

## ANEXO II

## B) a) Antigüedad

Categorías	Cantidad anual 2000 - Pesetas	Cantidad anual 2001	
		Pesetas	Euros
<b>Técnicos:</b>			
Asesor jurídico .....	120.135	123.739	743,69
Titulado grado superior .....	120.135	123.739	743,69
Técnico de Organización .....	105.720	108.892	654,45
Gestor externo .....	70.878	73.004	438,76
Técnico de Sistemas .....	120.135	123.739	743,69
Jefe de Explotación .....	105.720	108.892	654,45
Analista .....	105.720	108.892	654,45
Programador .....	70.878	73.004	438,76
Monitor de Grabación .....	67.282	69.300	416,50
ATS .....	105.720	108.892	654,45
<b>Administrativos:</b>			
Delegado general .....	105.720	108.892	654,45
Jefe superior .....	105.720	108.892	654,45
Jefe de primera .....	70.878	73.004	438,76
Jefe de segunda Mando .....	67.282	69.300	416,50
Jefe de segunda .....	67.282	69.300	416,50
Oficial de primera .....	63.642	65.551	393,97
Oficial de segunda .....	61.254	63.092	379,19
Auxiliar .....	50.465	51.979	312,40
Telefonista .....	50.465	51.979	312,40
<b>Oficios varios:</b>			
Electricista .....	55.270	56.928	342,14
Conductor .....	55.270	56.928	342,14
Ordenanza-Cobrador .....	46.898	48.305	290,32
<b>No cualificados:</b>			
Conserje mayor .....	56.507	58.203	349,81
Ordenanza .....	46.257	47.645	286,35

## ANEXO III

## B) b) Plus de promoción social

Categorías	Cantidad anual 2000		Cantidad anual 2001			
	8 años - Pesetas	20 años - Pesetas	8 años		20 años	
			Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
<b>Oficios varios:</b>						
Electricista .....	97.144	145.716	100.059	601,37	150.088	902,05
Conductor .....	97.144	145.716	100.059	601,37	150.088	902,05
Ordenanza-Cobrador .....	82.410	123.614	84.882	510,15	127.323	765,23
<b>No cualificados:</b>						
Conserje mayor .....	99.270	148.905	102.248	614,52	153.372	921,78
Ordenanza .....	81.361	122.042	83.802	503,66	125.703	755,49

## ANEXO IV

## Salario a los efectos de la plena dedicación

Categorías	Cantidad anual 2001	
	Pesetas	Euros
<b>Técnicos:</b>		
Técnico de Organización .....	3.711.003	22.303,58
Técnico de Sistemas .....	4.780.035	28.728,59
Jefe de Explotación .....	3.711.003	22.303,58

Categorías	Cantidad anual 2001	
	Pesetas	Euros
<b>Administrativos:</b>		
Jefe superior .....	3.711.003	22.303,58
Jefe de primera .....	3.403.824	20.457,39
Jefe de segunda Mando .....	3.096.584	18.610,84
<b>No cualificados:</b>		
Conserje mayor .....	2.445.363	14.696,93

## ANEXO V

## B) e) Mayor dedicación (20 por 100 del salario base)

Categorías	Cantidad anual 2001	
	Pesetas	Euros
<b>Técnicos:</b>		
Programador .....	765.518	4.600,86
Monitor de Grabación .....	696.424	4.185,59
<b>Administrativos:</b>		
Jefe de primera .....	765.518	4.600,86
Jefe de segunda Mando .....	696.424	4.185,59
Jefe de segunda .....	605.220	3.637,45
Oficial de primera .....	583.124	3.504,65
Oficial de segunda .....	566.534	3.404,94
Auxiliar .....	497.453	2.989,75
<b>Oficios varios:</b>		
Electricista .....	527.857	3.172,48
Conductor .....	527.857	3.172,48
Ordenanza-Cobrador .....	478.104	2.873,46
<b>No cualificados:</b>		
Conserje mayor .....	549.963	3.305,34
Ordenanza .....	475.339	2.856,84

**11027** RESOLUCIÓN de 17 de mayo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Cristalería Industrial, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Cristalería Industrial, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9007102), que fue suscrito con fecha 8 de marzo de 2001, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

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, 17 de mayo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE «CRISTALERA INDUSTRIAL, SOCIEDAD ANÓNIMA», PARA LOS CENTROS DE LEÓN, OVIEDO, SALAMANCA Y VALLADOLID. AÑOS 2001, 2002 Y 2003**

**CAPÍTULO I**

**Disposiciones generales**

**SECCIÓN 1.ª OBJETO**

**Artículo 1.**

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la empresa «Cristalera Industrial, Sociedad Anónima» (CRISA) y el personal incluido en el ámbito del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

**SECCIÓN 2.ª ÁMBITO DE APLICACIÓN**

**Artículo 2. Personal.**

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que prestan servicios en «Cristalera Industrial, Sociedad Anónima», con exclusión del personal perteneciente a la categoría denominada «CUADRO».

**Artículo 3. Territorial.**

Las normas de este Convenio. serán de aplicación en todos los Centros de Trabajo que en la actualidad tiene «Cristalera Industrial, Sociedad Anónima» en León, Oviedo, Salamanca y Valladolid.

**Artículo 4. Temporal.**

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2001 y finalizando el día 31 de diciembre de 2003.

La denuncia del presente Convenio se hará por escrito, a la otra representación, con una antelación mínima de treinta días antes de su vencimiento, o en su caso, de la finalización de cualquiera de las prórrogas.

**SECCIÓN 3.ª COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

**Artículo 5. Absorción y Compensación.**

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

**Artículo 6. Garantía personal.**

En caso de existir algún trabajador o grupos de trabajadores que tuviesen reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto, resultasen superiores a las que para el personal de la misma categoría profesional se establecen en este Convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes personalmente afecten.

**Artículo 7. Vinculación a la totalidad.**

Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio, serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

Si alguna o alguna de las normas pactadas fuesen alteradas por disposiciones legales, o, al ser registrado el Convenio por la autoridad laboral, se considerará causa de revisión, a menos que las partes, de común acuerdo, renuncien expresamente a dicha revisión.

No se considerará alteración incluida a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, el establecimiento de nuevos salarios mínimos legales, en cuya aplicación se estará a lo que disponga la norma legal correspondiente, en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, o, a lo ya señalado en el artículo 5 del Convenio, si no hubiera disposición específica.

**Artículo 8. Derecho supletorio.**

Ambas partes acuerdan, como derecho supletorio, para evitar vacíos normativos, remitirse a lo dispuesto en el Convenio Nacional del Vidrio para aquellas cuestiones no reguladas en este Convenio, ni en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

**SECCIÓN 4.ª COMISIÓN PARITARIA**

**Artículo 9. Constitución.**

Queda constituida la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

**Artículo 10. Composición.**

Esta Comisión estará compuesta por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores, por cada una de las partes firmantes del presente Convenio, quienes asumirán las funciones de vigilancia del mismo.

**Artículo 11. Designación y sustitución de Vocales.**

Los Vocales de la Comisión, nombrados por cada una de las representaciones, serán designados en apartado Acta Final y deberán necesariamente haber intervenido en la elaboración del presente Convenio Colectivo.

Las sustituciones se producirán, por decisión de cada representación en su ámbito, informando a la otra representación.

**Artículo 12. Reuniones y Acuerdos.**

La Comisión Paritaria se reunirá una vez cada trimestre y, excepcionalmente si fuese necesario, un máximo de dos veces al año a solicitud de una de las partes, por escrito y señalando los puntos a tratar.

La fijación de la fecha de la reunión se efectuará dentro de los quince días naturales a contar a partir de la fecha de acuse de recibo de la parte receptora de la petición.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria quedarán recogidos en un acta y tendrán carácter vinculante. En caso de desacuerdo, se recogerán, asimismo en acta, los términos y posiciones de las partes, usando éstas de las atribuciones que crean les asiste en derecho.

**CAPÍTULO II**

**Organización del trabajo**

**SECCIÓN 1.ª ORGANIZACIÓN**

**Artículo 13. Facultad de organización.**

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, con sujeción a lo dispuesto en la legislación vigente. A este respecto, la Dirección llevará a cabo diversas acciones, asegurando la información y la participación de los trabajadores y de los representantes de los trabajadores, con el objetivo de obtener los mejores niveles de calidad, productividad, seguridad y salud laboral, mediante la utilización más adecuada de los recursos.

**Artículo 14. Contratación.**

Las modalidades de contratación básicas, para personal de nuevo ingreso, serán las que legalmente se establezcan, adecuándose a la necesidad que lo justifique, informando previamente a los representantes de los trabajadores.

La modalidad de contratos de puesta a disposición, se realizará para resolver necesidades coyunturales, en los términos que legalmente están definidos y con las condiciones generales establecidas legalmente en cada caso.

## CAPÍTULO III

## Formación

## Artículo 15. Formación.

Ambas representaciones consideran totalmente necesaria la formación y el perfeccionamiento profesional de todo el personal de la empresa para la adaptación a las innovaciones tecnológicas, mantenimiento de la competencia profesional y personal, y por ello, acuerdan:

La Dirección, presentará a los representantes de los trabajadores, el Plan de Formación a realizar, en el cual constarán las necesidades de formación requeridas, basándose en los «Diagnósticos de Necesidades» realizados por los Jefes de Áreas de Trabajo y por la propia Dirección, teniendo en cuenta las sugerencias que puedan ser aportadas por los representantes de los trabajadores y relacionadas con nuestras actividades.

Anualmente, se presentará a los representantes de los trabajadores, los resultados e información sobre la realización de las acciones de Formación, incidencias, etc., para análisis conjunto.

Las acciones de formación será programadas preferentemente, si fuera posible, durante el tiempo de trabajo.

La asistencia a acciones de formación, programadas por la Dirección, que impliquen una relación directa con el correcto desempeño de las diferentes actividades, para la aplicación de procedimientos de calidad o para la recepción y conocimientos de normas o medidas de prevención de riesgos será necesario que el trabajador las realice para asegurar el correcto desarrollo de sus funciones y la actualización en aquella formación.

Se procurará la asistencia de todos aquellos trabajadores que, teniendo interés en participar en determinados cursos, reúnan los conocimientos básicos requeridos para iniciarlos.

La contribución al propio perfeccionamiento mediante la asistencia a acciones de formación dentro de las horas de trabajo será a cargo de la empresa, por las realizadas después de la jornada, el trabajador percibirá como Complemento de Ayuda a la Formación, la cantidad que figura en el anexo 2.

Las acciones de formación basadas en peticiones personales, si se consideran de interés para la empresa, serán tratadas según lo establecido en las «Normas de Ayuda Estudios para el Personal».

Los gastos de formación (profesorado, material, viajes y estancias) serán financiados por la empresa con cargo a su presupuesto de formación. La empresa podrá solicitar, ayudas para la formación, en cuyos casos, los representantes de los trabajadores emitirán informe favorable, cuando el procedimiento así lo requiera.

## CAPÍTULO IV

## SECCIÓN 1.ª JORNADA DE TRABAJO

## Artículo 16. Jornada anual y trabajo efectivo.

La jornada de trabajo, durante los años 2001, 2002 y 2003, para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio, será de mil setecientas setenta y cuatro horas anuales de trabajo efectivo en 2001 y 2002 y para el 2003 será de mil setecientas setenta.

Se entiende por trabajo efectivo las horas de presencia y actividad en el lugar de trabajo, provistos de las prendas de seguridad, sin que las líneas de producción sean paradas para efectuar cambios de turno. No serán computados como de trabajo efectivo los períodos de vacaciones.

Ambas partes acuerdan que, en función de las necesidades de la sociedad, el personal podrá trabajar a turno total o especial, respetando siempre el número de horas de trabajo en cómputo anual.

## Artículo 17. Modalidades de horario.

Respetando el cómputo de número total de horas de trabajo efectivo anual, la Dirección de cada centro, con los representantes de los trabajadores, establecerán los horarios en los que se recoja la distribución de las horas anuales, según sea a jornada normal o a turnos.

Jornada normal: El personal que no trabaja a turnos, trabajará de lunes a viernes en jornada partida, distribuyéndose ésta de modo que se asegure la más eficaz atención a los clientes.

Para el personal que trabaja a jornada partida se establece que los viernes comprendidos entre el último de junio y segundo de septiembre su horario de trabajo será de siete a quince horas.

Turnos: Este personal, continuará prestando servicio de lunes a viernes, excepto festivos, en turnos de ocho horas diarias de duración, con arreglo

a la distribución que resulte del calendario de turnos que se acuerde con los Delegados del Personal, con un tiempo de descanso de quince minutos computable como de trabajo efectivo.

Por necesidades coyunturales de cumplimiento pedidos y atención a clientes, la Dirección establecerá en estos casos la organización más conveniente, respetando la jornada semanal de lunes a viernes, e informando a los Delegados de Personal y con preavisos de cuarenta y ocho horas, mínimo, a los trabajadores afectados. Primero se resolverá con voluntarios, y si no los hubiere, rotativamente.

El personal que trabaje a turno total o especial estará obligado a trabajar los días que le corresponda por su calendario de turnos.

Cuando un trabajador a jornada normal pase temporalmente a sustituir a otro trabajador a turno, o viceversa, se regularizará la diferencia de horas de trabajo que pueda producirse.

## SECCIÓN 2.ª VACACIONES

## Artículo 18. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales para todo el personal afectado por el Convenio será de veintitrés días laborables.

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

El personal de nuevo ingreso disfrutará antes del 31 de diciembre del año de su ingreso de la parte proporcional que le corresponda, por los meses comprendidos entre la fecha de su ingreso y el 31 de diciembre, computándose la fracción de mes como mes completo.

En cada centro de trabajo, la Dirección del mismo, expondrá en el tablón de anuncios, antes del día 30 de abril, el programa de vacaciones a disfrutar por todos los trabajadores. Dicho programa se confeccionará de común acuerdo entre la Dirección del centro y los representantes de los trabajadores. Si algún trabajador, por circunstancias especiales, propusiera una variación dentro de la programación que le afecta, la Dirección trataría de resolver la necesidad satisfactoriamente, con la menor repercusión para el conjunto.

Se establece como periodo preferente para el disfrute de las vacaciones, el comprendido entre el 15 de junio y el 14 de septiembre.

En el caso de que un trabajador, estando de vacaciones sea dado de baja por IT, no le será computado, a efectos de vacaciones, el tiempo que permanezca en esta situación, continuando aquellas al ser dado de alta, siempre dentro del año natural y de acuerdo con las necesidades de programación del trabajo y cumplimiento del programa general de vacaciones en el centro de trabajo al que pertenece.

## Artículo 19. Permisos retribuidos.

La empresa concederá al personal, previo aviso y justificación, permiso con sueldo y sin descontarlo de sus vacaciones reglamentarias, en los casos siguientes:

- 1.º Matrimonio: Quince días naturales.
- 2.º Alumbramiento de esposa o compañera: Tres días laborables, según calendario laboral.
- 3.º Enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, compañera o compañero, de los hijos y de los padres, abuelos, hermanos, y nietos, tanto consanguíneos como afines: Tres días naturales; más tiempo de viaje, si se justificara, hasta un total de cinco días naturales.

4.º Exámenes.

5.º Cumplimiento de deberes públicos inexcusables, justificando la causa que los origina. Se entenderán que son deberes públicos inexcusables aquellos que deriven de mandato de autoridad, que hagan imprescindible el acudir a una citación.

6.º Los Delegados del Personal tendrán derecho a las disponibilidades horarias reguladas para ejercer su función como representantes de los trabajadores en las condiciones establecidas.

7.º Por el tiempo necesario para acudir a la consulta médica, justificadas por el Médico y el propio interesado las circunstancias en que se produce. En el caso de que el trabajador que asista a consulta médica no cause baja y el Médico justifique por escrito reposo en el resto de la jornada, ésta le será abonada.

8.º Cambio de domicilio del trabajador: Un día laborable.

## CAPÍTULO V

**Estructura de la remuneración**

## Artículo 20. Disposiciones generales.

Se establecen las siguientes definiciones sobre la estructura de remuneración que se fijan en el presente artículo.

1.º Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio son todas ellas brutas.

2.º Aquellos trabajadores que lo soliciten podrán cobrar anticipos semanales de hasta un 90 por 100 del salario devengado en esa semana.

3.º La clasificación del personal afectado por el presente Convenio Colectivo contempla los grupos y categorías profesionales que seguidamente se detallan:

## Técnicos y Administrativos:

Aux. Administrativo.

Oficial de segunda.

Oficial de primera.

Jefe de segunda.

Jefe de primera.

## Operarios:

Peón ordinario.

Peón especialista.

Oficial de tercera.

Oficial de segunda.

Oficial de primera.

Capataz.

## Artículo 21. Conceptos remuneración.

La remuneración del personal afectado por el presente Convenio, está integrada por los conceptos de:

Salario Convenio.

Complementos:

Complemento Personal de Origen (Operarios).

Sueldo complementario (empleados).

Complemento personal.

Plus personal.

Complemento hora noche turnos.

Variable anual por R. Explotación/PNV.

Variable anual por Índices Cumplimiento y Seguridad.

Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios que devenguen por períodos mensuales.

El pago de los mismos se efectuará el último día laborable del mes, a través de entidades de crédito.

Con objeto de tener tiempo suficiente para la confección de la nómina, dentro de la fecha señalada, los conceptos retribuidos variables se computarán del 16 del mes anterior al 15 del mes actual, abonándose completos los conceptos fijos y regularizándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir desde el día 16 a finales de mes, como consecuencia de ausencias, bajas por enfermedad, accidente, etc.

## Artículo 22. Retribución salarial Convenio.

Los importes para cada una de las categorías son las que figuran en el anexo 1.

## Artículo 23. Gratificaciones reglamentarias.

Las gratificaciones reglamentarias de junio y navidad se abonarán a razón de las cantidades que para cada categoría profesional se señalan en el anexo 1, incrementadas con las cantidades que pudieran corresponder por Complemento personal y otras que, a título personal, pudiera tener el trabajador.

El año se entiende dividido en dos semestres naturales. Al primero corresponde la gratificación de junio y al segundo la de navidad. Los trabajadores que causen baja o alta en la empresa durante el año percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado durante el semestre a considerar.

Las gratificaciones se abonarán como fechas máximas el 30 de junio y el 20 de diciembre, respectivamente.

## Artículo 24. Complementos personales.

1.º Complemento Personal de Origen (Personal operario): Este Complemento Personal de Origen, no absorbible ni compensable, se percibirá en 14 pagas, siendo actualizado cada año en función del incremento que experimenten las tablas salariales.

2.º Sueldo Complementario (Personal Empleado): Este sueldo complementario, no absorbible ni compensable, se percibirá en 14 pagas, siendo actualizado cada año en función del incremento que experimenten las tablas salariales.

3.º Complemento personal: Este complemento personal, no absorbible ni compensable, se percibirá en 14 pagas, siendo actualizado cada año en función del incremento que experimenten las tablas salariales.

4.º Plus personal: El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto, las percibirá a título personal y, será absorbido, total o parcialmente, con ocasión de los cambios de categoría que le afecten. Se devengará en 14 pagas, aplicando el IPC previsto para los años 2001, 2002 y 2003.

## Artículo 25. Horas extraordinarias.

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable, las horas extraordinarias, en base a los siguientes criterios:

1.º Realización de las exigidas para reparar siniestros o daños extraordinarios.

2.º Las necesarias para cubrir ausencias imprevistas, pedidos urgentes, periodos punta de producción o por otras circunstancias de carácter similar a las anteriores.

3.º La prestación de la hora extraordinaria será retribuida con el importe pesetas/brutas/hora, recogidas en el anexo 2, cualquiera que sea la categoría que ostente quien la realice.

4.º La hora extraordinaria, también se podrá compensar por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuida económicamente, en cuyo caso, se pondrán de acuerdo la Dirección y el trabajador respecto al número de ellas a compensar y la fecha del descanso que, en ningún caso se podrá añadir al periodo de vacaciones pactado.

5.º En el supuesto de que el valor pactado sea inferior al que correspondería legalmente, la diferencia está compensada en el salario global anual.

## Artículo 26. Plus de transporte.

El plus de transporte queda fijado en 384 pesetas día trabajado para el año 2001, no devengándose ni en vacaciones, ni en situación de ILT, ni en otras ausencias, aplicando el I.P.C. previsto para los años 2002 y 2003.

## Artículo 27. Retribución en vacaciones.

El importe a percibir durante el periodo de disfrute de vacaciones, será de la misma cuantía que si estuviera en activo, con exclusión del valor de horas extraordinarias, destajos, gratificaciones reglamentarias, complemento hora noche turnos y plus de transporte, si lo tuviera.

## Artículo 28. Complemento hora noche turnos.

Se establece las cantidad por hora trabajada durante turnos de noche de ocho horas organizados de 22 a 6 horas o de 23 a 7 horas que figuran en el anexo 2.

## Artículo 29. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, los centros descontarán en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario. La Dirección de la empresa, entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

## CAPÍTULO VI

**Incrementos salariales y cláusulas de revisión**

## Condiciones de aplicación para 2001

Se efectuará la revisión del salario convenio (anexo número 1), complemento personal de origen (operarios), sueldo complementario (empleados) y del complemento personal, a partir del mes en que el IPC real de 2001 supere al IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado (2 por 100 para el año 2001). La diferencia será abonada en el mes de enero de 2002 y se realizará la revisión de las tablas (anexo número 1) por la diferencia positiva entre el IPC real y el IPC previsto de 2001, antes de la aplicación del incremento para el año 2002.

El complemento personal, sustitutorio del concepto de antigüedad se habrá construido para cada trabajador en alta al 31 de diciembre de 2000, de la siguiente manera:

A) Personal que al 31 de diciembre de 2002 tiene un importe de antigüedad, calculado con las tablas en vigor al 31 de diciembre de 2000 que correspondan y adicionado el 6 por 100 de dicha cantidad, superior a 20.000 pesetas brutas:

Se fijará dicho importe con efectos 1 de enero de 2001 y se le aplicarán los incrementos que tengan las tablas salariales cada año.

B) Personal que al 31 de diciembre de 2002 tiene un importe de antigüedad, calculado con las tablas en vigor al 31 de diciembre de 2000 que correspondan y adicionado el 6 por 100 de dicha cantidad, inferior a 20.000 pesetas brutas:

Se fijará el importe de 20.000 pesetas brutas, con efectos 1 de enero de 2001 y se le aplicarán los incrementos que tengan las tablas salariales cada año.

Pago especial Convenio para el personal en alta al 31 de diciembre de 2001; 2002 y 2003, de 10.000 pesetas brutas, en el mes de diciembre, de cada uno de los antedichos tres años de vigencia del Convenio.

## Condiciones de aplicación para 2002

Aplicación IPC previsto por el Gobierno para el año 2002, a los conceptos: Tablas salariales, complemento personal de origen (operarios), sueldo complementario (empleados) complemento personal, plus personal, plus transporte, complemento hora noche turnos, complem. ayuda formación, becas y ayuda deficientes.

Se efectuará la revisión del salario convenio (anexo 1), complemento personal de origen (operarios), sueldo complementario (empleados) y del complemento personal, a partir del mes en que el IPC real de 2002 supere al IPC previsto para este año. La diferencia será abonada en el mes de enero del año 2003 y se realizará la revisión de las tablas por la diferencia positiva entre el IPC real y el IPC previsto del 2002, antes de la aplicación del incremento para el año 2003.

## Condiciones de aplicación para 2003

Aplicación IPC previsto por el Gobierno para el año 2003, a los conceptos: Tablas salariales, complemento personal de origen (operarios), sueldo complementario (empleados) complemento personal, plus personal, plus transporte, complemento hora noche turnos, complem. ayuda formación, becas y ayuda deficientes.

Se efectuará la revisión del salario convenio (anexo 1), complemento personal de origen (operarios), sueldo complementario (empleados) y del complemento personal, a partir del mes en que el IPC real de 2003 supere al IPC previsto para este año. La diferencia será abonada en el mes de enero del año 2004 y se realizará la revisión de las tablas por la diferencia positiva entre el IPC real y el IPC previsto del 2003.

## PRESTACIONES SOCIALES

I. Incapacidad temporal.—Cuando un trabajador sea dado de baja, como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral por la Seguridad Social, y previa confirmación de esta baja por el Médico de Empresa, se abonará un Complemento tal que sumado con las prestaciones que para estas contingencias otorga la Seguridad Social, garantice al trabajador la percepción del 90 por 100 del salario mensual que figura en la columna que sea aplicable del anexo 1 más el complemento personal de origen (operarios), sueldo complementario (empleados), plus personal y complemento personal que pudiera tener el trabajador.

Todo ello, a partir del decimosexto día consecutivo de la baja, excepto en caso de hospitalización que será a partir del octavo día de la baja y en tanto la S. Social conceda las prestaciones por I. Temporal.

En el supuesto de que la baja sea debida a accidente laboral, el complemento que se abonará garantizará la percepción del 100 por 100, a partir del primer día de baja y afectará a los conceptos retributivos más arriba indicados. En las gratificaciones reglamentarias se percibirá el 90 por 100 del importe de las mismas, en la fecha de su vencimiento, en los casos de enfermedad común o accidente no laboral y del 100 por 100 cuando se trate de accidente laboral.

En el caso de que a un trabajador se le califique una incapacidad permanente en el grado de total, se le indemnizará con el importe que figura en el anexo 2. Se entiende que la resolución de incapacidad permanente total es firme y no está sujeta a revisiones.

II. Becas.—Se establece un sistema de becas, aplicable a hijos de trabajadores de alta en la empresa, con edades comprendidas entre los tres años cumplidos y los veinticinco años, según baremo que se detalla en el anexo 2.

El requisito para efectuar el pago de estas ayudas, es el de estar matriculados en Centros de Enseñanza Oficiales o reconocidos como tales, presentando el documento original de matrícula en Administración, caso de estar fuera de edad enseñanza obligatoria, que se realizará en el mes de septiembre.

El pago de las becas se realizará en el mes de noviembre de cada año.

Se aplicará la bonificación que resulte del cuadro que sigue, en función del número de hijos del trabajador que estén estudiando entre los tres y los veinticinco años:

Número hijos	Bonificación-beca — Porcentaje
2	10
3	20
4	30
5 o más	40

## Ayuda a minusválidos:

Se establece una modalidad de ayuda de la empresa para trabajadores que tengan hijos aquejados por alguna forma de deficiencia física o psíquica, siempre que esta implique la imposibilidad de asistencia a centros de enseñanza ordinarios.

Estas lesiones serán evaluadas por los Organismos establecidos en la Ley 26/90 de diciembre y disposiciones complementarias.

Estas ayudas, cuyas cuantías se recogen en el anexo 2, se efectuarán, atendiendo a la siguiente distribución y epígrafes:

A) Deficientes, en edad de tres a veinticinco años, para quienes dado el carácter de sus lesiones, tengan derecho a la prestación económica de la Seguridad Social.

B) Deficientes menos gravemente afectados, en edad de tres a veinticinco años, y que por consiguiente no perciben la prestación económica de la S. Social, pero sí necesitan de Educación en Centro Especializado.

Será condición imprescindible para los dos supuestos anteriores, la asistencia a un Centro de Educación Especial.

C) Para aquellos casos, en edad de tres a veinticinco años, en que no sea posible la asistencia a centros de rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aún percibiendo la asignación mensual otorgada por la S. Social.

El importe de este tipo de ayuda será entregado en diferentes fechas:

50 por 100, en octubre-noviembre, justificada en Administración la inscripción a un determinado Centro.

50 por 100 restante, en enero-febrero.

III. Ayuda de estudios para trabajadores en activo.—Se podrá acceder al sistema de ayudas para estudios por el personal de la empresa, en centros oficiales y universidades locales y a distancia, aplicándose las ayudas para matrícula y libros que se establecen en baremo y en anexo 2.

IV. Seguro de vida e invalidez.—Se establece un seguro de vida e invalidez para los trabajadores a quienes afecta el presente Convenio, con arreglo a las normas que se detallan a continuación:

El seguro de vida que la empresa ha establecido, tiene por objeto garantizar un capital a los trabajadores que cumplan las condiciones más adelante citadas:

- a) Bien, en caso de fallecimiento.  
b) O bien, en caso de invalidez permanente absoluta.

El capital se abonará a los beneficiarios designados por el asegurado, en caso de fallecimiento de éste, o al propio asegurado, en caso de invalidez permanente absoluta, ajustándose a lo dispuesto en la Orden Ministerial de fecha 12 de agosto de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 5 de septiembre).

#### Trabajadores Asegurados:

##### A) Se beneficiarán de las garantías establecidas:

1.º Los trabajadores de alta en la empresa, en activo o en situación de propuesta de invalidez, hasta que termine la anualidad en que cumplan los sesenta y cinco años.

2.º Los trabajadores en plantilla, jubilados anticipadamente, entre los sesenta y cinco años de edad, hasta que termine la anualidad en que cumplan sesenta y cinco años.

3.º Los trabajadores en plantilla que, de común acuerdo con la empresa, al cumplir los sesenta y cinco años, sigan en activo, tendrán garantizado el riesgo de Fallecimiento, como máximo, hasta el 31 de Diciembre del año correspondiente al setenta aniversario de cada asegurado.

#### Trabajadores excluidos de las garantías:

Trabajadores que estén cumpliendo el servicio militar o, en situación de excedencia.

##### Duración de las garantías:

##### a) Comienzo de las garantías:

Las garantías tomarán efecto:

A partir de la fecha de comienzo del plazo de duración de este Convenio colectivo para los trabajadores que se encuentren en plantilla en la citada fecha.

A partir del primer día del mes siguiente de ser dado de alta en la empresa.

##### b) Cese de las garantías:

El mismo día del cese para los asegurados que causen baja temporal (licencias o excedencias) o, definitiva en la empresa, salvo en el caso previsto en los números 2 y 3, del apartado «Trabajadores Asegurados».

#### Capital Asegurado:

El importe del capital garantizado para cada asegurado, es igual al producto del capital base que corresponda a su categoría por el coeficiente familiar.

Los Capitales base correspondientes a cada categoría, son los que se describen en el anexo 2.

#### Coficiente familiar:

Según la situación familiar de los asegurados, se establecen los siguientes coeficientes que se aplicarán sobre el capital base que corresponda según su categoría:

Para asegurados sin cargas familiares: 90 por 100.

Con cargas familiares: 120 por 100.

Por cada hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado, se incrementará el capital base en: 20 por 100.

#### Riesgos garantizados:

Se garantizan todos los casos de fallecimiento, bajo las únicas reservas siguientes:

La garantía sólo tiene efecto en caso de suicidio de un asegurado, cuando se produzca, por lo menos, dos años después de su entrada en el seguro.

No está garantizado el riesgo de muerte a consecuencia de viajes en avión, no efectuados en líneas comerciales aéreas de transporte en común, carreras de automóviles y de cualquier otro vehículo de motor. Respecto a la cobertura del riesgo de invalidez permanente absoluta, los riesgos excluidos son los señalados en la Orden del Ministerio de Hacienda, de 12 de agosto de 1981.

#### Beneficiarios:

Los beneficiarios serán los siguientes:

El cónyuge superviviente; en su defecto, los hijos del matrimonio; a falta de éstos, el padre y la madre o, el superviviente de ambos. En defecto

de las personas antes indicadas, los derechohabientes legítimos del trabajador.

De forma excepcional y cuando exista una causa que lo justifique, podrá establecerse una atribución beneficiaria distinta, pero estas excepciones deberán ser comunicadas expresamente para cada caso particular. En estos casos, cumplimentará y entregará el interesado a la empresa, el boletín de «Cambio de Beneficiario».

#### Disposiciones varias:

En caso de invalidez permanente absoluta, se abonará el capital garantizado cuando al asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo, antes de la edad de sesenta y cinco años, en la imposibilidad permanente definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado, desde la misma fecha que se haya abonado el capital estipulado, el asegurado dejará de estar garantizado para el caso de fallecimiento.

V. Jubilación.—La Empresa concederá una cantidad en pesetas equivalente a dos mensualidades en el momento que un trabajador en activo tome la jubilación al cumplir los sesenta y cinco años de edad, y una mensualidad a los sesenta y cuatro años. Cada mensualidad consistirá en los siguientes conceptos:

##### 1.ª Columna de los anexos 1.

Complemento personal de origen (operarios) (si lo tuviera).

Sueldo complementario (empleados) (si lo tuviera).

Plus personal (si lo tuviera).

Complemento personal (si lo tuviera).

VI. Disposición final.—La Comisión deliberadora hace constar expresamente que el conjunto de normas contenidas en este Convenio colectivo, sustituye íntegramente a aquéllas por las que se venía rigiendo en todos sus aspectos la relación laboral del personal a quien afecta, incluido en el presente Convenio colectivo, acordado entre «Cristalera Industrial, Sociedad Anónima», y su personal.

### ANEXO 1

#### RETRIBUCIÓN SALARIAL PERSONAL EMPLEADO

Pesetas brutas 2001

Categorías	Retribución salarial mes	Retribución salarial doce meses	Gratificaciones reglamentarias dos meses	Total anual
Jefe 1.ª	168.627	2.023.524	337.254	2.360.778
Jefe 2.ª	153.526	1.842.312	307.052	2.149.364
Oficial 1.ª	140.060	1.680.720	280.120	1.960.840
Oficial 2.ª	127.892	1.534.704	255.784	1.790.488
Auxil. Administ.	117.866	1.414.392	235.732	1.650.124

#### RETRIBUCIÓN SALARIAL PERSONAL OPERARIO

Pesetas brutas 2001

Categorías	Retribución salarial mes	Retribución salarial doce meses	Gratificaciones reglamentarias dos meses	Total anual
Capataz	138.471	1.661.652	276.942	1.938.594
Oficial 1.ª	125.468	1.505.616	250.936	1.756.552
Oficial 2.ª	114.983	1.379.796	229.966	1.609.762
Oficial 3.ª	109.507	1.314.084	219.014	1.533.098
P. Especializado	104.507	1.254.084	209.014	1.463.098
P. Ordinario	99.667	1.196.004	199.334	1.395.338

#### RETRIBUCIÓN SALARIAL PERSONAL EMPLEADO

Euros brutos 2001

Categorías	Retribución salarial mes	Retribución salarial doce meses	Gratificaciones reglamentarias dos meses	Total anual
Jefe 1.ª	1.013,47	12.161,62	2.026,94	14.188,56
Jefe 2.ª	922,71	11.072,52	1.845,42	12.917,94
Oficial 1.ª	841,78	10.101,33	1.683,56	11.784,89
Oficial 2.ª	768,65	9.223,76	1.537,29	10.761,05
Auxil. Administ.	708,39	8.500,67	1.416,78	9.917,45

## RETRIBUCIÓN SALARIAL PERSONAL OPERARIO

Euros brutos 2001

Categorías	Retribución salarial mes	Retribución salarial doce meses	Gratificaciones reglamentarias dos meses	Total anual
Capataz .....	832,23	9.986,73	1.664,45	11.651,18
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	754,08	9.048,93	1.508,16	10.557,09
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	691,06	8.292,74	1.382,12	9.674,86
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	658,15	7.897,80	1.316,30	9.214,10
P. especializado .....	628,10	7.537,20	1.256,20	8.793,40
P. ordinario .....	599,01	7.188,13	1.198,02	8.386,15

## ANEXO 2

Complemento hora noche turnos: 287 pesetas/hora (1,72 euros/hora).  
 Complemento ayuda formación: 850 pesetas/hora (5,11 euros/hora).  
 Hora extraordinaria: 1.250 pesetas/hora año 2001, 1.300 pesetas/hora año 2002 y 1.350 pesetas/hora año 2003 (7,51 euros/hora año 2001, 7,81 euros/hora año 2002 y 8,11 euros/hora año 2003).

## Becas

Edades - Años	Importes	
	Pesetas	Euros
3 a 5	5.800	34,86
6 a 13	9.800	58,90
14 a 16	11.000	66,11
17 a 19	14.500	87,15
17 a 19	13.500	81,14 (F. Profes.) grado 1.
20 a 22	30.000	180,30 (E. Univers.).
20 a 22	22.500	135,23 (F. Profes.) grado 2.
23 a 25	36.500	219,37 (E. Univers.).
23 a 25	22.600	135,83 (F. Profes.) grado superior.

## Ayuda deficientes

Epígrafes	Importes	
	Pesetas	Euros
A	26.000	156,26
B	50.000	300,51
C	13.500	81,14

Estudiando Formación Profesional fuera del período de edad, se abonarán siempre 13.500 pesetas (81,14 euros).

Seguro de vida (2001, 2002 y 2003)

## Empleados

Categorías	Capitales base	
	Pesetas	Euros
Auxiliar administrativo .....	900.000	5.409,11
Oficial 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> adm. ....	1.200.000	7.212,15
Jefe de 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> adm. ....	1.700.000	10.217,21

## Obreros

Categorías	Capitales base	
	Pesetas	Euros
P. ordinario .....	900.000	5.409,11
P. Espec., Of. 3. <sup>a</sup> , Oficial 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> .....	1.200.000	7.212,15
Capataz .....	1.350.000	8.113,66

Indemnización I.P.T.: 325.000 pesetas, 335.000 pesetas y 350.000 pesetas (1.953,29 euros, 2.013,39 euros y 2.103,54 euros) cada uno de los años 2001, 2002 y 2003, respectivamente.

## Ayuda estudios trabajadores en activo

Tipo de estudios	Importes					
	2001 - Pesetas	2001 - Euros	2002 - Pesetas	2002 - Euros	2003 - Pesetas	2003 - Euros
Superiores. Ramas: Industrial, Económ. y Empresariales ...	19.000	114,19	22.000	132,22	24.000	144,24
Postgraduado y E. Superiores. Ramas: Sociales y Humanidades .....	15.000	90,15	16.000	96,16	18.000	108,18
I. Tcas. Diplomaturas en Empresariales, Sociales, etc. ....	10.000	60,10	11.000	66,11	12.000	72,12
Formación Profesional .....	8.000	48,08	8.500	51,09	9.000	54,09
Bachiller, COU, Selectividad, etc. .	8.000	48,08	8.500	51,09	9.000	54,09
Especializaciones Técnicas, Informáticas, etc. ....	15.000	90,15	16.000	96,16	18.000	108,18

## ANEXO 3

## Retribución variable anual por resultados

Se propone como fórmula la elaborada de tal forma que el crecimiento en el resultado de explotación sobre la cifra de ventas en porcentaje de la sociedad tenga una repercusión razonable en los trabajadores que contribuyen a conseguirlos.

Resultados	Importes a pagar de una sola vez, cada año, con resultados dentro de la escala umbrales		
	2001 - Pesetas	2002 - Pesetas	2003 - Pesetas
2,00 a 3,00	65.000	—	—
3,01 a 4,00	70.000	75.000	—
4,01 a 6,09	75.000	80.000	85.000
6,10 a 8,09	85.000	90.000	95.000
8,10 a 10,59	125.000	125.000	125.000
10,60 a 12,59	140.000	140.000	140.000
12,60 a 14,00	175.000	175.000	175.000

## Incentivo por resultados:

$$I.R. = \frac{R.E. \text{ real año sociedad}}{P.N.V. \text{ real año sociedad}} \times 100$$

El pago de este incentivo por resultados de la sociedad será anual: Fecha de cálculo y pago, mes de febrero de cada año, en función de las horas trabajadas en el año.

## Retribución variable relacionada con I. C. e IF1 de sociedad

Se trata de incentivar el esfuerzo para asegurar el progreso y mejora en el servicio a los clientes (I.C.: Índice de cumplimiento) y en la reducción de los accidentes con baja (IF1: Índice de frecuencia 1).

Se abonará en función de las horas trabajadas en el año y del valor que resulta de:

$$V = 5.500 (I.C. \text{ real}/I.C. \text{ objetivos}) + 5.500 (IF1 \text{ objetivo}/IF1 \text{ real})$$

Acotada de modo que el valor máximo aplicable sea:

$$V = 5.500 (I.C. \text{ real}/I.C. \text{ objetivo}) + 5.500 (IF1 \text{ objetivo}/IF1 \text{ real}) = 12.500 \text{ pesetas brutas año}$$

Y siempre que cada coeficiente obtenido para cada índice resulte mayor o igual que 0,95, lo que dará lugar, en este segundo caso, a un valor mínimo aplicable de 10.450 pesetas brutas al año.

Este pago se efectuará en el mes de febrero de cada año.

Coefficientes inferiores a 0,95 para cualquiera de los dos indicadores harán inaplicable este concepto retributivo.

La fórmula está expresada en pesetas; para los años 2002 y 2003 se transformará su equivalencia en euros.