

Artículo 8º.— Derechos adquiridos.

Se respetarán las condiciones pactadas a título personal que tengan establecidas las empresas al entrar en vigor el presente Convenio y que con carácter global, excedan del mismo.

Artículo 9º.— Comisión paritaria.

Estará formada por las Centrales Sindicales y Asociación Empresarial, firmantes de este Convenio con la composición que más adelante se indica.

Esta Comisión Paritaria tendrá a su cargo las siguientes funciones:

a) Interpretación del presente Convenio, tanto por vía general como particular, pudiendo solicitar la intervención de la Comisión, cuantos tengan interés directo en ello.

b) Vigilancia en caso de denuncia, del cumplimiento de lo pactado en el Convenio, sin perjuicio de la competencia que a este respecto corresponda a los Organismos correspondientes.

c) Cualquiera otra atribución que tienda a la mayor eficacia y respeto de lo convenido y particularmente adaptar el Acuerdo Sectorial Estatal que pudiese afectar al presente Convenio.

La Comisión Paritaria, queda compuesta por los siguientes miembros:

EMPRESARIOS TITULARES:

D. Jesús Ruiz Amillo
D. Francisco López Segura
D. Luis Solana Díaz

SUPLENTE:

D. Manuel Martínez López
D. Hermenegildo Zucco Calavia

TRABAJADORES TITULARES:

D. Fernando Lamata Tarragona
D. Antonio Fernández Martos
D. Lucas J. Salazar Fernández

SUPLENTE:

D. José María Baldero Jiménez
D. José F. Tellez Cenzano

En caso de incomparecencia de algunos de los representantes, titulares o suplentes, las organizaciones firmantes del Convenio suplirán los puestos vacantes.

Artículo 10º.— Jornada laboral.

Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada laboral ordinaria será de 1.818 horas de trabajo real y efectivo; para 1990, las horas de trabajo efectivo se reducirán a 1.808 para todo el personal, y serán distribuidas de conformidad entre la Empresa y los trabajadores.

Cuando por causas de fuerza mayor, de carácter excepcional, se paralizara, en todo o en parte una unidad de producción, los trabajadores afectados a la misma quedarán, obligados a prolongar su jornada normal de trabajo, por el tiempo estrictamente necesario para concluir el proceso productivo de la referida actividad. En estos supuestos el tiempo que exceda de la jornada normal, se abonará como horas extraordinarias.

Artículo 11º.— Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias habituales quedan suprimidas y deberá observarse lo siguiente:

a) Se consideran horas extraordinarias habituales, todas aquellas que no se efectúan para tareas urgentes o extraordinarias o no se destinan a cubrir periodos punta de venta.

b) Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas se realizarán.

c) Las horas extraordinarias necesarias para periodos punta, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, se mantendrán siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial, previstas en la legislación laboral.

En los supuestos b) y c) se abonarán las horas extraordinarias, como mínimo con un 75 por 100 de incremento sobre el salario que corresponda a la hora ordinaria de trabajo: La fórmula de cálculo será la siguiente:

$$\frac{\text{Salario Base, Complementos Personales, Pagas Extras}}{\text{Horas efectivas de trabajo anual}} = \text{Hora Ordinaria}$$

Al precio de la hora ordinaria se incrementará como mínimo el mencionado 75%.

d) El número de horas extraordinarias no podrá ser superior al de 2 al día, 15 al mes y 80 al año.

Artículo 12º.— Calendario laboral.

En el plazo de un mes a partir de la fecha de publicación del Calendario de Fiestas Nacionales en el B.O.E., las empresas junto con los representantes de los trabajadores si los hubiere, o en caso contrario, de acuerdo con la mayoría simple de sus trabajadores, confeccionarán el calendario laboral correspondiente.

Dicho calendario deberá incluir los horarios de todas las secciones de la Empresa y será expuesto en cada centro de trabajo.

Artículo 13º.— Vacaciones y fiestas locales.

El personal afectado por este Convenio disfrutará anualmente de vacaciones retribuidas, con una duración de 30 días naturales cualquiera que sea su clasificación profesional. Se observará lo dispuesto en el vigente artículo 95 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Con motivo de las Fiestas de cada localidad se concederán dos días

festivos que tendrán la consideración de retribuidos y no recuperables. Los días correspondientes se ajustarán a lo señalado en el Calendario de Fiestas laborales locales, aprobado por la Dirección Provincial de Trabajo, para cada localidad.

CONDICIONES ECONOMICAS**Artículo 14º.— Salarios.**

Para un rendimiento normal, entendiéndose por tal el correspondiente a una actividad laboral normal, según cualquiera de los sistemas conocidos de medición científica del trabajo, o en su defecto el concepto de rendimiento normal señalado en la Ordenanza de Construcción, Vidrio y Cerámica, los trabajadores de las empresas sujetas a este Convenio percibirán en concepto de salario base y desde el 1 de enero de 1989, el que para cada nivel se detalla en la Tabla Salarial Anexo I de este Convenio.

No se considerará trabajo normal el realizado a destajo, tarea o prima. En consecuencia con lo anterior, a contar desde la publicación de este Convenio, se podrá constituir en el seno de cada Empresa una Comisión de Productividad compuesta por igual número de representantes de los trabajadores si los hubiere, o de trabajadores, y de la Dirección de la Empresa, pudiendo contar ambas partes con el asesoramiento técnico que estimen conveniente. La misión de la misma será la de fijar los rendimientos normales en la producción de los distintos materiales objeto de la actividad industrial de la empresa.

El incremento salarial establecido en el presente Convenio, no será necesaria u obligada aplicación para aquellas Empresas que acrediten, objetiva o fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1987 y 1988. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 1989. En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Artículo 15º.— Revisión salarial.

En el caso de que el Índice de Precios de Consumo (IPC) establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1989 un incremento superior al 5,6 por 100 respecto a la cifra que resulta de dicho IPC al 31 de diciembre de 1988, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1989, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1990, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Artículo 16º.— Antigüedad.

Los aumentos por antigüedad serán satisfechos conforme al cómputo establecido en el artículo 105 de la Ordenanza Laboral del Sector, de 2 bienes del 5% y 6 quinquenios del 7%, con un límite del 50%, calculados sobre la cuantía fija del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, sin distinción de categorías profesionales.

Los trabajadores del Sector, que al 1 de enero de 1989 puedan percibir por este complemento de antigüedad, cuantías superiores a las resultantes según el cálculo que procede del párrafo anterior, continuarán percibiendo la antigüedad con los porcentajes que les correspondan en cada momento, sobre la tabla salarial de 1988 adaptada e incorporada como Anexo II, hasta que con el transcurso del tiempo se incorporen al cálculo del párrafo anterior.

Artículo 17º.— Pagas extraordinarias.

Con independencia de la condición o categoría profesional del trabajador, se establecen dos gratificaciones extraordinarias, denominadas de Verano y Navidad en cuantía de 30 días cada una de ellas, que serán satisfechas sobre el salario base más el complemento de antigüedad, que determina el presente Convenio para cada categoría profesional.

Se harán efectivas los días laborables inmediatamente anteriores al 30 de junio y al 24 de diciembre, respectivamente.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá las gratificaciones en proporción al tiempo de permanencia en la empresa, para lo cual la fracción de semana o mes de computará como unidad completa.

En los casos de trabajo con incentivo o primas de producción, las gratificaciones de Verano y Navidad se abonarán por la media diaria obtenida por jornada normal, durante los tres meses anteriores al abono de las citadas gratificaciones, de conformidad con lo que previene el artículo 101 de la Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

El derecho de las gratificaciones no se pierde por causa de enfermedad, accidente o licencia debida a matrimonios, enfermedad o muerte de parientes, alumbramiento de esposa o cualquiera otra de tipo similar, que se percibirán como si estuviese en activo el trabajador a todos los efectos.

Se prohíbe expresamente el abono de estas gratificaciones, así como el de las vacaciones prorrateandolas por días de trabajo, semanas o mes mediante los sistemas conocidos con el nombre de "Salario Global", ya que cualquiera de éstos desvirtúa e incumple la primordial finalidad de las mencionadas gratificaciones.

Artículo 18º.— Plus extrasalarial.

Con el concepto de un premio extrasalarial derivado de mayores gastos de locomoción y de adquisición de prendas de trabajo especialmente para los meses de invierno, y también de material escolar para los hijos de los trabajadores, que como producto en especie es concedido voluntariamente por las Empresas, se establece un premio extrasalarial a todos los efectos, que se abonará mensualmente.

La cuantía mínima del mismo será de 135 pesetas por día efectivamente trabajado, para el personal afectado por este Convenio, sin distinción de