

## MINISTERIO DE TRABAJO

**16242** *ORDEN de 28 de abril de 1978 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Angel Correas Redondo, y seguido ante el Tribunal Supremo.*

Ilmo. Sr.: Habiendo recaído resolución firme en 20 de diciembre de 1978, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Angel Correas Redondo, y seguido ante el Tribunal Supremo,

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

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo, interpuesto por don Angel Correas Redondo contra la Resolución de la Dirección General de Trabajo, de fecha veintitrés de diciembre de mil novecientos sesenta y nueve, debemos confirmar la misma por estar ajustada a derecho; todo ello sin hacer especial imposición en cuanto a las costas de este recurso.

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

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

Madrid, 28 de abril de 1978.—P. D., el Subsecretario, Gerardo Harguindey Banet.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

**16243** *ORDEN de 28 de abril de 1978 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Antonio Languero Lancharro y otros, y seguido ante el Tribunal Supremo.*

Ilmo. Sr.: Habiendo recaído resolución firme en 12 de diciembre de 1978, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Antonio Languero Lancharro y otros, y seguido ante el Tribunal Supremo,

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

«Fallamos: Que, no dando lugar al motivo de inadmisibilidad alegado por la Abogacía del Estado y la Empresa coadyuvante y desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Antonio Languero Lancharro y demás litisconsortes antes citados, trabajadores al servicio de la Empresa "Transportes Generales Comes", de Cádiz, comparecida en estos autos como parte coadyuvante, contra Resolución de la Dirección General de Trabajo de diecinueve de febrero de mil novecientos sesenta y dos, que revocando la dictada en siete de enero de mil novecientos sesenta y nueve por el Delegado de Trabajo de Cádiz, declaró la no aplicación a dicha Empresa de transportes del artículo sesenta y cuatro, párrafo segundo, de la Reglamentación de Trabajo de las Industrias de Transportes por carretera de dos de octubre de mil novecientos cuarenta y siete, a que estas actuaciones se contraen, debemos confirmar y confirmamos la expresada Resolución del Centro Directivo, por hallarse ajustada a derecho; sin efectuar especial imposición de costas.

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

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

Madrid, 28 de abril de 1978.—P. D., el Subsecretario, Gerardo Harguindey Banet.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

**16244** *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que acuerda homologar el Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Unión Cristalera, S. A.».*

Ilmos. Sres.: Visto el Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Cristalera, S. A.», remitido por el Delegado provincial de Trabajo de Vigo para su homologación;

Resultando que con fecha 29 de abril de 1978 tuvo entrada en este Departamento escrito del Delegado provincial de Trabajo, acompañando al texto del mismo datos salariales del citado Convenio, y

Resultando que, según estudio económico de esa Delegación Provincial, el citado Convenio no rebasa los criterios de referencia recogidos en el artículo 1.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, y

Considerando que esta Dirección General es competente para proceder a la homologación de lo acordado por las partes, así como disponer la inscripción en el Registro, a tenor del artículo 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre; Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre; Real Decreto-ley 43/1977, y demás disposiciones concordantes;

Considerando que afectando el presente Convenio a una sola Empresa, con seis Centros de trabajo en las cuatro provincias gallegas, sin que el cómputo total de trabajadores de dichos Centros alcancen el número de 500, ni los restantes requisitos que establece el artículo 1.º del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, no resulta preceptiva su remisión para la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos;

Considerando que en base a los datos aportados por la Empresa y posterior estudio de la Delegación Provincial de Pontevedra, el presente Convenio de Empresa no rebasa los criterios de referencia recogidos en el artículo 1.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre;

Considerando que en el texto del Convenio no se observa infracción de norma alguna de derecho necesario, infracción que de existir conllevaría la nulidad del artículo infractor.

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Unión Cristalera, S. A.», haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en los artículos 5.º-2 y 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

2.º Notificar esta Resolución a las representaciones social y empresarial de la Comisión Deliberante, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 11 de diciembre de 1973, por tratarse de Resolución homologatoria no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

3.º Disponer su inscripción en el registro correspondiente y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento.

Dios guarde a VV. II.

Madrid, 12 de mayo de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Ilmos. Sres. Delegados provinciales de Trabajo de Vigo, La Coruña, Lugo y Orense.

### CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «UNION CRISTALERA, S. A.»

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la Empresa «Unión Cristalera, S. A.», y el personal incluido en el ámbito del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Art. 2.º *Ambito personal*.—El Convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicio en «Unión Cristalera, S. A.».

Queda excluido del ámbito de aplicación del Convenio el personal que en el organigrama de la Empresa figure dentro del «área directiva» o pueda ser asimilado, temporalmente, al mismo por la Dirección, previa notificación a los representantes de los trabajadores.

Art. 3.º *Ambito territorial*.—Las normas de este Convenio serán de aplicación en los Centros de trabajo que «Unión Cristalera, S. A.», tiene instalados en Vigo, La Coruña, Orense, Santiago, Lugo y El Ferrol, y en los que en el futuro puedan crearse.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio tendrá una duración de un año, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1978, y finalizando el 31 de diciembre del mismo año. En 1 de enero de 1979 se comenzarán, en todo caso, las deliberaciones de un nuevo Convenio, entendiéndose expresamente derogado el presente Convenio.

Art. 5.º *Garantía personal*.—Cuando algún trabajador tuviese 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.

La Dirección podrá conceder, a título individual, mejoras en las retribuciones pactadas, previa consulta a los representantes de los trabajadores.

Art. 6.º *Absorción y compensación*.—En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este Convenio se acordasen, por disposición legal, condiciones que, total o parcialmente,

afectasen a las contenidas en él, se aplicarán en cuanto a absorción y compensación las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose, en cualquier caso, el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad.*—Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio serán aplicables, en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

Si alguna o algunas de las normas pactadas fuesen alteradas por disposiciones legales o al ser homologado 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 8.º del Convenio, si no hubiera disposición específica.

Art. 8.º *Diferencias de interpretación.*—Si entre las partes se suscitasen diferencias en la interpretación y aplicación de este Convenio será la Comisión Paritaria, designada en protocolo anexo al mismo, la encargada de resolver los desacuerdos existentes en reuniones convocadas a tal fin por cualquiera de las partes, con independencia del derecho de cada una de las partes de acudir a los Organismos oficiales o Tribunales competentes si lo estimasen necesario.

Art. 9.º *Comité de Coordinación entre Centros de trabajo.*—Se constituye un Comité de Coordinación entre todos los Centros de trabajo de «Unión Cristalera, S. A.», que será elegido entre los representantes de los trabajadores en la siguiente proporción:

Vigo .....	1
La Coruña .....	1
Santiago .....	1
El Ferrol .....	1
Orense .....	1
Lugo .....	1

Se desarrollarán posteriormente las atribuciones y competencias de este Comité de Coordinación, así como frecuencia de reuniones ordinarias, etc., pero en principio se le reconoce el derecho de intervención con su mediación, apoyo y capacidad de negociación ante la Empresa, en cuantos asuntos afecten al conjunto de los Centros de trabajo de «Unión Cristalera, S. A.», o así lo solicite expresamente la representación de los trabajadores de cualquier Centro de trabajo.

## CAPITULO II

### Contratación y organización

Art. 10. *Vacantes en puestos de trabajo.*—Para cubrir vacantes que se produzcan en puestos de trabajo o para ocupar otros que se creen en el futuro, después de la preferencia absoluta que se reconoce, en orden a su promoción, a los trabajadores de «Unión Cristalera, S. A.», se seguirá, siempre bajo el criterio de contratación del trabajador más apto para cada puesto de trabajo, el siguiente orden de preferencia:

- Primero.—Los hijos de los trabajadores de la Empresa.  
Segundo.—Los trabajadores en paro.

Los representantes de los trabajadores nombrarán observadores de los Tribunales examinadores y calificadores del nuevo personal contratado y del que se promocio internamente.

Art. 11. *Períodos de prueba del nuevo personal contratado y derechos.*—El período de prueba para el personal de nuevo ingreso, de acuerdo con lo que establece la Ley, se ajustará a los siguientes valores máximos:

- Técnicos titulados: Seis meses.
- Empleados: Dos meses.
- Operarios: Dos semanas.
- Aprendices: Un mes.

Una vez finalizado el período de prueba con la conformidad de ambas partes, al trabajador se le dará de alta como fijo en la Empresa y se le reconocerá automáticamente la categoría que corresponda al puesto de trabajo que ocupe, computándole el período de prueba a efectos de antigüedad, excepto los aprendices y aspirantes, que no computan antigüedad hasta que se dé por finalizado su contrato de acuerdo con la Ley.

Art. 12. *Organización del trabajo.*—Los representantes de los trabajadores reconocen que, en el contexto económico vigente hoy en España, es facultad exclusiva de la Empresa la organización del trabajo, aun cuando entienden que los trabajadores deben ser informados a través de sus representantes.

Art. 13. *Traslados.*—En caso de necesidad de trasladar a un trabajador de su Centro habitual de trabajo a otro, dentro

de la misma Empresa, se precisará la previa conformidad del trabajador afectado.

Los traslados para realizar trabajos fuera de la zona de influencia de cada Centro de trabajo requerirán la previa información a los representantes de los trabajadores.

Las normas de preferencia que deberán seguirse en los casos de cambio de Departamento o Sección, dentro del mismo Centro de trabajo, se pactarán entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

Art. 14. *Calificación profesional.*—Ambas partes se comprometen a negociar, durante la vigencia de este Convenio, un método de valoración para la calificación de los puestos de trabajo y la fijación de niveles para cada uno, con abstracción de la persona que lo ocupe o lo vaya a ocupar, siempre garantizando el nivel o categoría ya reconocida y sin que suponga la pérdida del derecho de cada parte a acogerse a lo que sobre la materia establezca la legislación laboral.

A tal fin, la Empresa elaborará un anteproyecto que negociará con los representantes de los trabajadores.

Art. 15. *Garantía del puesto de trabajo.*—La categoría que tenga reconocida un trabajador no podrá ser rebajada, a pesar de que transitoriamente ocupe un puesto de inferior categoría.

Art. 16. *Trabajos de categoría superior.*—En los casos de perentoria necesidad, y por plazo que no exceda de tres meses, el personal incluido en el ámbito de este Convenio podrá ser destinado a ocupar un puesto de calificación superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña.

Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, el trabajador volverá a su puesto de origen con la retribución asignada al mismo y sin derecho a consolidar la categoría del puesto que ocupó transitoriamente, haciéndolo constar en su expediente personal.

Si el plazo de ocupación del puesto de superior categoría excediese de tres meses de forma ininterrumpida, de seis de forma alterna durante un año o de doce también de forma alterna durante tres años, se adquirirá automáticamente la categoría del puesto superior desempeñado.

Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación a los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad laboral transitoria, permisos, vacaciones o excedencias forzosas. En estos últimos supuestos, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación del puesto, pero sí a la percepción de la diferencia económica y a que ello conste en el expediente personal.

Se exceptúan de todo lo anteriormente dispuesto los trabajos de categoría superior que el trabajador realice, de acuerdo con la Empresa, a fin de prepararse para el ascenso.

Art. 17. *Trabajos de categoría inferior.*—La Empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de calificación inferior a la que tenga reconocida y éste no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional y no haya otra persona de categoría correspondiente al trabajo a realizar. El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que, por su calificación y función anterior, le correspondan, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.

Art. 18. *Reglamento de Régimen Interior.*—Queda expresamente derogado el Reglamento de Régimen Interior vigente hasta el momento en «Unión Cristalera, S. A.», aprobado con fecha 13 de septiembre de 1966.

Ambas partes se comprometen a estudiar y negociar un nuevo Reglamento, cuyo anteproyecto presentará la Empresa a los representantes de los trabajadores durante la vigencia de este Convenio, y que recogerá los aspectos más propios de Reglamento que figuren en este Convenio y los demás que se acuerden.

Art. 19. *Readmisión de despedidos.*—La Empresa se compromete a readmitir, con todos sus derechos, a los trabajadores sobre los que recaiga sentencia de despido improcedente o nulo, salvo que existan razones suficientes a juicio de la Dirección y de los representantes de los trabajadores.

Art. 20. *Asambleas.*—Atendiendo a la obligación que los representantes del personal tienen de informar o consultar a sus representantes, y cuando tal información o consulta no sea posible realizarla mediante notificación escrita, podrán celebrarse asambleas. Sobre esta materia la Empresa se atenderá a la legislación que pueda producirse, no dificultando mientras tanto las que hubiese necesidad de celebrar. Por otra parte los representantes de los trabajadores son conscientes, y en este sentido colaborarán responsablemente, de la necesidad de no perturbar la producción.

Art. 21. *Trabajo de los menores.*—Según especifican las Leyes laborales vigentes y la Ordenanza, el trabajo de los menores se reglamenta en los siguientes términos:

- La edad mínima de admisión al trabajo es de dieciséis años cumplidos.
- Los menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos, ni los considerados como penosos, tóxicos o peligrosos, ni tampoco horas extraordinarias.
- El contrato de aprendizaje sólo podrá realizarse con menores de dieciocho años.

4.º Los aprendices contratados para un determinado oficio o especialidad no podrán ser ocupados en otro distinto, salvo expresa conformidad del interesado.

La Empresa se compromete a estimular a los aprendices o aspirantes para que asistan a cursos de capacitación profesional, instituyendo en la práctica exámenes anuales que, caso de ser superados, comportarían el pase automático del aprendiz o aspirante a categoría de oficio, tal y como ya está reconocido por la Ley. De los Tribunales examinadores formarían parte representantes de los trabajadores.

La Empresa, en orden a promocionar el estudio y la capacitación de los menores contratados, facilitará individualmente y hará público en el tablón de anuncios el articulado de Leyes laborales, Ordenanzas, etc., que reconozcan o favorezcan el estudio y capacitación para su posible aprovechamiento por parte de los interesados.

Art. 22. *Censo del personal.*—La Empresa confeccionará anualmente el censo completo de los trabajadores de «Unión Cristalera, S. A.», con sus categorías, que publicará en el tablón de anuncios de cada Centro de trabajo antes del 30 de marzo de cada año.

Art. 23. *Documentación a disposición de los trabajadores.*—La Empresa tendrá a disposición de los representantes de los trabajadores todos los documentos de exhibición obligatoria en la oficina de personal. Cada trabajador podrá únicamente tener acceso a la información que le afecte personalmente.

Art. 24. *Consulta médica.*—El tiempo utilizado estrictamente para consulta médica será en todo caso a cargo de la Empresa. Esta, a su vez, podrá establecer los controles que estime oportunos para garantizar la utilización consecuenta de estos tiempos a su cargo.

### CAPITULO III

#### Condiciones de trabajo

Art. 25. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo será de cuarenta y cuatro horas semanales, de lunes a sábado, repartidas de acuerdo con el cuadro horario que, para todos los Centros de trabajo, figura como anexo VI.

Art. 26. *Trabajo de los sábados.*—El cuadro horario citado incluye ya la recuperación de un sábado cada dos semanas para los Centros de fuera de Vigo. En consecuencia, de acuerdo con la dirección, en cada uno de estos Centros de trabajo, se determinará qué grupo de personas trabajará cada sábado alterno, en función de las necesidades de trabajo. Se entiende que descansará cada sábado, como mínimo, la mitad de la plantilla.

Art. 27. *Entrada y salida de trabajo.*—Se entiende que aquellos trabajadores que deban desempeñar su labor en obras o en locales exteriores a la factoría dentro de la plaza, comenzarán y finalizarán su jornada precisamente en esos lugares y no en la propia factoría, excepto el lunes a la entrada y el sábado a la salida.

Para las obras de fuera de plaza se continuará con la costumbre tácitamente aceptada por las partes interesadas hasta que una Comisión de Empresa y trabajadores llegue a un acuerdo sobre el tema.

Art. 28. *Fiestas.*—Se celebrarán las fiestas de carácter nacional que figuren en el calendario anual de fiestas laborales, aprobado para cada año por el Ministerio de Trabajo. Igualmente se celebrarán las fiestas de carácter local que se establezcan para cada año por el Ministerio de Trabajo.

Todas ellas tendrán carácter de retribuidas y no recuperables. El día 29 de septiembre, tal como recoge el Reglamento de Régimen Interior derogado, será festivo:

Para los Centros de trabajo de Vigo, a partir de las doce y quince horas.

Para los Centros de fuera de Vigo será festivo la jornada de la tarde.

Art. 29. *Vacaciones reglamentarias.*—1.º El período de vacaciones anuales para todo el personal afectado por este Convenio será de treinta días naturales.

Podrá fraccionarse el disfrute de las vacaciones cuando lo solicite el trabajador y lo permitan las necesidades del servicio. En cada año natural, sólo se admitirá una fracción inferior a siete días.

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

Las vacaciones podrán disfrutarse en cualquier época del año, según las necesidades del trabajo.

El disfrute de las vacaciones será obligatorio, según dispone la Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

En caso de cesar antes de disfrutar el período de vacaciones, se abonará la parte proporcional de las no disfrutadas. De igual modo, si el cese se produjera después de haber disfrutado las vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados no devengados.

Salvo criterio distinto, adoptado libremente por cada trabajador interesado, las vacaciones anuales se disfrutarán íntegramente de forma ininterrumpida y no podrán ser reducidas por ningún motivo.

2.º Períodos de disfrute de vacaciones.

Se considera como período normal para el disfrute de las vacaciones el comprendido entre los meses de junio y septiembre (ambos inclusive).

En cada Centro de trabajo, una comisión formada por representantes de la Empresa y de los trabajadores, someterá a la Dirección un plan anual de disfrute de vacaciones para su aprobación o modificación si procede, cuya comisión programara y distribuirá las vacaciones anuales de todo el personal. La Comisión se reunirá con la antelación necesaria, a convocatoria de cualquiera de las partes.

3.º Bonificación vacaciones por disfrute fuera período normal.

Al objeto de estimular el disfrute voluntario de vacaciones fuera de la época estival y descongestionar así el previsible masivo interés por disfrutarlas en el considerado «período normal», se establecen las siguientes bonificaciones, para el personal que las disfrute fuera de este período:

Personal que disfrute sus vacaciones los meses de mayo y octubre, un día de bonificación.

Personal que disfrute sus vacaciones los meses de enero, febrero, marzo, abril, noviembre y diciembre, dos días de bonificación.

Para tener derecho a las bonificaciones establecidas en el apartado anterior, será condición indispensable que las vacaciones se disfruten de manera continuada dentro de los períodos bonificables, o que se disfrute en ellos la mayor parte del total.

Cuando las vacaciones coincidan en dos períodos de distinta bonificación, se aplicará en todos los casos la bonificación que corresponda al período en que se disfrute la mayor parte del total.

En caso de vacaciones fraccionadas, sólo habrá lugar a bonificación si todas están comprendidas dentro de los períodos bonificables o, como máximo, siete días fuera de ellos. En este supuesto, se aplicará la bonificación al último período que se disfrute y en la cuantía que se establece en el apartado anterior.

Art. 30. *Nacimiento hijos.*—Si el nacimiento de un hijo ocurre encontrándose el trabajador disfrutando de descanso reglamentario, los días de licencia legal empezarán a contarse tan pronto como terminen los de descanso.

### CAPITULO IV

#### Estructura de la remuneración

Art. 31. *Grupos y categorías profesionales.*—La clasificación del personal afectado por el presente Convenio contempla los siguientes grupos y categorías profesionales:

Empleados	Obreros
Aspirante.	Aprendiz segundo año.
Auxiliar administrativo.	Aprendiz tercer año.
Oficial 2.º	Aprendiz cuarto año.
Delineante 2.º	Peón ordinario.
Oficial 1.º	Peón especialista.
Jefe 2.º	Oficial 3.º
Jefe 1.º	Oficial 2.º
	Oficial 1.º
	Capataz.

Art. 32. *Conceptos salariales.*—La remuneración del personal incluido en el presente Convenio estará integrada por los conceptos de:

- Salario.
- Complementos legales.
- Antigüedad.

El detalle de estos conceptos se recoge en los anexos I, II, III y IV, que incluyen las tablas de remuneraciones mínimas.

Art. 33. *Antigüedad.*—La cuantía de esta retribución se determinará de la siguiente manera:

- Dos bienios del 5 por 100 cada uno.
- Dos bienios sin limitación del 10 por 100 cada uno.

La base de cálculo para la antigüedad será, para todas las categorías, el importe del salario mínimo interprofesional establecido por el Gobierno en cada momento.

Art. 34. *Gratificaciones reglamentarias.*—Las gratificaciones reglamentarias de Julio y Navidad se abonarán a razón de las cantidades que, para cada categoría profesional, se señalan en los anexos I, II, III y IV, incrementadas con la antigüedad correspondiente a cada trabajador.

A los efectos del devengo de estas gratificaciones, el año se entiende dividido en dos semestres naturales. Al primero corresponde la gratificación de Julio y al segundo la de Navidad. Los trabajadores que causen alta o baja durante el año percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado durante el semestre a considerar.

Art. 35. *Participación en beneficios.*—El importe a percibir por este concepto es el recogido en los anexos I, II, III y IV.

añadiéndose el 6 por 100 del importe de la retribución de antigüedad correspondiente a trescientos sesenta y cinco días para el personal obrero, o doce meses para el personal empleado.

Sólo tendrán derecho a percibir esta participación los trabajadores fijos de plantilla, y su importe será proporcional al tiempo trabajado durante el año anterior. Si en el transcurso del año algún trabajador eventual pasara a la situación de fijo, el tiempo que estuvo como eventual se computará para el prorrateo correspondiente.

Art. 36. *Recibo individual justificativo del pago de salarios.*—Bajo la denominación de salario base, se incluyen los conceptos de salario base y complementos, correspondientes a los días u horas efectivamente trabajados, de acuerdo con el artículo 10 de la Ley de 29 de noviembre de 1973, que desarrolla el Decreto de 17 de agosto de 1973, sobre Ordenación del Salario.

En los casos de pago mensual del salario de operarios podrá entenderse el salario anual percibido por todos los conceptos dividido en 14 pagas iguales.

Art. 37. *Horas extraordinarias.*—Se acuerda que las horas extraordinarias tengan un valor fijo para cada categoría laboral, que son los que figuran en el anexo V.

Tales valores, en el supuesto de ser inferiores a aquellos que les hubiese correspondido, según categorías, a los trabajadores que las efectúen, están compensados por haberse incluido en los salarios globales anuales del personal una parte de lo que se hubiese pagado por horas extraordinarias al precio legal.

Art. 38. *Revisión.*—Se estará a lo dispuesto en el artículo 3.º del Real Decreto-ley de 25 de noviembre de 1977, sobre Política Salarial y Empleo.

Art. 39. *Productividad.*—Las dos partes —social y económica— de este Convenio reconocen que deben llegar a mejorarse los rendimientos, de modo que, con una normal productividad, se obtenga una mayor rentabilidad que permitirá atender las justas reivindicaciones de los trabajadores.

Al mismo tiempo, la Empresa asume el compromiso de perfeccionar el marco organizativo, adecuándolo a esa exigencia de productividad y exigiendo su cumplimiento por todos y a todos los niveles de responsabilidad.

Art. 40. *Dietas.*—El importe de las dietas para todo el personal de la Empresa será el siguiente:

Media dieta: 396,00 pesetas.

Dieta entera: 935,00 pesetas.

Para los viajeros, considerando que pueden tener algún gasto suplementario, se acuerda fijar los siguientes valores:

Media dieta: 468,00 pesetas.

Dieta entera: 1.079,00 pesetas.

Valores calculados con el 20 por 100 de incremento sobre las cantidades vigentes hasta el 31 de diciembre de 1977.

Art. 41. *Gastos de vehículos propios.*—Los gastos de kilometraje por utilización de vehículos propios se revisarán cuando se produzca un aumento en el precio de combustible, o cuando el conjunto de gastos que inciden en el establecimiento del módulo por kilómetro se incrementen notoriamente. En el momento de establecer cada nuevo módulo compensatorio se oír a los representantes de los trabajadores.

#### CAPITULO V

Art. 42. *Ayuda de estudios.*—Se acuerda establecer la cantidad de 600.000 pesetas para el año de vigencia de este Convenio, que se destinará a ayuda de estudios de los hijos del personal de esta Empresa.

El reparto de esta ayuda se hará conforme a las normas que con tal objeto ya han sido aprobadas, adjuntándose como anexo VII al presente Convenio.

Art. 43. *Formación Profesional y planes de estudio.*—Ambas representaciones están convencidas de la importancia creciente de la formación y el perfeccionamiento profesional de todo el personal de la Empresa y, en un deseo conjunto de impulsarlos, se comprometen a cumplir las siguientes condiciones:

a) La Empresa continuará las acciones de formación, procurando que alcancen a todos los trabajadores o que todos los trabajadores tengan oportunidad de realizarlas.

b) Producida la vacante de un puesto superior, se considerará mérito preferente para la promoción el hecho de haber realizado con aprovechamiento cursos de formación o perfeccionamiento relacionados con el puesto a ocupar o, en su defecto, de índole general.

c) Para contribuir al propio perfeccionamiento, el personal que asista a cursos fuera de sus horas de trabajo, promovidos por la Empresa, aportará el 50 por 100 de este tiempo, percibiendo el otro 50 por 100 con la retribución correspondiente a horas extraordinarias.

d) Caso de que voluntariamente así lo desee el interesado, la asistencia a estos cursos de perfeccionamiento o formación tendrá carácter preferente sobre otros trabajos extraordinarios a que fuese requerido por sus superiores jerárquicos, comprometiéndose la Empresa a facilitar la asistencia a los cursos en lo que a ella concierne.

e) El personal acepta el compromiso de colaborar con la Empresa en todas las acciones de formación que tiendan al perfeccionamiento, promoción y reconversión profesional.

f) La concurrencia a estos cursos será totalmente voluntaria, pero una vez que se acepte el compromiso, a efectos de programar adecuadamente su desarrollo, se procurará responsablemente asistir en toda su duración, salvo causas de fuerza mayor.

g) Los representantes de los trabajadores conocerán previamente los planes de estudio y podrán proponer la incorporación o el rechazo de los demás temas o aspectos que juzguen oportuno. También los propios asistentes a los cursos ejercerán este derecho, durante el desarrollo de los cursos, a través de sus representantes. Tales propuestas serán estudiadas por la Dirección y contestadas en el más breve plazo posible, razonando en todo caso la decisión que se adopte, sin que ello suponga que las propuestas sean vinculantes para la Empresa.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL

Las representaciones social y económica para la elaboración del presente Convenio se han atendido a lo establecido en el artículo 1.º del Real Decreto-ley de 25 de noviembre de 1977, sobre Política Salarial y Empleo, por lo que los beneficios que se recogen en el artículo sexto de dicho Real Decreto-ley le serán de aplicación a la Empresa.

#### DISPOSICIÓN FINAL

La Comisión Deliberadora hace constar expresamente que el conjunto de normas contenidas en este Convenio sustituye íntegramente a aquellas por las que se venía regiendo en todos sus aspectos la relación laboral del personal a quien afecta.

Cualquier aspecto no recogido por este Convenio quedará sometido a lo que establezca la legislación vigente en cada momento.

Centro: Vigo

ANEXO NUMERO I

#### TABLAS REMUNERACIONES MINIMAS

(Sin antigüedad)

Personal empleado

ENERO 1978

Categorías	Salario mes	Salario 12 meses	Gratificaciones reglamentarias 2 meses	Participación en beneficios	Total anual
Jefe de 1.ª	35.526	426.312	71.052	19.795	517.159
Jefe de 2.ª	33.574	402.888	67.148	18.400	488.444
Oficial 1.ª	31.557	378.684	63.114	16.974	458.772
Delineante 2.ª	29.962	359.544	59.924	15.865	435.333
Oficial 2.ª	28.288	339.456	56.576	14.650	410.682
Auxiliar	26.859	322.308	53.718	13.634	389.660
Aspirante	20.427	245.124	40.654	9.925	295.903

Nota.—De las retribuciones se deducirán los siguientes conceptos:

- Las cuotas de Seguridad Social a cargo del trabajador.
- El Impuesto sobre los Rendimientos del Trabajo Personal, en la cuantía que por todos los conceptos exceda de 300.000 pesetas anuales brutas.

Centro: Vigo

## ANEXO NUMERO II

## TABLAS REMUNERACIONES MINIMAS

(Sin antigüedad)

Personal obrero

ENERO 1978

Categorías	Salario día	Salario 365 días	Gratificaciones reglamentarias 60 días	Participación en beneficios	Total anual
Capataz .....	958	349.870	57.480	15.030	422.180
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	923	336.895	55.380	14.280	408.555
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	892	325.580	53.520	13.620	392.720
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	871	317.915	52.260	13.170	383.345
Peón especialista .....	859	313.535	51.540	12.900	377.975
Peón ordinario .....	840	306.600	50.400	12.510	369.510
Aprendiz 4. <sup>o</sup> año .....	647	236.155	38.820	9.240	284.215
Aprendiz 3. <sup>o</sup> año .....	618	225.570	37.080	8.610	271.260
Aprendiz 2. <sup>o</sup> año .....	588	213.890	35.160	7.950	257.000

Nota.—De las remuneraciones se deducirán los siguientes conceptos:

- Las cuotas de Seguridad Social a cargo del trabajador.
- El Impuesto sobre los Rendimientos del Trabajo Personal, en la cuantía que por todos los conceptos exceda de 300.000 pesetas anuales brutas.

## ANEXO NUMERO III

## TABLAS REMUNERACIONES MINIMAS

(Sin antigüedad)

Personal empleado

ENERO 1978

Centros { Orense  
Santiago  
Coruña  
Ferrol  
Lugo

Categorías	Salario mes	Salario 12 meses	Gratificaciones reglamentarias 2 meses	Participación en beneficios	Total anual
Jefe de 1. <sup>a</sup> .....	34.925	419.100	69.850	21.585	510.535
Jefe de 2. <sup>a</sup> .....	32.672	392.064	65.344	20.010	477.418
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	29.817	357.804	59.634	18.015	435.453
Delineante 2. <sup>a</sup> .....	28.014	336.168	56.028	16.755	408.951
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	26.039	312.468	52.078	15.375	379.921
Auxiliar .....	24.386	292.632	48.772	14.220	355.624
Aspirante .....	18.354	220.248	36.708	10.005	266.961

Nota.—De las retribuciones se deducirán los siguientes conceptos:

- Las cuotas de Seguridad Social a cargo del trabajador.
- El Impuesto sobre los Rendimientos del Trabajo Personal.

## ANEXO NUMERO IV

## TABLAS REMUNERACIONES MINIMAS

(Sin antigüedad)

Personal obrero

ENERO 1978

Centros { Orense  
Santiago  
Coruña  
Ferrol  
Lugo

Categorías	Salario día	Salario 365 días	Gratificaciones reglamentarias 60 días	Participación en beneficios	Total anual
Capataz .....	889	324.485	53.340	15.840	393.665
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	847	309.155	50.820	14.970	374.945
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	812	296.380	48.720	14.220	359.320
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	788	287.820	47.280	13.710	348.810
Peón especialista .....	773	282.145	46.380	13.410	341.935
Peón ordinario .....	752	274.480	45.120	12.960	332.580
Aprendiz 4. <sup>o</sup> año .....	574	209.510	34.440	9.240	253.190
Aprendiz 3. <sup>o</sup> año .....	545	198.825	32.700	8.610	240.235

Nota.—De las remuneraciones se deducirán los siguientes conceptos:

- Las cuotas de Seguridad Social a cargo del trabajador.
- El Impuesto sobre los Rendimientos del Trabajo Personal.

**ANEXO NUMERO V  
HORAS EXTRAORDINARIAS**

ENERO 1978

	Días laborables hasta 22 horas	Días festivos, domingos y nocturnos a partir de las 22 horas
<i>Personal obrero:</i>		
Capataz .....	199	257
Oficial 1.ª .....	191	242
Oficial 2.ª .....	182	235

	Días laborables hasta 22 horas	Días festivos, domingos y nocturnos a partir de las 22 horas
Oficial 3.ª .....	174	220
Peón Especialista .....	166	213
Peón Ordinario .....	158	205
<i>Personal empleado:</i>		
Oficial 1.ª .....	205	249
Delineante 2.ª .....	199	242
Oficial 2.ª .....	191	227
Auxiliar .....	182	220

**ANEXO NUMERO VI  
CUADRO HORARIO**

ENERO 1978

Sucursal	Centro	De lunes a jueves		Viernes		Sábado	Observaciones
		Mañana	Tarde	Mañana	Tarde		
Vigo .....	Despacho urban.	9,00 a 13,30	15,30 a 19,00	9,00 a 13,30	15,30 a 19,00	9,00 a 13,00	Excepto julio y agosto. Meses de julio y agosto (descanso de quince minutos).
	Despacho urban.	8,00 a 15,30	—	8,00 a 15,30	—	8,00 a 14,00	
	Novedades .....	9,30 a 13,30	15,30 a 19,30	9,30 a 13,30	15,30 a 19,30	9,30 a 13,30	Descanso de doce a doce treinta.
Factoría .....	8,00 a 15,30	—	8,00 a 15,30	—	8,00 a 14,00		
La Coruña ...	Despacho urban.	9,00 a 13,30	15,30 a 19,30	9,00 a 13,30	16,00 a 19,30	9,00 a 13,00	
	Factoría .....	8,15 a 13,15	15,15 a 19,00	8,15 a 13,15	15,15 a 18,30	8,30 a 12,30	
Santiago .....	Despacho urban.	9,00 a 13,30	15,30 a 19,30	9,00 a 13,30	16,00 a 19,30	9,00 a 13,00	
		8,30 a 13,00	15,00 a 19,00	8,30 a 13,00	15,00 a 18,30	8,30 a 12,30	
El Ferrol .....		8,30 a 13,00	15,00 a 19,00	8,30 a 13,00	15,00 a 18,30	8,30 a 12,30	
Lugo .....		9,00 a 13,30	15,15 a 19,15	9,00 a 13,30	15,30 a 19,00	9,00 a 13,00	
Orense .....		8,30 a 13,30	15,30 a 19,00	8,30 a 13,30	15,30 a 18,30	8,30 a 12,30	

**ACTA**

De la reunión celebrada el día 28 de febrero de 1978, entre las representaciones social y económica, deliberadoras del Convenio Colectivo de «Unión Cristallera, S. A.», para el año 1978

Ambas partes acuerdan levantar la presente acta, a fin de recoger algunos puntos complementarios al texto del Convenio citado:

1.º La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 8.º del texto del Convenio, quedará integrada por los siguientes señores:

Vocales parte social:

Rodríguez Broullón, de Vigo.  
Carral Martín, de La Coruña.  
Mota Piñeiro, de Santiago.  
Vidal López, de Ferrol.  
Lorenzo Valeiras, de Orense.  
Novo Regueiro, de Lugo.

Vocales parte económica:

García Burillo.  
Núñez Maroto.  
Lada Alaiz.  
Silveira González.  
Castro García.  
Martín García.

Esta Comisión tiene las atribuciones que se describen en el artículo 8.º del Convenio.

La parte social de esta Comisión constituye igualmente el Comité de Coordinación entre Centros de trabajo, con las competencias que se le reconocen en el artículo 9.º del Convenio.

Los Vocales de ambas Comisiones ejercerán las funciones que les están atribuidas en tanto no pierdan el carácter o representación con que fueron designados.

2.º La Empresa se compromete a estudiar, dentro de la vigencia de este Convenio, las condiciones que podría ofrecer para la jubilación anticipada del personal de edades superiores a los sesenta años.

3.º La Empresa favorecerá en todos los Centros de trabajo la adhesión a Economatos que representen un ahorro efectivo en el consumo particular de los trabajadores.

A tal fin colaborará con los representantes de los trabajadores en cuantas iniciativas se susciten con este motivo y, a su vez, tomará medidas efectivas para procurar solución más favorable a esta aspiración de los trabajadores.

4.º Hasta que la Ley disponga de forma definitiva las funciones y garantías de los Delegados de personal y de los miembros del Comité de Empresa, éstos gozarán de los reconocidos a los Enlaces y Jurados.

5.º Ambas partes acuerdan la conveniencia de que se realice un reconocimiento médico completo anualmente a todo el personal, siempre que haya posibilidades para ello.

6.º Es voluntad de ambas representaciones—social y económica—trabajar en orden a conseguir la equiparación de los niveles salariales de todos los trabajadores de la Empresa en todos sus Centros de trabajo.

7.º El establecimiento de horarios con descanso en sábados alternos y la voluntad de la Empresa de que en el próximo año se descansen todos los sábados requiere estudiar de cara al futuro el modo de llegar al pago mensual de la nómina.

8.º En el supuesto de que el importe de los conceptos que integran la masa salarial sufran a lo largo del año 1978 un incremento menor del 20 por 100 respecto al mismo importe del año anterior, la diferencia hasta ese 20 por 100 se incorporará a la masa salarial del año 1978 en la forma que se acuerde al final de ese año, teniendo en cuenta la homogeneidad que debe presidir esa comparación.

Ambas partes acuerdan dar plena validez y vigencia para el año 1978 a los puntos recogidos en la presente acta, y en prueba de su conformidad la firman en Vigo a 7 de marzo de 1978.

16245

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Compañía Trasmediterránea, S. A.», y su personal de tierra.**

Visto el Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Compañía Trasmediterránea, S. A.», y su personal de tierra para 1978;