

## CAPITULO I

### DISPOSICIONES VARIAS

#### ARTICULO 1º ÁMBITO DEL CONVENIO

El presente convenio regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales de la compañía O-I Manufacturing Holding Spain S.L. con su personal en el centro de trabajo de la fábrica de Alcalá de Guadaíra (Sevilla) y en la oficina Comercial de Sevilla.

#### ARTICULO 2º-VIGENCIA

Las normas que integran el presente Convenio entrarán en vigor a partir del 1 de Enero de 2006 una vez firmado por las Representaciones económicas y social, constituyendo la norma esencial e inalterable de todo cuanto en el mismo queda previsto. En lo no previsto se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### ARTICULO 3º-DURACIÓN Y PRÓRROGA

La duración de este Convenio se fija en 4 años, expirando por tanto su vigencia el 31 de Diciembre de 2009. De no denunciarse antes de su expiración se prorrogará su vigencia hasta ser sustituido por otro Convenio o pacto.

#### ARTICULO 4º-COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las condiciones de trabajo y económicas, estimadas en su conjunto, que por el presente Convenio se implanta, se establecen con carácter de mínimas y son compensables y absorbibles, hasta donde alcancen, con los aumentos o mejoras concedidas voluntariamente por la empresa, sea cuál sea la causa o razón de su concesión y nombre con que se designen; y con cualquiera que emane de disposición legal o convencional que pudiera ser invocada como aplicable, operando en caso de conflicto de normas la compensación y absorción cuando los salarios y demás condiciones del Convenio en su conjunto y cómputo anual sean más favorable que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

No se absorberán con las mejoras pactadas en este Convenio las cantidades concedidas en concepto de complemento de sueldo a algunos trabajadores como estímulo para su traslado a otro centro de trabajo, o como compensación para la cancelación del Plan de medición de Resultados .

## CAPITULO II

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### ARTICULO 5°-FACULTADES DE LA DIRECCIÓN

Será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa:

1° La organización administrativa, técnica e industrial de sus actividades, así como también introducir las variaciones, modificaciones, alteraciones y supresiones que considere conveniente en departamentos, secciones, talleres, instalaciones o métodos de fabricación para aumentar rendimientos, mejorar calidades o disminuir costos.

2° El establecimiento y la exigencia de rendimientos mínimos.

3° La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la saturación del trabajador al rendimiento convenido.

4° La fijación de los porcentajes de género defectuoso y del nivel calidad admitido a lo largo de todo el proceso de fabricación (mezcla de materias primas, hornos, fusión elaboración de envases, vitrificados, escogido y almacenamiento, etc..) y la aplicación de las sanciones para el culpable del incumplimiento de este apartado, se establecerán previa audiencia del comité al que se notificará el incumplimiento de que se trate y la sanción prevista; se considerará cumplido el trámite cuando el comité no haya entregado su informe en plazo de 5 días desde la notificación mencionada.

5° El exigir la vigilancia, atención, engrase y limpieza de la maquinaria encomendada, así como de los lugares de trabajo, dentro del marco general de la obligación de la empresa de mantenimiento y limpieza tanto interior como exterior de toda la fábrica en prevención de accidentes.

6° La movilidad y redistribución del personal de la empresa con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción.

7º Estudiar, implantar y revisar sistemas de incendios basados en mediciones correctas de los resultado y que tengan como consecuencia un beneficio económico para los trabajadores y un beneficio en producción de la empresa.

8º Poner en conocimiento de la representación de los trabajadores y estudiar sus comentarios y sugerencias en relación a todos los cambios y modificaciones resultantes por la aplicación de los artículos de este capítulo.

Las modificaciones que afecten al apartado 7º se implantarán por un periodo de prueba, a determinar en cada caso de común acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores para su estudio, pero será necesaria la aprobación de la representación de los trabajadores para su implantación definitiva.

Las representaciones económicas y social consideran necesario dejar reflejado en este convenio de que a través de esta última se mantenga informado al personal de la marcha ,proyectos y cambios que se prevean para la compañía, ya que consideran que todos ellos puedan afectar de manera directa o indirecta a los trabajadores. Para ello se establece que, cuando las representaciones económica y social lo estimen conveniente, se realicen las reuniones que sean necesarias para este fin.

### CAPITULO III

#### DEL PERSONAL

#### ARTÍCULO 6º-RECONOCIMIENTO DE CATEGORÍAS

Todos los trabajadores de la empresa quedan reconocidos en la categoría que actualmente ostentan

#### ARTÍCULO 7º-CATEGORIAS PROFESIONALES

La empresa O-I Manufacturing Holding Spain S.L. podrá mantener en las plantillas normales del personal las categorías profesionales siguientes:

a) Técnicos titulados: Ingenieros superiores, licenciados, peritos o ingenieros técnicos, médicos, ayudantes técnicos sanitarios.

b) Técnicos no titulados: Jefes de fabricación, ayudantes técnicos, encargados, contra maestres, delineantes superiores, delineantes de primera.

c) Administrativos: Jefes de primera, jefes de segunda, oficiales de primera, oficiales de segunda, auxiliares.

d) Subalternos, almaceneros, porteros guardas, ordenanzas.

e) Obreros: Oficiales de primera, oficiales de segunda, oficiales de tercera, peones especializados y peones ordinarios.

El hecho de la posesión de un título profesional no implicará necesariamente el reconocimiento de la categoría profesional correspondiente cuando el trabajador no haya sido contratado por las funciones específicas de su titulación.

EL personal destinado a ocupar un puesto definitivo como "POOL" ostentará la máxima categoría de los puestos que sustituya dentro de sus funciones como Pool, una vez esté acreditado, tras las correspondientes pruebas, que dicho puesto lo desempeña con total competencia y eficacia.

#### ARTÍCULO 8º-ASIGNACIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

a) serán oficiales de primera (Operarios) los fundidores, conductores de maquina IS, de maquinas de pre-etiquetado (Plasti-shield), mecánicos de fabricación, reparadores de moldes y máquinas ,electromecánicos y mecánicos, chequeadores de cavidades y comprobadores de laboratorio, cuando lleven con total responsabilidad y conocimiento su horno o máquina desempeñen con perfección su oficio; en los demás casos serán oficiales de segunda o de tercera.

b) Serán oficiales de segunda (operarios) los mezcladores a cargo de puente grúa y pesadas mayores, conductores de carretillas elevadoras, inspectores, porteros almaceneros, guardas y los operarios de paletizadores(aún usando grapadora).

c) Serán oficiales de tercera (operarios) los titulares de máquinas de grapar grandes de doble cabezal, ayudantes de fundidor y pulidores.

d) Los operarios de composición(pesadas menores), grapador, de pantalla, de túnel retráctil, engrase, limpieza, carga y descarga, acarreo y demás servicios, peones de nave, escogedores y reescogedores, serán peones especialistas una vez pasadas seis meses de adaptación al puesto.

#### ARTÍCULO 9º-REVISIÓN DE ESCALAFÓN

Dentro del primer trimestre de cada año se publicará y fijará en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo el escalafón del mismo con arreglo al puesto, categoría y antigüedad, cerrado al 31 de diciembre anterior, pudiendo el personal fijo, en el plazo de un mes, formular las observaciones que sean oportunas en defensa de sus intereses.

Las observaciones hechas por los trabajadores serán examinadas y resultas por la dirección de la empresa en el plazo de quince días. Si el interesado no estuviera conforme, se dará traslado a los representantes de los trabajadores en la primera reunión. Los representantes de los trabajadores informarán a la dirección de la empresa, en reunión conjunta, y ésta en plazo de 5 días dictará la resolución que crea conveniente, la cual será comunicada al interesado, quien de no estar de acuerdo podrá hacer uso de los recursos previstos en la legislación laboral.

#### ARTÍCULO 10°-INGRESOS, PRUEBAS Y PERÍODOS DE PRUEBAS

Todo el personal, administrativo, técnico titulado o no titulado, subalterno y obrero, será de libre admisión a elección de la dirección de la empresa.

En los caso en que la dirección prevea contratar trabajadores para puestos de aquellos que tendría obligación de anunciar si estuvieran vacantes, lo publicará con la posible antelación para conocimiento del personal en el centro de trabajo correspondiente.

El personal de nuevo ingreso estará sujeto a un periodo de prueba, salvo expresa dispensa del mismo, que será de 15 días laborables para los no cualificados (peones) ,y de tres meses para el resto del personal, excepto los titulados para los que será de seis meses. Dicho período se interrumpirá por la situación de incapacidad temporal del trabajador y durante el mismo, cualquiera de las partes podrá dar por terminada la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin que por ello haya lugar a indemnización

#### ARTÍCULO 11°-ASCENSOS

El sistemas de ascenso que establece el presente convenio, está basado en el principio fundamental de la aptitud y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones propias de la categoría profesional y puesto de trabajo que se vaya a cubrir; se publicarán las vacantes, excepto las de los puestos de jefatura, confianza o amortizar, y se procederá conforme a las siguientes normas:

a) Operarios y subalternos: En los grupos de operarios y subalternos las plazas que queden vacantes serán anunciadas para su previsión en el centro de trabajo a que corresponda, mediante convocatoria que deberá incluir:

Denominación de la plaza .

Categoría profesional .

Departamento y sección.

Instrucción requerida (experiencia, conocimientos, etc...) .

Programa de exámenes .

Requerimientos psico-físicos .

Plazo de presentación .

Posteriormente se anunciará la constitución del tribunal y la fecha de las pruebas.

El tribunal se compondrá de un presidente que será el director de fábrica o centro de trabajo o persona en quien delegue (normalmente el jefe de departamento a que la plaza corresponda), jefe de sección igualmente designado por la dirección y un miembro del comité de empresa o un trabajador designado por el mismo entre los de igual o superior categoría del oficio o especialidad a que corresponda la vacante.

Ninguno de los miembros del tribunal serán parientes por consanguinidad o afinidad hasta el cuarto grado de ninguno de los candidatos, ni tendrá con ninguno de ellos amistad íntima, enemistad manifiesta, ni relación personal alguna , cualquiera que sea la causa, que según las reglas de la sana crítica ,pueda alterar su imparcialidad.

Las pruebas podrán consistir en exámenes teóricos, prácticos, médicos y psicotécnicos. Será facultad del tribunal su determinación en relación con el programa de materia. La fecha de realización se notificará a los candidatos con, al menos setenta y una horas de antelación.

La calificación será dada por el tribunal levantándose acta de la evaluación y clasificando a los candidatos de mayor a menor idoneidad, excluyendo a los no idóneos.

Cuando se adopten pruebas con valoración de resultados preestablecidas, habrán de atenerse a ésta para la clasificación de las mismas.

Los puntos atribuibles al examen profesional serán del 0 al 10. En caso de empate, se resolverá a favor del candidato de mayor antigüedad de la empresa. La calificación mínima exigible será de cinco puntos ( media de los tres miembros del Tribunal).

Realizada la calificación por el tribunal, se llamará a ocupar el puesto, al candidato idóneo que haya obtenido la mayor puntuación, en el plazo de un mes.

Cuando el candidato proceda del mismo oficio y especialidad, pero sea de categoría inferior a la plaza convocada, será ascendido desde la fecha en que sea destinado a la misma.

Cuando el candidato proceda de un puesto de diferentes requerimientos o condiciones que el que haya de ocupar (por ejemplo, de escogido a fabricación, de almacén a fusión, etc), se considerará la plaza cubierta de forma provisional sin ascenderse de categoría ,durante un plazo igual al del período de prueba establecido para el personal de nuevo ingreso, durante el cual el tribunal o el trabajador podrán libremente considerar la falta de adaptación al puesto, en cuyo caso se convocaría a las prácticas al segundo candidato en puntuación de los que hubieran obtenido la mínima exigible. La sustitución del trabajador en prácticas será interina durante el tiempo que duren las mismas. Será de abono para este período de tiempo el desempeño interino del puesto.

Para los trabajadores de nuevo ingreso, o que aspiren a cubrir una nueva vacante sin haber superado las pruebas se establece un período mínimo de desempeño del puesto para que progresivamente, e trabajador alcance la categoría asignada al mismo; este período no dará derecho al cobro de diferencia de categoría, y será de seis meses para el ascenso de peón a especialista; otros seis meses para el ascenso de peón especialista a oficial de tercera; un año para ascender de oficial de tercera a oficial de segunda, y otro año mas para ascender de oficial de segunda a oficial de primera. Se entenderá que la función realizada en este tiempo lo es con los conocimientos y experiencias propias de la categoría profesional ostentada en cada momento.

En el último mes de cada uno de estos períodos se realizará un examen, prueba o evaluación del trabajador para confirmar su competencia para el ascenso, que si no es favorable, implicará o el cambio del puesto o la congelación de la categoría por otro periodo igual , a la realización de nuevas pruebas, exámenes o evaluaciones, si esta vez tampoco son superadas, se destinará al trabajador a otro puesto de trabajo a la primera oportunidad que se presente.

Los trabajadores que consideren haber adquirido los conocimientos y la experiencia necesarios antes de dichos plazos, tendrán derecho cada uno de ellos a pedir una prueba antes de su vencimiento, que les será realizada en el plazo de un mes; si la supera será ascendido de inmediato, y si no la supera, no podrá pedir otra y tendrá que esperar a la fecha de la prueba prevista al vencimiento del plazo.

b) Oficiales administrativos y delineantes: Los ascensos de auxiliar a oficial de segunda, de oficial de segunda a oficial de tercera, y de delineante de primera a delineante superior, se realizarán en forma igual a la prevista para los operarios pero con las siguientes variaciones:

1º En todo caso existirá un periodo de adaptación al puesto en tres meses 2º Los períodos requeridos para el ascenso en caso de personal de nuevo ingreso o que no haya superado las pruebas dependerá del tiempo que el candidato tarde en adquirir los conocimientos exigibles. 3º Los puestos de secretario/a se consideran como de confianza.

c) Los ascensos a categorías y puestos de jefatura o supervisión (contra maestre, encargados, jefes de administrativos, jefes de fabricación) o a otros tales como ayudante técnico, podrán discrecionalmente ser provistos por la dirección, mediante el sistema de anuncio de la vacante y pruebas ante el tribunal, pero en todo caso existirá un periodo de prácticas de seis meses y será la dirección quien exclusivamente decida sobre la superación o no de las mismas.

d) Los ascensos a puestos y categorías superiores a los epígrafes anteriores, así como a los de confianza, serán siempre de designación por la dirección.

#### ARTICULO 12º-GARANTÍAS DE TRABAJO

Al trabajador que por causa de accidente de trabajo o enfermedad no pudiese continuar ejerciendo el puesto de trabajo que venía desempeñando, la empresa estará obligada a facilitarle un puesto de trabajo que pueda desempeñar, y al mismo tiempo le respetará su categoría profesional en cuanto a emolumentos.

Se requerirá para ello la declaración de incapacidad permanentemente parcial para la profesión habitual por parte del organismo oficial competente.

Este artículo no será de aplicación en los casos de incapacidad permanente total o absoluta, o de gran invalidez.

#### CAPÍTULO IV

##### CAMBO DE SECCIÓN, TURNO O PUESTO DE TRABAJO

#### ARTÍCULO 13º-CAMBIO DE SECCIÓN TURNO O PUESTO DE TRABAJO

La dirección de la empresa podrá ejecutar los cambios de una sección a otra o de un turno a otro siempre que las necesidades del trabajo así lo aconsejen.

La dirección de la empresa dispondrá estos cambios de sección o turno, en lo posible, con la antelación suficiente, comunicándoselo por escrito al interesado al menos con cuarenta y ocho horas de antelación y efectuando los traslados siempre después del descanso respectivo; exceptuando las cesiones del personal sin cambio horario.

Podrán existir corretornos voluntarios que cobren el plus tres turnos todo el año y puedan ser cambiados sin cumplir los requisitos del párrafo anterior. En estos casos mantendrán el derecho al descanso en proporción al tiempo trabajado a razón de 0,40 días o 0,67 , según se esté a 1 ó 2 turnos o a tres turnos, por cada día de asistencia al mismo; siempre que la suplencia esté programada, descansará antes del cambio; en otro caso el defecto de descanso por la acumulación de los días de uno y otro turno lo disfrutará en el plazo máximo de 15 días. Se considerarán personal de tres turnos.

De no haber corretornos disponibles, se podrá cambiar en iguales circunstancias a personal que esté cobrando P.T.T. por razón de este convenio. En las secciones que se utiliza corretornos para cubrir vacaciones, se podrán nombrar nuevos corretornos para cubrir bajas imprevistas.

Cuando por necesidades de la organización de trabajo, la empresa traslade personal de tres turnos, que tenga antigüedad de al menos de un año, en dicho puesto , a puestos de trabajo a uno o dos turnos, le mantendrá el 85 % de la diferencia entre las percepciones del puesto de origen y las del nuevo destino. Esta percepción desaparecerá en caso de cobrar de nuevo, las percepciones del puesto de origen.

Quedan excluidos de la aplicación de la normativa, todos los casos en los que el personal, de forma voluntaria, o a través de concurso de plazas para provisión de vacantes, acceda a puestos de trabajo distintos del suyo habitual. Igualmente quedan excluidos todos los casos anteriores a la entrada en vigor del convenio del año 1996

Para los supuestos de que en los aludidos cambios de puesto de trabajo no incidiese merma económica alguna, se aplicará el sistema retributivo que corresponda al nuevo puesto de destino.

Dicho pacto de garantía del 85%, será extensivo al personal que, cumpliendo las anteriores condiciones, haya pasado de 3 turnos a turno normal o a dos turnos por razón de puesta en marcha del 5º equipo .

#### ARTÍCULO 14°-TRABAJOS DE DIFERENTE CATEGORÍA

Todos los trabajadores, en caso de necesidad perentoria, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo cuando cese la causa que motivó el cambio. Este cambio no podrá ser superior a seis meses en un año u ocho meses durante dos años, y se le abonará la diferencia de categoría el tiempo que esté ejercitándola, incluidos los descansos en la parte proporcional que les corresponda.

En el supuesto de que el trabajo de categoría superior a realizar lo fuera por un período de seis meses en un año, u ocho meses en dos años, se considerará que existe una vacante, debiendo ascender al trabajador que corresponda, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo de ascensos.

Se exceptúan los casos por enfermedad, accidente de trabajo, vacaciones, desempeño de cargo oficiales, secciones que trabajan por campañas (plasti-shield) y ausencias en comisión de servicio, en las cuales se entiende que la sustitución es provisional durante todo el período que se mantengan las circunstancias que lo hayan motivado.

Cuando por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores en un plazo prudencial (dos o tres días).

#### ARTÍCULO 15°-CUMPLIMIENTO DEL CAMBIO

Todo trabajador afectado por una medida de traslado o cambio de sección o turno, está obligado a cumplirla de forma inmediata según las normas establecidas en este convenio; su negativa se considerará como falta, según determinen las leyes vigentes.

En estos cambios de puesto de trabajo se destinará con preferencia, entre los cualificados para desempeñarlo, al personal de tres turnos a cubrir puestos a tres turnos, y al de uno a dos turnos a puestos a uno o dos turnos.

## CAPÍTULO V

### JORNADA, HORARIOS, VACACIONES, HORAS EXTRAS Y PERMISOS

#### RETRIBUIDOS

#### ARTÍCULO 16°-JORNADA

La jornada de trabajo del personal acogido a este convenio, será la siguiente:

- a) Personal a tres turnos: 1600 horas anuales de trabajo efectivo, por término medio, y oscilando cada año entre aproximadamente 1592 y 1608 horas según la rotación de los turnos y los días del año.
- b) Personal a dos turnos: 1732 horas de trabajo efectivo, con las oscilaciones que puedan producirse por el calendario de fiestas y el número días del año.
- c) Personal a un turno: 1732 horas de trabajo efectivo, igualmente con las variaciones que puedan producirse por el calendario de fiestas y el número de días del año.
- d) Personal de turno normal: 1732 horas de trabajo efectivo al año, por término medio, variando en función del calendario de fiestas y la fecha de disfrute de vacaciones.

#### ARTÍCULO 17°. HORARIOS DE TRABAJO

1.-Personal a tres turnos.

De seis a catorce horas.

De catorce a veintidós horas.

De veintidós a seis horas

Con rotación de turnos según el cuadro de anualmente se confecciona ,basado en periodos de diez días con seis de trabajo y cuatro de descanso y rotación de jornada de mañana a tarde y tarde a noche cada dos días, que se adjunta a este convenio.

## 2.-Personal a dos turnos

Lunes a viernes , el turno de mañana de 6 horas 15 minutos a 14 horas y el de la tarde de 14 horas a 21 horas 45 minutos; con rotación semanal de turno.

El personal de este grupo, tendrá obligación de asistir al trabajo algún sábado, cuando sea preciso cargar, compensando dicho cambio con libranza un día de la semana siguiente, que no tendrá que ser necesariamente el lunes.

## 3º-Personal a un turno.

Lunes a viernes, de 7 horas a 14 horas 45 minutos, a partir del 1/1/2004. Los días 5 de Enero, 24 y 31 de Diciembre el horario será de 7 a 13horas 45 minutos.

Al personal de un turno podrá cambiársele el descanso del sábado por el lunes en caso de necesidad del servicio que de no aceptar el trabajador serán apreciadas por el Comité de empresa, o los miembros presentes en el momento de dar aviso del cambio al trabajador. Este cambio no se realizará más de una vez cada cuatro semanas a un mismo trabajador, salvo consentimiento del mismo.

La jornada del sábado será de seis horas, y si no se dio aviso con 24 horas al menos de anticipación, será de cinco horas.

El personal del equipo de cambios anticipará o retrasará su descanso en forma que no interrumpa su tarea durante los cambios, bien esperando a terminarlos, bien dándolo por mitad a sus miembros.

Igualmente en casos de necesidad por averías o urgencias se alterará la hora normal de interrupción del trabajo para atender a las mismas.

Todo el personal de jornada continuada, es decir, el de uno, dos y tres turnos, disfrutará 15 minutos de descanso computables como de trabajo efectivo, siempre que su jornada exceda de cinco horas, que disfrutará según las necesidades del servicio, y dentro de las cuatro horas centrales. El personal de un turno lo hará habitualmente de 11 a 11 horas 15 minutos.

## 4.- personal de turno normal, incluida la oficina comercial de Sevilla.

Lunes a viernes, de 8 a 13 horas y de 14 a 17 horas; desde el 1 de junio al 30 de septiembre, jornada intensiva de 7 horas 30 minutos a 14 horas 45 minutos.

Los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre el horario será de 8 a 14 horas.

A partir del uno de enero del año 2004, el horario de los días citados será el de 8 a 13 horas.

#### ARTÍCULO 18°-ROTACIÓN DE TURNOS

El personal de dos y tres turnos estará sujeto a la rotación de los mismos.

#### ARTÍCULO 19°-TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS

Se reconoce en este convenio a la empresa el trabajo obligatorio en domingos y festivos en todas las secciones y talleres de la fábrica que trabajen a tres turnos.

En todas las secciones o talleres en que no se considere actualmente imprescindible el trabajo en domingos y festivos se acoplará el personal a uno o dos turnos con descanso de domingos de acuerdo con el horario previsto en el artículo 17; para el cambio de estas secciones al trabajo en domingo y festivos, será necesaria la aprobación de la representación de los trabajadores

#### ARTÍCULO 20°-FIESTAS ABONABLES Y DÍAS INHÁBILES

Estas fiestas para el personal a tres turnos quedan compensadas en los cuadros de descanso de este personal.

Si se declarase algún día inhábil el personal de tres turnos tendrá obligación a trabajarlo, disfrutando en compensación de un día de descanso a convenir con la empresa.

Si se declarase fracción de día inhábil, el personal cuyos turnos estuviesen afectados será el que disfrute este beneficio.

#### ARTÍCULO 21°-PARADA GENERAL

La dirección y los trabajadores acuerdan que la única parada general por razón de fiesta para todo el personal será:

Treinta y uno de Diciembre: De veintidós horas hasta las veintidós horas del día siguiente.

En este caso la dirección de la fábrica ajustará, con dos horas de margen máximo la hora exacta de parada y comienzo de las máquinas para cumplir exactamente el horario de parada. Todo el personal cooperará especialmente en las paradas y en el arranque asumiendo las tareas que se le encomienden. El personal que sea designado para el mantenimiento durante la parada percibirá la compensación prevista en el artículo 37.

Se acuerda que en la parada general asista al arranque un grupo designado por la dirección, preferentemente entre personal voluntario, con la necesaria anticipación a la hora del arranque, para que las veinticuatro horas de parada se limiten a veinticuatro horas de falta de producción y no se extiendan más. Este personal percibirá la compensación prevista en el artículo 37.

Las horas empleadas para el mantenimiento y puesta en marcha de la fábrica serán consideradas horas de guardia y no se computarán como horas extraordinarias.

Las cantidades fijadas para las horas de guardia y arranque se aumentarán cada año en el mismo porcentaje que las tablas de salarios.

Al personal de turnos que el día 1 de enero está en su primera noche no disfrutando del descanso correspondiente a la parada se le compensará con un día de permiso a fijar de mutuo acuerdo con la Dirección de la Empresa.

#### ARTICULO 22°-RELEVOS

En las secciones de hornos, atenciones generales, fabricación automática y salida de temple o escogido, no podrá abandonarse el trabajo en tanto no llegue el relevo correspondiente.

El tiempo máximo de permanencia después de su jornada no podrá exceder de dos horas, debiendo ser relevado sin que transcurra más del tiempo indicado. El tiempo que se esté sin relevo se abonará como horas extraordinarias.

#### ARTÍCULO 23°-VACACIONES

##### Para los años 2006 y 2007

Las vacaciones que se disfrutan dentro de cada año calendario son las devengadas durante el mismo, por lo que constantemente se anticipa el disfrute al devengo de las mismas, y en caso de baja en la empresa después de su disfrute se deducirá el importe del exceso sobre las que hubieran correspondido.

Las vacaciones tendrán una duración de 31 días naturales, que se computarán de la siguiente manera:

1º En cuanto al personal de día mediante reconocimiento de 23 días laborables, que se corresponden con los 31 días naturales pactados. Para dicho personal el período central de realización será del 1 de Junio al 30 de Septiembre. La realización de vacaciones fuera del señalado período, sobre la base de la petición de la empresa y el acuerdo del trabajador se premiará con el 55% de incremento sobre la retribución bruta que le corresponda percibir en el mes que las disfrute.

Para preparar el calendario de vacaciones se deberá solicitar la realización de vacaciones fuera del período general antes del 31 de marzo de cada año.

2º En cuanto al personal de tres turnos, en la siguiente forma:

a) 20 días naturales seguidos, a disfrutar dentro del período central para dicho personal, que se establece entre el 15 de junio y el 15 de Septiembre, aunque con un desfase de unos 10 días sobre las fechas señaladas, en función de las rotaciones de los diferentes turnos de trabajo y sustituciones a efectuar

b) 10 días naturales seguidos, a disfrutar en el período comprendido entre el 1 de Mayo al 14 de Junio y del 16 de Septiembre al 31 de Octubre, con exclusión de las fechas cubiertas para la realización del período de 20 días señalados en el apartado "a)".

c) un día suplementario a disfrutar fuera de los períodos señalados anteriormente, siempre de común acuerdo con el mando respectivo y avisado con la debida antelación. La tercera petición que se efectúe con una antelación de diez días deberá ser concedida siempre que no coincida con otro permiso en la misma sección.

No obstante lo anterior, se mantiene la posibilidad de realizar vacaciones continuadas o desfases superiores a los indicados, cuando las circunstancias particulares de la sección o puesto de trabajo lo permitan o lo exijan.

En los años en que existan paros programados de hornos y/o máquinas, éste sistema deberá adecuarse a las circunstancias reales de la producción.

El tiempo de paradas de hornos y/o máquinas debido a fuerza mayor se empleará para dar la parte de vacaciones fuera del período central.

Los días de vacaciones que se disfruten fuera del período comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre se abonará un 55% del valor día vacaciones salvo que sea petición del interesado o que ello se deba a circunstancias excepcionales, en cuyo caso la realización de vacaciones fuera del periodo central será sin el percibo de complemento alguno por el personal afectado.

La retribución de las vacaciones será el salario convenio de la categoría, más el plus consolidado, más la prima de productividad, más la antigüedad que corresponda. Al personal de tres turnos se le abonará igualmente el importe de dieciocho días de Plus Tres Turnos y al de dos turnos el de veintidós días de rotación de turnos.

Además del fraccionamiento regulado en el apartado "b", se podrá pactar, por acuerdo entre la empresa y la parte interesada en cada caso, el fraccionamiento del disfrute de las vacaciones en 2 períodos. Como contraprestación, para el supuesto de fraccionamiento en 2 o más períodos en el que el más breve sea igual o superior a 6 días, se satisfará al interesado una compensación de 84,41 € por una sola vez.

3º Reglas comunes:

- a) Todos los períodos de vacaciones comenzarán después del descanso.
  
- b) El cambio de sección, turno o puesto de trabajo llevará aparejada una nueva fijación del grupo de vacaciones. Se respetará la letra el año del cambio, salvo que el cambio sea debido a ascenso, o a acuerdo con el trabajador.
  
- c) Al personal eventual, temporero, interino o de nuevo ingreso en el año natural no le será aplicable el beneficio de disfrutar la vacación entre junio y septiembre, ni el derecho a aumentar el 55% del valor de las mismas y sin derecho al premio por fraccionamiento.
  
- d) Todo el personal cooperará especialmente a hacer posibles las vacaciones según este sistema, asumiendo puestos de trabajo distintos al habitual, lo más adecuados posibles a sus conocimientos. Se podrán contratar interinos para cubrir vacaciones.
  
- e) El sistema de rotación de vacaciones, se efectuará según la mecánica que aparece en el anexo adjunto.
  
- f) La compensación por realización de vacaciones fuera del período central no se abonará si la misma se produce por razón de I.T.; ni tampoco, cuando la petición de realización sea en único interés de la persona solicitante.

A partir del 1 de enero de 2008.

Las vacaciones que se disfrutaban dentro de cada año calendario son las devengadas durante el mismo, por lo que constantemente se anticipa el disfrute al devengo de las mismas, y en caso de baja en la empresa después de su disfrute se deducirá el importe del exceso sobre las que hubieran correspondido.

Las vacaciones tendrán una duración de 31 días naturales, que se computarán de la siguiente manera:

1º En cuanto al personal de día mediante reconocimiento de 23 días laborables, que se corresponden con los 31 días naturales pactados. Para dicho personal el período central de realización será del 1 de Junio al 15 de Septiembre. Dicho personal disfrutará hasta un máximo de 10 días laborables fuera del periodo central señalado,( consensuado entre ambas partes para el personal: mandos, técnicos y administrativos )

Por los días de vacaciones disfrutados fuera del periodo comprendido entre el 1 de Junio y el 15 de Septiembre se recibirá un incentivo económico fijo valorado en 84 euros por cada día laboral, y un incentivo económico variable de 14 euros por cada día laboral, en función de la consecución de un PTM cuya cifra se prevea en el presupuesto del año. Debiendo saber los representantes de los trabajadores con suficiente antelación el PTM presupuestado (dentro de la primera quincena de diciembre).

El calendario de vacaciones del año entrante, debe de estar expuesto antes del 30 de Noviembre del año anterior, para realizar los cambios que se crean oportunos en el mismo.

Hay que hacer un nuevo reparto de letras para el nuevo calendario, y este debe de ser rotativo.

2º En cuanto al personal de tres turnos, en la siguiente forma:

a) Tres periodos de vacaciones de 10 días, respetándose siempre uno de estos tres periodos dentro de las fechas comprendidas entre el 20 de Junio y el 15 de Septiembre.

b) Un día suplementario a disfrutar fuera del periodo central, siempre de común acuerdo con el mando respectivo y avisado con la debida antelación. La tercera petición que se efectúe con una antelación de diez días deberá ser concedida siempre que no coincida con otro permiso en la misma sección.

No obstante lo anterior, se mantiene la posibilidad de realizar vacaciones continuadas o desfases superiores a los indicados, cuando las circunstancias particulares de la sección o puesto de trabajo lo permitan o lo exijan.

En los años en que existan paros programados de hornos y/o máquinas, éste sistema deberá adecuarse a las circunstancias reales de la producción

El tiempo de paradas de hornos y/o máquinas debido a fuerza mayor se empleará para dar vacaciones.

Se recibirá un incentivo económico fijo valorado en 1.200 euros anuales (correspondientes a 60 euros por cada día de vacaciones fuera del periodo central), y un incentivo económico variable de 200 euros anuales (correspondientes a 10 euros por día fuera del periodo central) en función de la consecución de un PTM cuya cifra se prevea en el presupuesto del año.

La retribución de las vacaciones será el salario convenio de la categoría, más el plus consolidado, más la prima de productividad, más la antigüedad que corresponda. Al personal de tres turnos se le abonará igualmente el importe de dieciocho días de Plus Tres Turnos y al de dos turnos el de veintidós días de rotación de turnos.

### 3º Reglas comunes:

- a) Todos los períodos de vacaciones comenzarán después del descanso.
- b) El cambio de sección, turno o puesto de trabajo llevará aparejada una nueva fijación del grupo de vacaciones. Se respetará la letra el año del cambio, salvo que el cambio sea debido a ascenso, o a acuerdo con el trabajador.
- c) Al personal eventual, temporero, interino o de nuevo ingreso en el año natural no le será aplicable el beneficio de disfrutar la vacación entre junio y septiembre ni los beneficios derivados de la nueva distribución de vacaciones.
- d) Todo el personal cooperará especialmente a hacer posibles las vacaciones según este sistema, asumiendo puestos de trabajo distintos al habitual, lo más adecuados posibles a sus conocimientos. Se podrán contratar interinos para cubrir vacaciones.
- e) El sistema de rotación de vacaciones, se efectuará según la mecánica que aparece en el anexo adjunto.
- f) La compensación por realización de vacaciones fuera del período central no se abonará cuando la petición de realización sea en único interés de la persona solicitante.

## ARTÍCULO 24°-HORAS EXTRAORDINARIAS.

La realización de horas extraordinarias se limitará a los casos de necesidad perentoria.

Se consideran como necesidades perentorias aquellas situaciones que causen pérdidas en la producción o afecten la marcha regular de la empresa, siempre que además no sean de carácter continuado.

El límite máximo de horas extraordinarias será de ochenta por persona y año.

No estarán sujetas a estos límites las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

El Comité de empresa será informado en la reunión mensual de las que se prevean realizar para atender necesidades tales como reparaciones de hornos, máquinas, etc., que aún siendo previsibles, requieren la dedicación de más horas de las normales por parte del personal cualificado para realizar los trabajos.

El Comité de empresa podrá realizar las objeciones que estime oportunas a las razones esgrimidas para la realización de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán como tales, o compensadas en descanso a razón de dos horas por cada una realizada sobre la jornada pactada en convenio; esta opción corresponde al trabajador. El Comité de empresa o los miembros del mismo presentes, serán informados de las circunstancias que exijan la realización de dichas horas. El descanso compensatorio, en estos casos, se acumulará por meses y se dará en el mes siguiente a aquel en que se hayan devengado los días que haya completado cada trabajador. Los días de descanso compensatorio ganados por esta causa, devengarán el Plus de Puesto de Trabajo que hubiera correspondido al trabajador en el puesto en el que prolongó su jornada.

## CAPÍTULO VI

### RETRIBUCIONES ARTÍCULO 25º-SISTEMA RETRIBUTIVO.

Estará integrado por los conceptos que a continuación se especifican:

#### A) Percepciones salariales:

- I. Salario base.
- II. Complementos.
- III. Prima de productividad consolidada.

##### a) Personales:

- 1 Antigüedad.
- 2 Plus de Convenio.

##### b) De puesto de trabajo:

- 1 Plus de 5.º Equipo.
- 2 Plus Consolidado (parte de la antigua prima de eficiencia).
- 3 De penoso o tóxico.
- 4 Plus de tres turnos.
- 5 Plus trabajo efectivo domingos.
- 6 Plus trabajo efectivo festivos.
- 7 Plus trabajo efectivo Nocturnos.
- 8 Plus de festivo Navidad, 1-Mayo y noche 24-Diciembre.
- 9 Plus valoración.

##### c) De cantidad o calidad de trabajo:

- 1 Prima de Participación en Beneficios.
- 2 Prima de Rendimiento.
- 3 Horas extraordinarias.
- 4 Compensación por guardias.

##### d) De vencimiento periódico superior al mes:

- 1 Gratificación extraordinaria de Navidad.
- 2 Gratificación extraordinaria de Julio.
- 3 Paga de Octubre.
- 4 Paga Marzo.

#### B) Percepciones no salariales:

- I. Plus de distancia y transporte.
- II. Ayuda escolar.
- III. Ayuda a minusválidos.

IV. Dietas y gastos de desplazamiento.  
V. Complementos I.T.

VI. Obsequio para la festividad de Reyes.  
VII. Premio de Natalidad.  
VIII. Ayuda comedor.  
IX. Prestación de defunción.

X. Ayuda gafas.

XI. Prestación de nupcialidad.  
XII. Prestación de jubilación.

C) Pagos delegados:

Las prestaciones de la Seguridad Social y Retenciones Fiscales.

#### ARTÍCULO 26°-SALARIO BASE

El salario base será, para todas las categorías, 16,19 € diarios, o 485,70 € mensuales, según esté establecido por días o por meses el salario o sueldo.

#### ARTÍCULO 27°-ANTIGÜEDAD

Se abonará según la tabla de antigüedad del convenio.

#### ARTÍCULO 28°-PLUS CONVENIO

Es la cantidad a sumar al salario base para obtener el sueldo Convenio fijado en las tablas salariales.

#### ARTÍCULO 29° PLUS DE 5° EQUIPO

Este plus procede de la implantación del 5.º Equipo y corresponde a la diferencia entre la cantidad percibida, en su cómputo anual, por los pluses derivados de la prestación efectiva de trabajo a 4 turnos y la que correspondía tras dicha implantación. El mismo, se aplicará a todo el personal fijo que trabaje con descanso intersemanal efectivamente a 5 turnos, y al personal eventual que sume 3 años discontinuos o dos continuados de trabajo en la empresa.

Se adjunta tabla de la aplicación de dicho plus en función de los puestos de trabajo y categorías.

### ARTÍCULO 30º-PLUS CONSOLIDADO (antigua Prima de Eficiencia).

Dicho Plus está formado por la parte de la antigua prima de eficiencia una vez deducidas 721,20 euros que pasaron al Plus de Productividad, la Prima de Productividad, como punto de partida. Este plus se percibe en 14 partes, distribuido entre las doce pagas mensuales y las pagas Extras de Julio y Navidad.

### ARTÍCULO 31º-PLUS DE TRABAJO TÓXICO Y PENOSO

Se abonará en la siguiente cuantía por día realmente trabajado, al personal con derecho a ello: 1,98 €.

El presente Plus se abonará a partir del año 2007, a todos los trabajadores que aún no lo cobrasen a esta fecha.

### ARTÍCULO 32º-PLUS TRES TURNOS

Comprende:

a) Plus de trabajo nocturno: La cantidad a percibir por este concepto será de 1,85 € por día trabajado.

b) Rotación de turnos: La cantidad a percibir por este concepto será de 1,71 € por día trabajado

. c) Trabajo en domingos y festivos: La cantidad a percibir por este concepto será la siguiente:

Oficial 1.o, 4,73 €; Oficial 2.o, 4,57 €; Oficial 3.o, 4,41 €; Peón Especialista, 3,96 €; y Peón Ordinario, 3,57 €, en todos los casos por día trabajado.

### ARTÍCULO 33º-PLUS DE TRABAJO EFECTIVO

a) Nocturno, que se satisfará a aquellos trabajadores que real y efectivamente trabajen en el turno de noche, de veintidós a seis horas: 3.62 € día.

b) Domingos, que se satisfará a aquellos trabajadores que real y efectivamente trabajen en domingo, según el calendario laboral aprobado por la autoridad gubernamental de cada comunidad: 5,87 € día.

c) Festivo para los días trabajados por los turnos de mañana, tarde y noche del día correspondiente, excluidos los domingos, se pagarán a razón de 40.44 € por día, y las fiestas de 1.º de Mayo y Navidad la suma a abonar será de 107.02 € día., incluyéndose el turno de noche del día 24 de diciembre.

Al personal de tres turnos que trabaje los días de 29 de septiembre San Miguel y lunes de Resurrección (aun no siendo fiesta para el personal de día) se les retribuirá el plus de trabajo en festivos.

Estos pluses, al cerrar nómina los días 20 ó 21 de cada mes, se abonarán con un desfase de 10 días, regularizándose cada mes en el siguiente, o en la liquidación.

#### ARTÍCULO 34º-PRIMA DE PARTICIPACIÓN DE BENEFICIOS

La prima de Participación de Beneficios se mantiene en los términos pactados en el convenio del 1998, a salvo de las modificaciones que en su caso se acuerden por los centros de Alcalá, de Guadaíra y oficina comercial de Sevilla conjuntamente con la Dirección de la Empresa

. Dichos términos fueron los siguientes:

##### 1ª Ámbito de Aplicación:

Tendrá aplicación en todos los centros de O-I Manufacturing Holding Spain S.L. desde el 1 de enero de 2006, hasta 31 de diciembre de 2009. El personal temporal o eventual deberá acumular un mínimo de tres meses continuos o discontinuos, en el ejercicio considerado.

##### 2ª Requisito básico:

Para que exista participación en los beneficios, el Resultado del Ejercicio de la Empresa debe ser igual o superior al 2% de la Cifra de Negocios Neta. Es la casilla A.VI. de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias de los impresos normalizados que se presentan anualmente en el Registro Mercantil.

##### 2 Base de cálculo:

3ª Siempre que se cumpla el requisito básico, se tomará como la base de cálculo del sistema de participación en beneficios, el índice de Resultado Operacional (en adelante ROP), en relación con la Cifra de Negocios Neta (en adelante CNN). El ROP mínimo, a partir del cual entra en funcionamiento el sistema, es el 5% de la CNN para 2003-2005

Se entiende por ROP, los Beneficios de Explotación de la Compañía, cifra resultante de la diferencia entre gastos e ingresos, sin contar los gastos e ingresos extraordinarios (gastos financieros, venta de inmovilizado...), ni el impuesto de Sociedades. Es la cantidad reflejada en la casilla A.I "Beneficios de Explotación" de la cuenta de pérdidas y ganancias de los impresos normalizados descritos anteriormente.

Se entiende por CNN, los ingresos por ventas de explotación de la Compañía, descontados descuentos, rappelés y devoluciones. Es la cantidad reflejada en la casilla B.1 "Importe neto de la cifra de negocios" de la cuenta de pérdidas y ganancias de los impresos normalizados descritos anteriormente.

#### 4ª Sistema de Cálculo:

Para calcular la cifra de Beneficios a repartir, se emplea el siguiente sistema:

Del 5% al 8% del ROP/CNN: se reparte el 4% (A).

Del 8% al 10% del ROP/CNN: se reparte el 6% (B).

Para más del 10% del ROP/CNN: se reparte el 8% (C).

La suma de las tres cantidades (A+B+C), compone el total de la cantidad a repartir (D).

#### 5ª Forma de reparto:

La cantidad total de Participación en Beneficios (D), se reparte en forma de prima anual bruta, no acumulable, en el mes de Abril del año siguiente, tan pronto se tengan las cifras oficiales del ejercicio de la obtención de los resultados y proporcionalmente al salario individual anual bruto teórico de cada trabajador. No se tendrán en cuenta, las horas extra, abonos varios, plus escolaridad y minusválidos, pagos delegados, complemento IT ni productividad variable.

Al personal de contratación temporal que cumpla los requisitos de presencia en el citado ejercicio, se le aplicará la cantidad establecida, proporcionalmente al tiempo de prestación.

La fórmula de reparto, es igual al salario bruto teórico individual, multiplicado por la cantidad total de Participación en Beneficios (D) y, todo ello, dividido por la masa salarial bruta teórica, no incluidas cargas sociales, de todo el personal con derecho a percibir Participación en Beneficios.

Total P.B individual = (salario individual bruto teórico x Part. Beneficios total (D)) / Masa Salarial bruta teórica sin cargas sociales.

6ª Límite de cobro.

El cobro individual, no podrá superar una mensualidad bruta.

7ª Comisión de Seguimiento:

Existirá una Comisión técnica de seguimiento y control, formada por tres representantes de cada fábrica y uno del centro de trabajo de Madrid, que con la información necesaria seguirá la evolución del sistema.

#### ARTÍCULO 35º-PRIMA DE PRODUCTIVIDAD

Se establece una prima de productividad de pago mensual, a través de una escala progresiva y en función del valor PTM mensual.

Se entiende por PTM:

PTM= 100 x tonelaje neto empaquetado (a peso real) / tonelaje bruto extraído.

La escala será:

Mínimo de 87%	50 €/mes.
Superior a 87,5%	65€/mes.
Superior a 88%	85€/mes.
Superior a 88,5%	105€/mes.
Superior a 89%	125€/mes.
Superior a 89,5%	150€/mes.
Superior a 90%	175€/mes.
Superior a 90,5%	200€/mes.
Superior a 91%	225€/mes.
Superior a 91,5%	250€/mes.
Superior a 92%	275€/mes.

Los valores intermedios de PTM superiores a la mitad computarán al alza, y los inferiores a la mitad a la baja.

Se acuerda la creación de una comisión de hechos extraordinarios que incidan en el PTM, y la cual tendrá la misma composición que la actual comisión de prima de rendimiento.

Se mantiene el sistema de pago actual para el personal en I.T.

Se tendrá en cuenta a efectos de la prima de productividad las cavidades paradas.

La nueva prima será pagadera con efectos retroactivos desde 1 enero de 2006, en lo que no se hubiera pagado por este concepto hasta esta fecha. Su pago se hará a la firma del Convenio Colectivo.

#### ARTÍCULO 36°-HORAS EXTRAORDINARIAS

El valor de las horas extraordinarias para todo el personal afectado por este Convenio será el fijado en tabla anexa incrementado un 75%.

Además del salario por hora extraordinaria definido en el apartado anterior, el trabajador percibirá el Plus consolidado y el Plus Valoración, en su caso, el Plus de tres turnos o el de rotación de turnos, en su caso, los pluses de trabajo efectivo en domingos y festivos y el nuevo plus de festivo , nocturno, penoso o tóxico, todos ellos correspondientes al puesto de trabajo en jornada normal.

#### ARTÍCULO 37°-COMPENSACIÓN POR GUARDIAS.

El personal que sea asignado para el mantenimiento durante las paradas generales percibirá la cantidad de 193,23 € por jornada de ocho horas, y un día de descanso compensatorio, a disfrutar de común acuerdo con la dirección, preferentemente fuera de la época de vacaciones.

El personal que asista a la puesta en marcha el día de parada general percibirá como compensación la cantidad de 24.15 € por hora trabajada o un mínimo de 96,6 €, pues se garantizan cuatro horas mínimas de trabajo, y un día de descanso compensatorio a disfrutar en las mismas condiciones que el personal de mantenimiento.

El personal que haya devengado días compensatorios por estas causas, podrá optar entre disfrutarlos o cobrar su importe, al valor hora base que figura en la tabla de horas extras.

#### ARTÍCULO 38º-GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

La empresa abonará a cada trabajador una paga extraordinaria en el mes de Julio y otra en Navidad. El importe de estas pagas será el fijado en las tablas del convenio más la antigüedad, más la 14.a parte del Plus Consolidado. Estas pagas se harán efectivas dentro de la primera decena de Julio y Diciembre.

También se abonará dentro de los diez primeros días del mes de Octubre la paga de Octubre, cuyo importe anual figura en las tablas salariales.

#### ARTÍCULO 39º-PAGA DE MARZO

Cada trabajador percibirá anualmente por este concepto una paga del importe fijado en las tablas del convenio, más la antigüedad que le corresponda.

La percepción de esta paga deberá hacerse efectiva durante el transcurso del mes de marzo del año siguiente al que se han devengado, dentro de los diez primeros días.

Cada una de las cuatro pagas establecidas en este artículo y el precedente, se verá incrementada en cada año de vigencia del convenio en la cantidad de 75 €, según lo establecido en el artículo 52 sobre aumentos retributivos.

Siendo en 2006 la paga de diciembre, en 2007 la paga de marzo, en 2008 la paga de julio y en 2009 la paga de octubre.

#### ARTÍCULO 40º-PLUS DE DISTANCIA Y TRANSPORTE

Cada trabajador recibirá por este concepto la cantidad estipulada en las tablas salariales por cada día trabajado.

El presente Plus se verá incrementado en el año 2006, según lo establecido en el artículo 52 sobre aumentos retributivos.

#### ARTÍCULO 41º-AYUDA ESCOLAR

Con el fin de contribuir a los gastos de estudio y formación cultural de los hijos de los trabajadores a su servicio, la empresa abonará a los mismos la cantidad de 151,92 € anuales por cada hijo desde que cumpla los tres años y hasta que cumpla los dieciséis años de edad, a partir de la cual se extingue el derecho a dicha percepción.

#### ARTÍCULO 42º-AYUDA A DISCAPACITADOS FÍSICOS ,PSIQUICOS O SENSORIAL

Se establece una ayuda para aquellos trabajadores que tengan a su cargo hijos discapacitados física, psíquica o sensorialmente.

La cuantía será de 214.05 € mensuales por hijo en dicha situación

Será necesario que tengan reconocida la incapacidad por el Instituto Nacional de la Seguridad Social u Organismo competente. Si por el grado o carácter de las deficiencias no fuese posible recepción educativa alguna, se mantendrá la citada ayuda como si efectivamente la recibieran.

#### ARTÍCULO 43º-DIETAS Y GASTOS DE DESPLAZAMIENTO

Los trabajadores que se desplacen fuera del lugar habitual de trabajo, salvo que se desplacen a prestar servicios en lugares próximos sin alterar substancialmente su horario o su sistema de almuerzo habitual (almuerzo en casa o en el sistema de comedor o ayuda a comedor), devengarán en concepto de dietas las siguientes cuantías:

Dieta completa:

44.37 € diarios, cuando se tome el desayuno y las dos comidas principales fuera del domicilio o lugar de trabajo habituales con motivo del desplazamiento

Media Dieta:

26.64 € diarios cuando se vuelva a pernoctar en el domicilio habitual antes de las diez de la noche.

Del importe de la dieta se imputan 6.21 € a desayuno, refrigerios y/o varios, 22.19 € de almuerzo y 15.97 € a la cena, manteniéndose esta proporción de 14 %, 50 % y 36 % en sus sucesivas revisiones; sin que se devengue el importe de la comida o cena correspondientes cuando por razones de invitación haya sido abonado por otra persona o entidad, incluida la propia Empresa.

Cuando se utilice un día de descanso para el desplazamiento, se percibirá media dieta o dieta completa, según el tiempo normal del viaje, en función del medio utilizado, sea inferior o superior a cuatro horas.

En caso de desplazamiento en día de trabajo, el exceso de tiempo de dedicación, excluidas horas extraordinarias si las hubiere, que sobre 9 horas (personal en jornada continuada o en jornada intensiva) o 10 horas (personal con 1 hora para almorzar) se emplee por tal causa, será abonado al valor de la dieta asignada por hora de asistencia a cursillos en horas de descanso.

En los viajes de los representantes de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones, este tiempo, se compensará con el cobro de la dieta completa

La dieta por asistencia a cursillos en horas de descanso se establece en 8,89 € por hora.

Los gastos de hotel (exclusivamente habitación), billete de tren, avión, etc. y taxis desde el domicilio o centro de trabajo a la estación o aeropuerto o viceversa el día del viaje serán por cuenta de la empresa, así como en su caso, el kilometraje correspondiente al uso del vehículo propio en desplazamientos cortos, o que, aún siendo largos, lo haya autorizado la dirección.

En desplazamientos cortos sin llevar vehículo propio, se abonarán además los gastos de locomoción del hotel al centro de trabajo cuando sean necesarios, previa su justificación documental.

#### ARTÍCULO 44º-COMPLEMENTOS I.T

Se mantiene el pacto de complemento en caso de I.T. establecido el 1.06.94 y 16.09.94, en el sentido de que en caso de baja con duración igual o superior a 30 días se devengará el 100% de todos los conceptos retributivos, sueldos, complementos y pluses, salvo la Participación en Beneficios, con carácter retroactivo desde el primer día de baja.

Se compensará desde el primer día la diferencia de salarios hasta el 100 % del salario teórico del mes o meses correspondientes, con independencia de la duración, en los casos de accidente laboral o intervención quirúrgica, con independencia del índice de absentismo.

Para incentivar la asistencia continuada y el esfuerzo en la reducción del absentismo existente en la actualidad, se abonarán las siguientes cuantías a los trabajadores que no superen tres días de baja al año, y en función de que se consigan los siguientes objetivos en el centro de trabajo:

Entre el 6,9% y el 6% de absentismo-----75 € año  
Entre el 5,9% y el 5% de absentismo-----125 € año  
Por debajo de 4,9% de absentismo-----150 € año

Por lo que se refiere a absentismo causado por enfermedad de larga duración, se incentivará el salario hasta el 100% durante un periodo máximo de 18 meses. Si se consigue la incapacidad antes de los 18 meses el complemento que faltare hasta los 18 meses se le abonará en la liquidación una vez que tenga la resolución firme de la incapacidad.

De los 18 meses de complemento se descontarán las cuantías abonadas como complemento los 12 meses anteriores a la baja que genere la incapacidad (si hubiese cobrado algo por este concepto en estos 12 meses anteriores a la baja mencionada).

La situación legal vigente se mantiene durante el presente convenio y se cifra en 18 meses (tiempo máximo en I.T para pasar a incapacidad).

Se mantiene la Comisión de Seguimiento para revisar la evolución del absentismo, comprometiéndose ambas partes a emplear los máximos esfuerzos para la reducción del absentismo existente en la actualidad.

#### ARTÍCULO 45º-OBSEQUIO DE REYES

Se asigna entre los hijos del personal fijo de plantilla y de eventuales con más de seis meses de trabajo acumulado durante el año que se encuentren de alta en la empresa a la fecha de la entrega. Devengarán este concepto los hijos de estos trabajadores que tengan una edad, desde el nacimiento hasta de 11 años cumplidos a 31 de diciembre. Su valor será de 95.00 € con revisión anual del IPC de forma automática.

La suma correspondiente se entregará en los primeros 10 días del mes de diciembre de cada año, mediante un vale a canjear por juguetes en un centro comercial.

#### ARTÍCULO 46º-PREMIO DE NATALIDAD

Se establece un premio de natalidad para el personal fijo de plantilla o con una antigüedad superior a un año continuo o dos discontinuos, y consistente en la suma de 123,93 € a abonar al nacimiento de un hijo.

#### ARTÍCULO 47º-PRESTACIÓN POR DEFUNCIÓN

Todos los trabajadores sujetos a este Convenio, en caso de fallecimiento, causarán, a favor de sus herederos, el derecho a la percepción, por una sola vez, un mes de salario más antigüedad.

#### ARTÍCULO 48º-PREMIO NUPCIALIDAD

Se establecerá un premio de nupcialidad para el personal fijo o eventual, consistente en el pago, por una sola vez, de 200 €, tras acreditar la celebración del matrimonio.

#### ARTÍCULO 49º-PREMIO DE JUBILACIÓN.

A todo el personal que al cumplir la edad reglamentaria pase a la situación prejubilación o de jubilación, la Empresa le abonará, en una sola vez, la cantidad de 301 €.

#### ARTÍCULO 50º-PAGOS DELEGADOS

Serán las que correspondan según Ley.

#### ARTÍCULO 51º AGRUPACIÓN DE PERCEPCIONES

Los conceptos retributivos de rotación de turnos, trabajo en domingos y festivos y trabajo nocturno, se agruparán para el personal de tres turnos bajo un sólo concepto, denominado Plus de Tres Turnos.

#### ARTÍCULO 52º-AUMENTOS RETRIBUTIVOS

Se pacta, para cada uno de los cuatro años de vigencia del presente Convenio, un incremento salarial, el cual será el IPC previsto con revisión al alza si el IPC real lo superara.

Se acuerda el incremento adicional de 75 euros cada año, en una de las cuatro pagas extraordinarias en cada año de vigencia del convenio.

Se acuerda el abono en el año 2006 de la cantidad de 10.000 euros en concepto de incremento del plus de distancia con un incremento porcentual en la tabla actual.

Se acuerda para el año 2007 abonar el importe del plus penoso a todos los trabajadores que en la actualidad no lo cobran.

Los conceptos retributivos afectados por los incrementos salariales serán los siguientes: Plus de trabajo tóxico o penoso, horas de guardia en las paradas generales, plus de tres turnos en su correspondiente desglose, plus de trabajo efectivo en nocturno-Domingos y festivos, ayuda a minusválidos y ayuda escolar, dietas, tablas salariales y tablas de antigüedad de convenio, pluses de electromecánico, reparador de molde, jefe de equipo, conductor de IS-8, E y F, consolidado (antigua prima de eficiencia), Valoración, 5º equipo, formación turnos, indemnización por vacaciones fuera de periodo central y ayuda comedor.

En todo caso, los conceptos que aparecen cuantificados, se entienden ya incrementados.

## CAPÍTULO VII

### CONCESIONES DIVERSAS

#### ARTÍCULO 53º-PLAN DE PENSIONES

Se mantendrá un Plan de Pensiones voluntario bajo el sistema de empleo y modalidad de aportación definida y contributiva, con aportaciones directas y obligatorias de cada partícipe, en los términos pactados en el último convenio para 1998, y a salvo de las modificaciones que en su caso se acuerden por el centro de Alcalá, conjuntamente con la dirección de la Empresa.

#### ARTÍCULO 54º-PREMIO CONSTANCIA Y PERMANENCIA

Al objeto de premiar la constancia y permanencia del personal, se establece el obsequio de un reloj de oro de pulsera al personal que haya alcanzado una antigüedad en la empresa de 25 años y que se encuentre de alta en el momento del devengo, entregándose tal premio en un acto de homenaje que se celebrará bianualmente dentro de los tres primeros meses del año correspondiente.

#### ARTÍCULO 55º-AYUDA COMEDOR

La Empresa, en sus centros de Alcalá de Guadaíra y Oficina Comercial de Sevilla, abonará al personal con jornada partida de 8,00 horas a 13,00 horas y 14,00 a 16,45 horas la cantidad de 6.11 € en concepto de ayuda a comedor. Si en algún momento la Empresa decide instalar un servicio de comedor, este plus desaparecerá.

#### ARTÍCULO 56º-LOTE NAVIDAD

Todo el personal que se encuentre de alta en la fecha de reparto, o haya estado un mínimo de seis meses contratado dentro de ese año, se le obsequiará con un lote de artículos propios de la festividad, igualmente a aquellas personas que hayan sido baja dentro del año por jubilación o prejubilación, incapacidad o baja por mutuo acuerdo.

## CAPÍTULO VIII

### PERMISOS RETRIBUIDOS

#### ARTÍCULO 57°-PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

**Matrimonio:** Quince días naturales, que necesariamente serán continuados, y se disfrutarán fijando las fechas el trabajador, desde siete días antes de la celebración del matrimonio hasta quince días después.

**Nacimiento de Hijos:** Dos días naturales. Cuando concurren graves dificultades que exijan la hospitalización de la esposa o el recién nacido se ampliará dicho permiso hasta dos días más.

**Muerte o enfermedad grave de padres, hijos, hermanos, abuelos o nietos del trabajador o su cónyuge o de cónyuges de hermanos del trabajador:** Dos días naturales.

**Muerte o enfermedad grave del cónyuge:** Dos días en caso de enfermedad grave, considerando tal la que requiera hospitalización, o tres días en caso de muerte.

El trabajador tendrá derecho a ampliar este permiso hasta diez días, siendo la ampliación a cargo de sus vacaciones, descansos compensatorios, o como permiso no remunerado.

Los permisos por nacimiento, muerte o enfermedad comenzarán a contarse desde el momento del hecho causante, o desde el siguiente día si ya el trabajador hubiese cumplido, al menos, la mitad de su jornada laboral, y serán ampliables por el tiempo necesario, y hasta un máximo de otros dos días, cuando para cumplir su finalidad el trabajador deba realizar un desplazamiento que exija dicha ampliación.

**Por traslado del domicilio habitual:** Un día natural que necesariamente tendrá que ser el del traslado, o el anterior o posterior al mismo, previa justificación.

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

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

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

Asuntos Propios: El personal de día gozará de dos días de permiso retribuido para asuntos propios, el cual deberá establecerse con una previsión suficiente mediante acuerdo con el mando directo correspondiente, de tal forma que afecte lo menos posible a la prestación del servicio y a la organización del trabajo. La retribución será la misma que la de un día de vacaciones normal.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho, en los términos legales, a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Dicha ausencia o reducción de jornada será retribuida.

Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquéllas.

La retribución de los días de permiso no comprenderá los complementos salariales vinculados a la efectiva asistencia y prestación del trabajo (plus de distancia, productividad, beneficios, pluses de rotación de turnos, nocturnidad, puesto de trabajo, penosidad o toxicidad y trabajo en domingos y festivos), salvo que se trate de permisos para el ejercicio de funciones sindicales.

## CAPÍTULO IX

### DIVERSOS

#### ARTÍCULO 58º-LIQUIDACIÓN DE SALARIOS

La Dirección de la Empresa organizará la liquidación de salarios devengados por los trabajadores mensualmente.

Para todo el personal, la empresa, el día 15 de cada mes, entregará, a cuenta de sus percepciones mensuales, la cantidad de 240,40 €.

Los pagos de la nómina y el anticipo se realizarán mediante talón o transferencia bancaria.

#### ARTÍCULO 59º-TRIBUTACIONES POR SEGUROS, MUTUALISMO, PLUS FAMILIAR Y ACCIDENTE DE TRABAJO.

Para las tributaciones por estos conceptos se estará a lo preceptuado para esta materia por la legislación vigente en cada momento.

#### ARTÍCULO 60º-FALTAS Y SANCIONES

Para su regulación y procedimiento se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### ARTÍCULO 61º-PRENDAS DE TRABAJO

La dirección de la empresa facilitará anualmente las siguientes prendas de trabajo:

- a) Al personal de fabricación 4 buzos al año, y dos camisas y dos mudas de ropa interior.
- b) Al resto del personal de fábrica 2 camisas (una de manga larga y otra de manga corta), un pantalón de invierno y otro de verano, una cazadora o prenda de abrigo similar de invierno y otra de entretiempo, con excepción de los mecánicos de atenciones generales, mantenimiento vidrio frío y taller de líneas, a los que se entregará dos equipos más uno de verano y otro de invierno, compuestos de 1 pantalón y 1 chaqueta.
- c) Al personal de las secciones de hornos y composición, fabricación, talleres de moldes y máquinas, escogido, laboratorio de calidad y atenciones generales que desempeñe sus funciones en las zonas de uso obligatorio de medios de protección personal le serán suministrados:
  - 1º Calzado de protección contra riesgos mecánicos (que lo será contra riesgos eléctricos para los electricistas).

2º Gafas de seguridad, un par que sólo será repuesto cuando varíe la graduación de los cristales por prescripción facultativa, o cuando se rompan por causa no imputable al trabajador.

3º Tapones homologados para reducir el umbral de ruidos.

d) Personal de Seguridad y Ordenanzas: Dos uniformes al año (uno de invierno y otro de verano) compuesto de cazadora o chaqueta, dos camisas, una corbata, pantalón y zapatos el de invierno, y dos camisas y dos pantalones, el de verano.

e) Personal que trabaje a la intemperie: Los conductores de carretilla que trabajen en exterior recibirán una parka o chaquetón adecuados cada cinco años. El personal de seguridad, escogido, calidad y mantenimientos generales y vidrio frío, en iguales condiciones recibirá cada cinco años un chaquetón a juego con su uniforme.

f) Se dotará de otros medios de protección específico según los requerimientos de los puestos de trabajo, por ejemplo, mascarillas a los mezcladores, pantallas protectoras a soldadores y reparadores de moldes, guantes o manoplas a los conductores de IS, etc.

g) Se financiara en este concepto por ayuda de gafas en los casos siguientes:

Contemplar que las gafas de seguridad graduadas sean de las mismas características que las usadas por el operario habitualmente.

Para el personal de oficinas, se abonará en metálico en los casos de rotura el equivalente al coste empresa de unas gafas de seguridad de las mismas características (montura y vidrios correctores incluidos).

## ARTÍCULO 62º-SEGURIDAD Y SALUD

Ambas partes contratantes reconocen la necesidad de avanzar conjuntamente en la prevención de accidentes y en la dotación y uso de medios de protección personal, adaptándonos a la normativa vigente sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Establecidos los medios adecuados para cada puesto de trabajo, con intervención del Comité de Seguridad y Salud, el uso de los mismos será obligatorio, considerándose falta grave o muy grave la negativa a su uso.

El Comité de Seguridad y Salud estimulará y divulgará el uso de otros medios de protección personal, así como el cumplimiento de las medidas de protección objetiva que la dirección adopte.

## ARTÍCULO 63°-FORMACIÓN PROFESIONAL Y CULTURAL.

La dirección de la empresa establecerá los medios necesarios para la debida formación de cursos por la propia empresa o por convenio con centros de este tipo de enseñanza. De igual forma, promoverá y estimulará la formación actual necesaria de su personal mediante conferencias, libros y cuantos medios se estimen necesarios para este fin.

El personal de 5 equipos, se compromete a dedicar un número de horas, fuera de su horario de trabajo, entre un 1,5% y un 2% de su jornada anual para recibir o asistir a la formación o reuniones que le programe la empresa.

Para remunerar dicha disponibilidad y siempre y cuando se cumpla con el compromiso de formación, si la empresa lo exige, se abonará una suma de 201.43 € anuales a satisfacer en agosto de cada año en función del cumplimiento de los anteriores compromisos y en proporción al tiempo de presencia en la formación.

La formación efectiva fuera del horario de trabajo, se retribuirá además en los términos pactados.

Así mismo, la empresa destinará una bolsa de hasta 3.000 € al año, para ayudar a los trabajadores que se incorporen a un ciclo de formación profesional fuera de las horas de trabajo. Dichas horas de formación no serán remuneradas. La decisión sobre la aplicación de dicha asignación será potestad de la empresa y las cantidades que no se utilicen en el año que corresponda no se acumularán al siguiente.

## ARTÍCULO 64°-OBLIGACIONES ESPECIALES

Con la entrada en vigor de este convenio, el personal adquiere dos obligaciones de ineludible cumplimiento, pues ambas son exigencia de la organización del trabajo, a saber:

Registrar la hora de cada entrada y salida en la tarjeta de control, con objeto de facilitar la confección de la nómina.

Avisar con la posible antelación y por el medio más rápido de cualquier falta al trabajo, cualquiera que sea su causa, para facilitar las sustituciones y el abono del salario o la prestación de accidente o enfermedad, cuando proceda, así como avisar también tan pronto conozca el momento de su reincorporación al trabajo.

## ARTÍCULO 65°-REPERCUSIÓN EN PRECIOS

Los incrementos salariales pactados en este convenio se podrán repercutir en los precios de venta de los productos de la empresa.

## ARTÍCULO 66°-VINCULACIÓN

Constituyendo lo pactado un todo orgánico indisoluble, se considerará el convenio como nulo y será renegociado en el supuesto de que por las autoridades competentes se estimara que viola la legalidad vigente.

## ARTÍCULO 67°-COMISIÓN PARITARIA

Para la interpretación de este convenio y vigilancia de su cumplimiento, se crea una comisión paritaria, integrada por aquellas personas que en cada momento se designen por la representación económica y por la representación social, en número no superior a cuatro por cada parte.

Esta Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las dos representaciones, y tendrá que conocer de toda discrepancia en la interpretación del convenio con carácter previo a su tramitación.

## ARTÍCULO 68°-CONTRATACIÓN

Se podrán celebrar contratos eventuales por circunstancias de la producción dentro del marco de la legislación vigente sobre la materia, remitiéndose en este aspecto a lo regulado el artículo 75 del Convenio Sectorial, siendo este el “*CONVENIO COLECTIVO DE ÁNVITO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DEL VIDRIO, INDUSTRIAS CERÁMICAS, Y PARA LAS DEL COMERCIO EXCLUSIVISTA DE LOS MISMOS MATERIALES PARA 2004,2005 Y 2006*”, o en su caso el convenio de carácter sectorial que en su día le sustituya, y del que se transcribe su texto actual:

“Artículo 75. Contrato eventual de duración determinada por circunstancias de la producción

Los contratos de trabajo que las empresas afectadas por el presente Convenio suscriban para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, deberán sujetarse a los siguientes requisitos:

1. Se consignará con precisión y claridad la causa o la circunstancia que lo justifique.
2. La duración máxima del contrato será de 12 meses dentro de un periodo de 18.
3. En el caso de que el contrato se haya concertado por una duración inferior a la máxima acordada, podrá prorrogarse por una sola vez, sin que la duración inicial junto con la de la prórroga puedan exceder de dicha duración máxima pactada.
4. El cese de los trabajadores por expiración del tiempo convenido, cuando el contrato y, en su caso, las prórrogas tuviesen una duración igual o superior a dos meses, se deberá comunicar con una antelación mínima de quince días naturales. La omisión de este plazo de preaviso supondrá el abono de la indemnización establecida en el art. 78 de este Convenio.

5. En todos los casos, y con independencia de su duración, el cese por expiración del tiempo convenido deberá comunicarse por escrito al trabajador.
6. Los trabajadores que estuvieran contratados bajo esta modalidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente, a percibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de veinte días de salario por cada año de servicio”.

Será así mismo de aplicación, en materia de información, lo regulado en el artículo 64 del Convenio Sectorial señalado anteriormente, del que se transcribe el citado artículo:

“Artículo 64. Derecho de información

1. El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores y a los delegados sindicales una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.
2. Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del DNI, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la legislación, pudiera afectar a la intimidad personal.
3. La copia básica será entregada por el empresario, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores y a los delegados sindicales, quienes firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.
4. Los representantes del personal y los delegados sindicales así como los de las asociaciones empresariales que tengan acceso a la copia de los contratos, en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.
5. El empresario notificará a los representantes legales de los trabajadores y a los delegados sindicales, las prorrogas de los contratos de trabajo a los que se refiere el número 1, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de 10 días siguientes a que tuvieron lugar.
6. Los representantes legales de los trabajadores y los delegados sindicales deberán recibir, al menos, trimestralmente información acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación.
7. Asimismo el empresario informará sobre la evolución de la plantilla durante el año, así como sobre las actividades y producciones desarrolladas, su distribución a lo largo del año y las diversas modalidades de contratación y subcontratación utilizadas en cada una de ellas.
8. También se dará información sobre previsiones y objetos de plantilla para el año siguiente en relación con los objetivos de producción y ventas, su prevista evolución a lo largo del año, la situación del mercado, las inversiones a realizar, y los planes de formación y promoción”.

Se crea una comisión Dirección Comité para el estudio y desarrollo y posible aplicación del contrato de relevo. Se establece que el acogimiento a la jubilación a través de este sistema será de libre decisión del trabajador.

## DISPOSICIONES FINALES

Primera.-La dirección reconocerá un delegado sindical en cada centro que pertenezca a la plantilla de la misma, por cada central que acredite en ella la afiliación de al menos un 10% de la plantilla de dicho centro ; si dicho delegado no fuese miembro del Comité disfrutará las garantías legalmente reconocidas a sus miembros y tendrá para el ejercicio de su función las mismas horas pagadas que los miembros del Comité, en tanto estos no sobrepasen en su conjunto y cómputo anual las que legalmente les correspondan. Se podrá constituir por el Comité de Empresa y la Secciones Sindicales un fondo de horas sindicales acumulando las que correspondan según la legislación vigente, que se podrán acumular en uno o más miembros del Comité de Empresa o de las Secciones Sindicales correspondientes.

Segunda.-Se descontará la cuota sindical a los trabajadores que así lo soliciten.

Tercera.-Al personal que desee un anticipo en metálico hasta un máximo de 120,20 €, le será entregado cada mes, previa solicitud entre los días 10 al 15, durante los días 16 al 20, y le será deducido en el pago de la mensualidad.

Cuarta.-En el caso de celebrarse contratos en prácticas, el sueldo o salario será el 90% del correspondiente a la categoría profesional del trabajador durante el primer año, y 100% el segundo, y se abonará en proporción a la jornada efectivamente trabajada.

Quinta.-Durante la vigencia de este convenio y como parte de la reestructuración que la empresa viene realizando, los contratos de trabajo del personal afectado por el mismo quedarán extinguidos al cumplir los trabajadores 65 años o tener más edad, siempre que tengan derecho al 100% de pensión de jubilación según las cotizaciones computables para la misma; también al tener cumplidos los 64 años de edad en iguales condiciones, siempre que se reduzca en su vigencia a dicha edad la general de jubilación, o la empresa al extinguir el contrato sustituya al afectado por otro trabajador en las condiciones establecidas en el Real Decreto 1.194/85, de 17 de julio.

Sexta.-Al personal de plasti-shield, que alterna su horario de tres turnos con trabajo en domingos y festivos, con igual horario de lunes a viernes, según las necesidades de la sección, se le respetará el PTT completo mientras continúen dichas circunstancias, durante la vigencia de este convenio. Si estos horarios se estableciesen para nuevos puestos o secciones atendidos por personal de nuevo ingreso, o que transformen en indefinidos sus contratos temporales, tendrán valor de horarios de convenio, previa su notificación al Comité. Si se necesitara contratar personal con horarios distintos a los pactados en este convenio, se notificarán al Comité; si éste está conforme, el horario se considerará de convenio para la o las personas afectadas; si el Comité no está de acuerdo, podrá no obstante el interesado aceptarlo, y será de preferente aplicación sobre los establecidos en convenio para dicha persona durante la vigencia en su contrato.

Séptima.-A fin de compensar el defecto y el exceso de trabajo, los días en que se efectúe el cambio de hora oficial cada año, se designará el turno a quien corresponda efectuar el cambio para que éste sea coincidente.

Octava.-En caso de producirse un excedente de plantilla y comprobarse que no es posible la acomodación en otros puestos de trabajo de los distintos centros y departamentos de la compañía, la empresa manifiesta su voluntad de resolver el problema acudiendo a jubilaciones anticipadas, incentivación de excedencias y bajas voluntarias, y negociación con el Comité de las diferentes posibilidades de suspensiones temporales de contratos, de regulación de jornada laboral, etc. El Comité dará su consentimiento, si procede. El presente acuerdo tiene como objetivo evitar que se produzcan en lo posible terminaciones forzosas de contratos.

Novena.-El personal que asista forzoso a la guardia de la parada general, caso de elegir el disfrute del descanso compensatorio correspondiente, tendrá opción a elegir fecha, en la que su turno coincida con el horario en que asistió su guardia, previa notificación, con al menos siete días de anticipación, y siempre que no coincidan en el mismo turno y sección dos solicitudes para el mismo día y turno, y no concurren circunstancias de absentismo que pongan en grave dificultad la prestación del servicio.

Décima.-Seguro de Vida: La empresa mantendrá la póliza de seguro de Vida y Accidentes bajo el criterio de cobertura siguiente:

1º Para los supuestos de muerte o invalidez total o absoluta del trabajador incluido en la póliza, la indemnización de un capital igual al salario Bruto sin horas extras del año anterior.

2º Para los supuestos de muerte o invalidez total o absoluta causada por accidente, la indemnización será del doble del capital señalado en el punto anterior 1.º

3º Para los supuestos de muerte o invalidez total o absoluta causada por accidente laboral, la indemnización será el triple de la señalada en el punto anterior 1.º

La empresa tomará a su cargo el coste de dicho seguro. Para aquellos trabajadores que actualmente están incluidos en una póliza de seguro colectivo cuyo coste es participado por ambos, trabajador y empresa, a partir de la fecha en que venza la póliza en vigor, se podrá elegir entre el nuevo sistema o continuar con el anterior; en el último caso, la empresa asumirá el costo de la parte de la prima que cubra el importe de las indemnizaciones que se garantizan en los tres apartados del seguro que se establece en el presente convenio, siendo el resto de la prima a cargo del trabajador afectado. La inclusión de cada trabajador en la póliza del seguro en cuestión, estará sujeta a las limitaciones que la Compañía de seguros tiene establecidas en los condicionados de sus contratos, viniendo obligados todos los trabajadores a completar los formularios y reconocimientos médicos que previamente a la concertación de la póliza sean requeridos.

El seguro colectivo a que hace referencia esta disposición será de aplicación únicamente al personal fijo de plantilla, y al personal no fijo que lleve al menos un año ininterrumpido en la nómina de O-I Manufacturing Holding Spain S.L.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª.- A la puesta en marcha de la modificación de la organización de los periodos de vacaciones previsto en este artículo (enero 2008) la empresa hará un mínimo de 15 contrataciones indefinidas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª.- A la fecha de la firma del convenio, y en materia de conversión de temporales a indefinidos, se convertirán un número no inferior a 15 personas, solicitando la parte social y aceptándose por la empresa que a igualdad de condiciones se de preferencia a los de mayor antigüedad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 3ª.- El presente convenio se acogerá íntegramente a lo previsto en la Ley de Igualdad .

