

11774 *RESOLUCION de 28 de abril de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Giralt Laporta, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Giralt Laporta, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 10 de febrero de 1989, de una parte, por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y, de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 28 de abril de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE GIRALT LAPORTA, S.A.

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 1º: Ambito del Convenio: El presente Convenio regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales de la Compañía GIRALT LAPORTA S.A., con su personal regido por la Ordenanza Laboral del Vidrio en las oficinas y fábricas de Villavarde y Alcalá de Guadaíra y en las oficinas comerciales de Barcelona y Sevilla.

Artículo 2º: Vigencia. Las normas que integran el presente Convenio entrarán en vigor a partir del día 1 de Enero de 1989 una vez firmado por las representaciones empresarial y trabajadora, constituyendo la norma esencial e inalterable de todo cuanto en el mismo queda previsto. En lo no previsto se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 3º: Duración y Prórroga. La duración de este Convenio se fija en 3 años, expirando por tanto su vigencia en 31 de Diciembre de 1991.

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

La denuncia se entenderá válidamente realizada siempre que se haga por escrito del Comité de Empresa de cualquiera de los Centros de Trabajo afectados o de la representación de la Dirección, notificado a la otra parte y a la Dirección General de Trabajo en cualquier momento anterior a la expiración de su vigencia.

Artículo 4º: Compensación y Absorción. Las condiciones de trabajo y económicas, estimadas en su conjunto, que por el presente Convenio se implantan, se establecen con carácter de mínimas y son compensables y absorbibles, hasta donde alcancen, con los aumentos o mejoras concedidos voluntariamente por la Empresa, sea cual sea la causa o razón de su concesión y nombre con que se designen; y con cualquiera que amane de disposición legal o convencional que pudiera ser invocada como aplicable, operando en caso de conflicto de normas la compensación y absorción cuando los salarios y demás condiciones del Convenio en su conjunto y cómputo anual sean más favorables que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

No se absorberán con las mejoras pactadas en este Convenio, las cantidades concedidas en concepto de complemento de

suelo a algunos trabajadores como estímulo para su traslado a otro centro de trabajo, o como compensación por la cancelación del Plan de Medición de Resultados.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 5º: Facultades de la Dirección. Será facultad exclusiva de la dirección de la Empresa:

- 1º: La organización administrativa, técnica e industrial de sus actividades, así como también introducir las variaciones, modificaciones, alteraciones y supresiones que considere conveniente en Departamentos, Secciones, Talleres, Instalaciones o Métodos de Fabricación, para aumentar rendimientos, mejorar calidades o disminuir costos.
- 2º: El establecimiento y la exigencia de rendimientos mínimos.
- 3º: La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la saturación del trabajador al rendimiento convenido.
- 4º: La fijación de los porcentajes de género defectuoso y del nivel de calidad admitidos a lo largo de todo el proceso de fabricación (materias de materias primas, cargas de hornos, fusión, elaboración de envases, vitrificado, escogido y almacenamiento, etc.), y la aplicación de las sanciones para el culpable de incumplimiento, que se establecerán previa audiencia del Comité, al que se notificará el incumplimiento de que se trata y la sanción prevista; se considerará cumplido el trámite cuando el Comité no haya entregado su informe en plazo de tres días desde la notificación mencionada.
- 5º: El exigir la vigilancia, atención, engrase y limpieza de la maquinaria encomendada, así como de los lugares de trabajo.
- 6º: La movilidad y redistribución del personal de la Empresa con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción.
- 7º: Estudiar, implantar y revisar sistemas de incentivos basados en mediciones correctas de los resultados y que tengan como consecuencia un beneficio económico para los trabajadores y un beneficio en producción para la Empresa.
- 8º: Poner en conocimiento de la representación de los trabajadores y estudiar sus comentarios y sugerencias en relación a todos los cambios y modificaciones resultantes por la aplicación de los artículos de este capítulo.

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

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

Para ello se establece que cuando la representación de los trabajadores o la dirección lo estimen conveniente se realicen las reuniones que sean necesarias para este fin.

CAPÍTULO III

DEL PERSONAL

Artículo 6: Todos los trabajadores de la empresa quedan reconocidos en la categoría que actualmente ostentan.

Artículo 7: Categorías Profesionales. La empresa GIRALT LAPORTA S.A., podrá mantener en las plantillas normales del personal las categorías profesionales siguientes:

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

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

Artículo 8: Asignación de categorías profesionales.

- a) Serán Oficiales de 1ª. (Operarios) los fundidores, conductores de máquinas IS, de máquinas de pre-etiquetado (Plasti-Shield), mecánicos de fabricación, reparadores de moldes y máquinas, electromecánicos, electricistas y mecánicos, cuando lleven con total responsabilidad y conocimientos su horno o máquina o desempeñen con perfección su oficio; en los demás casos serán Oficiales de 2ª. o de 3ª.
- b) Serán Oficiales de 2ª. (Operarios) los mezcladores a cargo de puente grúa y pesadas mayores, conductores de carretillas elevadoras, chequeadores de cavidades, comprobadores de la boratorio, inspectores, porteros, almaceneros y guardas.
- c) Serán Oficiales de 3ª. (Operarios) los titulares de máquinas de grapar grandes de doble cabezal, ayudantes de fundidor y pulidores.
- d) Los operarios de composición (pesadas menores), de paletizadores (aún usando grapadora), de pantalla, de túnel retráctil, engrase, limpieza, carga y descarga, acarreo y demás servicios, peones de nave, escoquedores y reescoquedores, serán peones especialistas, una vez pasados seis meses de adaptación al puesto.

Artículo 9: Revisión del Escalafón. Dentro del primer trimestre de cada año se publicará y fijará en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo el escalafón del mismo, con arreglo al puesto, categoría y antigüedad, cerrado al 31 de Diciem-

bre anterior, pudiendo el personal fijo, en el plazo de un mes, formular las observaciones que crea oportunas en defensa de sus intereses.

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

Artículo 10: Ingresos, Pruebas, y Periodos de Prueba. Todo el personal administrativo, técnico titulado o no titulado, subalterno y obrero será de libre admisión a elección de la dirección de la empresa.

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

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

Artículo 11: Ascensos. El sistema de ascensos que establece el presente convenio está basado en el principio fundamental -de la aptitud y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones propias de la categoría profesional y puesto de trabajo que se vaya a cubrir; se publicarán las vacantes excepto las de puestos de jefatura, confianza o a amortizar, y se procederá conforme a las siguientes normas:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En el último mes de cada uno de estos períodos se realizará un examen, prueba o evaluación del trabajador para confirmar su competencia para el ascenso, que si no es favorable, implicará o el cambio de puesto o la congelación de la categoría -

por otro igual; a la realización de nuevas pruebas, exámenes o evaluaciones, si esta vez tampoco son superadas, se destinará al trabajador a otro puesto de trabajo a la primera oportunidad que se presente.

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

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

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

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

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

Artículo 12: Garantía de Trabajo. Al trabajador que por causa de accidente o enfermedad no pudiese continuar ejerciendo el puesto de trabajo que venía desempeñando, la empresa estará obligada a facilitarle un puesto de trabajo, el cual pueda desempeñar y al mismo tiempo le respetará su categoría profesional en cuanto a emolumentos.

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

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

CAPITULO IV

CAMBIO DE SECCION, TURNO O PUESTO DE TRABAJO.

Artículo 13: La dirección de la empresa podrá ejecutar los cambios de una sección a otra o de un turno a otro siempre que las necesidades del trabajo así lo aconsejen.

La dirección de la empresa dispondrá estos cambios de sección o turno en lo posible con la antelación suficiente, comunicán

doselo por escrito al interesado al menos con cuarenta y ocho horas de antelación y efectuando los traslados siempre después del descanso respectivo; exceptuando las cesiones de personal sin cambio de horario.

Podrán existir correturnos voluntarios que cobren el plus tres turnos todo el año y puedan ser cambiados sin cumplir los requisitos del párrafo anterior. En estos casos mantendrán el derecho al descanso en proporción al tiempo trabajado a razón de 0,40 días ó 8,33, según se esté a 1 ó 2 turnos ó a tres turnos, por cada día de asistencia al mismo; siempre que la suplencia esté programada, descansará antes del cambio; en otro caso el defecto de descanso por la acumulación de los días de uno y otro turno lo disfrutarán en el plazo máximo de 15 días. Se considerarán personal de tres turnos.

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

Cuando por necesidades de la organización de trabajo la empresa traslade personal que venga disfrutando el P.T.T. durante al menos un año a puestos de trabajo a uno o dos turnos, le mantendrá durante tres meses el importe del mismo o, en su caso, el de los conceptos de nocturnidad y trabajo en domingo, y durante otros tres meses el 50 por 100 de dichos importes.

Artículo 14: Todos los trabajadores, en caso de necesidad perentoria, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo cuando cese la causa que motivó el cambio. Este cambio no podrá ser superior a seis meses en un año u ocho durante dos años. Se le abonará la diferencia de categoría el tiempo que esté ejercitándola.

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

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

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

Artículo 15: Todo trabajador afectado por una medida de traslado o cambio de sección o turno, está obligado a cumplir de forma inmediata según las normas establecidas en este Convenio; su negativa se considerará como falta, según determinen las leyes vigentes.

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

CAPITULO V

JORNADA Y HORARIOS

Artículo 16: Jornada. La jornada de trabajo del personal acogido a este convenio, tras la reducción pactada en el mismo, será la siguiente:

a) Personal a tres turnos: 1.812 horas anuales de trabajo efectivo, por término medio, y oscilando cada año entre aproximadamente 1.824 y 1.808 horas según la rotación de los turnos y los días del año.

Los trabajadores de tres turnos que no han reducido su jornada por este convenio, recibirán como compensación el importe de 15 minutos del salario convenio anual de su categoría, incluidas pagas extraordinarias de Octubre y de beneficios, por día trabajado dejando de percibir dicho importe cuando su jornada sea reducida.

b) Personal a dos turnos: 1.756 horas de trabajo efectivo, con las oscilaciones que puedan producirse por el calendario de fiestas y el número de días del año.

c) Personal a un turno: 1.756 horas de trabajo efectivo, igualmente con las variaciones que puedan producirse por el calendario de fiestas y el número de días del año.

d) Personal de turno normal: 1.756 horas de trabajo efectivo, por término medio, variando en función del calendario de fiestas y la fecha de disfrute de vacaciones.

El personal de tres turnos, que no puede disminuir su jornada diaria de ocho horas, disfrutará descanso compensatorio a razón de 0,356 días por cada periodo de asistencia al turno, o la fracción correspondiente. Este descanso compensatorio será obligatoriamente disfrutado durante las paradas por reparaciones, reconstrucciones, falta de pedidos, etc., por el personal en exceso en esas fechas. En los demás casos se acoplará su descanso en función del mes en que le correspondan sus vacaciones según cuadro de vacaciones y descansos para el personal de tres turnos unido a este convenio.

El personal de tres turnos cobrará cada uno de estos días como prima y plus tres turnos diferidos el importe del plus tres turnos y la prima media al valor de la de su última paga extraordinaria.

Al personal que durante el año se accidentase, y dentro del mismo año se incorporase a su puesto de trabajo, no se le descontará nada del descanso compensatorio; y en caso de que entrase en el año siguiente sin haber sido dado de alta se le respetará la parte proporcional del tiempo trabajado el año anterior.

Al personal que durante el año faltase al trabajo por enfermedad un periodo inferior a tres meses, se le concederá o denegará fundadamente por la dirección el disfrute completo de los descansos compensatorios dentro de dicho año en función de su absentismo anterior.

Artículo 17: Horarios de Trabajo.**1. Personal a tres turnos.**

De seis a catorce horas.
De catorce a veintidos horas.
De veintidos a seis horas.

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

2. Personal a dos turnos.

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

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

3. Personal a un turno.

Lunes a viernes, de siete horas a 14 horas 45 minutos.

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

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

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

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

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

4. Personal de turno normal.

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

Los días 24 y 31 de Diciembre el horario será de 8 a 14 horas.

5. Oficina Comercial de Barcelona.

Lunes a viernes, de 9 a 13 horas y de 15 a 18 horas; desde el 1 de Junio al 30 de Septiembre, jornada intensiva con igual horario que el turno normal.

6. Oficina Comercial de Sevilla.

Seguirá el horario del turno normal.

Artículo 18: Rotación de Turnos. El personal de dos y tres turnos estará sujeto a la rotación de los mismos.

Artículo 19: Trabajo en Domingos y Festivos. Se reconoce en este convenio a la empresa, el trabajo obligatorio en domingos y festivos en todas las secciones y talleres de la fábrica que trabaje a tres turnos.

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

Artículo 20: Fiestas abonables y días inhábiles. Estas fiestas para el personal a tres turnos quedan compensadas en el cuadro de descanso de este personal.

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

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

Artículo 21: Parada General. La dirección y los trabajadores acuerdan que las únicas paradas generales por razón de fiestas para todo el personal serán:

Primero de Mayo: De seis horas hasta las seis horas del día siguiente.

Veinticuatro de Diciembre: De veintidos horas hasta las veintidos del día siguiente.

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

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

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

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

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

Artículo 22: Relevos. En las secciones de hornos, atenciones generales, fabricación automática y salida de temple o escogido, no podrá abandonarse el trabajo en tanto no llegue el relevo correspondiente.

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

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

Artículo 23: Vacaciones. Las vacaciones que se disfrutan dentro de cada año calendario son las devengadas durante el mismo, por lo que constantemente se anticipa el disfrute al devengo de las mismas, y en caso de baja en la empresa después de su disfrute se deducirá el importe del exceso sobre las que hubieran correspondido.

Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales y se disfrutarán durante el periodo Mayo/Octubre constituyéndose seis grupos que disfruten cada año la vacación en uno de los seis turnos rotatorios que se establecen según cuadros anexos de rotación de turnos de vacaciones.

A partir de 1.990 las vacaciones se disfrutarán en el periodo comprendido entre Junio y Septiembre, reduciéndose a cuatro los actuales seis grupos rotatorios, y fijándose las fechas de disfrute cada año sobrepasando lo menos posible el 1º de Junio y 30 de Septiembre.

Durante 1.989 las partes se reunirán para establecer los nuevos grupos y un sistema de rotación para los años siguientes.

Todos los periodos de vacaciones comenzarán después del descanso.

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

Al personal eventual, temporero, interino o de nuevo ingreso en el año natural no le será aplicable el beneficio de disfrutar la vacación entre Mayo y Octubre, o Junio y Septiembre.

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

La retribución de las vacaciones será el salario convenio de la categoría más el promedio del incentivo ganado en los noventa días naturales anteriores más la antigüedad que corresponda.

Al personal de tres turnos se le abonará igualmente el importe de veinticuatro días de Plus Tres Turnos y al de dos turnos el de veintidos días de rotación de turnos; o la proporción correspondiente al tiempo trabajado en dichos sistemas.

Artículo 24: La realización de horas extraordinarias se limitará a los casos de necesidad perentoria.

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO VI

RETRIBUCIONES

Artículo 25: Sistema Retributivo. Estará integrado por los conceptos que a continuación se especifican:

- A) Percepciones salariales:
 - I. Salario base.
 - II. Complementos.
 - a) Personales.
 - 1. Antigüedad.
 - 2. Plus de Convenio.
 - b) De puesto de trabajo:
 - 1. De peso o tóxico.
 - 2. De trabajo nocturno.
 - 3. De rotación de turnos.
 - 4. Trabajo en domingos y festivos.
 - c) De cantidad o calidad de trabajo.
 - 1. Plus de prolongación de jornada.
 - 2. Incentivos.
 - 3. Horas extraordinarias.
 - 4. Compensación por guardias.

- d) De vencimiento periódico superior al mes:
1. Gratificación extraordinaria de Navidad.
 2. Gratificación extraordinaria de Julio.
 3. Paga de Octubre.
 4. Beneficios.

B) Percepciones no salariales:

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

C) Pagos delegados:

1. Subsidio familiar.
2. Plus familiar.
3. Otras prestaciones de la Seguridad Social.

Artículo 26: Salario base. El salario base será, para todas las categorías 1.556 pesetas diarias, ó 46.680 pesetas mensuales, según está establecido por días o por meses el salario o sueldo.

Artículo 27: Antigüedad. Se abonará según la tabla de antigüedad del Convenio.

Artículo 28: Plus Convenio. Es la cantidad a sumar al salario base para obtener el sueldo Convenio fijado en las tablas salariales.

Artículo 29: Plus de trabajo tóxico o penoso. Se abonará en las siguientes cuantías por día trabajado al personal con derecho a ello:

	Pesetas
Jefe de Fabricación	175
Ayudante Técnico	166
Encargado	144
Contramaestre	133
Oficial de Primera	98
Oficial de Segunda	94
Oficial de Tercera	93
Peón Especialista	88
Peón Ordinario	83

Artículo 30: Plus de trabajo nocturno. La cantidad a percibir por este concepto será de 128 pesetas por día trabajado.

Artículo 31: Rotación de turnos. La cantidad a percibir por este concepto será de 152 pesetas por día trabajado.

Artículo 32: Trabajo en domingos y festivos. La cantidad a percibir por este concepto será la siguiente:

Oficial 1.^a. 328.00 Ptas.; Oficial 2.^a. 318.00 Ptas.; Oficial 3.^a 306.30 Ptas.; Peón Especialista 273.00 Ptas. y Peón Ordinario 248.00 Ptas.; en todos los casos por día trabajado.

Los Contramaestres, Encargados y demás mandos y técnicos cobrarán por este concepto, cuando proceda, la cuantía asignada a los Oficiales de Primera.

Artículo 33: Prolongación de jornada. El personal de tres turnos, que durante la vigencia de este Convenio no reducirá su jornada en 15 minutos diarios, devengará en compensación las siguientes cantidades por día trabajado, que corresponden a lo establecido en el artículo dieciséis.

Ptas./día trabajado

	Ptas.
Jefe de Fabricación	256
Ayudante Técnico	246
Encargado	233
Contramaestre	221
Oficial de 1. ^a	206
Oficial de 2. ^a	204
Oficial de 3. ^a	202
Peón Especialista	187
Peón Ordinario	157

Estas cantidades se acumularán al Plus de Tres Turnos y cobrarán los 271 días que se cobra dicho plus en las cuantías siguientes:

Ptas. por día de PTT

	Ptas.
Jefe de Fabricación	214
Ayudante Técnico	206
Encargado	195
Contramaestre	185
Oficial de 1. ^a	172
Oficial de 2. ^a	171
Oficial de 3. ^a	169
Peón Especialista	156
Peón Ordinario	131

y desaparecerán tan pronto al personal afectado se le reduzca su jornada en los 15 minutos por día de trabajo pactados en este Convenio para el resto del personal.

Artículo 34: Incentivos. Continúan en vigor los sistemas de incentivos actualmente existentes, que se consideran parte integrante de este Convenio, sin que pueda invocarse la aplicación de ninguna disposición de la Ordenanza Laboral referente a los mismos.

Continuar en vigor las tablas de incentivos vigentes al día 31 de Diciembre de 1988, revalorizadas en el 2,6923% por la revisión del IPC de dicho año, e incrementadas en el 7%.

Los Conductores de IS mantendrán su mínimo garantizado de 243 pesetas por cada día trabajado por debajo del 70 por 100 de eficiencia.

Artículo 35: Horas Extraordinarias. El cálculo del valor de las horas extraordinarias para todo el personal afectado por este Convenio será el siguiente:

1. Numerador: Estará integrado por el Salario Convenio, más su antigüedad, anuales.
2. Denominador: Será el número de horas de trabajo anual del trabajador, incluidos los periodos de descanso considerados como de trabajo si los hubiere.
3. Recargos: El cociente de dicha fracción será incrementado en un 75 por 100.
4. Además del salario por hora extraordinaria definido en los tres apartados anteriores, el trabajador percibirá los pluses de nocturnidad, rotación de turnos, trabajo en domingos y festivos, penoso o tóxico en su caso, y los incentivos, todos ellos correspondientes al puesto de trabajo en jornada normal.

Artículo 36: Compensación por guardias. El personal que sea asignado para el mantenimiento durante las paradas generales percibirá la cantidad de 17.096 Ptas. por jornada de

ocho horas, y un día de descanso compensatorio, a disfrutar de común acuerdo con la dirección, preferentemente fuera de la época de vacaciones.

El personal que asista a la puesta en marcha los días de parada general percibirá como compensación la cantidad de 7.137 Ptas. por hora trabajada o un mínimo de 8.548 Ptas. pues se garantizan cuatro horas mínimas de trabajo, y un día de descanso compensatorio a disfrutar en las mismas condiciones que el personal de mantenimiento.

El personal que haya devengado días compensatorios por estas causas, podrá optar entre disfrutarlos o cobrar su importe, al valor del sueldo convenio anual de su categoría, incluidas pagas extraordinarias, de Octubre y de Beneficios, y su antigüedad, dividido por el número de días de trabajo.

Artículo 37: Gratificaciones Extraordinarias. La empresa abonará a cada trabajador una paga extraordinaria en el mes de Julio y otra en Navidad. El importe de estas pagas será el fijado en las tablas del convenio más la antigüedad, más la tercera parte de la prima que corresponda a los noventa días naturales anteriores (abonándose un tercio de lo percibido en las tres mensualidades anteriores a la paga). Estas pagas se harán efectivas dentro de la primera decena de Julio y Diciembre respectivamente.

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

Artículo 38: Beneficios. Cada trabajador percibirá anualmente por este concepto una paga del importe fijado en las tablas del convenio, más la antigüedad que le corresponda.

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

Artículo 39: Plus de distancia y transporte. Cada trabajador recibirá por este concepto la cantidad estipulada en las tablas salariales por cada día trabajado.

Artículo 40: Ayuda Escolar. Con el fin de contribuir a los gastos de estudio y formación cultural de los hijos de los trabajadores a su servicio, la empresa abonará a los mismos la cantidad de 286 Ptas. mensuales por cada hijo comprendido entre los cinco y los catorce años de edad.

Artículo 41: Ayuda a minusválidos físicos o psíquicos. Se establece una ayuda para aquellos trabajadores que tengan a su cargo hijos minusválidos físicos o psíquicos, cuyas deficiencias le impidan la asistencia a centros escolares ordinarios.

La cuantía será de 4.196 Ptas. mensuales por los hijos comprendidos entre los cinco y veinticinco años.

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

Artículo 42: Dietas y Gastos de Desplazamiento. Los trabajadores que se desplacen fuera del lugar habitual de trabajo, salvo que se desplacen a prestar servicios en lugares próxi-

mos sin alterar sustancialmente su horario o su sistema de almuerzo habitual (almuerzo en casa o en el sistema de comedor o ayuda a comedor), devengarán en concepto de dietas las siguientes cuantías:

Dieta Completa:

3.000 Ptas. diarias, cuando se tome el desayuno y las dos comidas principales fuera del domicilio o lugar de trabajo habituales con motivo del desplazamiento.

Media Dieta:

2.000 Ptas. diarias cuando se vuelva a pernoctar en el domicilio habitual antes de las diez de la noche.

Del importe de la dieta se imputan 500 Ptas. a desayuno, refrigerios y/o varios, 1.500 Ptas. al almuerzo y 1.000 Ptas. a la cena, manteniéndose esta proporción de 16,16%, 50% y 33,33% en sus sucesivas revisiones; sin que se devengue el importe de la comida o cena correspondientes cuando por razones de invasión haya sido abonado por otra persona o entidad.

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

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

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

La dieta por asistencia a cursillos en horas de descanso se establece en 600 pesetas por hora.

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

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

Artículo 43: Plus y Subsidio Familiares. Se estará a lo legislado al respecto.

Artículo 44: Agrupación de percepciones. Los conceptos retributivos siguientes, rotación de turnos, trabajo en domingos y festivos y trabajo nocturno, se agruparán para el personal de tres turnos bajo un solo concepto, denominado Plus de Tres Turnos.

Temporalmente se podrá acumular a este plus el concepto Plus de Prolongación de Jornada, pero sin que esa acumulación permita mantener dicho plus en los casos en que se abone plus de tres turnos a trabajadores que no trabajen

efectivamente en dicho sistema; es decir, la prolongación de jornada solo se devenga y cobra por la no reducción de la misma.

Artículo 45: Aumentos Retributivos. Los incrementos que se pactan en este convenio son los siguientes:

Para 1.989: Se aplicará inicialmente el 7% a los conceptos retributivos afectados, sobre su valor a Diciembre de 1988, ya incrementado en la revisión por el crecimiento del IPC de dicho año; si el 140% + 0,8 del IPC real de 1989 superase al 7%, se revisarán al alza los conceptos retributivos afectados hasta alcanzar dicho 140% + 0,8 puntos.

Para 1.990: Sobre los valores definitivos de 1.989 se aplicará el 5% de aumento inicial, o el IPC previsto por el Gobierno, de ser éste superior al 5%; finalizado el año, si el 140% del IPC real superase al porcentaje de aumento inicial, se revisarán al alza los conceptos retributivos afectados por el convenio hasta alcanzar dicho 140% del IPC real.

Independientemente de lo anterior, los pluses de trabajos nocturnos y trabajo en domingos y festivos aumentarán un 30% sobre sus valores al 31 de Diciembre de 1.989, una vez elevados hasta el 140% del IPC real de dicho año si hubiera lugar a ello; no siendo susceptible dicho 30% de revisión en función del 140% del IPC real al final del año.

Para 1.991: Sobre los valores definitivos de 1.990 se aplicará el 5% de aumento inicial, o el IPC previsto por el Gobierno, de ser éste superior al 5%; finalizado el año, si el 140% del IPC real superase al porcentaje de aumento inicial, se revisarán al alza los conceptos retributivos afectados por el convenio hasta alcanzar dicho 140% del IPC real.

Los conceptos retributivos afectados por la subida serán: Plus de trabajo tóxico o penoso, horas de guardia en las paradas generales, plus de prolongación de jornada, plus de trabajo nocturno, plus de rotación de turnos, plus de trabajo en domingos y festivos, tablas de incentivos, mínimo garantizado conductores IS, ayuda a minusválidos y ayuda escolar, dietas, tablas salariales convenio, tablas antigüedad convenio, pluses de electromecánico, reparador de moldes, jefe de equipo y conductor de IS-8, E y F.

CAPITULO VII

PERMISOS RETRIBUIDOS

Artículo 46: El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividirse en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. No habrá derecho a retribución.

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

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

CAPITULO VIII

Artículo 47: Liquidación de salarios. La Dirección de la empresa organizará la liquidación de salarios devengados por los trabajadores mensualmente.

Para todo el personal, la empresa el día 15 de cada mes entregará a cuenta de sus percepciones mensuales la cantidad de 30.900.-pasetas.

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

Artículo 48: Tribuciones por Seguros Sociales, Mutualismo, Plus Familiar y Accidentes de Trabajo. Para las tribuciones por estos conceptos se estará a lo preceptuado para esta materia por la legislación vigente en cada momento.

Artículo 49: Faltas y Sanciones. Para su regulación y procedimiento se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 50: Prendas de Trabajo. La dirección de la empresa facilitará anualmente las siguientes prendas de trabajo:

- a) Al personal de fabricación 4 buzos al año.
- b) Al resto del personal de fábrica 2 camisas, un pantalón de invierno y otro de verano, una cazadora o prenda de abrigo similar de invierno y otra de entretiempo.
- c) Al personal de las secciones de hornos y composición, fabricación, talleres de moldes y máquinas, escogido, laboratorio de calidad y atenciones generales que desempeñe sus funciones en las zonas de uso obligatorio de medios de protección personal le serán suministrados:

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

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

Tercero. Tapones homologados para reducir el umbral de ruidos.

- d) Personal de Seguridad y Ordenanzas: Dos uniformes al año (uno de invierno y otro de verano) compuesto de cazadora o chaqueta, dos camisas, una corbata, pantalón y zapatos el de invierno, y dos camisas y dos pantalones, el de verano.
- e) Personal que trabaje a la intemperie. Los conductores de carretilla que trabajan en exterior recibirán una parka o chaquetón adecuados cada cinco años. El personal de seguridad en iguales condiciones recibirá cada cinco años un chaquetón a juego con su uniforme.
- f) Se dotará de otros medios de protección específico según los requerimientos de los puestos de trabajo, por ejemplo, mascarillas a los mezcladores, pantallas protectoras a soldadores y reparadores de moldes, guantes o manoplas a los conductores de IS, etc.

Artículo 51: Seguridad e Higiene. Ambas partes contratantes reconocen la necesidad de avanzar conjuntamente en la prevención de accidentes y en la dotación y uso de medios de protección personal.

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

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

Artículo 52: Formación Profesional y Cultural. La dirección de la empresa establecerá los medios necesarios para la debida formación de cursos por la propia empresa o por convenio con centros de este tipo de enseñanza.

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

Artículo 53: Obligaciones Especiales. Con la entrada en vigor de este convenio, el personal adquiere dos obligaciones de ineludible cumplimiento, pues ambas son exigencia de la organización del trabajo, a saber:

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

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

Artículo 54: Repercusión de Precios. Los incrementos salariales pactados en este convenio podrán repercutir en los precios de venta de los productos de la empresa.

Artículo 55: Vinculación. Constituyendo lo pactado un todo orgánico indisoluble, se considerará el convenio como nulo y será renegociado en el supuesto de que por las autoridades competentes se estimara que viola la legalidad vigente.

Artículo 56: Comisión Paritaria. Para la interpretación de este convenio y vigilancia de su cumplimiento, se crea una comisión paritaria, integrada por los siguientes señores:

Representación de los Trabajadores:

José Daza Barrera
Rafael Piña Moreno
José Luis Tous Gutiérrez
Miguel Duarte Sánchez

Representación de la Empresa:

José Luis Caballero de Palacios
Gonzalo Acosta Revilla
Quintín Domínguez Arteaga
Pedro Ladrón de Guevara

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

DISPOSICIONES FINALES.

Primera. La dirección reconocerá un delegado sindical en cada fábrica que pertenezca a la plantilla de la misma, por cada central que acredite en ella la afiliación de al menos un 10 por 100 de la plantilla; si dicho delegado no fuese miembro del comité disfrutará las garantías legalmente reconocidas a sus miembros y tendrá para el ejercicio de su función las mismas horas pagadas que los miembros del comité, en tanto éstos no sobrepasen en su conjunto y cómputo tri-mestral las que legalmente les correspondan.

Segunda. Se descontará la cuota sindical a los trabajadores que lo acepten.

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

Cuarta. En el caso de celebrarse contratos en prácticas o para la formación, el sueldo o salario será el 80% del correspondiente a la categoría profesional del trabajador durante el primer año, 90% el segundo y el 100% el tercero, y se abonará en proporción a la jornada efectivamente trabajada.

Quinta. Durante la vigencia de este convenio y como parte de la reestructuración que la empresa viene realizando, los contratos de trabajo del personal afectado por el mismo quedarán extinguidos al cumplir los trabajadores 65 años o tener más edad, siempre que tengan derecho al 100% de pensión de jubilación según las cotizaciones computables para la misma; también al tener cumplidos los 54 años en iguales condiciones, siempre que se reduzca durante su vigencia a dicha edad la general de jubilación o la empresa al extinguir el contrato sustituya al afectado por otro trabajador en las condiciones establecidas en el Real Decreto 1.194/85, de 17 de Julio.

Sexta. Durante la vigencia de este convenio, y para la mejor organización del trabajo, se podrá ampliar a las secciones de - - - - - talleres de moldes el turno rotativo de mañana y tarde con trabajo en domingos y festivos que ya existe, provisionalmente, para los vigilantes, con el siguiente horario:

De 6 a 14 horas (turno de mañana).

De 14 a 22 horas (turno de tarde).

Con rotación de turnos y descansos según cuadro unido a este convenio.

La implantación de estos turnos será provisional, requiriéndose para su elevación a definitiva el acuerdo de la dirección y el comité del centro de trabajo afectado.

El personal sujeto a estos turnos cobrará el plus de trabajo en domingos y festivos y de rotación de turnos en igual cuantía anual que el de tres turnos, es decir, cobrará en 241 días (los de trabajo más los de vacaciones, lo que a tres turnos se cobra en 271).

Al personal fijo que venga prestando sus servicios a tres turnos con al menos un año de anticipación y sea destinado a este turno con carácter forzoso, se le respetará el PTT (excluida la prolongación de jornada) durante los tres años de vigencia de este convenio; al personal del servicio de vigilantes durante el primer año de su vigencia, pasando el segundo al cobro de los conceptos propios de este turno.

Al personal de plasti-shield, que alterna su horario de tres turnos con trabajo en domingos y festivos con igual horario de Lunes a Viernes, según las necesidades de la sección, se

le respetará el PTT completo (incluida prolongación de jornada) mientras continen dichas circunstancias, durante la vigencia de este convenio. Solo devengará descansos compensatorios por los periodos efectivamente trabajados a tres turnos con trabajo en domingos y festivos.

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

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

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

Octava: Durante 1989/1991 en caso de producirse un excedente de plantilla y comprobar que no es posible la acomodación en otros puestos de trabajo de los distintos centros y departamentos de la compañía, la empresa manifiesta su voluntad de resolver el problema acudiendo a jubilaciones anticipadas, incentívación de excedencias y bajas voluntarias, y negociación con el comité de las diferentes posibilidades de suspensiones temporales de contratos, de regulación de jornada laboral, etc. El comité dará su consentimiento, si procede.

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

Novena. Durante el primer año de vigencia de este convenio, la empresa transformará en indefinidos diez contratos temporales, notificándolo a la Comisión Paritaria.

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

Undécima. La reducción de jornada, y consecuentemente el cobro del plus por no reducción de la misma al personal de tres turnos, comenzará el lunes 13 de Febrero de 1989.

*** TABLA DE SALARIOS ***

PERSONAL A UN TURNO	SUELDO CONVEN DIARIO	SUELDO CONVEN ANUAL	PLUS DISTA DIA	PLUS DISTAN ANUAL	PLUS T.F. DIA	PLUS T.F. AÑO	PAGAS NAV/JUL BENEFC.	PAGA OCTUBRE	TOTAL ANUAL
OFICIAL 1	3.178	1.159.970	147	33.222			244.620	89.250	1.527.062
OFICIAL 2	3.145	1.147.925	147	33.222			242.280	88.860	1.512.287
OFICIAL 3	3.108	1.134.420	147	33.222			241.560	88.470	1.497.672
PEON ESPECIAL.	2.876	1.049.740	147	33.222			221.760	85.640	1.390.402
PEON	2.392	873.080	147	33.222			181.800	79.890	1.167.932

	SUELDO CONVEN DIARIO	SUELDO CONVEN ANUAL	PLUS DISTA DIA	PLUS DISTAN ANUAL	PLUS T.T. DIA	PLUS T.T. AÑO	PAGAS NAV/JUL BENEFIC.	PAGA OCTUBRE	TOTAL ANUAL
PERSONAL A DOS TURNOS									
OFICIAL 1	3.178	1.159.970	147	33.222	152	37.544	244.620	89.250	1.564.606
OFICIAL 2	3.145	1.147.925	147	33.222	142	37.544	242.280	88.840	1.549.831
OFICIAL 3	3.108	1.134.420	147	33.222	152	37.544	241.560	88.470	1.535.216
PEON ESPECIALIZADO	2.876	1.049.740	147	33.222	152	37.544	221.760	85.680	1.427.946
PEON	2.392	873.080	147	33.222	152	37.544	181.800	79.830	1.205.476
PERSONAL A TRES TURNOS									
OFICIAL 1	3.178	1.159.970	147	33.222	608	164.768	244.620	89.250	1.691.830
OFICIAL 2	3.145	1.147.925	147	33.222	598	162.054	242.780	88.840	1.674.345
OFICIAL 3	3.108	1.134.420	147	33.222	587	159.077	241.560	88.470	1.656.749
PEON ESPECIALIZADO	2.876	1.049.740	147	33.222	553	149.863	221.760	85.680	1.540.265
PEON	2.392	873.080	147	33.222	527	142.817	181.800	79.830	1.310.749

NOTA- SALARIO CONVENIO POR 365 DIAS
PLUS DISTANCIA PARA 1 TURNO POR 226 DIAS-PARA 2 TURNOS POR 226 DIAS-PARA 3 TURNOS POR 226 DIAS
ROTACION 2 TURNOS POR 247 DIAS Y 3 TURNOS POR 271 DIAS

*** TABLA DE SALARIOS ***

	SUELDO CONVENIO MES	PLUS DIST MES	TOT. MFNSUAL	TOTAL 12 MESES	TOT.PAGA NA/JU/BE AÑO	PAGA OCTUBRE	TOTAL AÑO
INGENIEROS	134.310	2.910	137.220	1.646.640	332.550	103.770	2.082.960
LICENCIADOS	129.570	2.910	132.480	1.589.760	323.820	102.000	2.015.580
PERITOS / INGENIEROS TECNICOS	119.400	2.910	122.310	1.467.720	304.650	98.190	1.870.560
JEFES ADM. DE 1 / JEFES FCION.	121.020	2.910	123.930	1.487.160	306.180	98.760	1.892.100
JEFES ADM. DE 2 / AYDTES. TECNICOS	115.920	2.910	118.830	1.425.960	297.900	96.870	1.820.730
ENCARGADOS	109.230	2.910	112.140	1.345.680	282.600	94.350	1.722.630
OFICIALES ADMINISTRATIVOS DE 1	107.580	2.910	110.490	1.325.880	280.170	93.720	1.699.770
DELINEANTES DE 1	105.840	2.910	108.750	1.305.000	278.290	93.120	1.676.400
OFIC. ADM. 2 / CONTRAM. / DELIN. 2	103.290	2.910	106.200	1.274.400	273.150	92.160	1.639.710
AUX. ADMINS. / ORDENANZAS	96.420	2.910	99.330	1.191.960	252.720	89.370	1.534.050

**** TABLA ANTIGÜEDAD ANUAL ****

	POR 450 DIAS	2-AÑOS	4-AÑOS	9-AÑOS	14-AÑOS	19-AÑOS	24-AÑOS
INGENIEROS / LICENCIADOS	53.100	198.900	297.450	316.350	432.440	529.650	
PERITOS / INGENIEROS TECNICOS	42.300	89.550	171.090	260.550	357.300	438.750	
AYUDANTES TECNICOS	36.000	81.450	164.250	254.250	350.100	431.100	
JEFES FCION./JEFES ADMIN. DE 1	38.250	77.850	149.850	227.250	310.950	382.050	
JEFES ADMIN. DE 2	30.150	70.200	141.300	219.600	304.200	373.950	
ENCARGADOS	25.200	53.550	116.100	184.950	259.200	326.850	
CONTRAMAESTRES / DELINEANTES 1 Y 2	24.750	52.200	115.200	184.050	257.400	319.500	
OFICIALES ADMIN. DE 1	21.150	45.900	105.750	169.650	238.950	295.650	
OFICIALES ADMIN. DE 2	21.150	45.900	105.750	169.650	238.950	295.650	
AUXILIARES / ORDENANZAS	21.150	43.650	93.600	146.700	206.550	256.050	
POR 455 DIAS							
OFICIALES 1 Y 2	24.115	49.595	103.285	163.800	228.865	293.970	
OFICIALES 3 / PEONES ESPECIALIZADOS	23.860	47.775	101.010	158.795	222.495	276.185	

CUADRO DE VACACIONES Y DESCANSOS DEL PERSONAL DE TRES TURNOS

Fechas 1.985	1.985	1.986	1.987	1.988	1.989	
A - 14 Ene. al 8 Feb.						
B - 16 Ene. al 10 Feb.	F	D	A	C	G	
C - 18 Ene. al 12 Feb.						
D - 12 Ene. al 6 Feb.						
A - 9 Feb. al 6 Mar.						
B - 11 Feb. al 8 Mar.	A	C	G	E	F	
C - 13 Feb. al 10 Mar.						
D - 7 Feb. al 4 Mar.						
A - 9 Mar. al 30 Mar.						
B - 11 Mar. al 1 Abr.	G	E	F	D	A	
C - 13 Mar. al 3 Abr.						
D - 7 Mar. al 28 Mar.						
A - 2 Abr. al 23 Abr.						
B - 4 Abr. al 25 Abr.	D	A	C	G	E	
C - 6 Abr. al 27 Abr.						
D - 11 Mar. al 21 Abr.						
A - 26 Abr. al 25 Mayo						
B - 28 Abr. al 27 Mayo	C	G	E	F	D	
C - 30 Abr. al 29 Mayo						
D - 24 Abr. al 23 Mayo						
A - 28 Mayo al 26 Jun.						
B - 30 Mayo al 28 Jun.	E	F	D	A	C	
C - 1 Jun. al 30 Jun.						
D - 26 Mayo al 24 Jun.						
A - 29 Jun. al 28 Jul.						
B - 1 Jul. al 30 Jul.	A	C	G	E	F	
C - 3 Jul. al 1 Agos.						
D - 27 Jun. al 26 Jul.						
A - 31 Jul. al 29 Agos.						
B - 2 Agos. al 31 Agos.	F	D	A	C	G	
C - 4 Agos. al 2 Sept.						
D - 29 Jul. al 27 Agos.						
A - 1 Sept. al 30 Sept.						
B - 3 Sept. al 2 Oct.	G	E	F	D	A	
C - 5 Sept. al 4 Oct.						
D - 30 Agos. al 28 Sept.						
A - 3 Oct. al 1 Nov.						
B - 5 Oct. al 3 Nov.	D	A	C	G	E	
C - 7 Oct. al 5 Nov.						
D - 1 Oct. al 30 Oct.						
A - 4 Nov. al 25 Nov.						
B - 6 Nov. al 27 Nov.	E	F	D	A	C	
C - 8 Nov. al 29 Nov.						
D - 2 Nov. al 23 Nov.						
A - 28 Nov. al 19 Dic.						
B - 30 Nov. al 21 Dic.	C	G	E	F	D	
C - 2 Dic. al 23 Dic.						
D - 26 Nov. al 17 Dic.						

DESCANSO COMPENSATORIO

VACACIONES

DESCANSO COMPENSATORIO

CUADRO DESCANSOS 1989

		-ENERO-														-FEBRERO-													
		D L M X J V S							D L M X J V S							D L M X J V S							D L M X J V S						
		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31							1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28							1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28							1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28						
A																												
B																												
C																												
D																												
		-MARZO-														-ABRIL-													
		D L M X J V S							D L M X J V S							D L M X J V S							D L M X J V S						
		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31							1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30							1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30							1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30						
A																												
B																												
C																												
D																												
		-MAYO-														-JUNIO-													
		D L M X J V S							D L M X J V S							D L M X J V S							D L M X J V S						
		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31							1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30							1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30							1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30						
A																												
B																												
C																												
D																												
		-JULIO-														-AGOSTO-													
		D L M X J V S							D L M X J V S							D L M X J V S							D L M X J V S						
		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31							1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31							1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31							1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31						
A																												
B																												
C																												
D																												
		-SEPTIEMBRE-														-OCTUBRE-													
		D L M X J V S							D L M X J V S							D L M X J V S							D L M X J V S						
		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30							1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31							1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30							1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31						
A																												
B																												
C																												
D																												
		-NOVIEMBRE-														-DICIEMBRE-													
		D L M X J V S							D L M X J V S							D L M X J V S							D L M X J V S						
		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30							1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30							1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31							1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31						
A																												
B																												
C																												
D																												
		-ENERO 1990-														-FEBRERO 1990-													
		D L M X J V S							D L M X J V S							D L M X J V S							D L M X J V S						
		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31							1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28							1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28							1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28						
A																												
B																												
C																												
D																												

CALENDARIO DEL SISTEMA DE LOS TURNOS ROTATIVOS PARA 1989

		-ENERO-														-FEBRERO-													
		D L M X J V S							D L M X J V S							D L M X J V S							D L M X J V S						
		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31							1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28							1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28							1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28						
M																												
J																												
		-MARZO-														-ABRIL-													
		D L M X J V S							D L M X J V S							D L M X J V S							D L M X J V S						
		1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31							1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30							1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30							1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30						
M																												
J																												

