

número, y creado por Decreto 1001/1970, de 8 de abril («Boletín Oficial del Estado» 6 de mayo), desapareciendo en consecuencia la Escuela graduada como Centro independiente aunque continuará funcionando en sus propios locales. Se deja sin efecto la habilitación de tres aulas autorizada por Orden ministerial de 25 de marzo de 1974.

Provincia de Toledo

Municipio: Alcañizo. Localidad: Alcañizo.—Modificación de la Escuela graduada, domiciliada en calle Extramuros, que desaparece como tal. A tal efecto, se suprime una unidad escolar de asistencia mixta de Educación General Básica, quedando como unitaria mixta.

Municipio: Aldeanueva de Barbarroja. Localidad: Aldeanueva de Barbarroja.—Modificación de la Escuela graduada «Santiago Apóstol», domiciliada en calle Eras Altas, que contará con cuatro unidades escolares de asistencia mixta de Educación General Básica; una unidad escolar de Educación Preescolar —párvulos— y Dirección con curso. A tal efecto, se suprimen una unidad escolar de niños y dos unidades escolares de niñas de Educación General Básica y se transforman en unidades escolares de asistencia mixta de Educación General Básica las dos unidades escolares de niños y las dos unidades escolares de niñas de Educación General Básica que con la unidad escolar de Educación Preescolar —párvulos— quedan en el Centro.

Municipio: Buenaventura. Localidad: Buenaventura.—Modificación de la Escuela graduada «Nuestra Señora del Buen Suceso», domiciliada en calle de las Escuelas, que contará con tres unidades escolares de asistencia mixta de Educación General Básica; una unidad escolar de Educación Preescolar —párvulos— y Dirección con curso. A tal efecto, se suprime una unidad escolar de niños y se transforman en unidades escolares de asistencia mixta de Educación General Básica la unidad escolar de niños y las dos unidades escolares de niñas que con la unidad escolar de Educación Preescolar —párvulos— quedan en el Centro.

Municipio: Carmena. Localidad: Carmena.—Modificación de la Escuela graduada «Cristo de la Cueva», que contará con tres unidades escolares de asistencia mixta de Educación General Básica; una unidad escolar de Educación Preescolar —párvulos— y Dirección con curso. A tal efecto, se suprime una unidad escolar de niños de Educación General Básica y se transforman en unidades escolares de asistencia mixta de Educación General Básica la unidad escolar de niños y las dos unidades escolares de niñas que con la unidad escolar de Educación Preescolar —párvulos— quedan en el Centro.

Municipio: Los Cerralbos. Localidad: Los Cerralbos.—Modificación de la Escuela graduada «Santísimo Cristo del Consuelo», domiciliada en calle Calvo Sotelo, que contará con tres unidades escolares de asistencia mixta de Educación General Básica; una unidad escolar de Educación Preescolar —párvulos— y Dirección con curso. A tal efecto, se suprime una unidad escolar de niños de Educación General Básica y se transforman en unidades escolares de asistencia mixta de Educación General Básica la unidad escolar de niños y las dos unidades escolares de niñas que con la unidad escolar de Educación Preescolar —párvulos— quedan en el Centro.

Municipio: Los Navalucillos. Localidad: Los Navalucillos.—Modificación del Colegio Nacional «Nuestra Señora de las Saleras», que contará con 11 unidades escolares de asistencia mixta de Educación General Básica; dos unidades escolares de Educación Preescolar —párvulos— y Dirección con curso. A tal efecto, se transforman en unidades escolares de asistencia mixta de Educación General Básica las siete unidades escolares de niños y las seis unidades escolares de niñas que funcionaban en el Centro y se transforman igualmente dos de estas unidades escolares de asistencia mixta de Educación General Básica en dos unidades escolares de Educación Preescolar —párvulos—.

Municipio: Puerto de San Vicente. Localidad: Puerto de San Vicente.—Modificación de la Escuela graduada «Jacinto Benavente», domiciliada en calle Escuelas, que contará con dos unidades escolares de asistencia mixta de Educación General Básica y Dirección con curso. A tal efecto, se suprime una unidad escolar de niñas de Educación General Básica y se transforman en unidades escolares de asistencia mixta la unidad escolar de niños y la unidad escolar de niñas que quedan en el Centro.

Municipio: Sevilla de la Jara. Localidad: Buenasbodas.—Modificación de la Escuela graduada «San Blas», domiciliada en calle Eras, 1, que contará con tres unidades escolares de asistencia mixta de Educación General Básica y Dirección con curso. A tal efecto, se suprime una unidad escolar de niñas de Educación General Básica y se transforman en unidades escolares de asistencia mixta de Educación General Básica las dos unidades escolares de niños y la unidad escolar de niñas con que contaba el Centro.

Municipio: Las Ventas con Peña Aguilera. Localidad: Las Ventas con Peña Aguilera.—Modificación de la Escuela graduada «Nuestra Señora del Águila», domiciliada en calle Conde de Casal, 1, que contará con seis unidades escolares de asistencia mixta de Educación General Básica; una unidad es-

colar de Educación Preescolar —párvulos— y Dirección con curso. A tal efecto se suprime una unidad escolar de niños de Educación General Básica y se transforman en unidades escolares de asistencia mixta de Educación General Básica las tres unidades escolares de niños y las tres unidades escolares de niñas que quedan en el Centro.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. I.

Madrid, 5 de mayo de 1978.—P. D., el Subsecretario, Antonio Fernández-Galiano Fernández.

Ilmo. Sr. Director general de Educación Básica.

MINISTERIO DE TRABAJO

17673 *ORDEN de 17 de mayo de 1978 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don José Esteller Redondo y otros y seguido ante el Tribunal Supremo.*

Ilmo. Sr.: Habiendo recaído resolución firme en 27 de diciembre de 1978, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don José Esteller Redondo y otros, y seguido ante el Tribunal Supremo.

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo número cuatrocientos un mil sesenta y cinco (bis), promovido por el Procurador señor Gómez Trevijano en nombre y representación de don José Esteller Redondo y otros señalados en el encabezamiento contra la Resolución de la Dirección General de Trabajo de diecinueve de mayo de mil novecientos setenta y uno, resolución que se declara válida y eficaz por estar ajustada a derecho; todo ello sin expresa condena en costas.

Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» e insertará en la «Colección Legislativa», lo pronunciamos, mandamos y firmamos: Paulino Martín Martín, José Luis Ruiz Sánchez y Pablo García Manzano (rubricados).»

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. I.

Madrid, 17 de mayo de 1978.—P. D., el Subsecretario, Gerardo Harguindey Banet.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

17674 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que acuerda homologar el Convenio Colectivo de la Empresa «Cristalería Española, S. A.».*

Visto el expediente de homologación del Convenio Colectivo de la Empresa «Cristalería Española, S. A.» y

Resultando que con fecha 17 de marzo de 1978, don Pedro María Barrondo Iglesias, como representante legal de la Empresa «Cristalería Española, S. A.», presentó escrito al que acompaña el Convenio Colectivo de la Empresa, firmado por las partes el día 14 de marzo de 1978, según acta que acompaña para que previos los trámites preceptivos fuese homologado por esta Dirección General y publicado en el «Boletín Oficial del Estado».

Resultando que con fecha 22 de marzo de 1978, en cumplimiento del Real Decreto 3287/1977, se procedió por esta Dirección General a la suspensión del plazo para su homologación, solicitando información a la Empresa sobre datos del citado Convenio.

Resultando que el día 14 de abril de 1978 fue remitida la documentación solicitada por la Empresa a esta Dirección General.

Resultando que remitido el texto del Convenio junto con el informe técnico de esta Dirección General a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, conforme al artículo primero del Real Decreto 3287/1977 fue remitido por la misma con fecha 11 de mayo del corriente autorizando la homologación en sus propios términos.

Considerando que esta Dirección General es competente para proceder a la homologación del Convenio acordado por las partes, disponer su inscripción en el Registro correspondiente y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a tenor del artículo 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre; Real Decre-

to 3287/1977, de 19 de diciembre; Real Decreto-ley 43/1977, y demás disposiciones concordantes.

Considerando que el presente Convenio se ajusta a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en las disposiciones citadas, de manera especial, al Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y de empleo. Igualmente no se observa violación a norma alguna de derecho necesario, violación que conllevaría la nulidad del artículo infractor, por lo que procede su homologación.

Vistas las disposiciones citadas y demás de pertinente aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero. Homologar el Convenio Colectivo «Cristalería Española, S. A.», haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo quinto, párrafo segundo y séptimo del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo. Notificar esta resolución a la representación social y empresarial de la Comisión Deliberante, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 18/1973, de 11 de diciembre, por tratarse de resolución homologatoria no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

Tercero. Disponer la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» y ordenar su inscripción en el Registro correspondiente.

Madrid, 10 de mayo de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

«Cristalería Española, S. A.». Representación social de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Cristalería Española».

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

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCION 1.ª 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 2.ª 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».

Art. 3.º *Ambito territorial.*—Las normas de este Convenio serán de aplicación en los centros de trabajo que «Cristalería Española, S. A.», tiene instalados en:

Alcalá de Guadaíra (Sevilla).
Alcalá de Henares (Textil y Aislamiento).
Arbós del Penedés (Tarragona).
Azuqueca de Henares (Guadalajara).
Barcelona.
Echegarri (Vizcaya).
Hortaleza (Madrid).
Madrid.
Pallejá (Barcelona).
Renedo de Piélagos (Santander).
Silla (Valencia).
Valladolid.
Igualmente serán aplicadas en las Delegaciones comerciales de la Sociedad.

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 1978 y finalizando el 31 de diciembre de 1978.

Art. 5.º *Prórroga.*—Finalizado el plazo de vigencia de este Convenio se entenderá prorrogado por periodos 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 3.ª 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 aquellos a quienes personalmente les afecten.

Dado que en el presente Convenio se establece una escala única de calificación del personal, que sustituye a las tres escalas existentes hasta el 31 de diciembre de 1977, para garantizar a nivel personal un incremento mínimo del salario Con-

venio de enero de 1978, respecto al percibido en diciembre de 1977, se establece un «complemento de unificación», en las condiciones que se fijan en el artículo 46.

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, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

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 4.ª 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 nueve miembros por cada una de las partes firmantes.

Los miembros de la representación social serán nombrados uno por cada Centro de los incluidos en este Convenio.

Art. 11. *Reuniones.*—La Comisión paritaria de vigilancia del Convenio se reunirá cuando por una de las partes se 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 la Comisión tendrán carácter vinculante cuando, transcurridos quince días desde la notificación de los mismos a los restantes miembros del Comité Central de Coordinación, no se manifieste expresamente el desacuerdo de alguno de sus miembros.

Caso de no lograrse el acuerdo entre el Comité Central y la representación de la Dirección, se someterá la cuestión en litigio a la autoridad laboral que homologó el Convenio, para su interpretación.

CAPITULO II

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

SECCION 1.ª 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 lo comunicará a los representantes del personal, indicando el número de puestos a cubrir.

La contratación de este personal se regirá por las siguientes normas:

a) La Dirección del centro podrá reservarse, en cada convocatoria de personal de nuevo ingreso, hasta un máximo del 20 por 100 de los puestos a cubrir.

b) La determinación de las condiciones exigibles para el ingreso serán fijadas por la Dirección del centro.

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

d) Admitiendo el criterio de contratación del trabajador más apto para cada puesto de trabajo, se seguirá el siguiente orden de preferencia para el ingreso:

1. Los hijos de los trabajadores de la Empresa fijos en plantilla.
2. Los trabajadores en paro.

Antes de proceder a la contratación exterior serán agotadas todas las posibilidades de cubrir las vacantes o plazas de nueva creación con personal de la Empresa, sea del mismo o de distinto centro, dando carácter prioritario al personal «excedente».

Todo el personal de nuevo ingreso estará sujeto a un periodo de prueba, cuya duración máxima será la establecida en las disposiciones legales vigentes.

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 dieciocho años, en el primer supuesto, o terminen el período de aprendizaje, en el segundo.

SECCION 2.ª ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 14. Facultad de organización.—La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, que informará a los representantes del personal del respectivo centro con la antelación suficiente por si existiese alguna objeción a tener en cuenta de cuantos cambios de carácter permanente afecten al personal incluido en el Convenio y sean debidos a modificaciones en la organización general del trabajo.

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 dárseles un carácter prioritario que posibilite la preparación necesaria para alcanzar con éxito la participación.

A tal fin, los artículos 16 y 37 de este Convenio desarrollan las acciones a poner en práctica durante el presente año 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.

Existen otros campos en los que es necesario ampliar el grado de intervención, y a tal fin se acuerda crear una Comisión paritaria, compuesta por ocho miembros de cada representación, que durante el presente año forme grupos de trabajo de cuatro miembros, dos de cada representación, para estudiar los problemas relacionados con el tema de la «Humanización del trabajo», en los aspectos de:

- Mejora de condiciones de trabajo.
- Seguridad e higiene.
- Ambientes laborales.
- Experimentación de grupos autónomos de trabajo.

Para el estudio y aplicación en nuestra Empresa de otras áreas de participación, tales como: Control del propio trabajo, asistencia a reuniones con Dirección, etc.; otro grupo de trabajo de dos representantes sociales y dos de la Dirección, comenzará un estudio, tomando como base el balance social de la Empresa y las disposiciones legales, cuya elaboración está realizando el Gobierno y que se refieren a:

- Acción sindical en la Empresa.
- Código de derechos del trabajador.
- Reforma de la Empresa.

El nombramiento de los miembros de los grupos de trabajo se efectuará posteriormente, acordándose que la primera reunión se celebre antes del 30 de abril, con asistencia de la totalidad de sus miembros y en ella se fijarán los programas de trabajo y fechas de terminación de los distintos estudios, para su presentación al Comité Central de Coordinación y a la representación de 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 medios de llegar a una mayor participación, sustentados en hechos veraces y no en bulos y rumores perturbadores.

Como objetivos de la Información se establecen los siguientes:

- a) Establecimiento de canales eficaces de comunicación de forma permanente, entre todos los niveles de la Empresa, utilizando los medios necesarios.
- b) Confeción y difusión de documentación que recoja datos socioeconómicos de interés para todo el personal, adaptando, en la medida de lo posible, estas informaciones a los criterios establecidos en el balance social de la Empresa, hasta llegar a su completa elaboración.

La información se orientará en tres direcciones:

- 1.ª Información descendente, que trate de hacer llegar las comunicaciones de la Dirección a todos los niveles del personal.
- 2.ª Información ascendente, que tratará de hacer llegar a la Dirección todas las comunicaciones que el personal desee.
- 3.ª Información horizontal, que permita hacer circular la información de los distintos grupos o niveles profesionales interesados en un mismo problema.

Los medios para que la información funcione eficazmente serán, en cada caso, los que se consideren más adecuados al momento y la situación de que se trate; a título puramente indicativo podemos señalar:

- Libro de acogida del personal de nuevo ingreso.
- Boletines y revistas de Empresa.
- Reuniones con Comités de Información y Comunicación.

- Asambleas informativas.
- Informaciones grabadas.
- Peticiones de información del personal a la Dirección.
- Entrevistas individuales o en grupos.

Tan pronto como se organicen los Servicios de Información, serán nombradas Comisiones de Información en cada Centro, como órgano de colaboración y verificación de la aplicación de la política informativa.

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.

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 exigible 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 dentro del mismo departamento o sector, cuando sean de corta duración y para atender necesidades de servicio, los realizarán los mandos del departamento o sector, previa información a los representantes de los trabajadores, salvo en casos imprevisibles.

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. Cambio de centro de trabajo.—En el supuesto de que por necesidades del servicio o creación de nuevas instalaciones, sea preciso trasladar a algún trabajador de los comprendidos en este Convenio a otro centro de trabajo, el cambio se regirá por las normas que para convocatorias de promoción se fijan en el presente Convenio.

Cuando se trate de propuesta individual, se requerirá la información previa a los representantes del personal del centro de destino y la aceptación del interesado.

SECCION 3.ª 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 y la promoción del personal se realizará por aplicación del método de valoración.

Este método de valoración se aplicará durante el año 1978 y las modificaciones que se estimen oportunas introducir por la Comisión Central de Valoración tendrán vigencia a partir del año 1979 (1 de enero).

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 realizará a través de sus correspondientes Servicios de Organización. Los representantes de los trabajadores intervendrán en la ratificación de estos resultados, a través de las Comisiones que se señalen al efecto.

Realizada la valoración de todos 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 criterio del Comité de Valoración del Centro, la necesidad de una nueva valoración.

Se seleccionarán puestos tipo que habrán de ser valorados por la Comisión Central y servirán de puntos de referencia en relación con los cuales se jerarquizarán todos los demás.

Art. 20. Revisiones 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, motivan 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 Relaciones Humanas, para ser estudiado por la Comisión de Valoración del Centro y posteriormente, 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 revisión.

El plazo para efectuar cualquier revisión no podrá ser superior a cuarenta y cinco días para la Comisión de Valoración del Centro, y de noventa días para la Comisión Central de Valoración.

Art. 21. Comisiones de Valoración.

1) 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.

Dichas Comisiones estarán constituidas por:

- a) Dos representantes de la Dirección del Centro.
- b) Dos representantes de los trabajadores.
- c) El responsable de organización o Técnico encargado de la explotación 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 esta Comisión 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 17/1977, 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, estando a disposición de los miembros de la Comisión de Valoración del Centro para las consultas que quieran efectuar de los mismos.

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

- a) 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.
- b) Estudiar las propuestas de las Comisiones de Valoración de los Centros incluidos en este Convenio y tomar una decisión sobre las mismas.
- c) Valorar los puestos tipo que servirán de referencia para la jerarquización de todos los demás.
- d) Estudiar modificaciones al Método de Valoración, cuando se estimen necesarias.

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 conocen 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.

Dado que en el presente Convenio se han unificado las calificaciones existentes al 31 de diciembre de 1977, en el artículo 63, se hacen figurar las equivalencias.

Al efecto 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	Núm. de tarifa empleados	Subalternos
A	10	7	6
B	9	7	6
C	9	7	6
D	9	7	6
E	8	5	5
F	8	5	5
G	8	5	5
H	8	5	5
I	8	5	5
J	4	4	4
K		4	4
L		4	4
M		4	4
N		3	3
O		3	3
P		3	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 admita 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 1.ª 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 responsabilidad deban ser de libre designación. La Dirección del Centro presentará a los representantes la relación de estos puestos para 1978.

Si durante el año se presentara algún puesto no recogido en el acuerdo anterior, se estudiará conjuntamente la posibilidad de su inclusión.

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

- a) Por existir variación de las funciones propias del puesto de trabajo, en forma tal que modifique 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.

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

Los «excedentes» tendrán prioridad para ocupar vacantes, siempre que cumplan las exigencias del puesto a cubrir; en el resto de los casos, estarán en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores y para optar a una vacante deberán concurrir a la correspondiente convocatoria.

La Comisión de representantes estará informada de los «excedentes» que, en cada momento, existan en su centro de trabajo.

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. *Convocatorias*.—Producida la vacante, la Dirección publicará las normas a las que habrá de ajustarse la promoción, en una convocatoria que deberá incluir, como mínimo:

- a) Denominación del puesto de trabajo.
- b) Escalón del puesto de trabajo convocado.
- c) Departamento.
- d) Escalones de origen de los candidatos.
- e) Instrucción mínima básica (no se pedirán títulos, salvo en los casos en que sean exigidos por imperativo legal).
- f) Programa de materias.
- g) Aptitudes físico-síquicas del puesto.
- h) Plazos, lugar, fecha, hora y composición del Tribunal.
- i) Condiciones de traslado, cuando pueda ser cubierta por personal de otro centro de los incluidos en este Convenio.

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. El personal en vacaciones será informado de las convocatorias que se puedan producir en su ausencia, si manifiestan su interés por ello.

El orden de prelación para las convocatorias será el siguiente: En primer lugar, se establecerá la convocatoria para el centro donde exista la vacante. Caso de no ser cubierta por personal de dicho centro, ésta se hará extensiva a los restantes centros de la Sociedad incluidos en este Convenio. Si tampoco se cubriera en esta segunda convocatoria, la Dirección del centro quedaría en libertad de contratar a una persona del exterior, siempre que supere las mismas pruebas exigidas al personal de la Empresa.

Art. 29. *Tribunales calificadoros*. El Tribunal calificador estará compuesto por cuatro miembros; dos serán elegidos por los representantes del personal de entre ellos, y los otros dos por la Dirección del centro, uno de los cuales será el Jefe del departamento al que corresponda la plaza objeto de la convocatoria, que presidirá asesorado por el responsable del Servicio de Formación de Relaciones Humanas del Centro.

Si a juicio de algún componente del Tribunal es necesario el concurso de un miembro representante de un centro de Formación Profesional, éste sería presentado al Tribunal previamente, quien juzgará sobre su solvencia e imparcialidad antes de decidir su incorporación.

Art. 30. *Prioridades*.—En igualdad de puntuación en las pruebas de aptitud, se dará prioridad para ocupar la vacante convocada al candidato con más antigüedad en la Empresa; en segundo término y en igualdad de antigüedad, la preferencia recaerá sobre aquellos candidatos que hayan asistido a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que dichos cursos tengan relación con el puesto a cubrir, si bien, en este caso, quedará a la libre decisión de la Comisión conjunta, Dirección y representantes del personal, la facultad de decidir las normas a aplicar.

Art. 31. *Pruebas*.—Las pruebas para la selección del personal podrán consistir, a juicio del Tribunal calificador, en:

- Exámenes teóricos.
- Exámenes prácticos o teórico-prácticos.
- Pruebas psicotécnicas.

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.

Art. 32. *Realización de las pruebas*.—Las pruebas se realizarán por escrito en su aspecto teórico y versarán sobre el programa previamente confeccionado y al que deberán ceñirse.

Deberá proporcionarse información sobre el alcance de los temas y su profundidad. La prueba práctica se realizará en el lugar que el Tribunal designe, siendo relacionada con la especialidad convocada.

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

Art. 33. *Determinación de las pruebas*.—Será facultad del Tribunal la determinación de las pruebas, de acuerdo con el temario del programa de materias establecido. Esta determinación la realizará el Tribunal el mismo día del examen y con la antelación mínima necesaria.

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 puedan ser considerados idóneos o si la vacante debe ser declarada desierta.

El Tribunal calificador decidirá en qué convocatorias considera 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. 34. *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 períodos 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 períodos 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 períodos, informando previamente al Tribunal calificador de las razones que justifican la decisión.

Estos períodos 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 dos puestos, contenida en el apartado «Aprendizaje» de ambos, es lo que se considera como período de formación. Cuando no existan aspectos comunes se considerará como período mínimo de formación el tiempo señalado en el apartado «Aprendizaje» de la ficha de conocimientos del puesto a ocupar.

El período de adaptación se corresponde con el recogido en el apartado «Experiencia».

El período 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 período 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 aquel que haya sustituido al que promocione conozca su situación, se le 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 consolidara éste, el candidato calificado en segundo lugar en las pruebas de selección pasará a iniciar los períodos 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. 35. *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 desempeña. 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 párrafo anterior no será aplicable a los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad laboral transitoria, permisos y excedencias forzosas 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. 36. *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 correspondían.

Art. 37. *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, etc.), viajes, estancias y salarios serán financiados por la Empresa.
2. Las acciones de formación se orientarán a cuatro fines:

a) Elevación del nivel cultural general de todos los trabajadores, para lo que se destina una cantidad de 2.000.000 de 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 2.500.000 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 estos 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 1.ª JORNADA - HORARIOS

Art. 38. *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 1.890 horas anuales de trabajo efectivo. Las horas de trabajo efectivo se entienden de presencia y actividad en el puesto de trabajo, 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 trabajadas, hubieran disfrutado los trabajadores de cada Centro en el año 1977.

En el caso de que la productividad media acumulada del conjunto de los Centros incluidos en este Convenio, alcanzase al 30 de junio de 1978, un coeficiente K (definido en el artículo 52 de este Convenio) igual o superior a 1,1, el número total de horas anuales fijado como jornada de trabajo en el párrafo anterior, se reduciría a 1.864 horas anuales.

Para el personal que trabaje a turno total, la jornada de trabajo será la que resulta 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, que se le abonarán al precio fijado en el artículo 53.

Art. 39. *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 duración mínima de cada jornada de trabajo diaria, de lunes a viernes, será de siete horas y la máxima de ocho y media horas.

b) 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, a efectos del cómputo de horas.

c) La jornada semanal máxima no podrá superar las cuarenta y cuatro horas que marca la Ley.

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.

Ambas representaciones, conscientes de la situación de paro existente actualmente en el país, desean dejar constancia que el planteamiento de jornadas continuadas, pretende favorecer 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 trabaje a turno total estará obligado a trabajar los días festivos, con el abono de las cantidades que por tal concepto se señalan en el artículo 49, y sin descanso compensatorio, siempre 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, con independencia de los festivos, sobre el horario general, se abonará de conformidad con lo establecido en el artículo 38 de este Convenio.

Cuando un trabajador a jornada normal pase temporalmente a sustituir a otro trabajador a turno, 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 53.

SECCION 2.ª VACACIONES

Art. 40. *Duración.*—Se establece que a partir de la entrada en vigor de este Convenio, el período 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.

El personal a turno total podrá optar entre acogerse a lo establecido en este artículo con carácter general o la modalidad de vacaciones vigente en el año 1977.

Al personal a 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.

El trabajador podrá fraccionar sus vacaciones tantas veces como lo desee, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

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. 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 cinco días laborables complementarios de vacaciones al personal nacido en el año 1915 y anteriores. Estos días deberán disfrutarse entre los meses de enero-abril y octubre-diciembre.

Art. 41. *Periodos de disfrute y bonificaciones.*—Se considerará 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 períodos de distinta bonificación, se aplicará, en todos los casos, la bonificación que corresponda al período en que se disfrute la mayor parte del total.

c) En caso de vacaciones fraccionadas, sólo habría lugar a bonificación si todas están comprendidas dentro de los períodos 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. 42. *Retribución en vacaciones.*—Ambas representaciones adoptan el acuerdo de que la remuneración a percibir por el trabajador durante el período 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 período 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.
- Complemento de productividad vigente en la fecha del disfrute de las vacaciones.

La Comisión Deliberadora queda 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. 43. *Estructura de la remuneración.*—Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios que devenguen por períodos mensuales.

El pago de los mismos se efectuará el último día laborable del mes, según el horario de jornada normal. Con objeto de tener tiempo suficiente para la confección de la nómina dentro de la fecha señalada, los conceptos retributivos variable (turnos, nocturnos, domingo, 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, etcétera) y regularizándose al 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. 44. *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. 45. *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, el término de su período de aprendizaje. El cambio de escala de la antigüedad seguirá efectuándose como hasta ahora, el 1 de enero y el 1 de julio para los ingresados en los trimestres anexos a estas fechas.

Art. 46. *Complemento de unificación.*—De acuerdo con lo previsto en el artículo 6.º para garantizar, a nivel personal, un incremento sobre el salario percibido en diciembre de 1977, se establece un complemento de unificación anual a percibir en catorce pagas.

La cuantía del complemento de unificación será la diferencia entre 1) y 2), siendo:

- 1) Salario Convenio, catorce meses (salario base más complementos de calificación A y B), vigente al 1 de enero de 1977, incrementado con el 26,4 por 100 sobre el cuadro de remuneraciones mínimas existente en la misma fecha, para el grado o nivel en que estuviera encuadrado en diciembre de 1977.
- 2) Salario Convenio, catorce meses, vigente a partir del 1 de enero de 1978, para el escalón de calificación garantizado.

Estos complementos de unificación se revisarán con la misma periodicidad y porcentaje que el salario Convenio.

Dichos complementos de unificación serán reducidos en caso de promoción, en una cuantía equivalente al 30 por 100 de la diferencia entre el salario anual Convenio del escalón de origen y el de promoción.

Art. 47. *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 personal de origen.—El personal que tenga reconocido este complemento lo seguirá percibiendo con las condiciones de revisión actuales.

3. Complemento personal anual.—El personal incluido en el presente Convenio percibirá un complemento personal anual, cuya cuantía mínima será, para el año 1978, de 10.000 pesetas netas/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. 48. *Complementos de puesto de trabajo.*—Para compensar las molestias ocasionadas al personal por el hecho de trabajar a turno, de noche y en domingo, se establece un complemento para estos tres conceptos, de acuerdo con las siguientes condiciones:

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

Se fija el complemento por hora nocturna trabajada en las siguientes cantidades:

	Ptas/hora
Escalones A al H	18,06
Escalones I al P	19,74

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 las cuantías 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 los siguientes pluses:

	Ptas/hora
Escalones A al H	5,94
Escalones I al P	6,80

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 los siguientes pluses:

	Ptas/hora
Escalones A al H	4,34
Escalones I al P	6,15

c) Turnos especiales.—Personal que realiza su trabajo en dos turnos de ocho horas, siempre que uno de ellos sea de noche, incluyendo festivos y domingos con descanso semanal compensatorio; percibirán por cada hora de trabajo así prestada los siguientes pluses:

	Ptas/hora
Escalones A al H	5,94
Escalones I al P	6,80

d) 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 los siguientes pluses:

	Ptas/hora
Escalones A al H	4,34
Escalones I al P	6,15

e) Personal que realiza su trabajo en dos turnos, alternativos de mañana y tarde; percibirán por cada hora efectivamente trabajada a turno los siguientes pluses:

	Ptas/hora
Escalones A al H	2,90
Escalones I al P	3,40

Las percepciones de 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, tienen la parte proporcional de gratificaciones, vacaciones y descansos compensatorios y, por consiguiente, en el importe global que se ha señalado se incluyen todas estas 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 c) precedentes), con descanso semanal compensatorio, percibirán como complemento por trabajar en domingo las siguientes cantidades por hora realmente trabajada:

	Ptas/hora
Escalón A	44,55
Escalones B, C y D	47,40
Escalones E, F y G	53,62
Escalones H, I y J	64,98
Escalones K, L y M	78,50
Escalones N, O y P	94,41

b) El personal de jornada normal o que habitualmente trabaja o 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 53.

Art. 49. 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 y especial, sin descanso compensatorio del festivo. Con independencia de la retribución normal que por el hecho de trabajar ese día le corresponda, percibirá los suplementos que figuran a continuación, por hora realmente trabajada.

	Ptas/hora
Escalón A	234
Escalones B, C y D	251
Escalones E, F y G	279
Escalones H, I y J	310
Escalones K, L y M	333
Escalones N, O y P	382

Para el cómputo de festivos se tendrá 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) Personal que realiza su trabajo en jornada normal o que trabaja a turnos con descanso en domingos y festivos. Si trabaja en festivo sin descanso compensatorio, percibirá las horas realmente trabajadas con la retribución que para las extraordinarias en domingo y festivo se fijan en el artículo 53 de este Convenio.

Art. 50. Descanso semanal compensatorio coincidente con festivo.—Cuando el personal que trabaja a turno le coincide el descanso semanal compensatorio del domingo con un día festivo, percibirá por este día, además de la retribución corres-

pondiente al de descanso, los suplementos horarios que figuran a continuación, calculados sobre ocho horas:

	Ptas/hora
Escalón A	71
Escalones B, C y D	75
Escalones E, F y G	81
Escalones H, I y J	103
Escalones K, L y M	116
Escalones N, O y P	131

Art. 51. Factores de indemnización.—Para determinar las condiciones de trabajo en que se desarrolla cada puesto, es decir, para medir el ruido, temperatura, polvo, humos, gases, etcétera, se ha confeccionado un método de valoración ambiental.

La determinación de las condiciones ambientales de cada puesto de trabajo se realizará por una Comisión de Técnicos de la Empresa y del exterior, antes del 31 de mayo de 1978. Los resultados obtenidos serán sometidos a una Comisión de representantes de los trabajadores nombrada al efecto.

Obtenido el acuerdo de esta Comisión, serán informados los representantes de los trabajadores de cada centro incluido en este Convenio del conjunto de las valoraciones obtenidas, que serán remitidas para aprobación a la autoridad laboral que homologó el Convenio.

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

	Ptas/hora
Grado 1	3,50
Grado 2	5,00
Grado 3	7,80
Grado 4	10,60

De acuerdo con los resultados de la valoración, se realizarán las regularizaciones económicas que procedan, ya que los grados de los factores de indemnización actuales se mantendrán hasta el momento de la terminación de la revisión de los puestos.

Ambas partes acuerdan que los factores de indemnización obtenidos en esta revisión, realizada el 31 de mayo de 1978, permanecerán inalterables durante todo el año 1978, siempre que no varíen sensiblemente las condiciones de trabajo.

Anualmente se realizará una revisión general de todos los puestos para medir sus condiciones ambientales. Los resultados obtenidos en cada revisión serán de aplicación a partir del 1 de enero del año siguiente; bien entendido que aquellos puestos que hubieran modificado sus condiciones ambientales, mejorándolas, disminuirán la indemnización, si así corresponde de acuerdo con los valores obtenidos. Y aquellos otros en los que las condiciones de trabajo hubiesen empeorado, dando lugar a un grado superior, comenzarán a percibir, a partir del momento de la revisión, la indemnización correspondiente al nuevo factor, retrotrayéndose los efectos económicos desde la fecha de la reclamación.

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

Art. 52. 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 incentivo, tareas o destajos.

La prima global de producción se calcula 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:

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

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

Menor de 0,89, por causas imputables a los trabajadores	750
Menor de 0,89, por causas no imputables a los trabajadores	1.000
De 0,9 a 1,03	1.400

De 1,04 a 1,07	1.800
De 1,08 a 1,11	1.800
De 1,12 a 1,15	2.200
De 1,16 a 1,25	2.700
Más de 1,25	3.000

La determinación de la producción real del mes de que se trate y la producción real media del año anterior se realizará con las mismas unidades técnicas, es decir, aplicando los mismos coeficientes de ponderación a las unidades producidas. Los puntos asignados a cada uno de los escalones de valoración serán los siguientes:

	Puntos
Escalones A al F	1,80
Escalones G al J	2,25
Escalones K al P	3,50

En el supuesto de que algún trabajador tuviera unos puntos de P. G. O., según su grado o nivel al 31 de diciembre de 1977, superiores a los que puedan corresponderle de P. G. P., según su escalón de calificación a partir de enero de 1978, percibirá un «complemento de P. G. P.» en una cuantía anual igual al producto de la diferencia de puntos de prima por 19.600 pesetas. Este complemento será suprimido cuando por promoción el coeficiente de P. G. P. del nuevo puesto sea igual o superior al que tenía al 31 de diciembre de 1977.

De producirse una prima media anual superior a 1.400 pesetas, a final de año se regularizará la diferencia.

Los valores punto/mes se reducirán a valores hora para el pago. La prima se devengará por hora normal realmente trabajada. Los centros que no tengan producción propia percibirán la media ponderada de los restantes centros de la Sociedad. La prima podrá ser reducida total o parcialmente como consecuencia de sanción.

Art. 53. *Horas extraordinarias.*—Los valores de las horas extraordinarias serán los que figuran a continuación:

Escalones	Jornada normal	Dif. Jorn. T. total	Domingos, festivos y nocturnos
A	210	225	240
B, C, D	225	243	260
E, F, G	240	260	280
H, I, J	255	278	300
K, L, M	320	340	360
N, O, P	380	418	455

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 calculada por exceso.

Art. 54. *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 o P. G. P., 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:

	Pesetas
Escalones A y B	6.000
Escalones C al F	6.500
Escalones G y H	7.000
Escalones I al M	7.500
Escalones N al P	8.000

Estas cantidades se incrementarán con el importe del 6 por 100 sobre la antigüedad de cada trabajador correspondiente a doce meses. Sólo tendrán derecho a la participación en beneficios los trabajadores fijos en plantilla.

Art. 55. *Complemento por I. P. C.*—Por ambas Representaciones se acuerda que la tabla de salarios convenio al 1 de enero de 1978, que figura como anexo número 1, se verá incrementada a lo largo del referido año 1978 en las fechas y porcentajes que figuran a continuación, con independencia del valor que realmente alcance el índice de precios de consumo en los referidos periodos:

1 de abril de 1978:

4 por 100, que se aplicará a los meses de abril, mayo y junio.

1 de julio de 1978:

7,5 por 100, que se aplicará a los meses de julio, agosto, septiembre y gratificación de julio.

1 de octubre de 1978:

11 por 100, que se aplicará a los meses de octubre, noviembre, diciembre y gratificación de Navidad.

Las tablas de salario convenio, incrementadas con el complemento por I. P. C., vigentes en cada una de las fechas de revisión indicadas son las que figuran en el anexo número 3 de este Convenio.

Estas cifras se pactan para respetar lo dispuesto en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, y disposiciones complementarias y poder de antemano conocer el importe que las revisiones tendrán en la masa salarial para no superar los topes establecidos en las referidas normas legales.

Si en cualquier momento de la vigencia de este Convenio fueran modificados por disposición legal los topes salariales establecidos en este momento, se reunirá la Comisión de Vigilancia del Convenio para estudiar las modificaciones a introducir en los índices de revisión, de acuerdo con las normas legales.

CAPITULO VI

Disposiciones varias

Art. 56. *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 una prima diaria por asistencia al trabajo, cuyo valor día se incrementará en función de la reducción del índice de absentismo 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 periodo, percibiéndose con carácter individual.

El valor de esta prima, según los índices trimestrales de absentismo, se registrará por la siguiente tabla:

Valor Periodo	12 ptas/día	22 ptas/día	32 ptas/día	42 ptas/día
1.º trimestre	Hasta 5,32	5,31-5,04	5,03-4,48	4,47-3,42
2.º trimestre	Hasta 5,83	5,82-5,52	5,51-4,91	4,90-4,29
3.º trimestre	Hasta 4,41	4,40-4,18	4,17-3,72	3,71-3,25
4.º trimestre	Hasta 4,78	4,77-4,53	4,52-4,03	4,02-3,52

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

Art. 57. *Personal Subalterno.*—El personal hasta ahora encuadrado en la categoría de Subalterno, será acoplado a la unificación de tablas salariales en el escalón que le corresponda, de conformidad con lo establecido en la tabla de equivalencias del artículo 63 de este Convenio.

Los complementos de origen que vienen percibiendo serán revisados con los I. P. C. que se apliquen al resto del personal.

Cuando fuera necesario cubrir nuevas vacantes de personal Subalterno, será preciso distinguir dos circunstancias:

1.ª 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 conservarán a título personal, la retribución y categoría o escalón de encuadramiento que tuviera reconocido en el momento del paso.

2.ª 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. 58. *Representación de los trabajadores.*

1. Comités de Centro.—Hasta tanto se acuerde la aplicación de las disposiciones legales sobre representación de los trabajadores en la Empresa y se efectúen las correspondientes elecciones sindicales, se reconocen como representantes de los trabajadores a los que como tales vienen actuando.

A partir del momento en que hayan sido realizadas las referidas elecciones, la representación de los trabajadores se ajustará en todo a lo previsto por las Leyes, reconociéndose a los representantes los derechos que las mismas establezcan.

2. Comité Central de Coordinación entre Centros.—Además de los Comités de Centro 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 27.

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 periodos 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 redactarán el Secretario 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:

1.ª Comisión 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 referendados por el Pleno del Comité Central de Coordinación, en una de sus reuniones ordinarias.

2.ª Comisión de Arbitraje.—Se nombrarán para decidir en cuestiones especializadas, por ejemplo: Comisión de Valoración, y sus acuerdos serán vinculantes para ambas partes.

3.ª 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 tendría carácter vinculante, y si se diera 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. 59. *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 autorizadas en locales de la Empresa que se habiliten en cada caso y fuera de las horas de trabajo, tratando de que la concurrencia sea mayoritaria.

Si el orden del día lo justificara, en opinión de la Dirección del Centro, se podrá autorizar una asamblea trimestral dentro de la jornada de trabajo, garantizando, en todos los casos, la marcha normal de la producción.

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

a) Se solicitará en escrito firmado por la mitad más uno de los representantes del personal o por la mitad más uno de los trabajadores afectados por el problema a tratar.

b) Se presentará con una antelación mínima de tres días hábiles a la fecha de la celebración, salvo que los asuntos a tratar revistan carácter urgente, en cuyo caso se aligerará el procedimiento.

c) En la solicitud se indicará 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 de veinticuatro horas desde el momento de su solicitud, con excepción de las que revistan carácter urgente.

En este último supuesto, es decir, en caso de negativa, la Dirección contestará indicando los motivos por los que considera improcedente la celebración de la asamblea.

Si, a pesar de la negativa, la petición fuera ratificada por la mitad más uno de los trabajadores, se autorizará su celebración.

Autorizada la asamblea, la Comisión de Representantes del Personal del Centro hará una nota de información en la que indicará el orden del día, horario de comienzo y local en que se celebrará, nota que será visada por la Dirección antes de su difusión.

4. Asambleas informativas.—Cuando se trate de asambleas de carácter informativo no será necesario «quórum» para su celebración.

5. Asambleas consultivas.—Para que los acuerdos que se adopten en asambleas consultivas puedan ser considerados y presentados a la Empresa será necesario el acuerdo de la mitad más uno de los afectados por el problema de que se trate.

6. Asistencia.—La asistencia a las asambleas será libre para todo el personal del Centro, pero no podrán votar más que los afectados por el problema de que se trate.

7. 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 sujetas 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. 60. *Permisos, licencias y excedencias en el trabajo de mujeres.*—Se estará a lo dispuesto en las normas legales de general aplicación, que regulan los conceptos del enunciado del presente artículo.

Art. 61. *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, Sociedad Anónima», el contrato de trabajo quedará suspendido durante el tiempo que se halle privado de libertad.

La reincorporación, de no producirse en el plazo de diez días, producirá la extinción del contrato; dará derecho a la misma categoría profesional e idénticas ventajas que tenía al producirse la detención.

Art. 62. *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 por faltas graves al personal del Centro.

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.

Art. 63. *Garantía de escalón.*—Como consecuencia del nuevo sistema de calificación del personal incluido en el presente Convenio, modificando el vigente hasta el 31 de diciembre de

1977, se garantiza, a todos los efectos, el escalón que, de conformidad con el grado o nivel personal reconocido al 31 de diciembre de 1977, resulte de la tabla de equivalencias que figura en este artículo.

No obstante, para las promociones y nuevas contrataciones no tendrá efecto la garantía establecida en el párrafo anterior, quedando encuadrado el trabajador en el escalón de calificación que para el puesto a ocupar resulte de la aplicación del Método de Valoración.

La tabla de equivalencias indicada en el párrafo 1.º de este artículo es la que a continuación figura.

Calificación de origen al 31-12-1977			Calificación garantizada a 1-1-1978 — Escalones
Grados	Niveles	Subalternos	
G-1 y 2	N-1	S-1	A B C D E F G H I J K L M N O P
G-3	N-2	S-2	
G-4	N-3	S-3	
G-5 y 6	—	S-4 y 5	
G-7 y 8	N-4	S-6	
G-9 y 10	N-5	—	
G-11	—	—	
G-12 y 13	N-6	—	
G-14	N-7	—	
G-15 y 16	N-8	—	
—	N-9	—	
—	N-10	—	
—	N-11	—	
—	N-12	—	
—	N-13	—	
—	N-14	—	

Si por aplicación del nuevo método de valoración de puestos de trabajo alguno de ellos resultase encuadrado en un escalón superior al de garantía señalado en la tabla anterior, al titular que lo ocupe se le asignará dicho escalón superior.

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 pactos que venían rigiendo las relaciones laborales entre la Empresa y los trabajadores.

Segunda.—Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio se entienden brutas, salvo que expresamente se indique que son netas. Por tanto, las cantidades que, en concepto de cuotas de la Seguridad Social correspondan abonar a los trabajadores incluidos en este Convenio, serán deducidas de sus retribuciones, así como los importes que por I. R. T. P. legalmente deban ser retenidos por la Empresa.

Tercera.—En la elaboración de este Convenio han sido tenidas en cuenta las disposiciones contenidas en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre Política Salarial y Empleo.

Cuarta.—En el anexo número 5 se contiene un cuadró de remuneraciones mínimas garantizadas para 1978.

ANEXO NUMERO 1

Tabla de salarios Convenio vigente a partir del 1 de enero de 1978, para personal mayor de dieciocho años, sin antigüedad

Escalón	Salario Convenio doce meses	Gratificaciones reglamentarias dos meses	Total catorce meses
A	401.148	66.858	468.006
B	415.572	69.262	484.834
C	428.782	71.132	497.924
D	438.000	73.000	511.000
E	450.828	75.138	525.966
F	463.644	77.274	540.918
G	476.460	79.410	555.870
H	492.480	82.080	574.560
I	506.904	84.484	591.388
J	524.532	87.422	611.954
K	543.756	90.626	634.382
L	569.388	94.898	664.286
M	604.644	100.774	705.418
N	644.700	107.450	752.150
O	694.368	115.728	810.096
P	701.664	126.044	827.708

ANEXO NUMERO 2

Tabla de antigüedad, catorce meses

(Vigente a partir del 1 de enero de 1978)

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	1.316	1.470	1.540	1.750	2.114	2.478
1 a 2	2.618	2.898	3.066	3.500	4.214	4.928
2 a 3	4.088	4.830	5.110	5.838	7.000	8.204
3 a 4	5.712	6.782	7.154	8.162	9.786	11.508
4 a 5	8.162	9.674	10.192	11.620	13.986	16.422
5 a 6	9.310	11.032	11.620	13.272	15.918	18.760
6 a 7	10.458	12.390	13.048	14.898	17.906	21.042
7 a 8	11.592	13.748	14.462	16.534	19.838	23.352
8 a 9	12.740	15.092	15.890	18.144	21.798	25.634
9 a 10	13.874	16.450	17.318	19.782	23.786	27.944
10 a 11	15.022	17.808	18.746	21.406	25.718	30.226
11 a 12	16.170	19.166	20.174	23.044	27.678	32.550
12 a 13	17.304	20.524	21.588	24.654	29.610	34.832
13 a 14	18.452	21.868	23.016	26.292	31.598	37.142
14 a 15	19.586	23.226	24.458	27.902	33.530	39.424
15 a 16	20.818	24.584	25.872	29.554	35.490	41.734
16 a 17	22.120	25.942	27.300	31.178	37.478	44.018
17 a 18	23.422	27.300	28.714	32.816	39.410	46.340
18 a 19	24.738	28.644	30.142	34.426	41.370	48.650
19 a 20	26.012	30.002	31.570	36.078	43.318	50.932
20 a 21	27.328	31.360	32.998	37.688	45.290	53.242
21 a 22	28.630	32.718	34.426	39.326	47.222	55.524
22 a 23	29.932	34.076	35.854	40.936	49.182	57.834
23 a 24	31.220	35.420	37.268	42.574	51.156	60.130
24 a 25	32.522	36.778	38.696	44.198	53.102	62.440
25 a 26	32.998	38.136	40.110	45.836	55.062	64.722
26 a 27	33.530	39.494	42.532	47.460	57.008	67.032
27 a 28	34.468	40.852	42.980	49.098	58.982	69.314
28 a 29	35.588	42.186	44.394	50.708	60.914	71.624
29 a 30	36.722	43.554	45.822	52.360	62.888	73.948
30 a 31	37.870	44.912	47.250	53.970	64.848	76.230
31 a 32	39.018	46.270	48.664	55.608	66.794	78.540
32 a 33	40.152	47.628	50.106	57.218	68.754	80.822
33 a 34	41.300	48.972	51.520	58.856	70.700	83.132
34 a 35	42.434	50.330	52.948	60.480	72.674	85.428

ANEXO NUMERO 3

Tabla de revisiones salario Convenio 1978

VIGENCIA 1 ABRIL 1978				VIGENCIA 1 JULIO 1978		VIGENCIA 1 OCTUBRE 1978	
Revisión 4 por 100				Revisión 7.5 por 100		Revisión 11 por 100	
Pagas abril, mayo y junio				Pagas grat. julio, julio, agosto y septiembre		Pagas octubre, noviembre, diciembre y grat.	
Escalones	Salario Convenio 14 meses 1-1-1978	Comple. IPC 14 meses	Total anual 14 meses	Comple. IPC 14 meses	Total anual 14 meses	Comple. IPC 14 meses	Total anual 14 meses
A	468.006	18.732	486.738	35.112	503.118	51.492	519.498
B	484.834	19.404	504.238	36.372	521.206	53.340	538.174
C	497.924	19.922	517.846	37.352	535.278	54.782	552.706
D	511.000	20.440	531.440	38.332	549.332	56.210	567.210
E	525.968	21.042	547.008	39.452	565.418	57.862	583.828
F	540.918	21.644	562.562	40.572	581.490	59.514	600.432
G	555.870	22.246	578.116	41.692	597.562	61.152	617.022
H	574.580	22.988	597.548	43.092	617.652	63.210	637.770
I	591.388	23.660	615.048	44.366	635.754	65.058	656.448
J	611.954	24.486	636.440	45.806	657.660	67.326	679.280
K	634.382	25.382	659.764	47.586	681.968	69.790	704.172
L	664.286	26.572	690.858	49.826	714.112	73.080	737.366
M	705.418	28.224	733.642	52.920	758.338	77.602	783.020
N	752.150	30.004	782.236	56.420	808.570	82.740	834.890
O	810.096	32.410	842.506	60.780	870.856	89.124	899.220
P	888.608	35.546	924.154	66.000	955.262	97.748	986.356

ANEXO NUMERO 4

Calendario de trabajo para el turno total

	L	M	X	J	V	S	Ø	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	N	N	N	N	N	N	N	T	T	T	T	T	T	T	M	M	M	M	M	M	M	
2	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	M	M	M	M	M	M	M	N	N	N	N	N	N	N	
3	T	T	T	T	T	T	M	M	M	M	M	M	M	N	N	N	N	N	N	N	T	T	T	T	T	T	T	
4	M	M	M	M	M	M	N	N	N	N	N	N	N	T	T	T	T	T	T	T	M	M	M	M	M	M	M	

ANEXO NUMERO 5

Remuneraciones mínimas garantizadas anuales para 1978 para personal mayor de dieciocho años-Sin antigüedad

Siendo el coeficiente K en la PGP igual a 1 (0,9 a 1,03)

Escalones	Salario convenio + IPC catorce meses	Participación en beneficios	PGP a 1.400 pts. punto catorce meses	Total remuneraciones a percibir
A	496.784	6.000	31.380	534.124
B	514.824	6.000	31.380	551.984
C	528.517	6.500	31.380	566.377
D	542.392	6.500	31.380	580.252
E	558.279	6.500	31.380	596.139
F	574.152	6.500	31.380	612.012
G	590.021	7.000	44.100	641.121
H	609.858	7.000	44.100	660.958
I	627.732	7.500	44.100	679.332
J	649.553	7.500	44.100	701.153
K	673.357	7.500	68.600	749.457
L	705.086	7.500	68.600	781.196
M	748.758	7.500	68.600	824.858
N	798.357	8.000	68.600	874.957
O	859.865	8.000	68.600	936.465
P	943.197	8.000	68.600	1.019.797

ANEXO NUMERO 6

Cuadro de remuneraciones al 1 de enero de 1978

Categoría	Años	Salario Convenio doce meses	Gratificación reglamentaria dos meses	Total anual	Participación en beneficios
Pinches.	15-16 años.	171.624	28.604	200.228	3.500
	17-18 años.	185.088	30.848	215.936	4.000
Aprendices con contrato de jornada de cuarenta y dos horas semanales.	Primer año.	161.040	28.840	189.880	3.500
	Segundo año.	171.624	28.604	200.228	3.500
	Tercer año.	185.088	30.848	215.936	4.000
	Cuarto año.	197.532	32.922	230.454	4.000
Aprendices con contrato de jornada de veinticuatro horas semanales.	Primer año.	96.624	16.104	112.728	2.100
	Segundo año.	102.984	17.164	120.148	2.100
	Tercer año.	111.080	18.510	129.570	2.400
Aspirantes.	—	220.932	36.822	257.754	5.000

NOTA: Los aspirantes tendrán como coeficiente P. G. P. un punto. Sobre el salario «total anual» se efectuarán para todas las categorías las revisiones trimestrales acordadas para el resto del personal.