

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**12755** RESOLUCIÓN de 31 de mayo de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Cristalera Industrial, S.A.» para los años 2004 a 2006.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Cristalera Industrial, S.A.» para los años 2004 a 2006 (Código de Convenio n.º 9007102) que fue suscrito con fecha 11 de marzo de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores, 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 correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 31 de mayo de 2004.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

## CONVENIO COLECTIVO «CRISTALERA INDUSTRIAL, S.A.»

Para los centros de «Cristalera Industrial, S.A.» de León, Oviedo, Salamanca, Segovia, Valladolid.

Años: 2004, 2005 y 2006.

### 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, S.A.» (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, S.A.», con exclusión del personal perteneciente a la categorías denominadas «Cuadro y EAP».

#### Artículo 3. Territorial.

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

#### Artículo 4. Temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de 3 años, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2004 y finalizando el día 31 de Diciembre de 2006.

Finalizado el plazo de vigencia de este Convenio, se entenderá prorrogado por periodos de un año si no es denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de treinta días antes de su vencimiento, o, en su caso, de la finalización de cualquiera de las prórrogas. La denuncia se formalizará por escrito dirigido a la otra parte.

##### 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 3 Representantes de la Empresa y 3 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 15 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.<sup>a</sup> ORGANIZACIÓNArtículo 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 mas 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 despues 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.<sup>a</sup> JORNADA DE TRABAJOArtículo 16. *Jornada Anual y Trabajo Efectivo.*

La jornada de trabajo, durante los años 2.004, 2.005 y 2.006, para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio, será de: 1.762

horas anuales de trabajo efectivo en 2.004 y de 1.760 horas anuales de trabajo efectivo para los años 2.005 y 2.006.

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 periodos 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 computo anual.

Artículo 17. *Modalidades de Horario.*

Respetando el computo 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 esta, 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 día 1 de Junio y el 30 de Septiembre su horario de trabajo será de 8 a 15 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 15 minutos computable como de trabajo efectivo.

Por necesidades coyunturales de cumplimiento de 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 48 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.<sup>a</sup> VACACIONES Y PERMISOSArtículo 18. *Vacaciones.*

El periodo de vacaciones anuales para todo el personal afectado por el Convenio será de 23 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 I.T., 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.

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. 15 Días Naturales.
- 2.º Alumbamiento de esposa o compañera: 3 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: 3 Días Naturales; más tiempo de viaje, si se justificara, hasta un total de 5 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 (1 día laborable).

## CAPÍTULO V

### Estructura de la Remuneración

#### Artículo 20. Disposiciones Generales.

Se establecen las siguientes disposiciones sobre remuneración:

- 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% 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	Operarios
Aux. Administrativo.	Peón ordinario.
Oficial 2. <sup>a</sup>	Peón Especialista.
Oficial 1. <sup>a</sup>	Oficial 3. <sup>a</sup>
Jefe de 2. <sup>a</sup>	Oficial 2. <sup>a</sup>
Jefe de 1. <sup>a</sup>	Oficial 1. <sup>a</sup>
	Capataz.

#### Artículo 21. Conceptos Retributivos.

La retribución 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. (Producto Neto Ventas).
- Variable Anual por Indices Cumplimiento y Seguridad.

Todos los Trabajadores incluidos en este Convenio, percibirán las retribuciones salariales que devenguen por periodos 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 Extraordinarias.

Las Gratificaciones Extraordinarias 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 Junio y el 20 Diciembre, respectivamente.

#### Artículo 24. Complementos Personales.

1.º Complemento Personal de Origen (Personal operario).—El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto, no absorbibles ni compensables, las percibirá a título personal en 14 pagas, siendo actualizado cada año en función del incremento que experimenten las retribuciones salariales.

2.º Sueldo Complementario (Personal Empleado).—El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto, no absorbibles ni compensables, las percibirá a título personal en 14 pagas, siendo actualizado cada año en función del incremento que experimenten las retribuciones salariales.

3.º Complemento Personal.—El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto, no absorbibles ni compensables, las percibirá a título personal en 14 pagas, siendo actualizado cada año en función del incremento que experimenten las retribuciones 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 2004, 2005 y 2006.

#### 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 Euros/Brutos/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.

#### Artículo 26. Plus de Transporte.

El Plus de Transporte queda fijado en 2,50 Euros para el año 2004, 2,60 Euros para el año 2005 y 2,70 Euros para el año 2006. Se devengará por día trabajado, no devengándose ni en vacaciones, ni en situación de ILT, ni en otras ausencias.

#### 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 Extraordinarias, 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 ó 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 2004:

Se efectuará la revisión de Retribución Salarial 12 mensualidades, Gratificaciones Extraordinarias (Anexo n.º 1), Complemento Personal de Origen (operarios), Sueldo Complementario (Empleados) y del Complemento Personal, a partir del mes en que el IPC. Real de 2004 supere al IPC. Previsto en los Presupuestos Generales del Estado (2% para el año 2004). La diferencia será abonada en el mes de Enero del 2005 y se realizará la revisión de las tablas (Anexo n.º 1) por la diferencia positiva entre el IPC. Real y el IPC. Previsto de 2004, antes de la aplicación del incremento para el año 2005.

##### Condiciones de aplicación para 2005:

Aplicación IPC Previsto por el Gobierno para el año 2005, a los conceptos: Retribución Salarial 12 mensualidades, Gratificaciones Extraordinarias, Complemento Personal de Origen (operarios), Sueldo Complementario (Empleados) Complemento Personal, Plus Personal, Complemento Hora Noche Turnos, Complem. Ayuda Formación, Becas y Ayuda Deficientes.

Se efectuará la revisión de Retribución Salarial 12 mensualidades, Gratificaciones Extraordinarias (Anexo 1), Complemento Personal de Origen (Operarios), Sueldo Complementario (Empleados) y del Complemento Personal, a partir del mes en que el IPC Real de 2005 supere al IPC Previsto para este año. La diferencia será abonada en el mes de Enero del año 2006 y se realizará la revisión de las tablas por la diferencia positiva entre el IPC. Real y el IPC. Previsto del 2005, antes de la aplicación del incremento para el año 2006.

##### Condiciones de aplicación para 2006:

Aplicación IPC Previsto por el Gobierno para el año 2006, a los conceptos: Retribución Salarial 12 mensualidades, Gratificaciones Extraordinarias, Complemento Personal de Origen (operarios), Sueldo Complementario (Empleados) Complemento Personal, Plus Personal, Complemento Hora Noche Turnos, Complem. Ayuda Formación, Becas y Ayuda Deficientes.

Se efectuará la revisión de Retribución Salarial 12 mensualidades, Gratificaciones Extraordinarias (Anexo 1), Complemento Personal de Origen (Operarios), Sueldo Complementario (Empleados) y del Complemento Personal, a partir del mes en que el IPC Real de 2006 supere al IPC Previsto para este año. La diferencia será abonada en el mes de Enero del año 2007 y se realizará la revisión de las tablas por la diferencia positiva entre el IPC Real y el IPC. Previsto del 2006.

#### 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 Com-

plemento tal que sumado con las prestaciones que para estas contingencias otorga la Seguridad Social, garantice al trabajador la percepción del 90% de la Retribución Salarial 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%, a partir del primer día de baja y afectará a los conceptos retributivos más arriba indicados. En las Gratificaciones Reglamentarias se percibirá el 90% del importe de las mismas, en la fecha de su vencimiento, en los casos de enfermedad común o accidente no laboral y del 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 3 años cumplidos y los 25 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 Personal, caso de estar fuera de la edad de 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 n.º de hijos del trabajador que estén estudiando entre los 3 y los 25 años:

N.º hijos	% bonificación-beca
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 legislación vigente en cada momento.

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

A) Deficientes, en edad de 3 a 25 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 3 a 25 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 3 a 25 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 legislación vigente en cada momento.

Trabajadores Asegurados.

A) Se beneficiarán de las garantías establecidas:

1. 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 65 años.

2. Los Jubilados Anticipadamente, entre los sesenta y sesenta y cinco años de edad, hasta que termine la anualidad en que cumplan sesenta y cinco años.

3. 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 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.

Coeficiente 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%.

Para Asegurados con cargas familiares: 120%.

Por cada hijo menor de 18 años o mayor Incapacitado, se incrementará el Capital base en: 20%.

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/Agosto/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 Euros equivalente a dos mensualidades en el momento que un trabajador en activo tome la jubilación al cumplir los 65 años de edad, y una mensualidad a los 64 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, S.A., y su personal.

## ANEXO 1

## Retribución salarial personal empleado

(Euros brutos 2004)

Categorías	Retribución Salarial Mes	Retribución Salarial 12 Meses	Gratificaciones Reglamentarias 2 meses	Total Anual
Jefe 1.ª .....	1.132,82	13.593,87	2.265,64	15.859,51
Jefe 2.ª .....	1.031,37	12.376,43	2.062,74	14.439,17
Oficial 1.ª .....	940,91	11.290,88	1.881,81	13.172,69
Oficial 2.ª .....	859,18	10.310,20	1.718,37	12.028,57
Auxil. Administ. ....	791,82	9.501,81	1.583,63	11.085,44

## Retribución salarial personal operario

(Euros brutos 2004)

Categorías	Retribución Salarial Mes	Retribución Salarial 12 Meses	Gratificaciones Extraordinarias 2 meses	Total Anual
Capataz .....	930,24	11.162,91	1.860,48	13.023,39
Oficial de 1.ª .....	842,89	10.114,69	1.685,78	11.800,47
Oficial 2.ª .....	772,44	9.269,34	1.544,89	10.814,23
Oficial 3.ª .....	735,67	8.828,00	1.471,33	10.299,33
P. especializado .....	702,07	8.424,87	1.404,14	9.829,01
P. ordinario .....	669,55	8.034,59	1.339,10	9.373,69

## ANEXO 2

Complemento Hora Noche Turnos: 1,75 Euros hora.

Complemento Ayuda Formación: 5,21 Euros hora.

Hora Extraordinaria = 8,50 Euros/hora año 2004, 8,80 Euros/hora año 2005 y 9,10 Euros/hora año 2006.

*Becas*

Edades	Importes — Euros	Ayuda deficientes	
		Epígrafes	Importes — Euros
3 a 5 años	35,56	A	159,39
6 a 13 años	60,08	B	306,52
14 a 16 años	67,44	C	82,76
17 a 19 años	88,89		
17 a 19 años	82,76 (F. Profes.) Grado 1		
20 a 22 años	183,91 (E. Univers.)		
20 a 22 años	137,93 (F. Profes.) Grado 2		
23 a 25 años	223,76 (E. Univers.)		
23 a 25 años	138,55 (F. Profes.) Grado Superior		

Estudiando F. Profesional fuera período edad, se abonará siempre: 82,76 euros.

*Seguro vida (2004, 2005 y 2006)*

Empleados		Obreros	
Categorías	Capitales base — Euros	Categorías	Capitales base — Euros
Auxiliar Admintro. ....	5.409,11	P.Ordinario .....	5.409,11
Oficial 1.ª y 2.ª Admt. ..	7.212,15	P.Espec., Of. 3.ª, Oficial 1.ª y 2.ª .....	7.212,15
Jefe de 1.ª y 2.ª Admti. .	10.217,21	Capataz .....	8.113,66

Indemnización I.P.T.= 2.146,00 Euros, 2.189,00 Euros y 2.232,00 Euros cada uno de los Años 2004, 2005 y 2006 respectivamente.

*Ayuda estudios trabajadores en activo*

(Importes en euros)

Tipo estudios	2004	2005	2006
Superiores,Ramas: Industrial, Económi. Empresariales .....	147,00	150,00	153,00
Postgraduado y E,Superiores, Ramas Sociales y Humanidades .....	111,00	113,00	115,00
I. Tcas., Diplomaturas en Empresariales, Sociales, etc. ....	74,00	75,00	77,00
Formación Profesional .....	56,00	57,00	58,00
Bachiller, COU, Selectividad, etc. ....	56,00	57,00	58,00
Especializaciones Técnicas, Informáticas, etc. ....	111,00	113,00	115,00

**ANEXO 3/1****Retribución variable anual por resultados**

Se propone como fórmula, la elaborada de tal forma que el crecimiento en el Resultado Explotación sobre la Cifra de Ventas en %, de la Sociedad, tenga una repercusión razonable en los trabajadores que contribuyen a conseguirlos.

*Importes a pagar de una sola vez, cada año con resultados dentro de la escala umbrales (euros)*

Resultados	2004	2005	2006
3,00 % .....	500,00	-	-
3,00 + 10 % .....	550,00	-	-
Presupuesto .....	-	525,00	550,00
Presupuesto + 10 % .....	-	575,00	600,00

$$\text{Incentivo Resultados (I.R.)} = \frac{\text{R.E.(1) REAL año Sociedad}}{\text{P.N.V.(2) REAL año Sociedad}} \times 100$$

El pago de este Incentivo por Resultados Sociedad, será anual: Fecha de cálculo y pago, mes de Febrero de cada año, en función de las horas trabajadas en el año, por cada trabajador.

(1) R.E. = Resultado de Explotación.

(2) P.N.V. = Producto Neto Ventas.

**ANEXO 3/2****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:

$$V = 40 (\text{I.C. Real/I.C. Objetivos}) + 40 (\text{I F1 Objetivo/I.F1 Real})$$

acotada de modo que el valor máximo aplicable sea:

$$V = 40 (\text{I.C. Real/I.C. Objetivo}) + 40 (\text{I F1 Objetivo/I.F1 Real}) = 95 \text{ Euros Brutos año}$$

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: 75 Euros Brutos 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.

*Acta final firma de Convenio*

De la reunión celebrada en Oviedo el día once de Marzo de dos mil cuatro a las once treinta horas, entre los Representantes Legales de los Trabajadores y la Empresa, deliberadores del «Convenio Colectivo» de «Cristalera Industrial, S.A.», para los años 2004, 2005 y 2006, que se relacionan a continuación:

Representantes de la Empresa (R.E.):

D. Luis García Granda.  
D. Angel Ramos González.  
Dña. Paloma Sánchez Uriz.

Representantes de los Trabajadores:

D. Jesús A. Cabrales Suarez.  
D. Eugenio de Arriba Alonso.  
D. Alejandro Lazaro Ruiz.  
D. Santos Martinez Herrera.  
D. Ignacio Martinez Perez.  
D. Juan. J. García Pertejo.

1.º) El Personal de León, en alta al 30-06-1998, que viene percibiendo una cantidad mensual en concepto de Plus de Distancia (12 meses) en función de los días trabajados la seguirán percibiendo, en tanto se mantenga la circunstancia que lo originaron. Este Plus de Distancia no se percibe en situaciones de I.L.T.(Enfermedad o Accidente).

2.º) En la Convocatoria de la primera reunión de la Comisión Paritaria se nominarán las personas que componen la misma por ambas representaciones.

3.º) Los días 24 y 31 de Diciembre de cada año de vigencia serán considerados de no trabajo, debiéndose completar la jornada anual pactada de 1.762 horas anuales en el año 2004 y 1.760 horas en los años 2005 y 2006.

4.º) A efectos de vacaciones, las disfrutadas en los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre de cada año, se considerarán a todos los efectos como jornada normal de trabajo de 8 horas, no dando lugar por tanto el disfrute a bonificación alguna.

5.ª) El día 7 de Diciembre de 2004 será considerado de no trabajo, debiéndose completar la jornada anual pactada de 1.762 horas.

6.ª) Durante la vigencia del presente convenio el personal disfrutará de un día de libre disposición, retribuido, de acuerdo con las necesidades de la Empresa. Este día deberá ser disfrutado entre el 1 de Enero y el 31 de Mayo o entre el 1 de Octubre al 30 de Noviembre, no pudiendo ser utilizado ni como puente ni como añadido al periodo de vacaciones.

Y en prueba de conformidad firman el presente Acta en el lugar y fecha arriba indicados.—Por la representación de los trabajadores.—Por la representación de la empresa.

**12756** *RESOLUCIÓN de 14 de junio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acta de revisión salarial del Convenio Colectivo de Empleados de Notaría de Madrid (Ávila, Guadalajara, Madrid, Segovia y Toledo).*

Visto el texto del Acta de fecha 6 de mayo de 2004, donde se recogen los Acuerdos de revisión salarial del Convenio Colectivo de Empleados de Notaría de Madrid (Ávila, Guadalajara, Madrid, Segovia y Toledo), (Código de Convenio n.º 9901755), que ha sido suscrito por la Comisión Mixta de Seguimiento del Convenio de la que forman parte la Asociación Patronal Matritense de Notarios y la Asociación Profesional de Empleados de Notarías de Madrid en representación de las empresas y los trabajadores del sector 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 de la citada acta 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, 14 de junio de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

**ACTA DE LA SESIÓN CELEBRADA EL DÍA 6 DE MAYO DE 2004 POR LA COMISIÓN MIXTA DE SEGUIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA ASOCIACIÓN PATRONAL MATRITENSE DE NOTARIOS Y LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPLEADOS DE NOTARÍAS DE MADRID**

En Madrid, reunida la comisión Mixta de Vigilancia y Seguimiento del Convenio Colectivo de Empleados de Notarías de Madrid, con asistencia, por parte de la Asociación Patronal, de don Ignacio Navas Olóriz, que actúa de Presidente y don Carlos Solís Villa y por parte de la Asociación Profesional de Empleados de Notarías, de don Ramón Céspedes Merino, que actúa de Secretario y don Francisco Dueñas Márquez, en sesión de 6 de mayo de 2004, se toma por unanimidad el siguiente, acuerdo:

«En el deseo de lograr un procedimiento, lo más automático y objetivo posible, para determinar el índice a aplicar en la revisión salarial anual, acuerdan establecer como referencia, para este año y para los años venideros, el Índice de Precios al Consumo fijado por el Gobierno para el año inmediatamente anterior al que se aplique.

En consecuencia y para el año 2004, será aplicable el 2,8 %, por lo que acuerdan incrementar los sueldos en todas las categorías descritas en el Convenio en el 2,8 por ciento, con efectos desde el 1 de enero del presente año.»

Aquellos sueldos que hayan sido incrementados en ese porcentaje no sufrirán revisión.

Los que hubieran sido incrementados en un porcentaje inferior, serán revisados hasta alcanzar el mínimo.

El porcentaje de revisión se aplicará sobre sueldos mínimos fijados en el Convenio, actualizados al año 2003, y no sobre el sueldo realmente percibido, teniéndose en cuenta a este respecto lo pactado en el Convenio Colectivo.

De estos acuerdos se dará traslado a las Asociaciones implicadas para general conocimiento e inmediata aplicación. Igualmente se procederá a la inscripción de esta revisión salarial en la Dirección General de Trabajo para su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

## MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

**12757** *RESOLUCIÓN de 1 de julio de 2004, de la Secretaría de Estado de Turismo y Comercio, por la que se convocan para el año 2004, los Premios Nacionales relacionados con el Comercio Interior.*

Los Premios Nacionales de Comercio Interior y sus bases reguladoras fueron creados por Orden de 16 de julio de 1997 (BOE de 8 de agosto), modificada por Orden de 20 de mayo de 1999 (BOE de 3 de junio), con el objetivo de distinguir la especial actuación tanto de los Ayuntamientos en materia de renovación urbana comercial en el centro de las ciudades como de los Pequeños Comercios, en su labor de desarrollo comercial y modernización empresarial mediante la mejora de la tecnología y la asociación de empresas.

La citada Orden de 16 de julio de 1997 en su apartado primero establece la convocatoria anual de los premios mediante Resolución de la Secretaría de Estado de Comercio, Turismo y de la Pequeña y Mediana Empresa, hoy Secretaría de Estado de Turismo y Comercio, tras el Real Decreto 562/2004, de 19 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.

De conformidad con dichas bases, resuelvo:

Primero.—Convocar los Premios Nacionales relacionados con el Comercio Interior para el año 2004 con objeto de galardonar las siguientes actuaciones:

Un Premio Nacional a Ayuntamientos, destinado a premiar las actuaciones de renovación urbana comercial en el centro de las ciudades, que tendrá dos accésit.

Un Premio Nacional al Pequeño Comercio, destinado a premiar el desarrollo comercial y modernización empresarial, mediante la mejora de la tecnología, asociación o fusión de empresas, que tendrá dos accésit.

Segundo.—Las bases reguladoras de los Premios Nacionales relacionados con el Comercio Interior fueron publicadas por las Órdenes del Ministerio de Economía y Hacienda anteriormente indicadas, estableciendo el objetivo de los premios, los requisitos de los candidatos, el contenido de las solicitudes, el Tribunal seleccionador y su composición, el proceso de selección, la resolución del procedimiento y los posibles recursos.

Cada Premio estará dotado con 9.015 euros brutos con cargo a las aplicaciones presupuestarias 24.16.763A.460 y 24.16.763A.470 respectivamente, de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2004.

Tercero.—Los criterios de valoración para la concesión de los premios se encuentran recogidos en la base 2.ª de la Orden de 16 de julio de 1997 y en concreto se valorarán las siguientes actuaciones:

Premio Nacional a Ayuntamientos:

a) Haber realizado mejoras urbanísticas durante los últimos cinco años, dentro del centro de la ciudad que supongan una mejora sustancial en el desarrollo del comercio de la citada zona.

b) Se considerará mérito específico adicional cualquier innovación urbanística que, facilite la nueva instalación y creación de pequeñas y medianas empresas dentro del ámbito reformado.

Premio Nacional al Pequeño Comercio:

a) Se valorará la iniciativa aplicada a un eficiente desarrollo comercial, mediante la mejora de la tecnología aplicada al comercio o por cualquier otro medio que implique una mejora sustancial en el desarrollo de su evolución comercial.

b) Se considerará mérito específico adicional cualquier innovación introducida en el comercio, mediante la creación de Asociaciones, Fusiones, que faciliten el desarrollo de la pequeña y mediana empresa, mejorando la competitividad de la misma.

Cuarto.—Las candidaturas podrán ser presentadas directamente por los interesados que opten a los distintos premios o bien por Asociaciones Empresariales, Corporaciones o Entidades de derecho público.

Los interesados deberán enviar a la Dirección General de Política Comercial la siguiente documentación:

Solicitud formulada de acuerdo con lo establecido en el art. 70 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Admi-