

visto en el artículo 29.4 del Convenio, se retribuirá en una cantidad equivalente al salario bruto anual del correspondiente grupo profesional dividido entre 1.470, incrementándose el resultado en un 67 por 100.

Si se tratara de horas nocturnas, o realizadas en sábados o días festivos, el valor de la hora extraordinaria calculado conforme a lo previsto en el párrafo anterior se incrementará en un 25 por 100 más.

VI. Indemnizaciones por razón del servicio: Conforme a lo previsto en el artículo 47 del Convenio, el valor mínimo de las dietas en territorio nacional será de 7.200 pesetas la dieta por alojamiento y de 4.800 pesetas la dieta por manutención.

1425

RESOLUCIÓN de 28 de diciembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y posterior publicación del Convenio colectivo de la empresa «BSN GlassPack España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «BSN GlassPack España, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9013242), que fue suscrito con fecha 17 de noviembre de 2000 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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 diciembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA LOS AÑOS 2000-2001 Y 2002, DE LA EMPRESA «BSN GLASSPACK ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA», PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE ALCALÁ DE GUADAIRA Y MADRID

CAPÍTULO I

Disposiciones varias

Artículo 1. *Ámbito del Convenio.*

El presente Convenio regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales de la compañía «BSN GlassPack España, Sociedad Anónima», con su personal, en el centro de trabajo de Madrid y en la fábrica de Alcalá de Guadaira (Sevilla), y en la oficina Comercial de Sevilla.

Artículo 2. *Vigencia.*

Las normas que integran el presente Convenio entrarán en vigor a partir del 1 de Enero de 2000 una vez firmado por las Representaciones económica y social, constituyendo la norma esencial e inalterable de todo cuanto en el mismo queda previsto. En lo no previsto se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 3. *Duración y prórroga.*

La duración de este Convenio se fija en tres años, expirando por tanto su vigencia el 31 de Diciembre de 2002.

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

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las condiciones de trabajo y económicas, estimadas en su conjunto, que por el presente Convenio se implantan, se establecen con carácter de mínimas y son compensables y absorbibles, hasta donde alcancen, con los aumentos o mejoras concedidas voluntariamente por la Empresa, sea cuál sea la causa o razón de su concesión y nombre con que se designen; y con cualquiera que emane de disposición legal o convencional que pudiera ser invocada como aplicable, operando en caso de conflicto de normas

la compensación y absorción cuando los salarios y demás condiciones del Convenio en su conjunto y cómputo anual sean más favorables que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 5. *Facultades de la Dirección.*

Será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa:

1.º La organización administrativa, técnica e industrial de sus actividades, así como también introducir las variaciones, modificaciones, alteraciones y supresiones que considere conveniente en Departamentos, Secciones, Talleres, Instalaciones o Métodos de Fabricación, para aumentar rendimientos, mejorar calidades o disminuir costos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Del personal

Artículo 6. *Reconocimiento de categorías.*

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

Artículo 7. *Categorías profesionales.*

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

a) Técnicos Titulados: Ingenieros Superiores, Licenciados, Peritos o Ingenieros Técnicos, Médicos, Ayudantes Técnicos Sanitarios.

b) Técnicos no Titulados: Jefes de Fabricación, Ayudantes Técnicos, Encargados, Contra maestros, Delineantes Superiores, Delineantes de primera.

c) Administrativos: Jefes de primera, Jefes de segunda, Oficiales de primera, Oficiales de segunda, Auxiliares.

d) Subalternos, Almaceneros, Porteros, Guardas, Ordenanzas.

e) Obreros: Oficiales de primera, Oficiales de segunda, Oficiales de tercera, Peones Especializados y Peones Ordinarios.

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

El personal destinado a ocupar un puesto definido como «pool» ostentará la máxima categoría de los puestos que sustituya dentro de sus funciones como «pool», una vez esté acreditado, tras las correspondientes pruebas, que dicho puesto lo desempeña con total competencia y eficacia.

Artículo 8. *Asignación de categorías profesionales:*

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

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

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

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

Artículo 9. *Revisión de escalafón.*

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

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

Artículo 10. *Ingresos, Pruebas y períodos de Prueba.*

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

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

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

Artículo 11. *Ascensos.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En el último mes de cada uno de estos períodos se realizará un examen, prueba o evaluación del trabajador para confirmar su competencia para

el ascenso, que si no es favorable, implicará o el cambio del puesto o la congelación de la categoría por otro período igual; a la realización de nuevas pruebas, exámenes o evaluaciones, si esta vez tampoco son superadas, se destinará al trabajador a otro puesto de trabajo a la primera oportunidad que se presente.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 12. *Garantía de Trabajo.*

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

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

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

CAPÍTULO IV

Cambio de sección, turno o puesto de trabajo

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

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

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

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

el 85 por 100 de la diferencia entre las percepciones del puesto de origen y las del nuevo destino. Esta percepción desaparecerá en caso de cobrar de nuevo, las percepciones del puesto de origen.

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

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

Dicho pacto de garantía del 85 por 100, será extensivo al personal que, cumpliendo las anteriores condiciones, haya pasado de tres turnos a turno normal o a dos turnos, por razón de puesta en marcha del 5.º equipo.

Artículo 14. *Trabajos de diferente categoría.*

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

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

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

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

Artículo 15. *Cumplimiento del cambio.*

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

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

CAPÍTULO V

Jornada, horarios, vacaciones, horas extras y permisos retribuidos

Artículo 16. *Jornada.*

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

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

b) Personal a dos turnos: 1.732 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: 1.732 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: 1.732 horas de trabajo efectivo, por término medio, variando en función del calendario de fiestas y la fecha de disfrute de vacaciones.

Artículo 17. *Horario de Trabajo.*

1. Personal a tres turnos:

De seis a catorce horas.

De catorce a veintidós horas.

De veintidós a seis horas.

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

2. Personal a dos turnos:

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

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

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

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

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

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

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

4. Personal de turno normal, incluida la oficina Comercial se Sevilla.

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

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

Artículo 18. *Rotación de Turnos.*

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

Artículo 19. *Trabajo en domingos y festivos.*

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

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

Artículo 20. *Fiestas abonables y días inhábiles.*

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

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

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

Artículo 21. *Parada General.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 22. *Relevos.*

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

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

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

Artículo 23. *Vacaciones.*

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

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

1.º En cuanto al personal de día mediante reconocimiento de 23 días laborables, que se corresponden con los 31 días naturales pactados. Para dicho personal el período central de realización será del 1 de junio al 30 de septiembre. La realización de vacaciones fuera del señalado período, sobre la base de la petición de la empresa y el acuerdo del trabajador se premiará con el 55 por 100 de incremento sobre la retribución bruta que le corresponda percibir en el mes que las disfrute.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Además del fraccionamiento regulado en el apartado «b», se podrá pactar, por acuerdo entre la empresa y la parte interesada en cada caso, el fraccionamiento del disfrute de las vacaciones en 2 períodos. Como contraprestación, para el supuesto de fraccionamiento en 2 ó más períodos en el que el más breve sea igual o superior a 6 días, se satisfará al interesado una compensación de 11.210 pesetas por una sola vez.

3.º Reglas comunes:

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

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

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

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

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

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

Artículo 24. Horas extraordinarias.

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 25. Sistema Retributivo.

Estará integrado por los conceptos que a continuación se especifican:

A) Percepciones salariales:

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

a) Personales:

1. Antigüedad.
2. Plus de Convenio.

b) De puesto de trabajo:

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

c) De cantidad o calidad de trabajo:

1. Prima de Participación en Beneficios.
2. Prima de Productividad año 2000 y Rendimiento años 2001-2002.
3. Horas extraordinarias.
4. Compensación por guardias.

d) De vencimiento periódico superior al mes:

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

B) Percepciones no salariales:

- I. Plus de distancia y transporte.
- II. Ayuda escolar.
- III. Ayuda a minusválidos.
- IV. Dietas y gastos de desplazamiento.
- V. Complementos I.T.
- VI. Obsequio para la festividad de Reyes
- VII. Premio de Natalidad
- VIII. Ayuda comedor

C) Pagos delegados:

Las prestaciones de la Seguridad Social y Retenciones Fiscales.

Artículo 26. Salario base.

El salario base será, para todas las categorías, 2.356.- pesetas diarias, o 70.680 pesetas mensuales, según esté establecido por días o por meses el salario o sueldo.

Artículo 27. Antigüedad.

Se abonará según la tabla de antigüedad del convenio.

Artículo 28. Plus Convenio.

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

Artículo 29. Plus de 5.º equipo.

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

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

Artículo 30. Plus Consolidado. (antigua Prima de Eficiencia).

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

Artículo 31. *Plus de trabajo tóxico o penoso.*

Se abonará en la siguiente cuantía por día realmente trabajado, al personal con derecho a ello: 275 pesetas

Artículo 32. *Plus de tres turnos.*

Comprende:

a) Plus de trabajo nocturno: La cantidad a percibir por este concepto será de 256 pesetas por día trabajado.

b) Rotación de turnos: La cantidad a percibir por este concepto será de 238 pesetas por día trabajado.

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

Oficial 1.º, 659 pesetas; Oficial 2.º, 638 pesetas; Oficial 3.º, 616 pesetas; Peón Especialista, 552; pesetas, y Peón ordinario, 497 pesetas; en todos los casos por día trabajado.

Artículo 33. *Plus de trabajo efectivo.*

a) Nocturno, que se satisfará a aquellos trabajadores que real y efectivamente trabajen en el turno de noche, de veintidós a seis horas: 468 pesetas día.

b) Domingos, que se satisfará a aquellos trabajadores que real y efectivamente trabajen en domingo, según el calendario laboral aprobado por la autoridad gubernamental de cada comunidad: 761 pesetas día.

c) Festivo para los días trabajados por los turnos de mañana, tarde y noche del día correspondiente, excluidos los domingos, se pagarán a razón de 5.248 pesetas por día, y las fiestas de 1.º de mayo y Navidad la suma a abonar será de 11.545 pesetas día., incluyéndose el turno de noche del día 24 de diciembre.

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

Artículo 34. *Prima de Participación en Beneficios.*

La prima de Participación de Beneficios se mantiene en los términos pactados en el último convenio para 1998, a salvo de las modificaciones que en su caso se acuerden por los centros de Alcalá, Castellar y Madrid, conjuntamente con la Dirección de la Empresa.

Dichos términos fueron los siguientes:

1.ª **Ámbito de Aplicación:** Tendrá aplicación en todos los centros de «BSN GlassPack España, Sociedad Anónima», desde el primero de enero de dos mil, hasta 31 de diciembre de 2002. El personal temporal o eventual deberá acumular un mínimo de tres meses continuos o discontinuos, en el ejercicio considerado.

2.ª **Requisito básico:** Para que exista participación en los beneficios, el Resultado del Ejercicio de la Empresa debe ser igual o superior al 2 por 100 de la Cifra de Negocios Neta. Es la casilla A.VI. de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias de los impresos normalizados que se presentan anualmente en el Registro Mercantil.

3.ª **Base de cálculo:** Siempre que se cumpla el requisito básico, se tomará como la base de cálculo del sistema de participación en beneficios, el índice de Resultado Operacional (en adelante ROP), en relación con la Cifra de Negocios Neta (en adelante CNN). El ROP mínimo, a partir del cual entra en funcionamiento el sistema, es el 5 por 100 de la CNN. para 2000-2002.

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

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

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

Del 5 por 100 al 8 por 100 del ROP/CNN: Se reparte el 4 por 100 (A)
Del 8 por 100 al 10 por 100 del ROP/CNN: Se reparte el 6 por 100 (B)
Para más del 10 por 100 del ROP/CNN: Se reparte el 8 por 100 (C)

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 35. *Prima de Productividad y de rendimiento.*

Continúa vigente el acuerdo sobre Prima de Productividad en vigor, para el año 2000.

Para los años 2001 y 2002 se establece una Prima o Incentivo por Rendimiento, en base a los siguientes criterios:

1. Definición de rendimiento:

Rendimiento = 100 * tonelaje neto empaquetado (a peso real)/tonelaje bruto extraído

Se excluyen únicamente las pérdidas de producción que se han incluido hasta la fecha, para obtener la base acumulada al 30 de septiembre de 2000 (*).

2. Incentivo por rendimiento: Se abonará un incentivo lineal en masa salarial en tanto por ciento igual al incremento del rendimiento, en tanto por ciento, sobre las bases siguientes:

Tabla de bases para el cálculo del incentivo por rendimiento (*)

Año	Base cálculo
2001	83.4
2002	83.9

*) a recalcular en función de la nueva definición de BSN GLASSPACK de forma homogénea y equivalente.

3. **Masa salarial:** Es la suma de los sueldos y salarios de la compañía en base al presupuesto del 2001. Se excluyen cargas, vacaciones, horas extras etc.

4. **Valor del valor del punto:** Se obtendrá al dividir la masa salarial de la compañía, según lo indicado en el punto anterior por 100 y por la plantilla media de la compañía, según el presupuesto.

Para el año 2001 el valor del punto será de 48.000 pesetas, para el primer año.

Con el presupuesto del 2002 se efectuará al cálculo del valor del incentivo para el 2002, que se comunicará antes del 30 de noviembre de 2001 al Comité de Empresa.

5. Forma de pago: Se efectuarán 4 pagos:

1º pago: Nómina de abril: Valor punto* (Rendimiento a 31/3-base)/4.
2º pago: Nómina de julio: Valor punto* (Rendimiento a 30/6-base)/2-1º pago.

3º pago: Nómina de octubre: Valor punto* (Rendimiento a 30/9-base)*
3/4-1º pago-2.º pago.

4º pago: Nómina de enero siguiente: Valor punto* (Rendimiento a 31/12-base 2001)-1º pago-2º pago-3º pago.

En caso de que por la evolución del rendimiento, se abonen por adelantado cantidades que al final del año superen el valor final adjudicable, en función del rendimiento final acumulado del año, el exceso abonado se regularizará al año siguiente.

Artículo 36. *Horas extraordinarias.*

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

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

Artículo 37. *Compensación por guardias.*

El personal que sea asignado para el mantenimiento durante las paradas generales percibirá la cantidad de 26.888 pesetas por jornada de ocho horas, y un día de descanso compensatorio, a disfrutar de común acuerdo con la dirección, preferentemente fuera de la época de vacaciones.

El personal que asista a la puesta en marcha el día de parada general percibirá como compensación la cantidad de 3.361 pesetas por hora trabajada o un mínimo de 13.444 pesetas, pues se garantizan cuatro horas mínimas de trabajo, y un día de descanso compensatorio a disfrutar en las mismas condiciones que el personal de mantenimiento.

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

Artículo 38. *Gratificaciones Extraordinarias.*

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

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

Artículo 39. *Paga de marzo.*

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

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

Artículo 40. *Plus de distancia y transporte.*

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

Artículo 41. *Ayuda Escolar.*

Con el fin de contribuir a los gastos de estudio y formación cultural de los hijos de los trabajadores a su servicio, la empresa abonará a los mismos la cantidad de 14.940 pesetas anuales por cada hijo desde que cumpla los tres años y hasta que cumpla los dieciséis años de edad, a partir de la cual se extingue el derecho a dicha percepción.

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

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

La cuantía será de 22.422 pesetas mensuales por hijo en dicha situación. Será necesario que tengan reconocida la incapacidad por el Instituto Nacional de la Seguridad Social u Organismo competente. Si por el grado o carácter de las deficiencias no fuese posible recepción educativa alguna, se mantendrá la citada ayuda como si efectivamente la recibieran.

Artículo 43. *Dietas y gastos de desplazamiento.*

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

Dieta completa:

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

Media Dieta:

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

Del importe de la dieta se imputan 865 pesetas a desayuno, refrigerios y/o varios, 3.088 pesetas de almuerzo y 2.221 pesetas a la cena, manteniéndose esta proporción de 14 por 100, 50 por 100 y 36 por 100 en sus sucesivas revisiones; sin que se devenga el importe de la comida o cena correspondientes cuando por razones de invitación haya sido abonado por otra persona o entidad, incluida la propia Empresa.

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

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

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

La dieta por asistencia a cursillos en horas de descanso se establece en 1.234 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 44. *Complementos I.T.*

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

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

Si el índice de absentismo acumulado al final del año del conjunto de las personas afectadas por el presente convenio es igual o inferior al 3,5 por 100, se satisfará en la nómina del mes de enero, y al personal que haya trabajado la totalidad del año, y que no haya tenido absentismo en dicho año, la cantidad de 15.466 pesetas. Al personal eventual cuyo contrato no alcance la totalidad del año se le abonará la parte proporcional en función del tiempo trabajado, siempre que no haya tenido absentismo en el periodo contractual.

A partir de 1 de enero del año 2000, se compensará desde el primer día la diferencia de salarios hasta el 100 por 100 del salario teórico del mes o meses correspondientes, con independencia de la duración, en los casos de accidente laboral o intervención quirúrgica, con independencia del índice de absentismo.

Artículo 45. *Obsequio festividad de Reyes.*

Se asigna para los años 2000, 2001, 2002, entre los hijos del personal fijo de plantilla o con una antigüedad superior a un año continuo, y que

tengan una edad entre el nacimiento hasta el año que a 31 de diciembre tenga 11 años cumplidos, la suma de 10.500 pesetas brutas por hijo. La suma correspondiente se entregará en los primeros 10 días del mes de diciembre de cada año, mediante un vale a canjear por juguetes en un centro comercial.

Artículo 46. *Premio de Natalidad.*

Se establece un premio de natalidad para el personal fijo de plantilla o con una antigüedad superior a un año continuo o dos discontinuos, y consistente en la suma de 20.621 pesetas a abonar al nacimiento de un hijo.

Artículo 47. *Pagos Delegados.*

Serán las que correspondan según Ley.

Artículo 48. *Agrupación de percepciones.*

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

Artículo 49. *Aumentos Retributivos.*

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

Para el año 2000 el incremento salarial será el equivalente al IPC real para dicho año.

Para el año 2001-2002, el incremento salarial será el IPC previsto con revisión al alza si el IPC real lo superara.

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

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

CAPÍTULO VII

Concesiones diversas

Artículo 50. *Plan de Pensiones.*

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

Artículo 51. *Premio Constancia y Permanencia.*

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

Artículo 52. *Ayuda Comedor.*

La Empresa, en sus centros de Alcalá de Guadaíra y Oficina Comercial de Sevilla, abonará al personal con jornada partida de 8,00 horas a 13,00 horas y 14,00 a 16,45 horas la cantidad de 850 pesetas en concepto de ayuda a comedor. Si en algún momento la Empresa decide instalar un servicio de comedor, este plus desaparecerá.

Artículo 53. *Lote Navidad.*

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

CAPÍTULO VIII

Permisos retribuidos

Artículo 54. *Permisos retribuidos.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

Diversos

Artículo 55. *Liquidación de salarios.*

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

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

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

Artículo 56. *Tributaciones por Seguros, Mutualismo, Plus Familiar y Accidentes de Trabajo.*

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

Artículo 57. *Faltas y Sanciones.*

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

Artículo 58. *Prendas de Trabajo.*

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

a) Al personal de fabricación 4 buzos al año, y dos camisas y dos mudas de ropa interior.

b) Al resto del personal de fábrica 2 camisas (una de manga larga y otra de manga corta), un pantalón de invierno y otro de verano, una cazadora o prenda de abrigo similar de invierno y otra de entretiempo, con excepción de los mecánicos de atenciones generales, mantenimiento vidrio frío y taller de líneas, a los que se entregará dos equipos más uno de verano y otro de invierno, compuestos de 1 pantalón y 1 chaqueta.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 59. *Seguridad y Salud.*

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

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

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

Artículo 60. *Formación Profesional y Cultural.*

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

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

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

Para remunerar dicha disponibilidad y siempre y cuando se cumpla con el compromiso de formación, si la empresa lo exige, se abonará una suma de 28.029 pesetas anuales a satisfacer en agosto de cada año en función del cumplimiento de los anteriores compromisos y en proporción al tiempo de presencia en la formación.

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

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

Artículo 61. *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 62. *Repercusión de Precios.*

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

Artículo 63. *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 64. *Comisión Paritaria.*

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

Representación Económica:

Don Jorge Chimeno Bermejo
Don Quintín Domínguez Arteaga
Doña Begoña Magro Rujas
Don Vicente Hoyos Sierra

Representación Social:

Don José Laguna Leal
Don Germán Pecellín Muñoz
Don José Manuel Rosado Díaz
Don José Ergueta Rodríguez

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

Disposición final primera.

La dirección reconocerá un delegado sindical en cada centro 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 de dicho centro; si dicho delegado no fuese miembro del Comité disfrutará las garantías legalmente reconocidas a sus miembros y tendrá para el ejercicio de su función las mismas horas pagadas que los miembros del Comité, en tanto estos no sobrepasen en su conjunto y cómputo anual las que legalmente les correspondan.

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

Disposición final segunda.

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

Disposición final tercera.

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

Disposición final cuarta.

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

Disposición final quinta.

Durante la vigencia de este convenio y como parte de la reestructuración que la empresa viene realizando, los contratos de trabajo del personal afectado por el mismo quedarán extinguidos al cumplir los trabajadores 65 años o tener más edad, siempre que tengan derecho al 100 por 100 de pensión de jubilación según las cotizaciones computables para la misma; también al tener cumplidos los 64 años de edad en iguales condiciones, siempre que se reduzca en su vigencia a dicha edad la general de jubilación, o la empresa al extinguir el contrato sustituya al afectado por otro trabajador en las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Disposición final sexta.

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

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

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

Disposición final séptima.

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

Disposición final octava.

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

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

Disposición final novena.

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

Disposición final décima.

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

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

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

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

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

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

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

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

Disposición final decimoprimer.

Con respecto al personal de turno normal se procederá, en el plazo que vencerá el 30 de septiembre de 1999, al estudio de la posible ampliación o modificación de la jornada continuada en los distintos centros, departamentos de la empresa, y puestos, y las diferentes modalidades que quepan en dicha aplicación con respecto a cada uno de los trabajadores, teniendo en cuenta siempre que se deben cumplir las premisas de mantener el servicio adecuado con el mismo coste. El resultado de dicho estudio se aplicará a partir de su aprobación.

Disposición final decimosegunda.

Si en el Convenio del centro de Castellar de «BSN Glasspack España, Sociedad Anónima», que se apruebe para los años 2000-2001-2002, se mantuviera vigente la declaración final 9.ª del Convenio 1996-1998 del mismo centro, el mismo será también de aplicación en este convenio.

Sistema de rotación de vacaciones

Rotación de los períodos no centrales (fechas «tipo»)

Con una distribución de 3 períodos de diez días antes del período central y dos períodos de diez días después del período central y aplicando una rotación, 6, 8, 7, 10, 9, el plan de vacaciones quedaría así:

	6	7	8	1	2	3	4	5	9	10
	1 de mayo al 14 de junio			15 de junio al 15 de septiembre					16 septiembre al 31 de octubre	
2000	A	C	B	E	D	A	C	B	E	D
2001	E	B	A	D	C	E	B	A	D	C
2002	D	A	E	C	B	D	A	E	C	B
2003	C	E	D	B	A	C	E	D	B	A
2004	B	D	C	A	E	B	D	C	A	E
2005	A	C	B	E	D	A	C	B	E	D

De esta manera, los períodos de disfrute de vacaciones son siempre:

6 y 3; 7 y 4; 8 y 5; 1 y 9; 2 y 10.

Plus valoración 2000

Puesto de trabajo	Oficial 1. ^a	Oficial 2. ^a	Oficial 3. ^a	Peón Espdo.	Peón Ordin.
Peón Almacén Prod. Terminado	0	0	75	0	0
Pallet/Pantalla	66	66	66	0	0
Reescogedor	66	66	66	0	0
Verificador Alm. Prod. Term.	164	0	0	0	0
Operario Puente Grúa	104	230	0	0	0
Peón Fabricación	203	0	0	0	0
Carretillero Fusión/Composición	82	181	0	0	0
Operario Pesadas Menores	149	246	0	0	0
Carretillero Prod. Term.	82	181	0	0	0
Carretillero Expediciones	82	181	0	0	0
Maquinista PSD	120	0	0	0	0
Operario Materias Primas	475	0	0	0	0

Puesto de trabajo	Oficial 1. ^a	Oficial 2. ^a	Oficial 3. ^a	Peón Espdo.	Peón Ordin.
Reparador de Hornos	306	0	0	0	0
Comprobador Laboratorio	131	0	0	0	0
Carretillero Jefe de Equipo	82	0	0	0	0
Chequeador	131	0	0	0	0
Fundidores	279	0	0	0	0
Maquinistas	252	0	0	0	0
Coordinador Laboratorio	439	0	0	0	0
Tornero T. Líneas	120	0	0	0	0
Reparador de Moldes	120	0	0	0	0
Tornero de Moldes	120	0	0	0	0
Electromecánico M.Z.C. dos turnos ...	285	285	285	0	0
Electromecánico M.Z.F. un turno	285	285	285	0	0
Mecánico T. Líneas	94	94	94	0	0
Reparador de Máquinas	956	956	956	0	0
Electromecánico M.Z.F. tres turnos ...	285	285	285	0	0
Electromecánico M.Z.C. tres turnos ..	611	611	611	0	0
Instrumentista M.Z.F.	611	611	611	0	0
Instrumentista M.Z.C.	611	611	611	0	0

Tabla de salarios/2000

	Sueldo Conv. — meses — Pesetas	Plus Distancia meses — Pesetas	Total mensual — Pesetas	Total doce meses — Pesetas	Pagas			Total anual — Pesetas
					Navidad — Pesetas	Marzo/Julio — Pesetas	Octubre — Pesetas	
Ingenieros	215.070	5.550	220.620	2.647.440	174.330	369.240	182.430	3.373.440
Licenciados	207.600	5.550	213.150	2.557.800	169.740	360.120	179.670	3.267.330
Peritos/Ingenieros Técnicos	191.580	5.550	197.130	2.365.560	159.660	339.900	173.670	3.038.790
Jefes Adm. de 1. ^a /Jefe de Fabricación	194.160	5.550	199.710	2.396.520	160.530	341.700	174.510	3.073.260
Jefes Adm. de 2. ^a /Ay. Técnicos	186.150	5.550	191.700	2.300.400	156.150	332.880	171.570	2.961.000
Encargados	175.590	5.550	181.140	2.173.680	148.170	316.920	167.610	2.806.380
Oficiales Administrativos de 1. ^a	173.040	5.550	178.590	2.143.080	146.820	314.280	166.620	2.770.800
Delineantes Superiores	170.280	5.550	175.830	2.109.960	145.860	312.360	165.690	2.733.870
Ofic. Adm. 2. ^a /Contram./Delin. 1. ^a	166.290	5.550	171.840	2.062.080	143.190	306.960	164.160	2.676.390
Aux. Adm./Ordenanzas	155.460	5.550	161.010	1.932.120	132.510	285.600	159.780	2.510.010

Base horas extras 2000

	Sin antigüedad	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años
Ingenieros	1.845	1.892	1.942	2.030	2.127	2.232	2.318
Licenciados	1.786	1.833	1.883	1.971	2.068	2.173	2.261
Jefe de Fabricación	1.675	1.709	1.743	1.808	1.878	1.952	2.017
Perito	1.654	1.692	1.736	1.808	1.889	1.976	2.048
Ay. Técnico	1.612	1.643	1.684	1.756	1.839	1.925	1.996
Encargado	1.524	1.546	1.570	1.627	1.688	1.754	1.811
Contramaestre	1.449	1.469	1.495	1.551	1.614	1.679	1.735
Delineante Superior	1.482	1.505	1.529	1.585	1.646	1.712	1.769
Delineante de 1. ^a	1.449	1.469	1.495	1.551	1.614	1.679	1.735
Jefe Adm. de 1. ^a	1.675	1.709	1.743	1.808	1.878	1.952	2.017
Jefe Adm. de 2. ^a	1.612	1.638	1.675	1.738	1.807	1.883	1.945
Oficiales de 1. ^a Adm.	1.502	1.521	1.543	1.596	1.652	1.716	1.768
Oficiales de 2. ^a Adm.	1.449	1.466	1.491	1.542	1.599	1.663	1.713
Auxiliar Adm.	1.353	1.372	1.393	1.437	1.485	1.537	1.583
Ordenanza	1.353	1.372	1.393	1.437	1.485	1.537	1.583
Oficial 1. ^a	1.349	1.371	1.394	1.441	1.497	1.556	1.605
Oficial 2. ^a	1.335	1.358	1.380	1.428	1.482	1.539	1.590
Oficial 3. ^a	1.323	1.344	1.365	1.412	1.465	1.522	1.569
Peón Especializado	1.226	1.247	1.269	1.318	1.368	1.426	1.473
Peón Ordinario	1.027	0	0	0	0	0	0

Nota: A estas cantidades se les suma el 75 por 100.

Plus consolidado 2000

Puesto de trabajo	Pesetas	Puesto de trabajo	Pesetas
Varios Mant. Oficial 1. ^a	425	Maquinistas	1.145
Varios Mant. Oficial 2. ^a	335	Peón de Nave	260
Varios Mant. Oficial 3. ^a	73	Jefe de Nave Escogido	664
Comprobador de Calidad	548	Reescogido	421
Varios T. Moldes Oficial 1. ^a	436	Pallet/Pantalla	421
Varios T. Moldes Oficial 2. ^a	304	Chequeador	548
Varios T. Moldes Oficial 3. ^a	73	Carretillero	348
Mecánico Fabricación	1.157	T. Líneas Oficial 1. ^a	423
Pesador/Mezclador	304	T. Líneas Oficial 2. ^a	222
Fundidores	664	T. Líneas Oficial 3. ^a	73
Rep. Hornos Caliente	423	Túnel Retráctil	314
Carretillero Casco	348	PSD	664
Equipo de Cambios	1.157	Varios PSD	421
Jefe de Nave Fabricación	1.873	Trabajos Varios	73
		Puente Grúa	348
		Verificador Almacén	548

Tabla antigüedad anual/2000

	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años
Por 450 días:						
Ingenieros/Licenciados	83.250	171.450	325.800	497.250	680.400	832.500
Peritos/Ing. Técnicos	67.050	140.850	268.650	410.400	562.500	689.850
Ay. Técnicos	56.700	127.800	257.400	399.150	550.800	678.150
Jefes Fabricación/Jefes Adm. de 1. ^a	59.850	122.400	235.350	358.200	489.150	600.300
Jefe Adm. de 2. ^a	47.250	110.700	222.300	345.150	477.900	587.700
Encargados	40.050	83.700	182.700	291.150	408.600	504.450
Contramaestre/Delin. Sup. y 1. ^a	38.700	82.350	181.350	289.800	404.550	503.100
Oficiales Adm. de 1. ^a y 2. ^a	32.400	72.900	166.050	267.300	375.750	465.300
Auxiliares y Ordenanzas	32.400	68.850	147.150	230.400	324.900	402.750
Por 455 días:						
Oficiales de 1. ^a y 2. ^a	38.220	77.350	162.435	257.985	359.905	446.810
Oficiales de 3. ^a /P. Especializ.	37.310	75.075	158.340	250.250	349.895	434.525

Tabla de salarios 2000

	Sueldo convenio diario-00	Sueldo convenio anual-00	Plus distancia anual	PTT día	PTT año	Paga Navidad	Paga Marzo-Julio-00	Paga Octubre-00	Total anual
Personal a un turno									
Oficial 1. ^a	5.126	1.870.990	63.555	—	—	128.220	277.020	159.570	2.499.355
Oficial 2. ^a	5.071	1.850.915	63.555	—	—	127.020	274.680	159.030	2.475.200
Oficial 3. ^a	5.015	1.830.475	63.555	—	—	126.630	273.900	158.400	2.452.960
Peón especializado	4.650	1.697.250	63.555	—	—	116.220	253.020	153.960	2.284.005
Peón ordinario	3.890	1.419.850	63.555	—	—	95.250	211.140	144.780	1.934.575
Personal a dos turnos									
Oficial 1. ^a	5.126	1.870.990	63.555	238	58.548	128.220	277.020	159.570	2.557.903
Oficial 2. ^a	5.071	1.850.915	63.555	238	58.548	127.020	274.680	159.030	2.533.748
Oficial 3. ^a	5.015	1.830.475	63.555	238	58.548	126.630	273.900	158.400	2.511.508
Peón especializado	4.650	1.697.250	63.555	238	58.548	116.220	253.020	153.960	2.342.553
Peón ordinario	3.890	1.419.850	63.555	238	58.548	95.250	211.140	144.780	1.993.123
Personal a tres turnos									
Oficial 1. ^a	5.126	1.870.990	56.715	1.153	251.354	128.220	277.020	159.570	2.743.869
Oficial 2. ^a	5.071	1.850.915	56.715	1.132	246.776	127.020	274.680	159.030	2.715.136
Oficial 3. ^a	5.015	1.830.475	56.715	1.110	241.980	126.630	273.900	158.400	2.688.100
Peón especializado	4.650	1.697.250	56.715	1.046	228.028	116.220	253.020	153.960	2.505.193
Peón ordinario	3.890	1.419.850	56.715	991	216.038	95.250	211.140	144.780	2.143.773

Nota:

Salario convenio por trescientos sesenta y cinco días.

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

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