

CAPITULO V

Beneficios sociales

Art. 20. *Seguro de vida.*—La Compañía otorga a su exclusivo cargo, para sus empleados en activo, cualquiera que sea su edad, un Seguro de Grupo, Modalidad Temporal Renovable temporalmente, siempre que exista un beneficiario designado por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en caso de invalidez total y permanente, por los siguientes capitales:

Seiscientas mil pesetas por empleado.
 Doscientas cincuenta mil pesetas adicionales por cónyuges.
 Cien mil pesetas adicionales por cada hijo.

El capital total asegurado no podrá exceder de 1.250.000 pesetas por empleado.

Quedarán incluidas en el cómputo de personas para la determinación del capital asegurado el cónyuge e hijos que figuren como beneficiarios en la cartilla de asistencia sanitaria de Seguridad Social de cada empleado.

Se incluirán, asimismo, aunque no figuren en aquella cartilla:

1. En todo caso el cónyuge, salvo cuando exista separación de derecho.

2. Los hijos del empleado que no figurando como beneficiarios en la cartilla de asistencia sanitaria de la Seguridad Social figuren en la del cónyuge.

Sólo procederá aumento de capital asegurado por familiares cuando éstos figuren como beneficiarios.

La cobertura del presente seguro se prolongará, para los empleados en situación pasiva, hasta que cumplan setenta y siete años de edad, siempre que exista beneficiario designado por el empleado en alguna de las dos formas siguientes:

a) Por un capital asegurado del 25 por 100 según la tabla anterior.

b) Por el mismo capital asegurado, en el momento de jubilación, siempre que el empleado acredite suficientemente ante la Compañía que tiene a su exclusivo cargo a alguno de los siguientes familiares además del cónyuge:

1. Padres del empleado o de su cónyuge, siempre que convivan con aquel y carezcan de ingresos suficientes. A estos efectos se consideran ingresos suficientes aquellos percibidos por los ascendientes que, en su conjunto, sean inferiores al 25 por 100 del sueldo de la tabla salarial de un Oficial primero, según el nivel que rija en cada momento.

2. Hijos menores de edad o que, aún siendo mayores, estén enfermos física o mentalmente, e impedidos completamente para trabajar.

3. Nietos que convivan con él, huérfanos de padre y madre, o sólo de padre, cuando la madre esté incapacitada para trabajar.

Art. 21. *Becas para estudios.*—La Compañía concede un fondo económico para becas de estudios de hijos de empleados, en activo, jubilados o fallecidos. El sistema de concesión de dichas becas se establece reglamentariamente.

Art. 22. *Formación profesional.*—La Compañía costeará los estudios oficiales programados por la Escuela Profesional del Seguro en favor de los Empleados que estén interesados en cursarlos.

Igualmente, concederá a los empleados que lo soliciten ayudas económicas para cursar carreras o estudios especiales que sean considerados de interés para la Compañía.

Las ayudas indicadas serán propuestas a la Compañía por la Comisión Mixta.

Art. 23. *Seguros propios de empleados.*—Las bonificaciones en estos seguros quedan establecidas en idénticos porcentajes a los disfrutados en el Convenio anterior.

Se concede el fraccionamiento de pago, de conformidad con el Reglamento que queda establecido aparte.

Art. 24. *Servicio militar.*—Permanece en el 60 por 100 el devengo a percibir por el personal de «Unión Iberoamericana» a que hace referencia el artículo 60, párrafo 1.º de la Ordenanza de 14 de mayo de 1970, por la que se establece la Ordenanza de Trabajo para las Sociedades de Seguros y Entidades de Capitalización.

Art. 25. *Préstamos.*—«Unión Iberoamericana» concederá préstamos para la adquisición de viviendas al personal de su plantilla, mediante las condiciones que se establecen por Reglamento aparte.

Art. 26. *Gastos de viaje.*—Quedan reglamentados por norma interna aparte.

Art. 27. *Matrimonio del personal femenino.*—Como aclaración del artículo 56 de la Ordenanza Laboral, las mensualidades indicadas se calcularán sobre el sueldo base establecido en el artículo 10.

Art. 28. *Prestación de subnormalidad.*—Dada la carga familiar que estos casos representan, la Compañía concede con carácter especial, a los empleados con personas subnormales a su cargo, la prestación social que se regirá por las normas que quedan establecidas aparte.

Art. 29. *Supuestos no contemplados.*—La Compañía contemplará todos aquellos casos especiales que, aún no comprendidos en el articulado de este capítulo, le fueran sometidos por la Comisión Mixta, dado el auténtico sentido de compromiso social en cuyo marco se pacta el presente Convenio.

Art. 30. *Complementariedad de las prestaciones.*—Las prestaciones que se contemplan en el presente Convenio reúnen la condición de complementarias de cualquier otra que le pueda pertenecer al empleado, por consiguiente no reúnen ningún tipo de incompatibilidad para su percepción.

CAPITULO VI

Otras disposiciones

Art. 31. *Comisión de vigilancia.*—Toda duda, cuestión o divergencia que con motivo de la interpretación o cumplimiento del Convenio se suscite será sometida preceptivamente a la consideración de una Comisión de Vigilancia, que estará integrada por tres representantes designados por la Compañía y tres miembros designados por el Comité de Empresa.

Art. 32. *Comisión Mixta.*—Con el fin de regular todo cuanto se refiere a mejoras sociales y a la aplicación de los respectivos reglamentos de aquéllas, se crea una Comisión Mixta, formada por tres representantes de cada una de las partes, cuya función será cuidar del cumplimiento de cuantas normas puedan dictarse respecto a la concesión de dichas mejoras sociales.

Tendrá carácter decisorio y sus decisiones obligarán a ambas partes.

Art. 33. *Discrepancias en las Comisiones de Vigilancia y Mixta.*—En el caso de que la decisión adoptada por las Comisiones de Vigilancia y Mixta no lo sean por unanimidad, deberá hacerse constar en el acta final del acuerdo los votos particulares, con el fundamento de los mismos.

Art. final.—Recogiendo el espíritu de un Convenio que entrará en sí mismo una contraprestación por ambas partes, se conviene:

a) Los empleados de «Unión Iberoamericana» se comprometen por el presente Convenio a mejorar los niveles de productividad y de colaboración con la Empresa, y

b) La Compañía, a cambio, se compromete a conceder una participación real por disminución de los gastos generales, por medio de la actualización de la norma actualmente existente.

19591

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Cristalería Española, Sociedad Anónima».

Visto el expediente relativo al Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Cristalería Española, S. A.», y los trabajadores a su servicio, y

Resultando que con fecha 29 de mayo presentó la Empresa escrito solicitando la homologación del Convenio, juntamente con el acta de suscripción del Convenio de 4 de mayo, texto del mismo y hojas estadísticas de sus masas salariales brutas, y que el 4 de junio del mismo año se dictó diligencia de suspensión de plazo del artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, en cumplimiento de lo previsto en el Decreto 2171/1979, de 19 de enero.

Resultando que, de conformidad con lo preceptuado en el citado Decreto de 19 de enero de 1979, sobre homologación de los Convenios Colectivos de Trabajo, una vez realizado el oportuno estudio económico, a tenor de lo dispuesto en el Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, se elevó a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, cuyo alto Organismo, en su reunión del día 2 de julio de 1979, dió su conformidad al citado Convenio;

Considerando que esta Dirección General es competente para proceder a la homologación del Convenio de «Cristalería Española, S. A.», suscrito por los representantes legales de dicha Empresa y los representantes de los trabajadores a su servicio, así como para disponer la inscripción en el Registro correspondiente y su publicación en el Boletín Oficial del Estado», de conformidad con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que el presente Convenio de «Cristalería Española, S. A.», a cuya homologación dió su conformidad la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, en su reunión del 2 de julio de 1979, se ajusta a los preceptos reguladores, contenidos fundamentalmente en las disposiciones citadas y de manera especial en el Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, sobre política salarial y de empleo, en cuanto al crecimiento salarial previsto para el año 1979 y modo de practicar éste; igualmente en sus restantes disposiciones no se observa violación alguna a normas de derecho necesario, por lo que procede su homologación;

Vistos los textos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Dirección General ha resuelto:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo para la Empresa «Cristalería Española, S. A.», y los trabajadores a su servicio.

Segundo.—Notificar esta Resolución a los representantes sociales y económicos, miembros de la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, por tratarse de Resolución homologatoria no cabe recurso alguno en vía administrativa.

Tercero.—Disponer su inscripción en el Registro correspondiente y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de julio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Sres. representantes sociales y económicos en la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Cristalería Española, S. A.».

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE «CRISTALERÍA ESPAÑOLA, S. A.»

CAPITULO I

Disposiciones generales

SECCION I. OBJETO

Artículo 1.º *Condiciones de trabajo.*—El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la Empresa «Cristalería Española, S. A.», y el personal incluido en el mismo, de acuerdo con lo dispuesto en la Sección siguiente.

SECCION II. AMBITOS DE APLICACION

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a todos los trabajadores fijos que presten servicio en «Cristalería Española, S. A.», con exclusión de los que, dentro de la clasificación de la Empresa, pertenecen a las categorías denominadas «Empleados Superiores y Cuadros», salvo que éstos expresamente soliciten su inclusión.

Art. 3.º *Ambito territorial.*—Las normas de este Convenio serán de aplicación en los Centros de Trabajo que «Cristalería Española, S. A.», tiene en las provincias de: Barcelona, La Coruña, Granada, Guadalajara, Madrid, Oviedo, Santander, Sevilla, Tarragona, Valencia, Valladolid, Vizcaya y Zaragoza, así como a los Centros que pudieran crearse durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio tendrá una duración de un año, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1979 y finalizando el 31 de diciembre de 1979.

Art. 5.º *Prórroga.*—Finalizado el plazo de vigencia de este Convenio, se entenderá prorrogado por periodo de seis meses si no es denunciado en la forma que legalmente se establezca por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o, en su caso, de la finalización de cualquiera de las prórrogas.

SECCION III. COMPENSACION, ABSORCION Y VINCULACION A LA TOTALIDAD

Art. 6.º *Garantía personal.*—En caso de existir algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto, resultasen superiores a las que para el personal del mismo escalón se establezcan en este Convenio, se respetarán dichas condiciones, con carácter estrictamente personal y solamente para aquéllos a quienes personalmente les afecte.

Art. 7.º *Absorción y compensación.*—En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este Convenio se acordasen, por disposición legal, condiciones que total o parcialmente afectasen a las contenidas en él, se aplicarán en cuanto a absorción y compensación, las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose, en cualquier caso, el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

Art. 8.º *Vinculación a la totalidad.*—Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas.

En el caso de que alguna o algunas de las normas pactadas resultasen alteradas por disposición legal o al ser homologado el Convenio por la autoridad competente, la Comisión Deliberadora deberá acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede, la modificación parcial o si tal modificación obliga a una nueva reconsideración del texto del Convenio.

No se considerará alteración incluida, a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, el establecimiento de nuevos salarios mínimos legales, en cuya aplicación se estará a lo que disponga la norma legal correspondiente, en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, o a lo ya señalado en el artículo 7.º del Convenio, si no hubiera disposición específica.

SECCION IV. COMISION DE VIGILANCIA DEL CONVENIO

Art. 9.º *Constitución.*—Para entender en cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación y aplicación del presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria de representantes de las partes negociadoras.

Art. 10. *Composición.*—La Comisión Paritaria establecida en el artículo anterior estará compuesta por diez miembros de cada una de las partes firmantes y de un Presidente, con voz, pero sin voto.

Los miembros de la representación social serán nombrados por los Centros firmantes de los incluidos en el Convenio, actuando de Presidente el que lo ha sido en la negociación del presente Convenio.

Art. 11. *Reuniones.*—La Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio se reunirá cuando una de las partes lo solicite, para tratar un tema determinado. Si a juicio de la Representación Social el asunto a tratar es de gran importancia, el tema pasará al Comité Central de Coordinación.

Art. 12. *Acuerdos.*—Los acuerdos que se adopten por esta Comisión tendrán carácter vinculante para ambas partes, que levantarán acta de los mismos.

Caso de no lograrse el acuerdo se someterá la cuestión en litigio a la autoridad competente para su interpretación.

CAPITULO II

Ingresos, organización del trabajo, calificación de los puestos de trabajo y del personal

SECCION I. INGRESOS

Art. 13. *Condiciones de ingreso.*—Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, la Dirección del Centro informará a los representantes del personal del número de puestos a cubrir y sus características.

La contratación del personal se regirá, en todo momento, por las normas legales en vigor y por las que a continuación se indican:

a) La Dirección del Centro podrá reservarse, en cada Convocatoria de personal de nuevo ingreso, hasta un máximo de 20 por 100 de los puestos a cubrir, en el que podrán incluirse hijos de trabajadores informando a los representantes del personal de los ingresados por este sistema.

b) La determinación de las condiciones exigibles para el ingreso serán fijadas por la Dirección del Centro. Antes de proceder a su publicación se darán a conocer a los representantes del personal, para que éstos puedan exponer sus sugerencias.

c) Los Tribunales Calificadores estarán compuestos paritariamente por el mismo número de representantes de los trabajadores que de la Dirección. Definirán, determinarán y calificarán las pruebas de aptitud para el ingreso, decidiendo, en caso de desacuerdo, el organismo o persona que elijan al respecto.

Si a juicio de algunos de los componentes del Tribunal se estimara necesario el concurso de un miembro representante de un Centro de Formación Profesional, éste sería presentado al Tribunal, quien decidirá sobre su solvencia e imparcialidad, antes de acordar su incorporación al mismo, como asesor.

d) Sin que ello altere los resultados deducidos de las condiciones y pruebas de admisión fijados para la selección de los trabajadores más aptos, se seguirá el siguiente orden de preferencia:

1. Hijos de los trabajadores fijos en plantilla, en activo fallecidos o jubilados, inscritos en las oficinas de empleo, en situación de paro.

2. Restantes personas que acrediten encontrarse en esta situación de paro.

Todo el personal de nuevo ingreso estará sujeto a un período de prueba, cuya duración máxima se establecerá por escrito en el Contrato de Trabajo, sin que en ningún caso sea superior a los legalmente establecidos.

Los períodos de prueba, caso de ser superados, serán computados a los efectos de antigüedad, vacaciones y períodos de formación y adaptación.

En el caso de los aspirantes y aprendices, la antigüedad únicamente será computable a partir del momento en que cumplan 18 años y una vez terminado el período de aprendizaje. A todos los efectos, salvo los económicos, se tendrá en cuenta la fecha de ingreso.

Cuando se pretenda amortizar algún puesto se comunicará a los representantes de los trabajadores, antes de iniciar la tramitación oficial.

Antes de proceder a la contratación exterior serán agotadas las posibilidades de cubrir las vacantes o plazas de nueva creación con personal del Centro o, en su defecto, de otros Centros de la Sociedad que voluntariamente acepten el traslado.

SECCION II. ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 14. *Facultad de organización.*—La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo prescrito en este Convenio y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Art. 15. *Participación.*—Ambas representaciones son conscientes de la conveniencia de aumentar el nivel de colaboración de los trabajadores en los campos de Formación, Información y Participación, estimando que a los dos primeros debe darse un carácter prioritario que posibilite la preparación necesaria para alcanzar con éxito la participación.

En el texto de este Convenio se recogen las acciones de participación en los campos de Información y Formación.

En el campo de la Participación ya están recogidas, en diferentes puntos de este Convenio, las normas que regulan la intervención de los representantes de los Trabajadores en varias actuaciones, como son las pruebas de selección de personal de nuevo ingreso, comisiones de promoción y de valoración de puestos, etc.

Continuando las acciones de participación iniciadas el año anterior, ambas representaciones acuerdan agrupar los objetivos previstos en cuatro comisiones de estudio para proponer soluciones que serán:

A) Mejora de las condiciones de trabajo, seguridad e higiene y ambiente laboral.

B) Experimentación de grupos autónomos y reforma de la Empresa.

C) Acción Sindical en la Empresa y Código de Derechos del Trabajador.

D) Información general.

Estas comisiones serán paritarias y estarán compuestas por dos miembros de cada representación.

El nombramiento de los miembros de cada Comisión se efectuará posteriormente, acordándose que la primera reunión de cada una se celebre en el transcurso del mes siguiente a la firma del presente Convenio, con objeto de fijar los respectivos programas de trabajo.

Su funcionamiento será acordado por cada una de ellas en cuanto a periodicidad, tiempo de dedicación, etc.

El tiempo de dedicación de estas comisiones no será computable para las cuarenta horas de licencia sindical.

Los resultados de estos estudios serán presentados al Comité Central de Coordinación y a la Dirección.

Art. 16. *Información.*—Ambas representaciones están de acuerdo en la necesidad de implantar en la Empresa sistemas dinámicos de información y comunicación, como medio de llegar a una mayor participación.

Los Comités de Empresa recibirán la siguiente información:

— Mensualmente, una información general sobre la marcha de su propio Centro de Trabajo.

— Trimestralmente, información sobre la evolución general de la Empresa, situación de la producción y ventas, sobre programas de producción e inversión, la evolución probable del empleo y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores. Esta información se completará, en lo posible, con una información general sobre el sector en el que se desenvuelve la Empresa.

— Anualmente conocerán y tendrán a su disposición el balance, cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se den a conocer a los accionistas.

— Información, con carácter previo a su Ejecución por la Empresa, sobre reestructuraciones de plantillas, cierre total o parcial, definitivo o temporal, y reducciones de la jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones de la Empresa, sobre procesos de fusión, absorción o modificaciones de status jurídico de la Empresa, así como las modificaciones de su actividad empresarial.

— Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo: Estudios de métodos o tiempos, valoración de puestos de trabajo, etc. Esta información se procurará dar con una antelación de quince días.

— Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en los supuestos de despidos.

— Recibirán mensualmente las estadísticas sobre el índice de absentismo, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de plantilla (altas y bajas) y horas extras.

— Podrán utilizar los tabloneros de anuncios para difusión de temas relacionados con la Empresa y el Comité, bajo su responsabilidad. La Dirección facilitará las fotocopias suficientes para su difusión en los tabloneros de anuncios, debiendo entregarse una copia para el conocimiento de aquélla.

En el artículo anterior se constituye una Comisión paritaria para el estudio y mejora del sistema de información general en la Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale especialmente el carácter de reservado.

Art. 17. *Definiciones:*

1. Puesto de trabajo.—Es el conjunto de funciones y actividades que se desempeñan en un cometido determinado, dentro de los procesos de gestión de la Empresa, que son definidos por la Dirección.

2. Análisis de puestos de trabajo.—Se realizará un examen y análisis de los puestos de trabajo, clasificándose los mismos, una vez calificados, con abstracción de las personas que los desempeñan, en los escalones que más adelante se señalan.

3. Trabajo correcto individual.—La actividad productiva que se exigirá a cada trabajador en su puesto de trabajo es la que se corresponde con el concepto actividad normal, en cualquiera de los índices correspondientes a los sistemas de medida aceptados por la O. I. T. (Oficina Internacional del Trabajo).

Art. 18. *Cambio de Departamento y de Centro de trabajo:*

1. Cambio de puesto de trabajo.—Los cambios de puesto de trabajo de corta duración, para atender necesidades del servicio, serán realizados por los mandos de los Departamentos.

Mensualmente dichos mandos informarán a los representantes de los trabajadores de los cambios realizados, para estudiar conjuntamente los problemas que hayan podido producirse y buscar soluciones que eviten su repetición, sin perjuicio de la reclamación individual del afectado por un cambio.

Esta información se realizará por Departamentos, en reunión que se celebrará la primera o la última semana de cada mes, y a ella asistirán los mandos de todos los niveles del Departamento y la Comisión de Representantes que se designen en cada caso.

Los representantes de los Trabajadores serán informados y consultados cuando se prevean cambios de larga duración o permanentes, y participarán cuando sea necesario establecer programas de reconversión, formación y afectación.

2. Cambio de Departamento.—Cuando por necesidades de la organización del trabajo sea preciso que alguno o algunos trabajadores dejen de prestar servicio, con carácter eventual o definitivo, en el Departamento o sector en que habitualmente lo vienen desempeñando, las normas generales que regularán los cambios de las personas afectadas por ellos serán las que puedan pactarse entre la Dirección y los representantes de los trabajadores de cada Centro.

3. Cambios de Centro de Trabajo.—Cuando se produzcan las circunstancias descritas en el punto 2, y éstas sean con carácter definitivo, el trabajador que voluntariamente desee el traslado a otro Centro tendrán la prioridad que se señala en el artículo 26 para ocupar una vacante o puesto de nueva creación en el Centro de destino, siempre que supere las exigencias mínimas establecidas en la Convocatoria.

En todos los demás casos, el cambio de Centro de Trabajo se regirá por las normas que para convocatorias de promoción se fijan en el presente Convenio.

Cuando se trate de propuestas individuales, se requerirá la información previa a los representantes del personal del Centro de destino y la aceptación del interesado.

SECCION III. CALIFICACION Y CLASIFICACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Art. 19. *Normas de calificación y clasificación.*—La determinación del escalón de calificación que a cada puesto corresponde se realizará por aplicación del método de valoración. Tal como se prevé en el Convenio, artículo 21,2, es facultad de la Comisión Central de Valoración, formada paritariamente, el estudio y propuestas de modificación parcial o total del actual método de valoración, si se estiman necesarias.

La modificación total podría llevar como consecuencia el estudio o adopción de un nuevo método de valoración.

Realizados los estudios de modificación o cambio a un nuevo método, corresponderá a la Dirección y Comité Central de Coordinación su aprobación y la decisión sobre las condiciones de su aplicación.

Todos los Comités de Trabajadores de los Centros, recogiendo los estudios e informes de sus Comisiones de Valoración, podrán enviar a la Comisión Central de Valoración las propuestas de modificación o cambios que consideren oportunos en el actual método de valoración.

El actual método de valoración se seguirá aplicando durante 1979. El próximo método, modificado o cambiado, tendrá aplicación a partir del 1/1/1980.

Los resultados que se obtengan con la aplicación de este método sustituyen a cualquier sistema de calificación y clasificación que hubiera existido anteriormente en la Empresa.

Es facultad de la Empresa el estudio de calificación de los puestos de trabajo en la misma, lo que se realizará a través de sus correspondientes Servicios de Organización en base a la estructura orgánica, distribución de funciones y determinación de las exigencias requeridas y definidas por la Dirección. Los representantes de los trabajadores serán informados de la calificación y resultados y, en caso de disconformidad, pasarán al estudio de las Comisiones Paritarias de Valoración creadas al efecto.

Realizada la valoración de los puestos y notificado el resultado a los interesados, se entenderá que éstos aceptan tal valoración si, transcurrido un plazo de quince días, no manifiestan opinión razonada y por escrito en contrario.

En tales circunstancias no se podrá solicitar revisión de la valoración hasta transcurrido el plazo de un año desde la fecha de la anterior, salvo que modificaciones de organización y cambios fundamentales en las funciones justifiquen, a cri-

terio de la Comisión de Valoración del Centro, la necesidad de una nueva valoración.

Los criterios de valoración se ajustarán a los establecidos en el cuadro de puestos homogeneizados, calificados en su día por la Comisión Central de Valoración.

Art. 20. Revisión de valoración.—Cumplidos los plazos previstos en el artículo anterior, cuando un trabajador considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones que, a su juicio, motiven una revisión, solicitará ésta por escrito, detallando los criterios en los que la modificación del trabajo ha tenido incidencia.

Este escrito será tramitado por el Jefe del Servicio y, junto con su informe, al Servicio de Asuntos Sociales para ser estudiado por la Comisión de Valoración del Centro o, en su caso, por la Comisión de Valoración Central. En el momento de la revisión, el reclamante o reclamantes tendrán derecho a exponer las razones que motivan la reclamación.

Si del estudio resultara una modificación de la calificación del puesto superior a la inicial, la nueva calificación tendrá efectos, tanto económicos como de antigüedad, desde la fecha en que se solicitó la provisión.

Se procurará que el plazo para efectuar cualquier revisión no sea superior a cuarenta y cinco días para la Comisión de Valoración del Centro y de noventa días para la Comisión Central de Valoración. Estos plazos estarán, lógicamente, condicionados por las programaciones de trabajo.

Art. 21. Comisiones de Valoración.—Comisiones de Valoración de Centro.—Las Comisiones de Valoración de Centro se crean para participar en la revisión de los distintos análisis y calificaciones de los puestos de trabajo que hayan sido objeto de petición de revisión, según lo establecido en el artículo anterior.

Dichas Comisiones estarán constituidas por:

- Dos representantes de la Dirección del centro.
- Dos representantes de los trabajadores.
- El responsable de Organización o Técnico encargado de la aplicación del método de valoración de puestos en el centro o establecimiento, que actuará con voz, pero sin voto.

Los puestos de trabajo estudiados en la Comisión se analizarán en conjunto y comparativamente con el resto de puestos de la organización que corresponda y no independientemente.

Toda la documentación e información que, por razón del cargo, utilicen los miembros de estas Comisiones tendrá el carácter de Confidencial, y su difusión a personas ajenas a la Comisión, tanto de la Empresa como del exterior, podrá ser objeto de sanción, de acuerdo con lo establecido en el artículo 33 del Real Decreto 17/77, de 4 de marzo, y 157 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Los acuerdos de la Comisión se recogerán en el acta que se levantará de cada reunión. Cuando tales acuerdos lo sean por mayoría serán de aplicación inmediata; de no lograrse la mayoría, la cuestión en litigio pasará a la Comisión Central de Valoración, como trámite previo a cualquier reclamación ante la autoridad laboral.

El Servicio de Organización del Centro, si lo hubiere, y si no quien designe la Dirección, archivará y clasificará los distintos documentos que estarán a disposición de los miembros de la Comisión de Valoración del Centro para las consultas que quieran efectuar.

En el caso de que la Dirección estime necesario hacer una revisión general que afecte a todo el Centro o a un Sector o Departamento, como consecuencia de haberse modificado de forma importante la organización del trabajo o por innovaciones tecnológicas, podrá hacer participar a la Comisión de Valoración del Centro en el estudio de calificación, pero el resultado del mismo no tendrá efectividad hasta que no sea ratificado por la Comisión Central de Valoración.

2. Comisiones de Valoración Central.—Al objeto de homogeneizar las calificaciones, se establece una Comisión Central de Valoración, cuyas misiones serán las siguientes:

- Mantener al día un cuadro comparativo de las valoraciones de todos los puestos de trabajo de los distintos Centros de la Sociedad incluidos en este Convenio.
- Estudiar y calificar las revisiones de puestos examinados por las Comisiones de Valoración de los Centros en los que no hubiera acuerdo mayoritario.
- Ratificar y homogeneizar los resultados cuando se haya efectuado una revisión general.
- Proponer a la Dirección las modificaciones que consideren necesarias al método de valoración.

La Comisión Central de Valoración estará compuesta paritariamente por dos miembros de la representación social y dos miembros de la representación de la Empresa.

Serán miembros de la representación social:

- Dos representantes de los trabajadores manuales.
- Dos representantes de los trabajadores de la rama Administrativa y/o Comercial.
- Dos representantes de los trabajadores Técnicos, que actuarán de acuerdo con los puestos a revisar.

La Comisión Central de Valoración se reunirá dentro de los diez últimos días de cada trimestre natural.

Las decisiones de las Comisiones de Valoración que se adopten por mayoría serán notificadas al reclamante o reclamantes a través de la Dirección del Centro; en el supuesto de que no se obtenga la decisión por mayoría o el reclamante no estuviera conforme con el resultado, podrá recurrirse ante la autoridad laboral competente.

Art. 22. Información sobre el método de valoración.—Todos los trabajadores de la Empresa deberán conocer las características del método de valoración, con exclusión de las tablas finales de ponderación, que serán utilizadas exclusivamente por las Comisiones de Valoración.

Para el mejor desempeño de sus funciones, la Empresa se compromete a dar la formación necesaria a los miembros de las Comisiones de Valoración, mediante cursillos orientados a la correcta aplicación del método.

Las prohibiciones sobre la difusión de documentos, informes y características del método son además de las reseñadas en el artículo 21, respecto a confidencialidad, las inherentes que, como propiedad intelectual, pertenecen a la Sociedad «Cristalería Española, S. A.», reservándose ésta las acciones legales correspondientes ante copias o reproducciones no expresamente permitidas.

Art. 23. Escalones de valoración.—De conformidad con los resultados obtenidos por aplicación del método de valoración de puestos, quedan calificados los puestos de trabajo de la Empresa dentro de una serie de dieciséis escalones de valoración, que se designarán, alfabéticamente, desde la A a la P.

La remuneración del personal afectado por este Convenio se establecerá de acuerdo con los escalones resultantes de la aplicación del método de valoración, y sus valores son los que figuran en las tablas anexas.

A efectos de cotización a la Seguridad Social, la equiparación de cada escalón a una tarifa será la que se recoge en el artículo siguiente.

Art. 24. Tarifas de cotización a la Seguridad Social.—En tanto se mantenga el sistema de tarifas de cotización a la Seguridad Social, a cada escalón de valoración se le asigna un número de tarifa, de acuerdo con la siguiente equiparación:

Escalones valoración	Obreros	Número de tarifa empleados	Subalternos
A	10	7	6
B	9	7	6
C	9	7	6
D	9	7	—
E	8	5	—
F	8	5	—
G	8	5	—
H	8	5	—
I	8	5	—
J	4	4	—
K	—	4	—
L	—	4	—
M	—	4	—
N	—	3	—
O	—	3	—
P	—	3	—

Aquellos trabajadores que en la actualidad estén cotizando por tarifa superior a la que, de acuerdo con la equiparación anterior, les corresponda continuarán cotizando por ella, a título personal.

Los trabajadores a quienes por razón de su titulación les corresponda una tarifa superior a la de la tabla de equiparación, cotizarán por aquella, siempre que tal titulación sea reconocida por la Empresa.

En cualquier caso, se cotizará por la tarifa máxima que admite el I. N. P., correspondiente a la categoría profesional reglamentaria del trabajador de que se trate.

Art. 25. Las disposiciones contenidas en el artículo anterior tienen por finalidad dar cumplimiento a lo establecido en las normas vigentes sobre Seguridad Social.

CAPITULO III

Promoción y formación

SECCION I. PROMOCION

Art. 26. Definiciones.—Ambas representaciones acuerdan que el sistema de promoción dentro de la Empresa es el relacionado con la valoración de los puestos de trabajo, con excepción de los puestos que por exigencias de formación o responsabilidades deban ser de libre designación. La Dirección del Centro presentará anualmente a los representantes del personal la relación de estos puestos.

Si durante el año se presentara algún puesto no recogido en

la relación anterior, se estudiará conjuntamente la posibilidad de su inclusión.

Para cubrir las vacantes que puedan producirse en estos puestos, se publicará la oportuna convocatoria, según lo establecido en el artículo 28, y la Dirección elegirá libremente al candidato, entre los que hayan superado las exigencias mínimas fijadas en la convocatoria.

Se define como promoción el cambio de un escalón inferior a otro superior. Se podrá producir de alguna de las siguientes formas:

a) Por existir variación de las funciones propias del puesto de trabajo, en forma tal que modifiquen la calificación previamente asignada.

b) Por cobertura de vacantes que puedan proceder de nuevos puestos, o de la baja del titular de alguno de los existentes que deba ser cubierto por un nuevo titular.

Tendrá prioridad para ocupar vacantes o puestos de nueva creación, siempre que superen las condiciones mínimas exigidas en la convocatoria, en primer lugar, los trabajadores del propio Centro, y en segundo lugar, los de los restantes Centros, que aceptando voluntariamente el traslado se encuentren con carácter definitivo sin ocupación en su puesto habitual, como consecuencia de cambios de tecnología, modificación definitiva de la organización o incluso cese de una determinada actividad, etc.

Art. 27. *Plazos y condiciones de promoción.*—El supuesto a) del artículo anterior se regirá por las normas comprendidas en el artículo 20 de este Convenio.

En el supuesto b), la provisión de las vacantes se realizará mediante las correspondientes convocatorias y pruebas de aptitud, en las condiciones que se establecen en los artículos siguientes.

Art. 28. *Convocatoria.*—Producida la vacante, la Dirección de acuerdo con el Comité de Empresa, publicará las normas a las que habrá de ajustarse la promoción, en una Convocatoria que deberá incluir como mínimo:

- Denominación del puesto de trabajo.
- Escalón del puesto de trabajo.
- Departamento.
- Escalón de origen de los candidatos.
- Instrucción mínima básica (no se pedirán títulos, salvo en los casos en que sean exigidos por imperativo legal).
- Programa de materias y/o pruebas prácticas.
- Aptitudes físico-síquicas del puesto.
- Plazos, lugar, fecha, hora y composición del Tribunal.
- Condiciones de traslado, cuando pueda ser cubierta por personal de otro Centro de los incluidos en este Convenio.

Los aspirantes a la vacante deberán tener una antigüedad mínima de un año en su escalón de origen, y no estar en período de consolidación de otro puesto.

En ningún caso, el plazo de tiempo que ha de mediar entre la convocatoria y la práctica de las pruebas deberá ser inferior a veinte días naturales. El personal en vacaciones será informado de las convocatorias que puedan producirse en su ausencia si manifiesta su interés por ello.

El orden de prelación de las convocatorias será el siguiente:

a) En primer lugar, se establecerá la convocatoria para el Centro donde exista vacante, a la que podrán optar los trabajadores de otros Centros que se encuentren en la situación prevista en el último párrafo del artículo 26. En caso de no ser cubierta en primera convocatoria, habiéndose convocado ésta con limitación de escalón de origen, se hará extensiva en segunda convocatoria a todo el personal del Centro, con las mismas exigencias que la inicial, excepto el escalón de origen.

b) En caso de no ser cubierta la vacante por el personal del Centro, la convocatoria se hará extensiva a los restantes Centros de la Sociedad incluidos en Convenio. No obstante, si el puesto a cubrir fuese de escalón igual o inferior al D, la Dirección del Centro podrá sacarlo a convocatoria a todos los Centros de la Sociedad o proceder a la contratación del exterior, según lo dispuesto en el artículo 13, sobre ingresos.

c) Si tampoco se cubriera la vacante de acuerdo con lo establecido en los apartados a) o b), la Dirección del Centro quedará en libertad de contratar (una persona) del exterior, de acuerdo con el artículo 13, sobre ingresos.

Art. 29. *Tribunales calificadoros.*—El Tribunal calificador estará compuesto por cuatro miembros; dos serán elegidos por los representantes del personal, de entre ellos uno de los cuales a ser posible, tendrá un escalón igual o superior al del puesto a cubrir, y dos nombrados por la Dirección del Centro, asesorados por un Técnico del Servicio de Formación de Asuntos Sociales de C. E. S. A., que actuará de Secretario del Tribunal, con voz, pero sin voto.

Si a juicio de alguno de los componentes del Tribunal se estimara necesario el concurso de un miembro representante de un Centro de Formación Profesional, éste sería presentado al Tribunal, quien decidirá sobre su solvencia e imparcialidad, antes de acordar su incorporación al mismo como asesor.

Art. 30. *Determinación de las pruebas.*—Será facultad del Tribunal la determinación de las pruebas, de acuerdo con las

condiciones establecidas en la convocatoria. Esta determinación la realizará el Tribunal el mismo día del examen, y con la antelación mínima necesaria.

Las pruebas para la selección del personal podrán consistir, de acuerdo con lo establecido en la convocatoria, en:

- Exámenes psicotécnicos.
- Exámenes teóricos.
- Exámenes prácticos.
- Pruebas médicas de aptitud para el puesto.

Todas las pruebas serán orientadas a la selección de los candidatos, en orden a conseguir una adaptación adecuada al perfil obtenido por la valoración en los diversos factores que constituyen la formación, los esfuerzos y las responsabilidades exigidas para el desempeño del puesto de trabajo.

Las pruebas teóricas se realizarán por escrito y las prácticas en el lugar que el Tribunal designe.

La igualdad de oportunidades será la misma para todos los posibles candidatos.

El Tribunal calificador decidirá en qué convocatoria considerara necesario que todos los candidatos que superen las pruebas de selección deban asistir a cursillos, con una duración adecuada al puesto a cubrir, y que versarán, en teoría y práctica, sobre las materias del nuevo puesto.

Terminado el cursillo se realizarán nuevas pruebas teóricas y prácticas, para determinar el candidato o candidatos más aptos para ocupar el puesto.

Art. 31. *Calificación de las pruebas y prioridades.*—La calificación de las pruebas será realizada en conjunto por el Tribunal calificador, que establecerá un Acta en la que figuren los resultados obtenidos por cada candidato y el orden de preferencia en que pueden ser considerados idóneos, o si la vacante debe ser declarada desierta.

Para establecer el orden de preferencia de los candidatos que hayan superado las pruebas de aptitud, se sumará a la calificación global obtenida (base de 0 a 10), de acuerdo con el baremo siguiente, los puntos que resulten:

- Por cada año de antigüedad en la Empresa: 0,15 puntos.
- Por cada curso de perfeccionamiento profesional que haya asistido, siempre que dichos cursos tengan relación con el puesto a cubrir: 0,5 puntos.
- El Tribunal también valorará, con los puntos que determine, las posibles realizaciones de los candidatos en cuanto a ideas o puesta en práctica de mejoras de seguridad, organización del trabajo, mejoras de productividad, etc., que consten en su expediente personal.

Art. 32. *Formación, adaptación y consolidación.*—Superada la prueba de aptitud, para consolidar el escalón de encuadramiento correspondiente al nuevo puesto de trabajo se requerirá un período de formación y adaptación necesario para prepararse para el ascenso.

De acuerdo con lo dispuesto en el párrafo cuarto del artículo 112 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, estos periodos de adaptación y formación no tendrán la consideración de trabajos de superior categoría, aun cuando al titular se le abonará la retribución correspondiente al escalón del puesto que trata de consolidar. El personal de nuevo ingreso se regirá por las condiciones establecidas en su Contrato de Trabajo.

En el caso de tratarse de un puesto de nueva creación, se realizará una calificación estimativa del mismo y sobre ella se basarán todos los presupuestos; la calificación definitiva tendrá lugar cuando el Jefe del Servicio afectado considere que el puesto se justifica como definitivo en la organización y la Dirección del Centro así lo ratifique. Esta decisión se notificará a los representantes del personal.

Los periodos de formación y adaptación para prepararse para el ascenso deberán ser superados por el candidato elegido, cuestión que evaluará el Jefe del Servicio afectado, quien señalará la aptitud o no del titular antes de que finalicen dichos periodos, informando previamente al Tribunal calificador de las razones que justifican la decisión.

Estos periodos mínimos se deducen, en cada caso y para cada puesto, de los aspectos contenidos en las fichas de conocimientos del puesto a consolidar y del puesto de origen. La diferencia entre los aspectos comunes de los puestos, contenida en el apartado aprendizaje de ambos, es lo que se considera como periodo de formación. Cuando no existan aspectos comunes, se considerará como periodo mínimo de formación el tiempo señalado en el apartado aprendizaje de la ficha de conocimientos del puesto a ocupar.

El periodo de adaptación se corresponde con el recogido en el apartado experiencia.

El periodo de consolidación mínimo a tenerse en cuenta en cada caso es el que se deduce de la suma de los dos anteriores.

En el caso de que no se supere por el interesado el periodo correspondiente a formación y adaptación o al término del mismo no se hubiese adaptado al nuevo puesto, el trabajador podrá elegir entre ser destinado a su puesto de origen o a otro de calificación equivalente que la Dirección pueda proponer.

Con el fin de que aquél que haya sustituido al que promoción conoza su situación, se la hará saber que, en tanto no

consolide su nuevo puesto el antiguo titular, la sustitución se hará con carácter interino.

En el caso de que el trabajador destinado a un nuevo puesto no consolidará éste, el candidato calificado en segundo lugar en las pruebas de selección pasará a iniciar los periodos de formación y adaptación en el puesto, y así, los siguientes que hubieran superado las pruebas de selección.

Contra esta decisión, el trabajador que no consolide el puesto podrá interponer los recursos legales que procedan.

Art. 33. Trabajos de calificación superior.—En los casos de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de tres meses, el personal incluido en el ámbito de este Convenio podrá ser destinado a un puesto de calificación superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe. Si la necesidad fuera superior a tres meses, la plaza deberá, necesariamente, salir a concurso, salvo en los casos previstos en el párrafo tercero de este artículo.

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

El plazo de tres meses establecido en el párrafo primero no será aplicable a los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad laboral transitoria, permisos y excedencias forzadas y vacaciones. En estos supuestos, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que se otorgue derecho a la consolidación en el puesto, pero sí a la percepción de la diferencia económica que corresponda. En las suplencias sistemáticas será de aplicación el método de valoración, para determinar el escalón que les corresponda.

Art. 34. Trabajos de calificación inferior.—La Empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, notificándolo a los representantes del personal, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de calificación inferior a la que tenga reconocida, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional, única forma admisible en que se puede efectuar.

El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que, por su calificación y función anterior, le correspondan.

Art. 35. Condiciones generales de participación en la formación.—Ambas representaciones consideran totalmente necesaria la formación y el perfeccionamiento profesional de todo el personal de la Empresa, y por ello, acuerdan:

1. Los gastos de cursillos (profesorado, material, viajes, estancias, etc.) serán financiados por la Empresa.

2. Las acciones de formación se orientarán a cuatro fines:

a) Establecimiento del plan de formación de los apartados jadores, para lo que se destina una cantidad de 2.250.000 pesetas.

b) Mejoramiento del nivel profesional de los trabajadores, en lo que se invertirá la cantidad que la Empresa considere oportuna.

c) Formación económica y social de los trabajadores, principalmente de los representantes del personal, a cuyo fin se destinará la cantidad de 2.850.000 pesetas.

d) Ayudas para estudios del personal fijo, cuya concesión será regulada.

3. Se crea una Comisión Paritaria formada por tres miembros de cada representación, con las siguientes misiones:

a) Establecimiento del plan de formación de los apartados a) y c). El plan de formación del apartado b) será establecido por la Dirección, quien informará a la Comisión y fijará con ella los criterios de asistencia a los mismos.

b) Control y evaluación de los cursos realizados.

4. Para contribuir al propio perfeccionamiento, el personal que asista a cursos fuera de sus horas de trabajo promovidos por la Empresa aportará el 50 por 100 de este tiempo, percibiendo el otro 50 por 100 con la retribución correspondiente a horas extraordinarias.

5. El personal que la Comisión determine que debe asistir a los cursos podrá libremente aceptar o rechazar su designación. Una vez confirmada su aceptación, la asistencia tendrá carácter obligatorio, debiendo, en todo caso, justificar la no asistencia.

En caso de que las cantidades citadas anteriormente no fueran suficientes para cumplir los fines previstos, la Empresa pondrá los medios técnicos, materiales, humanos y económicos para su consecución, sin que éstos últimos puedan rebasar el 100 por 100 de las cantidades fijadas en los apartados a) y c), planteándose la Comisión la viabilidad del plan confeccionado, en el caso de que se prevea superar el citado porcentaje.

CAPITULO IV

Condiciones de trabajo

SECCION I. JORNADA, HORARIOS

Art. 36. Jornada de trabajo.—La jornada de trabajo para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio, excepción hecha del que presta servicios a turno total, será de 1.864

horas anuales de trabajo efectivo. Las horas de trabajo efectivo se entienden de presencia y actividad en el puesto de trabajo, provistos de las prendas de seguridad, sin que las líneas de producción sean paradas para efectuar los cambios de turno. No serán computados como de trabajo efectivo los periodos de vacaciones.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, en cuanto a número total de horas pactadas, hubieran disfrutado los trabajadores de cada Centro en el año 1978, según el calendario laboral vigente en ese año.

En el caso de que la productividad media acumulada del conjunto de los Centros incluidos en este Convenio alcanzase al 30 de junio de 1979 un coeficiente K (definido en el artículo 49 de este Convenio) igual o superior a 1,02, el número total de horas anuales fijado como jornada de trabajo en el párrafo anterior se reduciría a 1.840 horas anuales.

El personal que trabaje a turno especial se registrará por el calendario establecido en cada Centro.

Para el personal que trabaje a turno total, la jornada de trabajo será la que resulte del calendario de turnos que figura como anexo número 4 a este Convenio.

No obstante, sobre la base de ciclos de veintiocho días, podrán adoptarse otros calendarios similares, de común acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la Dirección del Centro.

Con objeto de compensar la diferencia existente, en cuanto al número total anual de horas de trabajo, entre el personal que trabaja a turno total y el que no presta servicios en esta modalidad, por cada hora de trabajo a turno total devengarán 0,02 horas si se cumple la condición señalada en el párrafo tercero, este personal devengará 0,03 horas, que se le abonarán según las siguientes cantidades:

Escalones	Pts/hora
A	252
B-C-D	272
E-F-G	291
H-I-J	311
K-L-M	381
N-O-P	468

Art. 37. Modalidades de horarios.—A efectos del cómputo del número total de horas de trabajo efectivo anual, los representantes del personal y de la Dirección del respectivo Centro establecerán los horarios en los que se recoja la distribución del número total de horas anuales, que se someterá a la aprobación de la Autoridad Laboral, teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

1. Personal que no trabaje a turnos:

a) La jornada teórica será el cociente que resulte de dividir las 1.864 horas pactadas, ó 1.840, en su caso, por los días naturales del año, deducidos de los mismos los domingos, festivos oficiales y los 23 días laborables de vacaciones.

b) La duración mínima de cada jornada de trabajo diaria, de lunes a viernes, será de siete horas, y la máxima, de ocho y media horas.

c) A efectos del cómputo de horas, los descansos que se puedan realizar dentro de la jornada diaria de trabajo, cualquiera que sea su duración, no tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Se acepta el principio de fijación de «jornadas continuadas», condicionado a:

a) Que los representantes de los trabajadores garanticen la atención a la buena marcha del Centro, en lo relativo a averías, eventualidades, etc., fuera de la jornada habitual y en caso de necesidad, para lograr una productividad normal y evitar, en la medida de lo posible, gastos innecesarios de energía.

b) Las excepciones, que en algún Centro determinen la imposibilidad de su aplicación en algún servicio, serán definidas por la Dirección.

c) En cualquier caso, el horario de la jornada continuada no podrá comenzar después de las nueve ni terminar antes de las quince horas.

d) Si este tipo de jornadas tiene una duración igual o mayor de ocho horas día, obligatoriamente se fijará un descanso de quince a treinta minutos, que no se computará como tiempo de trabajo efectivo.

Ambas representaciones, conscientes de la situación de paro actualmente existente en el país, desean dejar constancia de que el planteamiento de jornadas continuadas pretende mejorar las condiciones de trabajo de nuestro personal y no promover el «pluriempleo».

2. Personal que trabaje a turno:

a) Continuará prestando servicio en turnos de ocho horas diarias de duración, con arreglo a la distribución que resulte del calendario de turnos que se acuerde.

b) Los descansos de media hora establecidos dentro de las

ocho horas de duración del turno se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

c) El personal que durante 1978 hubiera disfrutado efectivamente del descanso señalado en el párrafo anterior, mantendrá la misma situación, siempre que continúe en el mismo régimen de turno. Por contra, los titulares de aquellos puestos que total o parcialmente no hubiesen descansado durante 1978, se ajustarán a las siguientes normas:

Primera.—Personal que descansa quince minutos, percibirá la cantidad de 115 pesetas por día trabajado.

Segunda.—Personal que no descansa los treinta minutos señalados en el apartado b), percibirá el equivalente al importe de media hora, según los valores recogidos en el artículo 36, párrafo final, por día trabajado.

En ambos casos, el personal garantizará la marcha normal e ininterrumpida de la producción.

d) El personal que trabaje a turno total estará obligado a trabajar los días que le corresponda por su calendario de turnos, con independencia del número de horas fijado con carácter general al resto del personal incluido en este Convenio.

El exceso de horas que realice el personal a turno total, sobre la jornada general, se abonará de conformidad con lo establecido en los artículos 36, 46 y 47 de este Convenio.

Cuando un trabajador a jornada normal pase temporalmente a sustituir a otro trabajador a turno, o viceversa, se le abonará la diferencia de horas de trabajo que puedan producirse con el valor asignado a las horas, según lo establecido en el artículo 50.

SECCION II. VACACIONES

Art. 38. *Duración.*—Se establece que, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, el periodo de vacaciones anuales para todo el personal afectado por él será de veintitrés días laborables.

La consideración de día laborable vendrá determinada por el calendario que, para cada modalidad de horario, se haya establecido previamente, cualquiera que sea al número de horas/día que lo integren.

El personal a turno total podrá optar entre acogerse a lo establecido en este artículo con carácter general o la modalidad de treinta días naturales.

Al personal de turno medio o dos turnos no se le computará, a efectos de vacaciones, un sábado que le corresponda trabajar durante su disfrute.

Igual regla se aplicará al personal de jornada normal que, por razones de organización del trabajo, tenga que trabajar en sábados.

Siempre que lo permitan las necesidades del Servicio, el trabajador podrá fraccionar sus vacaciones tantas veces como lo desee. No obstante, en aquellos Departamento o Sectores del Centro que cesen en su actividad durante los periodos normales de disfrute de vacaciones, el personal de los mismos estará obligado a disfrutar de vacaciones, pudiendo reservarse un máximo de tres días para ser tomadas a conveniencia de los interesados dentro de la normativa general.

El personal que ingrese en el curso del año disfrutará, antes de que éste termine, la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre el ingreso y el 31 de diciembre, sobre veintitrés días laborables, computándose la fracción como mes completo.

No podrán acumularse periodos de vacaciones de un año para otro.

En caso de cesar antes de disfrutar el periodo de vacaciones, se abonará la parte proporcional de las no disfrutadas, calculada por dozavas partes y computándose la fracción de mes por mes completo. De igual modo, si el cese se produjera después de haber disfrutado las vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados no devengados.

Se concederán dos días laborables complementarios de vacaciones al personal nacido en el año 1918, tres días a los nacidos en 1917 y cinco días a los nacidos en 1916, 1915 y 1914. Estos días complementarios deberán disfrutarse entre los meses de enero-abril y octubre-diciembre.

Art. 39. *Periodos de disfrute y bonificaciones.*—Se considera como periodo normal para el disfrute de vacaciones el comprendido entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive.

Tratando de compensar las molestias que puedan producirse, dadas las características de marcha continua de la industria del vidrio, sus campañas de fabricación, paradas para reparación de hornos, etc., y que hacen necesario distribuir las vacaciones a lo largo de todo el año, se establecen las siguientes bonificaciones para el personal que deba disfrutarlas fuera del periodo normal:

- Personal que disfrute sus vacaciones los meses de mayo y octubre: un día de bonificación.
- Personal que disfrute sus vacaciones los meses de enero, febrero, marzo, abril y noviembre: dos días de bonificación.

Para tener derecho a las bonificaciones establecidas en el párrafo anterior, serán condiciones imprescindibles las siguientes:

a) Que las vacaciones se disfruten de manera continuada dentro de los periodos bonificables o que se disfruten en ellos la mayor parte del total.

b) Cuando las vacaciones coincidan en dos periodos de distinta bonificación, se aplicará, en todos los casos, la bonificación que corresponda al periodo en que se disfrute la mayor parte del total.

c) En caso de vacaciones fraccionadas, sólo habrá lugar a bonificación si todas están comprendidas dentro de los periodos bonificables o, como máximo, siete días fuera de ellos. En el primer supuesto se aplicará la bonificación al último que se disfrute y en la cuantía que en la norma b) se establece. En el segundo, la bonificación será sólo de un día.

Art. 40. *Retribución en vacaciones.*—Ambas representaciones adoptarán el acuerdo de que la remuneración a percibir por el trabajador durante el periodo de disfrute de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviese en activo, con exclusión de los complementos de puesto de trabajo (nocturno, turno, domingos y festivos, factores de indemnización, etc.) y de las horas extraordinarias, por lo que la retribución en vacaciones estará integrada por los conceptos:

- Salario convenio.
- Antigüedad.
- Prima global de producción, correspondiente al periodo de vacaciones, es decir, la que se pague en el Centro durante el tiempo en que el percceptor disfrute su descanso anual.
- Plus personal, o aumento voluntario, si el trabajador lo tuviere concedido.
- Complemento de origen.
- Complemento de unificación.

La Comisión Deliberadora quedará informada de que, al establecer el cómputo específico de los conceptos retributivos a percibir durante las vacaciones, ya se ha tenido en cuenta lo previsto en el párrafo octavo del artículo 95 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, puesto que en el cálculo de los complementos citados en el párrafo anterior se han incluido ya las partes proporcionales que a vacaciones corresponden.

CAPITULO V

Remuneraciones

Art. 41. *Pago de las remuneraciones.*—Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios que devenguen por periodos mensuales.

El pago de los mismos se efectuará el último día laborable del mes, mediante talón u otra modalidad de pago a través de Entidades de Crédito. Con objeto de tener tiempo suficiente para la confección de la nómina dentro de la fecha señalada, los conceptos retributivos variables (turnos, nocturnos, domingos y festivos trabajados, factores de indemnización, horas extraordinarias, etc.), se computarán del 16 del mes anterior al 15 del mes actual, abonándose completos los conceptos fijos (salario convenio, antigüedad, plus personal, etc.), y regularizándose el mes siguiente las diferencias que puedan surgir desde el día 16 a finales de mes, como consecuencia de bajas, enfermedad, accidente, cambio de puesto, etc.

Art. 42. *Salario convenio.*—Los importes para cada uno de los escalones retributivos son los que figuran en la tabla de salarios mínimos garantizados (anexo número 1).

Art. 43. *Antigüedad.*—Se percibe en la cuantía establecida en la tabla que figura como anexo número 2 de este Convenio, en las mismas condiciones que el salario convenio.

Las fechas para el cómputo de la antigüedad serán las de ingreso en la Empresa o aquella en la que se haya cumplido los dieciocho años, en el caso de los aspirantes, y para los aprendices, terminado el aprendizaje, se retrotraerá el cómputo a los dieciocho años. El cambio de escala de la antigüedad seguirá efectuándose como hasta ahora, el primero de enero y el primero de julio para los ingresados en los trimestres anexos a estas fechas.

Art. 44. *Complementos personales:*

1. Plus personal.—El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto las seguirá percibiendo a título personal, en la misma cuantía y condiciones actuales.

2. Complemento de unificación.—Teniendo este complemento carácter de «personal», se mantendrá desde la vigencia de este Convenio en las cantidades que cada uno tuviera el 31 de diciembre de 1978, incrementadas en un 8 por 100, a partir de 1 de enero de 1979.

Dicho complemento será reducido en caso de promoción de escalón en una cuantía equivalente al 30 por 100 de la diferencia entre los salarios convenio catorce meses, de los escalones de origen y de promoción. Dicha reducción se aplicará y calculará en el momento de la promoción.

3. Complemento personal de origen.—El personal que tenga reconocido este complemento lo seguirá percibiendo, incrementado en un 8 por 100 a partir de 1 de enero de 1979.

4. Complemento personal anual.—El personal incluido en el presente Convenio percibirá un complemento personal y anual, cuya cuantía mínima será, para el año 1979, de 16.000 pesetas brutas por año, con arreglo a la siguiente normativa:

— Su abono se efectuará en la última decena del mes de diciembre.

— Tener la condición de fijo en plantilla al 31 de diciembre, percibiéndose la parte proporcional al tiempo de alta.

— En caso de baja durante el año por fallecimiento, invalidez permanente, jubilación y servicio militar, se percibirá la parte proporcional al tiempo de alta.

Art. 45. *Complementos de puesto de trabajo.*—Para compensar las molestias ocasionadas al personal por el hecho de trabajar a turno, de noches y en domingo, se establece un complemento para cada uno de estos tres conceptos, de acuerdo con las siguientes condiciones:

1. Complemento de trabajo nocturno.—Se entiende por trabajo nocturno el realizado entre las veintidós horas y las seis horas, cuando corresponda efectuarlo por la rotación natural del turno.

Se fija el complemento por hora nocturna trabajada, en la siguiente cantidad:

Escalones A al P: 23 pesetas/hora.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará el complemento por hora realmente trabajada; si fuera superior a cuatro horas, se abonará el complemento correspondiente como si hubiera trabajado ocho horas.

Quedan exceptuadas de este concepto las horas extraordinarias, puesto que al fijar su valor ya se ha tenido en cuenta el importe del mismo.

2. Complemento de trabajo a turno.—Se establece un complemento para compensar el trabajo a turno, en los casos y en la cuantía que se indican a continuación:

a) Turno total.—Personal que realiza su trabajo a tres turnos de ocho horas (mañana, tarde y noche), incluyendo festivos y domingos con descanso semanal compensatorio; percibirán por cada hora efectivamente trabajada en estas condiciones las siguientes cantidades:

Escalones A al P: 7.50 pesetas/hora.

b) Turno parcial.—Personal que realiza su trabajo a tres turnos de ocho horas (mañana, tarde y noche) en Departamentos que descansan los domingos y festivos; percibirán por cada hora efectivamente trabajada en estas condiciones la siguiente cantidad:

Escalones A al P: 6,65 pesetas/hora.

c) Personal que realiza su trabajo en dos turnos de ocho horas, siempre que uno de ellos sea de noche, en Departamentos que descansan los domingos y festivos; percibirán por cada hora efectivamente trabajada la siguiente cantidad:

Escalones A al P: 6,65 pesetas/hora.

d) Personal que realiza su trabajo en dos turnos de ocho horas (mañana y tarde) descansando sábados y domingos y trabajando todos los festivos. Percibirán por cada hora efectivamente trabajada la siguiente cantidad:

Escalones A al P: 3,65 pesetas/hora.

e) Personal que realiza su trabajo en dos turnos de mañana y tarde, incluyendo festivos y domingos con descanso semanal compensatorio; percibirán por cada hora efectivamente trabajada la siguiente cantidad:

Escalones A al P: 3,65 pesetas/hora.

f) Personal que realiza su trabajo en dos turnos alternativos, mañana y tarde, descansando domingos y festivos; percibirán por cada hora efectivamente trabajada la siguiente cantidad:

Escalones A al P: 3,65 pesetas/hora.

Las percepciones del plus de turno y plus de trabajo nocturno, incluidos en el apartado b) del artículo 5.º del Decreto de 17 de agosto de 1973, se han calculado teniendo en cuenta la incidencia que, sobre cada hora de trabajo a turno efectivamente prestado o cada hora nocturna trabajada, tiene la parte proporcional de gratificaciones, vacaciones y descansos compensatorios, y, por consiguiente, en el importe global que se ha señalado se incluyen todas las percepciones, por lo que no darán lugar, en ningún caso, a reclamaciones suplementarias de ellas derivadas, por ninguno de los conceptos indicados y ya tenidos en cuenta en el cómputo de los complementos citados.

3. Complemento de trabajo en domingo.—Las percepciones que corresponden a los trabajadores que prestan trabajo en domingo son las siguientes:

a) Personal que trabaja a turno total y especial, apartados a) y e) precedentes, con descanso semanal compensatorio, percibirán, como complemento por trabajar en domingo, las siguientes cantidades por hora realmente trabajada:

Escalón A: 50 pesetas/hora.

Escalones B-C-D: 53 pesetas/hora.

Escalones E-F-G: 60 pesetas/hora.

Escalones H-I-J: 73 pesetas/hora.

Escalones K-L-M: 88 pesetas/hora.

Escalones N-O-P: 106 pesetas/hora.

b) El personal de jornada normal o que habitualmente trabaja a turno con descanso en domingos y festivos, si trabajara en domingo sin descanso compensatorio, percibirá las horas

realmente trabajadas con la retribución que para las horas extraordinarias en domingos y festivos se fijan en el artículo 50.

Art. 46. *Complemento de trabajo en festivos sin descanso compensatorio.* Las percepciones que corresponden a los trabajadores que prestan servicio en festivo son las siguientes:

a) Personal que trabaja a turno total o especial (artículo 45, apartado e) sin descanso compensatorio del festivo. Por el hecho de trabajar ese día percibirá los suplementos que figuran a continuación, por hora realmente trabajada:

Escalón A: 262 pesetas/hora.

Escalones B-C-D: 281 pesetas/hora.

Escalones E-F-G: 312 pesetas/hora.

Escalones H-I-J: 347 pesetas/hora.

Escalones K-L-M: 373 pesetas/hora.

Escalones N-O-P: 428 pesetas/hora.

Para el cómputo de festivos se tendrán en cuenta el número total de fiestas establecidas en el calendario oficial de la provincia de los respectivos Centros de trabajo incluidos en este Convenio.

b) El personal que trabaje en el turno especial d) del artículo 45 percibirá un complemento por su trabajo en festivo de:

Por las horas trabajadas en días festivos que no sobrepasen las 1.864 horas ó 1.840, en su caso, de trabajo anual pactadas, percibirá el suplemento de trabajo en domingos con descanso compensatorio (artículo 45.3).

Por horas trabajadas en festivos que excedan de las 1.864 horas pactadas, ó 1.840, en su caso, percibirá el suplemento de trabajo en festivos sin descanso compensatorio (artículo 46.a).

c) Personal que realiza su trabajo en jornada normal o que trabaja a turnos con descanso en domingos y festivos. Si trabaja en festivos sin descanso compensatorio, percibirá las horas realmente trabajadas con la retribución que para las extraordinarias en domingos y festivos se fijan en el artículo 50 de este Convenio.

Art. 47. *Descanso semanal compensatorio coincidente con festivo.*—Cuando al personal que trabaja a turno total o especial (apartado e) le coincide el descanso semanal compensatorio con un día festivo, percibirá por este día, además de la retribución correspondiente al de descanso, los suplementos horarios que figuran a continuación, calculados sobre ocho horas.

Escalón A: 235 pesetas/hora.

Escalones B-C-D: 252 pesetas/hora.

Escalones E-F-G: 270 pesetas/hora.

Escalones H-I-J: 288 pesetas/hora.

Escalones K-L-M: 358 pesetas/hora.

Escalones N-O-P: 426 pesetas/hora.

Art. 48. *Factores de indemnización.*—Para determinar las condiciones ambientales del trabajo en que se desarrolla cada puesto, es decir, para medir el ruido, temperatura, polvo, humos, gases, etc., se ha confeccionado un método de valoración ambiental, que figura como anexo a este Convenio.

Esta determinación de cada puesto de trabajo se realizará por los Técnicos de la Empresa, que podían ser auxiliados en esta misión por organizaciones exteriores, oficiales o privadas. El resultado de las mismas y el grado que corresponda de factor de indemnización será comunicado al Comité de Empresa y a los titulares de los respectivos puestos. A nivel de cada Centro de trabajo se crea una Comisión Paritaria, compuesta de dos miembros nombrados por la Dirección y otros dos por el Comité de Empresa del Centro, para atender las reclamaciones que se formulen sobre los factores de indemnización.

La Empresa impartirá la información y formación necesaria a los miembros de esta Comisión sobre el método de valoración ambiental y su aplicación.

La cuantía, por hora de trabajo, para los distintos grados de valoración es la que se señala a continuación:

Grado 1: 3,90 pesetas/hora.

Grado 2: 5,60 pesetas/hora.

Grado 3: 8,75 pesetas/hora.

Grado 4: 11,90 pesetas/hora.

Anualmente se realizará una revisión general de aquellos puestos que hayan sufrido modificación, en cada Centro, para medir sus condiciones ambientales. Los resultados obtenidos en cada revisión serán aplicables a partir de 1 de enero, bien entendido que los puestos que hubieran modificado sus condiciones ambientales, mejorándolas, disminuirán la indemnización, si así corresponde de acuerdo con los valores obtenidos, y por contra, si han empeorado, se aplicarán las condiciones económicas, desde el momento en que se modificaron las condiciones ambientales del puesto.

La base para el plus por trabajos a «fuego abierto» será el salario mínimo interprofesional.

Art. 49. *Prima global de producción.*—Se establece la prima global de producción, que no tiene carácter de incentivo individual ni está en relación con el esfuerzo de cada uno de los perceptores, por lo que no le son de aplicación las condiciones específicas de esta clase de percepciones o primas de incentivos, tareas o destajos.

La prima global de producción se calcula en cada Centro, en función de los resultados de la producción de cada mes, comparada con la producción real media del año anterior, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$K = \frac{\frac{\text{Producción real mes anterior}}{\text{Horas reales trabajadas mes anterior}}}{\frac{\text{Producción real año anterior}}{\text{Horas reales trabajadas año anterior}}}$$

De acuerdo con los valores de K, se establece la siguiente escala de valor/punto/mes:

- Menor de 0,89, por causas imputables a los trabajadores: 750 pesetas.
- Menor de 0,89, por causas no imputables a los trabajadores: 1.250 pesetas.
- De más de 0,89 hasta 0,95: 1.550 pesetas.
- De más de 0,95 hasta 1,03: 1.700 pesetas.
- De más de 1,03 hasta 1,07: 1.950 pesetas.
- De más de 1,07 hasta 1,11: 2.200 pesetas.
- De más de 1,11 hasta 1,15: 2.650 pesetas.
- De más de 1,15 hasta 1,20: 3.000 pesetas.
- De más de 1,21 hasta 1,25: 3.400 pesetas.
- De más de 1,25: 4.000 pesetas.

La determinación de la producción real del mes de que se trate y la producción real del año anterior se realizará con las mismas unidades técnicas, es decir, aplicando los mismos coeficientes de ponderación a las diferentes unidades producidas. Estos coeficientes se actualizarán cuando se pongan en marcha nuevas instalaciones, fabricación de nuevos productos o modificación importante de las instalaciones actuales.

Los puntos asignados a cada uno de los escalones de valoración serán los siguientes:

- Escalones A al F: 2,00 puntos.
- Escalones G al J: 2,50 puntos.
- Escalones K al P: 3,50 puntos.

Los valores punto/mes se reducirán a valor hora para el pago. La prima se devengará por hora normal realmente trabajada.

Los Centros que no tengan fórmula de prima propia percibirán la media ponderada de los restantes Centros de la Sociedad.

Art. 50. *Horas extraordinarias.* Los valores de las horas extraordinarias serán los que figuran a continuación:

Escalones	Jornada normal	Domingos, festivos y nocturnos
A	235	270
B-C-D	252	291
E-F-G	270	314
H-I-J	286	336
K-L-M	358	403
N-O-P	426	510

En las cantidades señaladas se consideran comprendidos todos los recargos legales, incluso suplementos por trabajos nocturnos, festivos, domingos, P. G. P., factores de indemnización, etcétera, así como un valor promedio de la antigüedad que ha sido calculado por exceso.

Art. 51. *Complemento de vencimiento periódico superior al mes.*—Con independencia del C. P. A., ya recogido en otro artículo, se percibirán las siguientes gratificaciones reglamentarias:

1. Gratificación de julio y gratificación de navidad.—Las percepciones por este concepto serán de una cuantía igual a una mensualidad de salario convenio, incrementadas con la antigüedad mensual, plus personal, complemento de origen, unificación, que a cada trabajador le corresponda, y con el promedio realmente percibido por el concepto de P. G. P., durante los seis meses anteriores a la fecha de la gratificación que corresponda.

2. Participación en beneficios.—Dentro del primer trimestre se percibirá, en concepto de participación en beneficios, por todo el personal incluido en este Convenio, las cantidades que figuran en la siguiente tabla:

- Escalones A y B: 6.750 pesetas.
- Escalones C al F: 7.300 pesetas.
- Escalones G y H: 7.850 pesetas.
- Escalones I al M: 8.400 pesetas.
- Escalones N al P: 9.000 pesetas.

Estas cantidades se incrementarán con el importe del 6 por 100 sobre la antigüedad de cada trabajador correspondiente

a 12 meses. Sólo tendrán derecho a la participación en beneficios los trabajadores fijos en plantilla.

CAPITULO VI

Disposiciones varias

Art. 52. *Prima de asistencia al trabajo.*—Ambas representaciones son conscientes de la necesidad de reducir, en la medida de lo posible, las ausencias al trabajo. Se establece:

a) Una prima diaria por asistencia al trabajo, cuyo valor día se incrementará en función de la reducción del índice de absentismo en cada Centro de la Empresa.

Esta prima se abonará trimestralmente, en los meses de abril, julio, octubre y enero, por los días trabajados en el trimestre anterior, y al valor que resulte según el índice de absentismo de dicho período, percibiéndose con carácter individual.

Los índices reales de absentismo durante el año 1978 han sido para los diferentes Centros y trimestres los siguientes:

	Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre
Alcalá (textil)	7,16	5,09	3,04	5,58
Avilés	7,11	6,96	5,42	4,91
Azuqueca	6,60	6,88	5,20	5,95
Palleja	6,92	9,31	7,38	9,47
Hortaleza	5,62	4,96	3,84	3,89
Renedo	6,87	5,30	3,66	5,20
Alcalá de Guadaira	10,52	6,14	5,20	7,38
Arbós	6,86	6,27	5,29	7,02
Alcalá (Aislam.)	4,15	3,66	1,78	2,91
Madrid, Delegac., Echevarri, Valladolid y Silla	2,81	2,84	2,63	3,57

En función de la reducción en 1979 de los citados índices, la prima de asistencia al trabajo, tendrá los valores por día:

- Hasta el 1 por 100 de reducción del índice trimestral: 13,50 pesetas/día.
- Reducción de más del 1 por 100 hasta el 5 por 100 del índice trimestral: 26,50 pesetas/día.
- Reducción de más del 5 por 100 hasta el 10 por 100 del índice trimestral: 40,00 pesetas/día.
- Reducción de más del 10 por 100: 55,00 pesetas/día.

Los índices tomados como referencia son los totales de cada Centro, por todas las causas, enfermedad, accidentes, licencias y permisos, faltas sin justificar, etc.

b) Un «bono de Economato» a razón de 78 pesetas por día de asistencia al trabajo, que se abonará mensualmente, incluyéndose en el boletín de nómina, por este concepto.

Art. 53. *Personal subalterno.*—Cuando fuera necesario cubrir nuevas vacantes de personal subalterno, será preciso distinguir dos circunstancias:

Primera.—Cuando la vacante sea cubierta por personal que, por razones de edad o condiciones físicas, deba pasar a un puesto de menor esfuerzo por indicación médica, se conservará, a título personal, la retribución y categoría o escalón de encuadramiento que tuviera reconocido en el momento del paso.

Segunda.—Si no existiera personal con capacidad física disminuida para cubrir la plaza vacante, podrá ser solicitada por cualquier trabajador del Centro en que se haya producido, pero, en tal caso, el trabajador que fuera designado para ocupar el puesto de Subalterno mantendría su retribución, pero pasaría a ser encuadrado en el escalón que por la nueva categoría le correspondiera.

Las mujeres de la limpieza continuarán rigiéndose por las normas específicas que se les venga aplicando.

Art. 54. *Representación de los trabajadores.*—Hasta tanto no se regulen por vía legal, y con carácter definitivo, la estructura y funciones de los órganos de representación de los trabajadores en el seno de la Empresa, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en las siguientes normas que a continuación se detallan, siendo revisables cuando se produzca la normativa legal, a la que necesariamente habrá que someterse.

En cualquier caso, durante la vigencia de este Convenio, la Dirección seguirá, como hasta la fecha, respetando la actividad sindical en la Empresa.

1. Comité de Empresa.—Es el órgano de representación de todos los trabajadores del Centro, incluidos en el presente Convenio, y de aquellos empleados superiores y cuadros que expresamente lo soliciten, sin perjuicio de lo establecido en las disposiciones legales.

Composición.—El Comité estará compuesto por los miembros elegidos por los trabajadores en las Elecciones Sindicales.

2. Comité Central de Coordinación.—Además de los Comités de Empresa con la composición y estructura actuales o la que en el futuro adopten por imperativo legal, se establece un Comité Central de Coordinación entre todos los Centros incluidos en este Convenio, cuya función específica será la de negociación y cooperación en el estudio y resolución de los problemas que se susciten en el seno de los Centros, que afecten a la totalidad o mayoría de los mismos y cuyas normas de funcionamiento serán:

a) Composición.—El número máximo de sus miembros será de 33.

El número de representantes por cada Centro incluido en este Convenio será proporcional a su plantilla y a los distintos grupos profesionales que estén representados en los Comités de cada Centro, sin que, en ningún caso, tal número pueda ser inferior a dos por Centro de los incluidos en este Convenio.

Para ser miembro del Comité Central de Coordinación será condición imprescindible el ser miembro del Comité de Representantes del Centro a que el trabajador pertenezca.

Con excepción del Secretariado, no tendrán carácter permanente, sino que serán designados por el Comité de Representantes del Centro, para cada una de las reuniones a celebrar con la representación de la Dirección y de acuerdo con los temas a tratar.

b) Secretariado.—Estará compuesto por tres miembros de la Comisión Central y tendrá carácter permanente por períodos anuales.

Serán designados como miembros del Secretariado trabajadores de los Centros de Madrid, Hortaleza, Alcalá de Henares o Azuqueca, para conseguir una mayor agilidad en sus gestiones.

Tendrán, como misiones específicas, las de ser portavoces ante la Dirección cuando se proponga celebrar reuniones, notificar las convocatorias a los Centros, establecer el orden del día de las reuniones y redactar las actas de las mismas.

c) Misiones del Comité Central de Coordinación.—Serán misiones específicas del Comité Central de Coordinación las siguientes:

—Nombramiento de las Comisiones que, a nivel central, intervendrán en los distintos temas pactados en los convenios

—Conocimiento y ratificación, en su caso, de lo actuado por tales comisiones.

—Negociación de Convenios Colectivos.

—Negociación de aspectos tratados en los convenios o ajenos a ellos, pero que revistan carácter general.

d) Reuniones.—Las reuniones del Comité Central de Coordinación con la Dirección de la Empresa se celebrarán, con carácter ordinario, en la última decena de cada trimestre natural. El orden del día de las reuniones ordinarias será la revisión de la aplicación de los convenios en vigor, el estudio y aprobación de las actuaciones de las Comisiones Centrales y recibir información sobre la marcha general de la Empresa.

El Comité Central de Coordinación se reunirá, con carácter extraordinario, con la representación de la Dirección cuando lo solicite cualquiera de las representaciones, siempre que el tiempo de preaviso sea, como mínimo, de cinco días.

En las reuniones extraordinarias sólo se tratarán los puntos del orden del día, que previamente haya sido fijado por la representación que solicitó la reunión.

e) Acuerdos.—De lo tratado y acordado en cada reunión se levantará acta conjunta, que redactará el Secretariado del Comité Central de Coordinación y los representantes de la Dirección que, en cada caso se designen. Los acuerdos adoptados tendrán carácter vinculante para ambas partes.

Caso de no lograrse el acuerdo, la cuestión en litigio será sometida, en todos los casos, a la autoridad laboral competente en el asunto de que se trate.

f) Comisiones.—Las Comisiones Centrales que nombre el Comité Central de Coordinación serán de tres clases:

Primera. Comisiones de estudio.—Serán nombradas para estudiar un determinado problema, por ejemplo: Plan de formación, y sus acuerdos no serán vinculantes hasta tanto no hayan sido refrendados por el pleno del Comité Central de Coordinación en una de sus reuniones ordinarias.

Segunda. Comisiones de arbitraje.—Se nombrarán para decidir en cuestiones especializadas, por ejemplo: Comisión de valoración, y sus acuerdos serán vinculantes para ambas partes.

Tercera. Comisiones de interpretación.—Se nombrarán y actuarán para interpretar acuerdos ya adoptados; de los acuerdos que proponga sean adoptados informarán a los Comités de Representantes de los Centros, que dispondrán de un plazo de quince días para manifestar su desacuerdo. Si éste no se produjera, la decisión tendrá carácter vinculante, y si se diere, sería necesaria la reconsideración del tema en la primera reunión ordinaria que celebrara el Comité Central de Coordinación.

Estas normas se observarán con carácter transitorio, en tanto no se publiquen nuevas disposiciones legales sobre representación de los trabajadores de la Empresa, que puedan afectar a su composición o funciones. De darse esta circunstancia, el Comité Central de Coordinación conocerá y negociará la aplicación de las mismas.

Art. 55. *Asambleas*.—Del mismo modo y hasta tanto se disponga de una regulación legal sobre este tema, las asambleas se regirán por las normas siguientes:

1. Condiciones de celebración.—Se celebrarán en todos los casos, en que sean autorizados, en los locales de la Empresa que se habiliten en cada caso y fuera de las horas de trabajo.

La Dirección del Centro podrá autorizar una asamblea trimestral o cuatro al año, dentro de la jornada de trabajo, garantizando en todos los casos la marcha normal de la producción continua.

2. Solicitud.—La petición para celebrar asambleas se formalizará en las siguientes condiciones:

a) Se solicitará en escrito firmado por el Secretario del Comité, la mitad más uno de los representantes del personal o la mitad más uno de los trabajadores.

b) Si la asamblea fuese para fuera de la jornada laboral, la solicitud se presentará veinticuatro horas hábiles antes de su celebración; si ésta se solicitase para realizarla dentro de las horas de trabajo, el plazo de solicitud será de cuarenta y ocho horas hábiles; si los asuntos a tratar revistieran carácter urgente se aligerará el procedimiento.

c) A la solicitud se acompañará el orden del día, que sólo podrá referirse a asuntos laborales que afecten a los trabajadores de la Empresa.

3. Autorización.—La Dirección, estudiada la solicitud, autorizará o denegará la celebración de la asamblea, en un plazo máximo de cuatro horas, con excepción de las que revistan carácter urgente.

La Dirección, en caso de no autorizar la asamblea, contestará razonando los motivos de su decisión.

Si a pesar de la negativa, la petición fuese ratificada por la mitad más uno de los representantes del personal o la mitad más uno de los trabajadores, se autorizará su celebración.

Autorizada la asamblea, el Comité de Trabajadores del Centro publicará la convocatoria, en la que indicará el orden del día, hora de comienzo y lugar de celebración; dicha convocatoria será visada por la Dirección antes de su difusión.

4. Asambleas de carácter general.—Las asambleas para tratar asuntos de carácter general, ajenos a los de carácter laboral y que se celebren fuera de los locales de la Empresa, no estarán sujetos a esta regulación, pero se autorizará a los representantes de los trabajadores para informar de su celebración en los tablones de anuncios de la Empresa.

Art. 56. *Personal femenino*.—Se estará a lo dispuesto en la Ley de Relaciones Laborales y demás normas legales de general aplicación al personal femenino.

Art. 57. *Garantía en caso de accidente de circulación*.—En el supuesto de detención por motivo de un accidente de circulación de cualquier trabajador de «Cristalería Española, S. A.», el contrato de trabajo quedará suspendido durante el tiempo que se halle privado de libertad.

La reincorporación deberá producirse dentro de los diez días siguientes al cese de su privación de libertad; transcurrido dicho plazo sin haber solicitado dicha reincorporación, se producirá automáticamente la extinción de su contrato de trabajo.

Art. 58. *Comunicación recíproca*.—La Dirección de cada Centro incluido en este Convenio informará a los representantes de los trabajadores del mismo, de aquellos expedientes de regulación de empleo que decida incoar, así como de la imposición de sanciones al personal del Centro, por faltas muy graves.

Igualmente, la representación de los trabajadores informará a la Dirección del Centro de cualquier cuestión de índole laboral, antes de acudir en reclamación ante los Organismos oficiales.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Dadas las circunstancias sociales y políticas por las que actualmente atraviesa España, y estando en vías de revisión la Legislación de Trabajo vigente, ambas partes acuerdan que el presente Convenio se irá adaptando, si las circunstancias lo permiten, a las modificaciones que con carácter general se vayan introduciendo.

Este Convenio sustituye íntegramente a los Convenios y pactos anteriores que venían rigiendo las relaciones laborales entre la Empresa y los trabajadores.

Segunda.—Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio se entienden brutas. Por tanto, las cantidades que, en concepto de cuotas de la Seguridad Social correspondan abonar a los trabajadores, así como los importes por impuestos a cuenta, que legalmente deban ser retenidos por la Empresa, serán deducidos de estas retribuciones.

Tercera.—En la elaboración de este Convenio han sido tenidas en cuenta las disposiciones contenidas en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo.

ANEXO NUMERO 1

Remuneraciones mínimas garantizadas anuales para 1979

Para personal mayor de dieciocho años, sin antigüedad

[Siendo el coeficiente K en la P. G. P. igual a 1 (0,95 a 1,03)]

Escalones	Salario Convenio doce meses	Gratificaciones reglamentarias dos meses	Participación en beneficios	P. G. P. a 1700 pesetas/punto catorce meses	Total remuneraciones a percibir
A	487.488	81.248	6.750	47.600	623.086
B	504.708	84.118	6.750	47.600	643.176
C	517.236	86.206	7.300	47.600	658.342
D	530.604	88.434	7.300	47.600	673.938
E	545.928	90.988	7.300	47.600	691.816
F	561.216	93.536	7.300	47.600	709.652
G	578.528	96.088	7.850	59.500	739.966
H	595.644	99.274	7.850	59.500	762.268
I	612.864	102.144	8.400	59.500	782.908
J	633.912	105.652	8.400	59.500	807.464
K	658.888	109.478	8.400	83.300	858.046
L	687.488	114.578	8.400	83.300	893.746
M	729.552	121.592	8.400	83.300	942.844
N	777.372	129.582	9.000	83.300	993.234
O	836.864	139.444	9.000	83.300	1.068.408
P	917.004	152.834	9.000	83.300	1.162.138

ANEXO NUMERO 2

Años de servicio	Escalón A	Escalones B-C-D	Escalones E-F-G	Escalones H-I-J	Escalones K-L-M	Escalones N-O-P
0,5 a 1	1.484	1.652	1.736	1.960	2.380	2.786
1 2	2.940	3.248	3.444	3.920	4.732	5.530
2 3	4.592	5.418	5.726	6.552	7.840	9.198
3 4	6.398	7.574	8.022	9.142	10.962	12.894
4 5	9.142	10.836	11.424	13.020	15.668	18.396
5 6	10.430	12.362	13.020	14.868	17.836	21.014
6 7	11.718	13.888	14.616	16.688	20.062	23.576
7 8	12.992	15.400	16.198	18.522	22.232	26.166
8 9	14.280	16.912	17.808	20.328	24.416	28.714
9 10	15.540	18.424	19.404	23.562	26.642	31.304
10 11	16.828	19.950	21.000	23.982	28.812	33.866
11 12	18.116	21.476	22.596	25.816	31.010	36.456
12 13	19.390	22.988	24.192	27.622	33.166	39.018
13 14	20.678	24.500	25.788	29.456	35.392	41.608
14 15	21.938	26.026	27.398	31.262	37.562	44.156
15 16	23.324	27.538	28.980	33.110	39.760	46.746
16 17	24.780	29.064	30.576	34.930	41.986	49.308
17 18	26.236	30.576	32.172	36.764	44.142	51.912
18 19	27.720	32.088	33.768	38.570	46.340	54.488
19 20	29.124	33.614	35.364	40.418	48.524	57.050
20 21	30.604	35.126	36.960	42.224	50.736	59.640
21 22	32.074	36.652	38.570	44.058	52.892	62.188
22 23	33.530	38.178	40.166	45.850	55.090	64.778
23 24	34.972	39.676	41.748	47.684	57.302	67.354
24 25	36.428	41.202	43.344	49.504	59.486	69.944
25 26	36.960	42.714	44.926	51.338	61.670	72.492
26 27	37.562	44.240	46.642	53.158	63.854	75.082
27 28	38.612	45.766	48.146	54.992	66.066	77.644
28 29	39.872	47.264	49.728	56.798	68.236	80.220
29 30	41.132	48.790	51.324	58.646	70.448	82.824
30 31	42.420	50.302	52.920	60.438	72.632	85.386
31 32	43.694	51.828	54.516	62.230	74.816	87.976
32 33	44.982	53.354	56.386	64.092	77.014	90.524
33 34	46.256	54.852	57.708	65.926	79.184	93.114
34 35	47.530	56.378	59.304	67.732	81.368	95.690

ANEXO NUMERO 3

Cuadro de remuneraciones al 1 de enero de 1979

Categoría	Años	Salario Convenio doce meses	Gratificaciones reglamentarias dos meses	Total anual	Participación en beneficios
Pinches.	15-16 años	195.648	32.808	228.256	4.000
	17-18 años	210.996	35.166	246.162	4.500
	Primer año	183.576	30.596	214.172	4.000
	Segundo año	195.648	32.808	228.256	4.000
Aprendices con contrato de jornada de cuarenta y dos horas semanales.	Tercer año	210.996	35.166	246.162	4.500
	Cuarto año	225.180	37.530	262.710	4.500
	Primer año	110.148	18.358	128.506	2.400
	Segundo año	117.396	19.568	136.962	2.400
Aprendices con contrato de jornada de veinticuatro horas semanales.	Tercer año	123.600	21.100	147.700	2.750
	Aspirantes.	—	251.856	41.976	292.832

Nota: Los Aspirantes tendrán como coeficiente P. G. P. un punto.

ANEXO NUMERO 4

Calendario de trabajo para el turno total

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1		N	N	N	N	N	N				T	T	T	T							M	M	M	M	M			
2	N										T	T	T	T							M	M	M	M	M			
3	T	T	T																		N	N	N	N	N			
4	M	M	M	M																	T	T	T	T	T			

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

19592

REAL DECRETO 1937/1979, de 16 de junio, por el que se declara la urgente ocupación de bienes y derechos, al objeto de imponer la servidumbre de paso, para construir una línea de transporte de energía eléctrica a 132 KV. de tensión, simple y doble circuito, entre los apoyos números 18 y 21 de las líneas «Hernani-Oyarzun I y II» y la subestación transformadora de «Martutene»; cuyo recorrido afecta a la provincia de Guipúzcoa, por la Empresa «Hidroeléctrica Ibérica Iberduero, S. A.».

La Empresa «Hidroeléctrica Ibérica Iberduero, S. A.», ha solicitado del Ministerio de Industria y Energía la concesión de los beneficios de expropiación forzosa e imposición de la servidumbre de paso y la declaración de urgente ocupación, en base a lo dispuesto en el artículo treinta y uno del Reglamento aprobado por Decreto dos mil seiscientos diecinueve/mil novecientos sesenta y seis, de veinte de octubre, que desarrolla la Ley diez/mil novecientos sesenta y seis, de dieciocho de marzo, de expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, con la finalidad de construir una línea de transporte de energía eléctrica a ciento treinta y dos KV. de tensión, simple y doble circuito, entre el apoyo número dieciséis de la línea «Hernani-Oyarzun I» (el tramo de simple circuito), y el apoyo número veintuno de la línea «Hernani-Oyarzun II» (el tramo de doble circuito), y la subestación transformadora de «Martutene», cuyo recorrido afecta al término municipal de San Sebastián.

Declarada la utilidad pública en concreto de la citada instalación por Resolución de la Dirección General de la Energía del Ministerio de Industria y Energía, de fecha ocho de febrero de mil novecientos setenta y siete y publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha doce de marzo de mil novecientos setenta y siete a los efectos de la imposición de servidumbre de paso aéreo, se estima justificada la urgente ocupación por ser la línea que situará la energía eléctrica necesaria en la subestación transformadora de «Martutene», de relación de transformación ciento treinta y ocho/treinta KV., para asegurar y reforzar el suministro eléctrico a treinta KV. de tensión en la capital de San Sebastián, cuyos circuitos a la citada tensión de treinta KV. se encuentran completamente saturados.

Tramitado el correspondiente expediente por la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía de Guipúzcoa, de acuerdo con la Ley diez/mil novecientos sesenta y seis, de dieciocho de marzo, y su Reglamento de aplicación, aprobado por Decreto dos mil seiscientos diecinueve/mil novecientos sesenta y seis, de veinte de octubre, se presentaron, dentro del periodo hábil reglamentario en que fue sometido el trámite de información pública, cuatro escritos de alegaciones; de ellos, en dos, se solicita subsanación de errores que son aceptados por la Empresa solicitante de los beneficios y, en tres de ellos, se pide variación del trazado de la línea, pero el Órgano de instancia, previa comprobación sobre el terreno, informa que las variantes solicitadas exceden en longitud y coste de los límites que se señalan en el artículo veintiséis del citado Decreto dos mil seiscientos diecinueve/mil novecientos sesenta y seis, circunstancias por las que no pueden ser atendidas.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y Energía, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día quince de junio de mil novecientos setenta y nueve,

DISPONGO:

Artículo único.—A los efectos previstos en la Ley de Expropiación Forzosa y Sanciones en Materia de Instalaciones Elé-

tricas diez/mil novecientos sesenta y seis, de dieciocho de marzo, y su Reglamento de aplicación, aprobado por Decreto dos mil seiscientos diecinueve/mil novecientos sesenta y seis, de veinte de octubre, se declara urgente la ocupación de terrenos y bienes gravados con la servidumbre de paso impuesta, con el alcance previsto en el artículo cuarto de la Ley citada, para establecimiento de una línea de transporte de energía eléctrica a ciento treinta y dos KV. de tensión, simple y doble circuito, entre los apoyos número dieciséis y veintuno de la línea «Hernani-Oyarzun I y II» y la subestación transformadora de energía eléctrica «Martutene» en San Sebastián, cuyo recorrido afecta a la provincia de Guipúzcoa, instalación que ha sido proyectada por la Empresa «Hidroeléctrica Ibérica Iberduero, S. A.».

Los aludidos terrenos y bienes a los que afecta esta disposición están situados en el término municipal de San Sebastián, previa la subsanación de errores existentes en las fincas números tres prima y tres, y son todos los que aparecen en la relación presentada por la Empresa peticionaria, que consta en el expediente y que para su información pública apareció publicada en el «Boletín Oficial de la Provincia de Guipúzcoa» número seis, de fecha trece de enero de mil novecientos setenta y ocho.

Dado en Madrid a dieciséis de junio de mil novecientos setenta y nueve.

JUAN CARLOS

El Ministro de Industria y Energía, CARLOS BUSTELO Y GARCÍA DEL REAL

19593

REAL DECRETO 1938/1979, de 16 de junio, por el que se declara la urgente ocupación de bienes y derechos, al objeto de imponer la servidumbre de paso, para construir dos líneas de transporte de energía eléctrica a 220 KV. de tensión, para alimentar la subestación transformadora de «Los Montes» (Málaga), por la Empresa «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.».

La Empresa «Compañía Sevilla de Electricidad, S. A.», ha solicitado del Ministerio de Industria y Energía la concesión de los beneficios de expropiación forzosa e imposición de la servidumbre de paso y la declaración de urgente ocupación, en base a lo dispuesto en el artículo treinta y uno del Reglamento aprobado por Decreto dos mil seiscientos diecinueve/mil novecientos sesenta y seis, de veinte de octubre, que desarrolla la Ley diez/mil novecientos sesenta y seis, de dieciocho de marzo, de Expropiación Forzosa y Sanciones en Materia de Instalaciones Eléctricas, con la finalidad de construir dos líneas de transporte de energía eléctrica a doscientos veinte KV. de tensión, para alimentar la subestación transformadora de nueva instalación denominada «Los Montes» (Málaga). Una de ellas se derivará del apoyo número quince de la línea «Alhaurin-Tajo de la Encantada», y la otra, desde el apoyo número nueve de la línea «Los Ramos-Tajo de la Encantada», ambas en funcionamiento, y finalizarán las dos en la citada subestación «Los Montes», cuyos tramos finales de su recorrido irán soportados por los mismos apoyos.

Declarada la utilidad pública en concreto de la citada instalación por Resolución de la Dirección General de la Energía del Ministerio de Industria y Energía de fecha diecinueve de julio de mil novecientos setenta y siete, y publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha ocho de septiembre de mil novecientos setenta y siete, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso aéreo, se estima justificada la urgente ocupación de ambas líneas, por ser las que situaron en la nueva subestación «Los Montes» (Málaga) la energía eléctrica necesaria para asegurar y mejorar el abastecimiento de dicho suministro en la zona Este de la capital de Málaga, que en la actualidad es deficiente.

Tramitado el correspondiente expediente por la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía de Málaga, de acuerdo con la Ley diez/mil novecientos sesenta y seis, de dieciocho de marzo, y su Reglamento de aplicación aprobado por Decreto dos mil seiscientos diecinueve/mil novecientos sesenta y seis, de veinte de octubre, se presentaron, dentro del periodo hábil reglamentario en que fue sometido el trámite de información pública, un solo escrito de alegaciones, por el propietario de la finca número dos, ciento cincuenta y uno del mismo término municipal de Málaga, en el que solicita variación de trazado; pero el Órgano de instancia, previa comprobación sobre el terreno, informa que no es atendible, porque la variante propuesta excede en su costo de los límites que para ello se indica en el número tres del apartado E) del Decreto dos mil seiscientos diecinueve/mil novecientos sesenta y seis, además de que afectaría a otra propiedad, con la cual ya se ha llegado a un acuerdo entre las partes interesadas.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y Energía, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día quince de junio de mil novecientos setenta y nueve,