

supuesto del Instituto Nacional de Servicios Sociales en los sucesivos ejercicios.

Sexta. *Vigencia*.—Este Convenio tendrá vigencia indefinida, salvo denuncia por cualquiera de las partes con un preaviso de, al menos, seis meses, anteriores a la fecha en que se proponga dejar sin efecto. A partir de su entrada en vigor queda sin efecto el Concierto de Cooperación suscrito con fecha 25 de febrero de 1991 entre la Administración del Estado y la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, para la gestión de las pensiones de Seguridad Social de invalidez y jubilación, en su modalidad no contributiva, en aplicación de la disposición adicional cuarta, 2, de la Ley 26/1990, de 20 de diciembre.

El Director general del Instituto Nacional de Servicios Sociales, Héctor Maravall Gómez-Allende.—El Consejero de Bienestar Social, Julio Fernández Mato.

18542 RESOLUCIÓN de 5 de julio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «BSN Vidrio España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «BSN Vidrio España, Sociedad Anónima» (número de código: 9010322), que fue suscrito con fecha 20 de mayo de 1996; de una parte, por miembros del Comité de Empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de otra, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo y Migraciones acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 5 de julio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «BSN VIDRIO ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones varias

Artículo 1. *Ámbito del Convenio.*

El presente Convenio regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales de la compañía «BSN Vidrio España, Sociedad Anónima», con su personal en la oficina de Madrid y en la fábrica de Alcalá de Guadaíra (Sevilla) y en la oficina comercial de Sevilla.

Artículo 2. *Vigencia.*

Las normas que integran el presente Convenio entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 1996, una vez firmado por las representaciones económica y social, constituyendo la norma esencial e inalterable de todo cuanto en el mismo queda previsto. En lo no previsto se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 3. *Duración y prórroga.*

La duración de este Convenio se fija en tres años, expirando por tanto su vigencia el 31 de diciembre de 1998.

De no denunciarse antes de su expiración se prorrogará hasta ser sustituido por otro Convenio o pacto.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las condiciones de trabajo y económicas, estimadas en su conjunto, que por el presente Convenio se implantan, se establecen con carácter de mínimas y son compensables y absorbibles, hasta donde alcancen, con los aumentos o mejoras concedidas voluntariamente por la empresa, sea

cual sea la causa o razón de su concesión y nombre con que se designen, y con cualquiera que emane de disposición legal o convencional que pudiera ser invocada como aplicable, operando en caso de conflicto de normas la compensación y absorción cuando los salarios y demás condiciones del Convenio en su conjunto y cómputo anual sean mas favorables que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 5. *Facultades de la Dirección.*

Será facultad exclusiva de la Dirección de la empresa:

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

2.º El establecimiento y la exigencia de rendimientos mínimos.

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

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

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

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

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

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

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

Las representaciones económica y social consideran necesario dejar reflejado en este Convenio la conveniencia de que a través de esta última se mantenga informado al personal de la marcha, proyectos y cambios que se prevean para la compañía, ya que consideran que todos ellos pueden afectar de manera directa o indirecta a los trabajadores.

Para ello se establece que, cuando las representaciones económica y social lo estimen conveniente, se realicen las reuniones que sean necesarias para este fin.

CAPÍTULO III

Del personal

Artículo 6. *Reconocimiento de categorías.*

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

Artículo 7. *Categorías profesionales.*

La empresa «BSN Vidrio España, Sociedad Anónima», podrá mantener en las plantillas normales del personal las categorías profesionales siguientes:

- a) Técnicos titulados: Ingenieros Superiores, Licenciados, Peritos o Ingenieros Técnicos, Médicos, Ayudantes Técnicos Sanitarios.
- b) Técnicos no titulados: Jefes de Fabricación, Ayudantes Técnicos, Encargados, Contra maestres, Delineantes Superiores, Delineantes de primera.
- c) Administrativos: Jefes de primera, Jefes de segunda, Oficiales de primera, Oficiales de segunda, Auxiliares.
- d) Subalternos: Almaceneros, Porteros, Guardas, Ordenanzas.
- e) Obreros: Oficiales de primera, Oficiales de segunda, Oficiales de tercera, Peones especializados y Peones ordinarios.

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

Artículo 8. *Asignación de categorías profesionales.*

- a) Serán Oficiales de primera (operarios) los fundidores, conductores de máquinas IS, de máquinas de pre-etiquetado (Plasti-shield), mecánicos de fabricación, reparadores de moldes y máquinas, electromecánicos, electricistas y mecánicos, chequeadores de cavidades y comprobadores de laboratorio, cuando lleven con total responsabilidad y conocimientos su horno o máquina o desempeñen con perfección su oficio; en los demás casos serán Oficiales de segunda o de tercera.
- b) Serán Oficiales de segunda (operarios) los mezcladores a cargo de puente grúa y pesadas mayores, conductores de carretillas elevadores, inspectores, porteros almaceneros y guardas.
- c) Serán Oficiales de tercera (operarios) los titulares de máquinas de grapar grandes de doble cabezal, ayudantes de fundidor y pulidores.
- d) Los operarios de composición (pesadas menores), de paletizadores (aún usando grapadora), de pantalla, de túnel retráctil, engrase, limpieza, carga y descarga, acarreo y demás servicios, peones de nave, escogedores y reescogedores, serán Peones especialistas una vez pasados seis meses de adaptación al puesto.

Artículo 9. *Revisión de escalafón.*

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

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

Artículo 10. *Ingresos, pruebas y períodos de prueba.*

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

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

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

Artículo 11. *Ascensos.*

El sistema de ascensos que establece el presente Convenio está basado en el principio fundamental de la aptitud y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones propias de la categoría profesional y puesto de trabajo que se vaya a cubrir; se publicarán las vacantes, excepto las

de puestos de jefatura, confianza o a amortizar, y se procederá conforme a las siguientes normas:

- a) Operarios y Subalternos: En los grupos de Operarios y Subalternos las plazas que queden vacantes serán anunciadas para su provisión en el centro de trabajo a que correspondan, mediante convocatoria que deberá incluir:

- Denominación de la plaza.
- Categoría profesional.
- Departamento y sección.
- Instrucción requerida (experiencia, conocimientos, etc.).
- Programa de exámenes.
- Requerimientos psico-físicos.
- Plazos de presentación.

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

El Tribunal se compondrá de un Presidente, que será el Director de fábrica o centro de trabajo o persona en quien delegue (normalmente el Jefe de Departamento a que la plaza corresponda), Jefe de Sección igualmente designado por la Dirección, y un miembro del Comité de empresa o un trabajador designado por el mismo entre los de igual o superior categoría del oficio o especialidad a que corresponda la vacante.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Oficiales Administrativos y Delineantes: Los ascensos de Auxiliar a Oficial de segunda, de Oficial de segunda a Oficial de primera, y de Delineante de primera a Delineante de superior, se realizarán en forma igual a la prevista para los operarios, pero con las siguientes variaciones:

1.º En todo caso existirá un período de adaptación al puesto de tres meses.

2.º Los períodos requeridos para el ascenso en caso de personal de nuevo ingreso o que no haya superado las pruebas dependerá del tiempo que el candidato tarde en adquirir los conocimientos exigibles.

3.º Los puestos de Secretario/a se considerarán como de confianza.

c) Los ascensos a categorías y puestos de Jefatura o Supervisión (Contramaestres, Encargados, Jefes administrativos, Jefes de fabricación) o a otros tales como Ayudante técnico, podrán discrecionalmente ser provistos por la Dirección, mediante el sistema de anuncio de la vacante y pruebas ante el Tribunal, pero en todo caso existirá un período de prácticas de seis meses y será la Dirección quien exclusivamente decida sobre la superación o no de las mismas.

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

Artículo 12. *Garantía de trabajo.*

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

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

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

CAPÍTULO IV

Cambio de sección, turno o puesto de trabajo

Artículo 13. *Cambio de sección, turno o puesto de trabajo.*

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

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

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

De no haber correturnos disponible, se podrá cambiar en iguales circunstancias a personal que esté cobrando P.T.T. por razón de este Convenio. En las secciones en que se utilicen correturnos para cubrir vacaciones, se podrán nombrar nuevos correturnos para cubrir faltas imprevistas.

Cuando por necesidades de la organización de trabajo la empresa traslade personal de tres turnos, que tenga antigüedad de al menos un año en dicho puesto, a puestos de trabajo a uno o dos turnos, le mantendrá el 85 por 100 de la diferencia entre las percepciones del puesto de origen y las del nuevo destino. Esta percepción desaparecerá en caso de cobrar de nuevo las percepciones del puesto de origen.

Quedan excluidos de la aplicación de la normativa todos los casos en los que el personal, de forma voluntaria, o a través de concurso de plazas para provisión de vacantes, acceda a puesto de trabajo distinto

del suyo habitual. Igualmente quedan excluidos todos los casos anteriores a la entrada en vigor de este Convenio.

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

Dicho pacto de garantía del 85 por 100 será extensivo al personal que, cumpliendo las anteriores condiciones, haya pasado de tres turnos a turno normal o a dos turnos, por razón de puesta en marcha del quinto equipo.

Artículo 14. *Trabajos de diferente categoría.*

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

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

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

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

Artículo 15. *Cumplimiento del cambio.*

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

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

CAPÍTULO V

Jornada, horarios, vacaciones, horas extra y permisos retribuidos

Artículo 16. *Jornada.*

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

a) Personal a tres turnos: 1.600 horas anuales de trabajo efectivo, por término medio, y oscilando cada año entre aproximadamente 1.592 y 1.608 horas según la rotación de los turnos y los días del año.

b) Personal a dos turnos: 1.740 horas de trabajo efectivo, con las oscilaciones que puedan producirse por el calendario de fiestas y el número de días del año.

c) Personal a un turno: 1.740 horas de trabajo efectivo, igualmente con las variaciones que puedan producirse por el calendario de fiestas y el número de días del año.

d) Personal de turno normal: 1.740 horas de trabajo efectivo, por término medio, variando en función del calendario de fiestas y la fecha de disfrute de vacaciones.

Artículo 17. *Horario de trabajo.*

1. Personal a tres turnos.

De seis a catorce horas.

De catorce a veintidós horas.

De veintidós a seis horas.

Con rotación de turnos según el cuadro que anualmente se confecciona, basado en períodos de diez días con seis de trabajo y cuatro de descanso, y cambio de turno cada dos días, y que se adjunta a este convenio.

2. Personal a dos turnos.

Lunes a viernes, el turno de mañana de seis horas quince minutos a catorce horas y el de la tarde de catorce horas a veintiuna horas cuarenta y cinco minutos; con rotación semanal de turno.

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

3. Personal a un turno.

Lunes a viernes, de siete horas a catorce horas cuarenta y cinco minutos.

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

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

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

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

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

4. Personal de turno normal, incluida la oficina comercial de Sevilla.

Lunes a viernes, de ocho a trece horas y de catorce a diecisiete horas; desde el 1 de junio al 30 de septiembre, jornada intensiva, de siete horas treinta minutos a catorce horas cuarenta y cinco minutos.

Los días 24 y 31 de diciembre el horario será de ocho a catorce horas.

Artículo 18. Rotación de turnos.

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

Artículo 19. Trabajo en domingos y festivos.

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

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

Artículo 20. Fiestas abonables y días inhábiles.

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

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

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

Artículo 21. Parada general.

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

31 de diciembre: De veintidós horas hasta las veintidós horas del día siguiente.

En este caso, la Dirección de la fábrica ajustará, con dos horas de margen máximo, la hora exacta de parada y comienzo de las máquinas para cumplir exactamente el horario de parada. Todo el personal cooperará especialmente en la parada y en el arranque asumiendo las tareas que se le encomienden. El personal que sea designado para el mantenimiento durante la parada percibirá la compensación prevista en el artículo 36.

Se acuerda que en la parada general asista al arranque un grupo designado por la Dirección, preferentemente entre personal voluntario, con la necesaria anticipación a la hora de arranque, para que las veinticuatro horas de parada se limiten a veinticuatro horas de falta de producción y no se extiendan más. Este personal percibirá la compensación prevista en el artículo 36.

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

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

Artículo 22. Relevos.

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

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

El tiempo que se esté sin relevo se abonará como horas extraordinarias.

Artículo 23. Vacaciones.

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

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

1.º En cuanto al personal de día mediante reconocimiento de veintitrés días laborables, que se corresponden con los treinta y un días naturales pactados. Para dicho personal el período central de realización será del 1 de junio al 30 de septiembre. La realización de vacaciones fuera del señalado período, sobre la base de la petición de la empresa y el acuerdo del trabajador, se premiará con el 55 por 100 de incremento sobre la retribución bruta que le corresponda percibir en el mes que las disfrute.

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

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

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

b) Diez días naturales seguidos, a disfrutar en el período comprendido entre el 1 de mayo al 14 de junio y del 16 de septiembre al 31 de octubre, con exclusión de las fechas cubiertas para la realización del período de veinte días señalados en el apartado a).

c) Un día suplementario a disfrutar fuera de los períodos señalados anteriormente, siempre de común acuerdo con el mando respectivo y avisado con la debida antelación.

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

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

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

Los días de vacaciones que se disfruten fuera del período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre se abonará un 55 por 100 del valor día vacaciones, salvo que sea petición del interesado o que ello se deba a circunstancias excepcionales, en cuyo caso la realización de vacaciones fuera del período central será sin el percibo de complemento alguno por el personal afectado.

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

Además del fraccionamiento regulado en el apartado b, se podrá pactar, por acuerdo entre la empresa y la parte interesada en cada caso, el frac-

cionamiento del disfrute de las vacaciones en dos períodos. Como contraprestación, para el supuesto de fraccionamiento en dos ó más períodos en el que el más breve sea igual o superior a seis días, se satisfará al interesado una compensación de 10.000 pesetas por una sola vez.

3.º Reglas comunes:

a) Todos los períodos de vacaciones comenzarán después del descanso.

b) El cambio de sección, turno o puesto de trabajo llevará aparejada una nueva fijación del grupo de vacaciones. Se respetará la letra el año del cambio, salvo que el cambio sea debido a ascenso o a acuerdo con el trabajador.

c) Al personal eventual, temporero, interino o de nuevo ingreso en el año natural no le será aplicable el beneficio de disfrutar la vacación entre junio y septiembre, ni el derecho a aumentar el 55 por 100 del valor de las mismas y sin derecho al premio por fraccionamiento.

d) Todo el personal cooperará especialmente a hacer posibles las vacaciones según este sistema, asumiendo puestos de trabajo distintos al habitual los más adecuados posibles a sus conocimientos. Se podrán contratar interinos para cubrir vacaciones.

e) El sistema de rotación de vacaciones se efectuará según la mecánica que aparece en el anexo adjunto.

f) La compensación por realización de vacaciones fuera del período central no se abonará si la misma se produce por razón de I.T.; ni tampoco, cuando la petición de realización sea en único interés de la persona solicitante.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

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

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

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

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

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

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

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

Sólo computarán como extraordinarias a efectos de comparación con la jornada máxima legal, y por tanto de límite de horas extraordinarias anuales o mensuales, aquellas que excedan de 1.826 horas al año o 192 al mes.

Serán horas extraordinarias estructurales las necesarias para pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de nuestra actividad de fabricación de vidrio, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 25. Sistema retributivo.

Estará integrado por los conceptos que a continuación se especifican:

A) Percepciones salariales:

- I. Salario base.
- II. Complementos.

a) Personales:

1. Antigüedad.
 2. Plus de Convenio.
- b) De puesto de trabajo:
1. Plus de quinto equipo.
 2. Plus consolidado (parte de la antigua prima de eficiencia).
 3. De penoso o tóxico.
 4. Plus de tres turnos.
 5. Plus trabajo efectivo domingos y festivos.
 6. Plus trabajo efectivo nocturnos.
 7. Plus de festivo.
 8. Plus valoración.

c) De cantidad o calidad de trabajo:

1. Prima de participación en beneficios.
2. Prima de productividad.
3. Horas extraordinarias.
4. Compensación por guardias.

d) De vencimiento periódico superior al mes:

1. Gratificación extraordinaria de Navidad.
2. Gratificación extraordinaria de julio.
3. Paga de octubre.
4. Paga de marzo.

B) Percepciones no salariales:

- I. Plus de distancia y transporte.
- II. Ayuda escolar.
- III. Ayuda a minusválidos.
- IV. Dietas y gastos de desplazamiento.
- V. Complementos I.T.

C) Pagos delegados:

Las prestaciones de la Seguridad Social y retenciones fiscales.

Artículo 26. Salario base.

El salario base será, para todas las categorías, 2.164 pesetas diarias, o 64.920 pesetas mensuales, según esté establecido por días o por meses el salario o sueldo.

Artículo 27. Antigüedad.

Se abonará según la tabla de antigüedad del Convenio.

Artículo 28. Plus Convenio.

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

Artículo 29. Plus de quinto equipo.

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

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

Artículo 30. Plus consolidado. (antigua prima de eficiencia).

Dicho plus está formado por la parte de la antigua prima de eficiencia una vez deducidas 120.000 pesetas que pasaron al plus de productividad, actual prima de productividad, como punto de partida. Este plus se percibe en 14 partes, distribuido entre las doce pagas mensuales y las pagas Extras de julio y Navidad.

Artículo 31. Plus de trabajo tóxico o penoso.

Se abonará en las siguientes cuantías por día trabajado al personal con derecho a ello:

Jefe de fabricación: 245 pesetas.
 Ayudante técnico: 232 pesetas.
 Encargado: 203 pesetas.
 Contraamaestre: 187 pesetas.
 Oficial de primera: 137 pesetas.
 Oficial de segunda: 137 pesetas.
 Oficial de tercera: 137 pesetas.
 Peón especialista: 137 pesetas.
 Peón ordinario: 137 pesetas.

Artículo 32. *Plus de tres turnos.*

Comprende:

- Plus de trabajo nocturno: La cantidad a percibir por este concepto será de 229 pesetas por día trabajado.
- Rotación de turnos: La cantidad a percibir por este concepto será de 212 pesetas por día trabajado.
- Trabajo en domingos y festivos: La cantidad a percibir por este concepto será la siguiente:

Oficial de primera, 587 pesetas; Oficial de segunda, 568 pesetas; Oficial de tercera, 548 pesetas; Peón especialista, 491 pesetas, y Peón ordinario, 444 pesetas; en todos los casos por día trabajado.

Artículo 33. *Plus de trabajo efectivo.*

- Nocturno, que se satisfará a aquellos trabajadores que real y efectivamente trabajen en el turno de noche, de veintidós a seis horas: 418 pesetas/día.
 - Domingos y festivos, que se satisfará a aquellos trabajadores que real y efectivamente trabajen en día festivo o domingo, según el calendario laboral aprobado por la autoridad gubernamental de cada comunidad: 679 pesetas/día.
- Estos pluses, al cerrar nómina los días 15 de cada mes, se abonarán con un desfase de quince días, regularizándose cada mes en el siguiente, o en liquidación.

Artículo 34. *Prima de participación en beneficios.*

Se establece una nueva prima de participación en los beneficios sujeta a las siguientes reglas:

1.ª **Ámbito de aplicación:** Tendrá aplicación en todos los centros de «BSN Vidrio España, Sociedad Anónima», desde el 1 de enero de 1996 hasta el 31 de diciembre de 1998. El personal temporal o eventual deberá acumular un mínimo de tres meses continuos o discontinuos, en el ejercicio considerado.

2.ª **Requisito básico:** Para que exista participación en los beneficios, el resultado del ejercicio de la empresa debe ser igual o superior al 2 por 100 de la cifra de negocios neta. Es la casilla A.VI de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias de los impresos normalizados que se presentan anualmente en el Registro Mercantil.

3.ª **Base de cálculo:** Siempre que se cumpla el requisito básico, se tomará como la base de cálculo del sistema de participación en beneficios el índice de resultado operacional (en adelante ROP), en relación con la cifra de negocios neta (en adelante CNN). El ROP mínimo, a partir del cual entra en funcionamiento el sistema, es el 6 por 100 de la CNN para 1996 y 5 por 100 de la CNN para 1997 y 1998.

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

Se entiende por CNN los ingresos por ventas de explotación de la compañía, descontados descuentos, rappes y devoluciones. Es la cantidad reflejada en la casilla B.I, «Importe neto de la cifra de negocios», de la cuenta de pérdidas y ganancias de los impresos normalizados descritos anteriormente.

4.ª **Sistema de cálculo:** Para calcular la cifra de beneficios a repartir, se emplea el siguiente sistema:

Del 6 al 8 por 100 del ROP/CNN, se reparte el 4 por 100 (A) para 1996.

Del 5 al 8 por 100 del ROP/CNN, se reparte el 4 por 100 (A) para 1997 y 1998.

Del 8 al 10 por 100 del ROP/CNN, se reparte el 6 por 100 (B).

Para más del 10 por 100 del ROP/CNN, se reparte el 8 por 100 (C).

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

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

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

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

$$\text{Total P.B. individual} = \frac{\text{Salario individual bruto teórico} \times \text{part. beneficios total (D)}}{\text{Masa salarial bruta teórica sin cargas sociales}}$$

6.ª **Límite de cobro:** El cobro individual no podrá superar una mensualidad bruta.

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

Asimismo, las partes se reunirán a partir de abril de 1997 si el sistema pactado no proporciona los objetivos previstos en los preacuerdos alcanzados en todos los centros con respecto a la participación en beneficios, y al objeto de adoptar los acuerdos que se estimen oportunos.

Artículo 35. *Prima de productividad.*

Se acuerda establecer las nuevas reglas en modificación del hasta ahora denominado plus de productividad, cuyo texto es el siguiente:

1.º El sistema, en su conjunto, tendrá aplicación en cada uno de los centros de trabajo de «BSN Vidrio España, Sociedad Anónima», en función de la productividad realmente alcanzada en cada centro.

2.º El valor punto será único para toda la compañía, fijándose para el presente año de 1996 en 23.262 pesetas anuales, importe que recoge el 4,5 por 100 de incremento salarial pactado. Para el año 1997 se fija ya en 27.000 pesetas y para 1998 se fija en 30.000 pesetas, incluyendo ya las revisiones de IPC para cada uno de tales años.

3.º Se establece el principio de no acumulabilidad y se mantiene el de linealidad para esta prima.

De forma excepcional, y de acuerdo con lo pactado el pasado año 1995 con las representaciones sociales de Castellar y Sevilla, para el personal de los centros de Alcalá y Madrid, la prima de productividad se acumulará hasta alcanzar la suma de las 388.550 pesetas. Una vez alcanzado dicho valor, se aplicarán los términos generales acordados para toda la compañía, sin derecho a nueva acumulación.

En cuanto se refiere al centro de trabajo de Castellar, el 25 por 100 de cada punto realmente alcanzado por encima del índice 100 de productividad se integrará en las percepciones del año siguiente. Tal integración tendrá vigencia hasta el momento en que el centro de Alcalá de Guadaira y de Madrid alcancen la suma de 388.550 pesetas.

Sin embargo, y como concesión complementaria, se acepta para 1996 que si la productividad de Sevilla supera las 388.550 pesetas antes indicadas, se consolidará para el año siguiente la totalidad de la productividad alcanzada en dicho año. El centro de Castellar consolidará también en dicho caso el 25 por 100 de la productividad obtenida en 1996.

Si no se alcanzara la indicada suma de 388.550 pesetas en 1996, y como sea que la cifra total alcanzada no se conoce hasta el final de cada año, los centros de Alcalá de Guadaira y de Madrid acumularán hasta alcanzar las 388.550 pesetas pactadas. En el año en que realmente se alcance dicha cantidad, la base que se utilizará en Castellar para el cálculo del 25 por 100 que deba integrarse en las percepciones del año siguiente, será la que corresponda a la misma proporción que represente para los centros de Alcalá y Madrid la cantidad consolidada en ese año en relación con la realmente alcanzada.

4.º El personal percibirá el valor del índice de productividad superior a 100 que su respectivo centro alcance.

El personal del centro de trabajo de Madrid percibirá el que se obtenga en el de Alcalá de Guadaira.

5.º El sistema de pago de la prima será el resultante de abonar trimestralmente la productividad acumulada alcanzada desde 1 de enero hasta el final de cada uno de los trimestres naturales. Se abonará, en consecuencia, la productividad obtenida en los meses de abril, julio, octubre y enero correspondientes, en proporción a los días de presencia.

6.º Los estándares serán revisados anualmente por la Dirección en base a lo realmente alcanzado en el año inmediato anterior que servirá de base 100 para el año siguiente.

7.º A los efectos consiguientes, y a título meramente enunciativo, por cuanto de significación tiene para la fijación de los estándares, cabe resaltar:

Definición de productividad.—Se entiende por «productividad» el aumento de producción obtenido respecto a las previsiones iniciales de fabricación (estándares).

Índice de productividad.—Este índice es el resultante de la división entre el número total de botellas netas fabricadas y las botellas netas previstas fabricar (estándar).

Determinación del estándar.—Es el número de botellas netas previstas fabricar para cada modelo, según máquina y color. Se tiene en cuenta la «cadencia» y el «rendimiento».

La «cadencia estándar» es la cantidad de gotas por minuto que alimenta la máquina.

El «rendimiento estándar» es el porcentaje de botellas netas vendibles, sobre el total de gotas teóricas que alimenta la máquina.

El estándar, pues, es el resultado de multiplicar cadencia estándar por Rendimiento estándar.

8.º Para el supuesto de huelgas o paros que repercutan en la producción, el importe a satisfacer por prima de productividad vendrá afectado por dichos ceses en la actividad, aunque tal repercusión se limitará al propio mes en el que se produzca el paro, sin que tenga efectos acumulativos para los meses sucesivos. Para ello se realizará un balance de la productividad del mes, pero a los efectos de los meses sucesivos los días de paro no serán tomados en cuenta y se supondrá que en dichos días o períodos se ha trabajado con el feeder taponado.

En el supuesto de huelgas que excedan cuarenta y ocho horas al mes o ciento cuarenta y cuatro al año, no se considerará que se ha trabajado con el feeder taponado.

9.º Las comisiones de productividad de cada centro se reunirán para analizar y adoptar en su caso las medidas que estimen oportunas sobre los siguientes extremos:

1.º Problemas excepcionales de calidad.

2.º Situación de crisis que comporte la adopción de alguna medida de regulación de empleo.

3.º En el caso de que no se alcance en un año el índice 100 de productividad.

Artículo 36. *Horas extraordinarias.*

El valor de las horas extraordinarias para todo el personal afectado por este Convenio será el fijado en tabla anexa incrementado un 75 por 100.

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

Artículo 37. *Compensación por guardias.*

El personal que sea asignado para el mantenimiento durante las paradas generales percibirá la cantidad de 23.985 pesetas por jornada de ocho horas, y un día de descanso compensatorio, a disfrutar de común acuerdo con la Dirección, preferentemente fuera de la época de vacaciones.

El personal que asista a la puesta en marcha el día de parada general percibirá como compensación la cantidad de 2.998 pesetas por hora trabajada o un mínimo de 11.992 pesetas, pues se garantizan cuatro horas mínimas de trabajo, y un día de descanso compensatorio a disfrutar en las mismas condiciones que el personal de mantenimiento.

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

Artículo 38. *Gratificaciones extraordinarias.*

La empresa abonará a cada trabajador una paga extraordinaria en el mes de julio y otra en Navidad. El importe de estas pagas será el fijado

en las tablas del Convenio más la antigüedad, más la decimocuarta parte del plus consolidado. Estas pagas se harán efectivas dentro de la primera decena de julio y diciembre, respectivamente.

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

Artículo 39. *Paga de marzo.*

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

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

Artículo 40. *Plus de distancia y transporte.*

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

Artículo 41. *Ayuda escolar.*

Con el fin de contribuir a los gastos de estudio y formación cultural de los hijos de los trabajadores a su servicio, la empresa abonará a los mismos la cantidad de 833 pesetas mensuales por cada hijo comprendido entre los cinco y los catorce años de edad.

Artículo 42. *Ayuda a discapacitados física, psíquica o sensorialmente.*

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

La cuantía será de 20.000 pesetas mensuales por hijo en dicha situación.

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

Artículo 43. *Dietas y gastos de desplazamiento.*

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

Dieta completa: 5.507 pesetas diarias, cuando se tome el desayuno y las dos comidas principales fuera del domicilio o lugar de trabajo habituales con motivo del desplazamiento.

Media dieta: 3.304 pesetas diarias cuando se vuelva a pernoctar en el domicilio habitual antes de las diez de la noche.

Del importe de la dieta se imputan 771 pesetas a desayuno, refrigerios y/o varios, 2.755 pesetas de almuerzo y 1.981 pesetas a la cena, manteniéndose esta proporción de 14 por 100, 50 por 100 y 36 por 100 en sus sucesivas revisiones, sin que se devengue el importe de la comida o cena correspondientes cuando por razones de invitación haya sido abonado por otra persona o entidad.

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

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

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

La dieta por asistencia a cursillos en horas de descanso se establece en 1.101 pesetas por hora.

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

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

Artículo 44. *Pagos delegados.*

Serán las que correspondan según Ley.

Artículo 45. *Agrupación de percepciones.*

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

Artículo 46. *Aumentos retributivos.*

Los incrementos que se pactan en este Convenio son los siguientes:

Para 1996: Se aplicará inicialmente el 3,5 por 100 más 1 por 100, a los conceptos retributivos afectados, en su valor a 31 de diciembre de 1995, revisable el 31 de diciembre de 1996, según el IPC de dicho año, con efectos al 1 de enero del mismo año, y según la diferencia resultante con respecto al 3,5 por 100, en el supuesto de que la inflación superara dicho porcentaje.

Además, como pago extraordinario en 1996, la Dirección concede para todo el personal de la empresa, y como concesión acordada teniendo en cuenta el esfuerzo de todo el personal durante el plan de viabilidad, y en base a renunciar a cualquier reparto de beneficios a cuenta de resultados del ejercicio 1995, un solo pago del 0,5 por 100 proporcional no acumulable, con un mínimo garantizado solamente para dicho año y de forma extraordinaria, de 20.000 pesetas por persona en proporción al tiempo trabajado en 1995 y con una permanencia mínima de tres meses en dicho año.

Para 1997 y 1998:

a) Se incrementarán los conceptos retributivos afectados en su valor a 31 de diciembre del año anterior, actualizado según lo pactado y según los valores previstos de IPC por el Gobierno para cada uno de dichos años más 1 por 100, revisable en los mismos términos antes definidos y con respecto a los IPC previstos.

b) Para 1998 se mejora el plus festivo regulado en el artículo 32, en el sentido de que los festivos trabajados por los turnos de mañana, tarde y noche del día correspondiente, excluidos los domingos, se pagarán a razón de 5.000 pesetas por día, y las fiestas de 1 de mayo y Navidad la suma a abonar será de 11.000 pesetas/día. Dicha mejora tendrá vigencia en 1998 y su vigencia para años posteriores estará en función de lo que se acuerde en el próximo Convenio.

Los conceptos retributivos afectados por los incrementos salariales serán los siguientes: plus de trabajo tóxico o penoso, horas de guardia en las paradas generales, plus de tres turnos en su correspondiente desglose, plus de trabajo efectivo en nocturno, y en domingos y festivos (excepto en 1998 que en cuanto al festivo pasará al valor fijo ya determinado), ayuda a minusválidos y ayuda escolar (a partir de 1997), dietas, tablas salariales Convenio, tablas antigüedad Convenio, pluses de electromecánico, reparador de moldes, jefe de equipo y conductor de IS-8, E y F, y plus consolidado (antigua prima de eficiencia), plus de valoración, plus quinto equipo, plus formación turnos, partición de vacaciones y vacaciones fuera de período cinco turnos.

En todo caso, los conceptos que aparecen cuantificados se entienden ya incrementados con respecto al año al que haga referencia la cuantificación; si no aparece tal conexión, se entenderá respecto a 1996.

CAPÍTULO VII

Concesiones diversas

Artículo 47. *Plan de pensiones.*

A partir de 1997 se constituirá un plan de pensiones voluntario bajo el sistema de empleo y modalidad de aportación definida y contributiva, con aportaciones directas y obligatorias de cada partícipe, aplicándose para cada trabajador fijo la suma que se aplique en el centro de Castellar para cada grupo de categoría, contribuyendo el personal con un tercio y la empresa con dos tercios de la cantidad que se le impute individualmente mediante pagos mensuales que se descontarán de la nómina. Para el año 1998 se actualizará la suma a imputar a cada trabajador en el mismo índice de la previsión del Gobierno para dicho año. El resto de

las condiciones son las recogidas en el Reglamento aprobado por el centro de Castellar.

Artículo 48. *Premio constancia y permanencia.*

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, al personal que haya alcanzado una antigüedad en la empresa de veinticinco años y que se encuentre de alta en el momento del devengo, se le hará entrega de un reloj de oro con las formalidades y coste equivalentes a lo efectuado en el centro de Castellar.

CAPÍTULO VIII

Permisos retribuidos

Artículo 49. *Permisos retribuidos.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad en la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

Asuntos propios: El personal de día gozará de un día de permiso retribuido para asuntos propios, el cual deberá establecerse con una previsión suficiente mediante acuerdo con el mando directo correspondiente. La retribución será la misma que la de un día de vacaciones normal.

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

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Dicha ausencia o reducción de jornada será retribuida.

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

La retribución de los días de permiso no comprenderá los complementos salariales vinculados a la efectiva asistencia y prestación del trabajo (plus de distancia, productividad, beneficios, pluses de rotación de turnos,

nocturnidad, puesto de trabajo, penosidad o toxicidad y trabajo en domingos y festivos), salvo que se trate de permisos para el ejercicio de funciones sindicales.

CAPÍTULO IX

Diversos

Artículo 50. *Liquidación de salarios.*

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

Para todo el personal, la empresa, el día 15 de cada mes, entregará, a cuenta de sus percepciones mensuales, la cantidad de 40.000 pesetas.

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

Artículo 51. *Tributaciones por Seguros, Mutualismo, plus familiar y accidentes de trabajo.*

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

Artículo 52. *Faltas y sanciones.*

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

Artículo 53. *Prendas de trabajo.*

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

a) Al personal de fabricación, cuatro buzos al año, y dos camisas y dos mudas de ropa interior.

b) Al resto del personal de fábrica, dos camisas, un pantalón de invierno y otro de verano, una cazadora o prenda de abrigo similar de invierno y otra de entretiempo, con excepción de los mecánicos de atenciones generales, mantenimiento vidrio frío y taller de líneas, a los que se entregará dos equipos más uno de verano y otro de invierno, compuestos de un pantalón y una chaqueta.

c) Al personal de las secciones de hornos y composición, fabricación, talleres de moldes y máquinas, escogido, laboratorio de calidad y atenciones generales que desempeñe sus funciones en las zonas de uso obligatorio de medios de protección personal le serán suministrados:

1.º Calzado de protección contra riesgos mecánicos (que lo será contra riesgos eléctricos para los electricistas).

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

3.º Tapones homologados para reducir el umbral de ruidos.

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

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

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

Artículo 54. *Seguridad y salud.*

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

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

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

Artículo 55. *Formación profesional y cultural.*

La Dirección de la empresa establecerá los medios necesarios para la debida formación de cursos por la propia empresa o por convenio con centros de este tipo de enseñanza.

De igual forma, promoverá y estimulará la formación actual necesaria de su personal mediante conferencias, libros y cuantos medios se estimen necesarios para este fin.

El personal de cinco equipos se compromete a dedicar un número de horas, fuera de su horario de trabajo, entre un 1,5 por 100 y un 2 por 100 de su jornada anual para recibir o asistir a la formación o reuniones que le programe la empresa.

Para remunerar dicha disponibilidad y siempre y cuando se cumpla con el compromiso de formación, si la empresa lo exige, se abonará una suma de 25.000 pesetas anuales a satisfacer en septiembre de cada año en función del cumplimiento de los anteriores compromisos y en proporción al tiempo de presencia en la formación. El importe de 1996 ya ha sido satisfecho.

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

Asimismo, la empresa destinará una bolsa de hasta 500.000 pesetas al año actualizables en los términos convenidos para los incrementos salariales, para ayudar a los trabajadores que se incorporen a un ciclo de formación profesional fuera de las horas de trabajo. Dichas horas de formación no serán remuneradas. La decisión sobre la aplicación de dicha asignación será potestad de la empresa y las cantidades que no se utilicen en el año que corresponda no se acumularán al siguiente.

Artículo 56. *Obligaciones especiales.*

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

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

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

Artículo 57. *Repercusión de precios.*

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

Artículo 58. *Vinculación.*

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

Artículo 59. *Comisión Paritaria.*

Para la interpretación de este Convenio y vigilancia de su cumplimiento, se crea una Comisión Paritaria, integrada por los siguientes señores:

Representación social:

Don Antonio García Enri.

Don Manuel Álvarez Núñez.

Don Eduardo García Guerra.

Don José Ergueta Rodríguez.

Representación económica:

Don Antonio Barrancos Alcaraz.

Don Quintín Domínguez Arteaga.

Don Fernando Roca Cusachs-Coll.

Don David Martín Álvarez.

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

Disposición final primera.

La Dirección reconocerá un Delegado sindical en cada fábrica que pertenezca a la plantilla de la misma, por cada central que acredite en ella

la afiliación de al menos un 10 por 100 de la plantilla; si dicho Delegado no fuese miembro del Comité disfrutará las garantías legalmente reconocidas a sus miembros y tendrá para el ejercicio de su función las mismas horas pagadas que los miembros del Comité, en tanto éstos no sobrepasen en su conjunto y cómputo anual las que legalmente les correspondan.

Se podrá constituir por el Comité de Empresa y la Secciones Sindicales un fondo de horas sindicales acumulando las que correspondan según la legislación vigente, que se podrán acumular en uno o más miembros del Comité de Empresa o de las Secciones Sindicales correspondientes.

Disposición final segunda.

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

Disposición final tercera.

Al personal que desee un anticipo en metálico hasta un máximo de 20.000 pesetas, le será entregado cada mes, previa solicitud entre los días 10 al 15, durante los días 16 al 20, y le será deducido en el pago de la mensualidad.

Disposición final cuarta.

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

Disposición final quinta.

Durante la vigencia de este Convenio y como parte de la reestructuración que la empresa viene realizando, los contratos de trabajo del personal afectado por el mismo quedarán extinguidos al cumplir los trabajadores sesenta y cinco años o tener más edad, siempre que tengan derecho al 100 por 100 de pensión de jubilación según las cotizaciones computables para la misma; también al tener cumplidos los sesenta y cuatro años de edad en iguales condiciones, siempre que se reduzca en su vigencia a dicha edad la general de jubilación, o la empresa al extinguir el contrato sustituya al afectado por otro trabajador en las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Disposición final sexta.

Al personal de plasti-shield, que alterna su horario de tres turnos con trabajo en domingos y festivos, con igual horario de lunes a viernes, según las necesidades de la sección, se le respetará el PTT completo mientras continúen dichas circunstancias, durante la vigencia de este Convenio.

Si estos horarios se estableciesen para nuevos puestos o secciones atendidos por personal de nuevo ingreso, o que transformen en indefinidos sus contratos temporales, tendrán valor de horarios de Convenio, previa su notificación al Comité.

Si se necesitara contratar personal con horarios distintos a los pactados en este Convenio, se notificará al Comité; si éste está conforme, el horario se considerará de Convenio para la o las personas afectadas; si el Comité no está de acuerdo, podrá, no obstante, el interesado aceptarlo y será de preferente aplicación sobre los establecidos en Convenio para dicha persona durante la vigencia en su contrato

Disposición final séptima.

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

Disposición final octava.

Durante 1996-98, en caso de producirse un excedente de plantilla y comprobarse que no es posible la acomodación en otros puestos de trabajo de los distintos centros y departamentos de la compañía, la empresa manifiesta su voluntad de resolver el problema acudiendo a jubilaciones anticipadas, incentivos de excedencias y bajas voluntarias, y negociación con el Comité de las diferentes posibilidades de suspensiones temporales de contratos, de regulación de jornada laboral, etc. El Comité dará su consentimiento, si procede.

El presente acuerdo tiene como objetivo evitar que se produzcan en lo posible terminaciones forzosas de contratos.

Disposición final novena.

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

Disposición final décima. Seguro de vida.

La empresa mantendrá la póliza de seguro de vida y accidentes bajo el criterio de cobertura siguiente:

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

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

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

La empresa tomará a su cargo el coste de dicho seguro.

Para aquellos trabajadores que actualmente están incluidos en una póliza de seguro colectivo cuyo coste es participado por ambos, trabajador y empresa, a partir de la fecha en que venza la póliza en vigor, se podrá elegir entre el nuevo sistema o continuar con el anterior; en el último caso, la empresa asumirá el costo de la parte de la prima que cubra el importe de las indemnizaciones que se garantizan en los tres apartados del seguro que se establece en el presente Convenio, siendo el resto de la prima a cargo del trabajador afectado.

La inclusión de cada trabajador en la póliza del seguro en cuestión, estará sujeta a las limitaciones que la Compañía de Seguros tiene establecidas en los condicionados de sus contratos, viniendo obligados todos los trabajadores a completar los formularios y reconocimientos médicos que previamente a la concertación de la póliza sean requeridos.

El seguro colectivo a que hace referencia esta disposición será de aplicación únicamente al personal fijo de plantilla y al personal no fijo que lleve al menos un año ininterrumpido en la nómina de «BSN Vidrio España, Sociedad Anónima».

Disposición final undécima.

Se suprime el fondo de ayuda social y se mantiene el pacto de complemento en caso de IT establecido el 1 de junio y 16 de septiembre de 1994, en el sentido de que en caso de baja con duración igual o superior a treinta días se devengará el 100 por 100 de todos los conceptos retributivos, sueldos, complementos y pluses, salvo la participación en beneficios, con carácter retroactivo desde el primer día de baja.

Se mantiene la Comisión de Seguimiento para revisar la evolución del absentismo y se intervendrá rápidamente para rebajar dicho nivel si se alcanza el 4,4 por 100, paralizándose el sistema si el índice llega al 5 por 100.

Disposición final duodécima. Convergencia.

Se procederá a un estudio de convergencia económica y social entre los centros, que contemple también la comparación de las respectivas jornadas, con un objetivo de equiparación. Dicho estudio deberá estar finalizado el 30 de junio de 1998 y la posible aplicación de sus resultados tendrá efectos a partir del próximo Convenio, y en los términos que se fijen en el mismo.

Valor día de trabajo del plus consolidado

Puesto de trabajo	Pesetas
Varios de Mantenimiento Oficial 1.ª	380
Varios de Mantenimiento Oficial 2.ª	296
Varios de Mantenimiento Oficial 3.ª	66
Comprobador de Calidad	488
Varios Taller Moldes Oficial 1.ª	389
Varios Taller Moldes Oficial 2.ª	271
Varios Taller Moldes Oficial 3.ª	66
Mecánico Fabricación	1.032

Puesto de trabajo	Pesetas
Pesador y Mezclador	271
Fundidores	593
Responsable Hornos Caliente	378
Carretillero de Casco	310
Equipo de Cambios	1.032
Jefe de Nave de Fabricación	1.670
Maquinistas	1.021
Peón de Nave	233
Jefe de Nave Escogido	593
Reescogido	376
Paletizador Pantallista	376
Chequeteador	488
Carretillero	310
Taller Rep. Líneas Oficial 1. ^a	378
Taller Rep. Líneas Oficial 2. ^a	199
Taller Rep. Líneas Oficial 3. ^a	66
Túnel Retráctil	281
Plasti-Shield	593
Varios Plasti-Shield	376
Trabajos varios	66

Valor día de trabajo del plus de valoración

Puesto de trabajo	Of. 1. ^a Pesetas	Of. 2. ^a Pesetas	Of. 3. ^a Pesetas	Peón Esp. Pesetas	Peón Pesetas
Peón Alm. Prod. Terminados	—	—	68	—	—
Paletizador Pantallista	59	59	59	59	—

Puesto de trabajo	Of. 1. ^a Pesetas	Of. 2. ^a Pesetas	Of. 3. ^a Pesetas	Peón Esp. Pesetas	Peón Pesetas
Reescogedor	59	59	59	59	—
Verificación Alm. Prod. Term.	146	—	—	—	—
Operarios Puente Grúa	93	205	—	—	—
Peón Fabricación	181	—	—	—	—
Carretillero Fusión Comp.	73	161	—	—	—
Operario Pesadas menores	132	219	—	—	—
Carretillero Prod. Termin.	73	161	—	—	—
Carretillero Expediciones	73	161	—	—	—
Maquinista PSD	108	—	—	—	—
Operario Materias Primas	435	—	—	—	—
Reparador de Hornos	273	—	—	—	—
Comprobador de Laboratorio	117	—	—	—	—
Carretillero Jefe Equipo	73	—	—	—	—
Chequeteador	117	—	—	—	—
Fundidores	249	—	—	—	—
Maquinistas	225	—	—	—	—
Coordinador de Laboratorio	390	—	—	—	—
Tornero Taller Líneas Manto.	108	—	—	—	—
Reparador de Moldes	108	—	—	—	—
Tornero de Moldes	108	—	—	—	—
Electromecánico ZC 2 turnos	254	254	254	—	—
Electromecánico ZF turno N	254	254	254	—	—
Mecánico Taller línea Manto.	83	83	83	—	—
Reparador de Máquinas	853	853	853	—	—
Electromecánico ZF 4 turnos	254	254	254	—	—
Electromec. Electrónic. ZF 4 turn.	545	545	545	—	—
Instrumentista Zona Fría	545	545	545	—	—
Instrumentista Zona Cal.	545	545	545	—	—

Valores base horas extra (actualizados con el 4,5 por 100)

Cod. Cat.	Descripción	Sin antig.	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años
1	Ingeniero	1.646	1.688	1.733	1.811	1.898	1.991	2.069
2	Licenciado	1.593	1.635	1.680	1.758	1.845	1.938	2.016
4	J. Fabricación	1.493	1.524	1.555	1.613	1.675	1.742	1.798
5	Perito	1.477	1.510	1.548	1.613	1.685	1.762	1.827
6	Ayudante Técnico	1.437	1.466	1.502	1.568	1.640	1.717	1.781
7	Encargado	1.359	1.379	1.401	1.451	1.506	1.566	1.615
8	Contraamaestre	1.292	1.311	1.333	1.384	1.439	1.497	1.547
9	Delineante Sup.	1.322	1.342	1.364	1.414	1.469	1.527	1.577
10	Delineante 1. ^a	1.292	1.311	1.333	1.384	1.439	1.497	1.547
21	Jefe 1. ^a Adm.	1.493	1.524	1.555	1.613	1.675	1.742	1.798
22	Jefe 2. ^a Adm.	1.437	1.461	1.493	1.550	1.612	1.680	1.736
23	Oficial 1. ^a	1.340	1.356	1.377	1.424	1.475	1.531	1.576
24	Oficial 2. ^a	1.292	1.308	1.329	1.376	1.427	1.483	1.528
25	Auxiliar	1.207	1.224	1.242	1.282	1.324	1.372	1.412
26	Ordenanza	1.207	1.224	1.242	1.282	1.324	1.372	1.412
31	Oficial 1. ^a	1.204	1.223	1.243	1.286	1.335	1.387	1.431
32	Oficial 2. ^a	1.191	1.211	1.231	1.274	1.322	1.374	1.418
33	Oficial 3. ^a	1.180	1.199	1.218	1.260	1.307	1.357	1.400
35	Peón especialista	1.094	1.113	1.132	1.175	1.221	1.272	1.315
36	Peón	916	—	—	—	—	—	—

Tabla de antigüedad anual

	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años
Por cuatrocientos cincuenta días:						
Ingenieros/Licenciados	74.250	153.000	290.700	443.250	606.600	742.950
Peritos/Ingenieros Técnicos	59.400	126.000	239.850	365.850	501.750	615.600
Ayudantes Técnicos	50.850	113.850	229.950	356.400	491.400	604.800
Jefe Fción./Jefes Administración de primera	53.550	108.900	210.150	319.050	436.500	535.500
Jefes Administración de segunda	42.300	98.550	198.450	307.800	426.600	524.250

	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años
Encargados	35.100	74.700	162.900	259.200	364.050	450.000
Contram maestres/Delineantes. Sup. y primeros	34.650	73.350	161.550	258.300	360.900	448.650
Oficiales Administración de primera y segunda	29.250	64.800	148.050	238.500	335.250	414.900
Auxiliares/Ordenanzas	29.250	61.200	131.400	205.650	289.800	359.100
Por cuatrocientos cincuenta y cinco días:						
Oficiales primera y segunda	34.125	69.160	145.145	230.230	320.775	398.580
Oficiales tercera/Peones especializados	33.215	66.885	141.050	222.950	312.130	387.660

Tabla de salarios

	Sueldo Convenio mes	Plus distancia mes	Total mensual	Total doce meses	Total pagas Navidad/julio/ beneficios año	Paga octubre	Total año
Ingenieros	188.400	4.080	192.480	2.309.760	466.470	162.750	2.938.980
Licenciados	181.740	4.080	185.820	2.229.840	454.230	160.260	2.844.330
Peritos/Ingenieros Técnicos	167.490	4.080	171.570	2.058.840	427.320	154.890	2.641.050
Jefes Administrativos de primera/ Jefes Fción.	169.740	4.080	173.820	2.085.840	429.570	155.640	2.671.050
Jefes Administración de segunda/Ayudantes Técnicos	162.630	4.080	166.710	2.000.520	417.870	153.030	2.571.420
Encargados	153.210	4.080	157.290	1.887.480	396.450	149.490	2.433.420
Oficiales Administrativos de primera	150.930	4.080	155.010	1.860.120	392.940	148.650	2.401.710
Delineantes superiores	148.500	4.080	152.580	1.830.960	390.420	147.810	2.369.190
Oficial Administrativo de segunda/Contramastre/Delineante	144.900	4.080	148.980	1.787.760	383.130	146.430	2.317.320
Auxiliar Administrativo/Ordenanzas	135.240	4.080	139.320	1.671.840	354.510	142.530	2.168.880

Tabla de salarios

	Sueldo Convenio diario	Sueldo Convenio anual	Plus distancia día	Plus distancia anual	Plus T. T. día	Plus T. T. año	Pagas Nav./jul. beneficios	Paga octubre	Total anual
Personal a un turno:									
Oficial primero	4.459	1.627.535	206	46.144			343.188	142.360	2.159.228
Oficial segunda	4.411	1.610.015	206	46.144			339.897	141.827	2.137.883
Oficial tercera	4.361	1.591.765	206	46.144			338.862	141.263	2.118.034
Peón especializado	4.035	1.472.775	206	46.144			311.023	137.313	1.967.255
Peón	3.357	1.225.305	206	46.144			254.970	129.131	1.655.549
Personal a dos turnos:									
Oficial primera	4.459	1.627.535	206	46.144	212	52.152	343.188	142.360	2.211.380
Oficial segunda	4.411	1.610.015	206	46.144	212	52.152	339.897	141.827	2.190.035
Oficial tercera	4.361	1.591.765	206	46.144	212	52.152	338.862	141.263	2.170.186
Peón especializado	4.035	1.472.775	206	46.144	212	52.152	311.023	137.313	2.019.407
Peón	3.357	1.225.305	206	46.144	212	52.152	254.970	129.131	1.707.701
Personal a tres turnos:									
Oficial primera	4.459	1.627.535	206	40.994	1.028	224.104	343.188	142.360	2.378.182
Oficial segunda	4.411	1.610.015	206	40.994	1.011	220.398	339.897	141.827	2.353.131
Oficial tercera	4.361	1.591.765	206	40.994	989	215.602	338.862	141.263	2.328.486
Peón especializado	4.035	1.472.775	206	40.994	932	203.176	311.023	137.313	2.165.281
Peón	3.357	1.225.305	206	40.994	885	192.930	254.970	129.131	1.843.329

Nota: Salario Convenio por trescientos sesenta y cinco días.

Plus distancia para un turno, por doscientos veinticuatro días; para dos turnos, por doscientos veinticuatro días, y para tres turnos, por ciento noventa y nueve días.

Rotación dos turnos, por doscientos cuarenta y seis días, y tres turnos, por doscientos dieciocho días.

18543 RESOLUCIÓN de 5 de julio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación el VIII Convenio Colectivo de «KLM Compañía Real Holandesa de Aviación».

Visto el texto del VIII Convenio Colectivo de «KLM Compañía Real Holandesa de Aviación» (código de Convenio número 9003092), que fue

suscrito con fecha 3 de junio de 1996; de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa y la Delegada de personal, en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,