

2. Este complemento se abonará hasta un máximo de doce meses en un mismo proceso de enfermedad o accidente.

3. La negativa del trabajador en situación de I.L.T. a someterse a las inspecciones del servicio médico designado por la empresa, determinará la suspensión del derecho a percibir el complemento de I.L.T. a cargo de la empresa.

ART. 319.- AYUDA HIJOS.

Se concede a los trabajadores que tengan hijos menores de edad una ayuda de 7.500' Ptas. anuales, que se abonará en la nómina del mes de Septiembre. A estos efectos se tendrá en cuenta la edad que cada hijo tenga en 1º de enero del año en que se abone esta ayuda. Este beneficio solo podrá ser percibido por el padre o la madre del menor, debiéndose presentar al efecto el Libro de Familia.

ART. 320.- AYUDA ESTUDIOS.

Se concede una ayuda a todo el personal que curse estudios, para el pago de los gastos de matrícula, regulada de la siguiente manera:

- a) El tope del importe por matrícula será de 15.000' Ptas.
- b) De estas 15.000' Ptas. se deducirán 3.000' Ptas. que correrán siempre a cargo del trabajador.
- c) A la cantidad resultante se le añadirá un 13%, siendo el importe así obtenido la parte que la empresa abonará en nómina al trabajador.

ART. 330.- COMEDOR EMPRESA

1º Con objeto de facilitar la comida en el centro de trabajo a un precio económico, la empresa dispondrá de un servicio de cocina y comedor propios.

2º La participación del trabajador en el coste de la comida y que determinará el precio del vale, será de 129' Ptas. Este precio será revisado en 30 de Septiembre en las mismas condiciones aplicables a los Salarios Bases.

3º Se mantendrá una comisión mixta, trabajadores-empresa, -- que vigilará su funcionamiento y en su caso, efectuará propuestas a la dirección de la empresa en vistas a una mejor eficacia en el servicio.

ART. 340.- PRESTACION POR INVALIDEZ O MUERTE.

Si como consecuencia de accidente laboral se derivara una situación de invalidez en el grado de incapacidad permanente y absoluta para toda clase de trabajo, la empresa abonará al trabajador por sus propios medios o mediante póliza contratada con una entidad aseguradora, la cantidad de quinientas mil pesetas (500.000'-), a tanto alzado y por una sola vez. Si sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo, o en su defecto el viudo o viuda o derecho habientes.

GARANTIAS SINDICALES

ART. 350.- DERECHOS Y GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

1º El Comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa, para la defensa de sus intereses.

2º Los miembros del Comité de empresa tendrán las funciones atribuciones, facultades y garantías que se les reconoce en el vigente Estatuto de los Trabajadores y cada uno de sus miembros podrá disponer de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, pudiendo acumular trimestralmente las correspondientes a los distintos miembros del Comité en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total.

ART. 360.- LOCAL DE REUNION Y TABLON DE ANUNCIOS.

La empresa pondrá a disposición del Comité de empresa un local adecuado para sus reuniones periódicas, así como un tablón de anuncios para uso exclusivo de los trabajadores, regulado por el Comité de empresa y bajo responsabilidad del firmante del escrito o persona que haya solicitado su exposición.

ART. 370.- ASAMBLEAS DE TRABAJADORES.

1. La empresa facilitará el comedor u otro local análogo para la celebración de asambleas fuera de las horas de trabajo siempre que lo soliciten por escrito el Comité de empresa o un número de trabajadores no inferior al 10% de la plantilla, con una antelación de cuarenta y ocho horas como mínimo. Asimismo

la Empresa concederá al año tres permisos retribuidos de 45 minutos cada uno, para la celebración de asambleas de trabajadores. Del normal desarrollo de la Asamblea serán responsables los solicitantes de la misma.

2. A las asambleas solamente tendrán acceso las personas incluidas dentro del ámbito personal del presente Convenio, salvo en los casos en que por tratarse alguna cuestión específica se considere oportuno, a juicio del Comité de Empresa, la participación de otras personas de la plantilla de la empresa.

Las asistencias a las Asambleas de Trabajadores de personas no pertenecientes a la plantilla de la empresa, será sometida a la consideración de la Dirección de la misma.

REGIMEN DISCIPLINARIO

ART. 38.- NORMA GENERAL.

En materia relativa a faltas y sanciones, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para el Comercio, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de obligado cumplimiento.

A N E X O nº 1

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL	HORAS TRAB ANUALES
PERSONAL ADMINISTRATIVO:			
- Auxiliar Administrativo	82.525'--	1.237.875'--	1.736'75
- Oficial Administrativo 2ª	88.565'--	1.328.475'--	1.736'75
- Oficial Administrativo 1ª	97.180'--	1.457.700'--	1.736'75
- Taquimecanógrafa	103.250'--	1.548.750'--	1.736'75
- Jefe de Grupo	108.555'--	1.628.325'--	1.736'75
- Jefe de Sucursal	108.555'--	1.628.325'--	1.736'75
- Supervisor Delegaciones	108.555'--	1.628.325'--	1.736'75
- Atendiendo al tipo específico de trabajo que supone el control y supervisión de Delegaciones, los supervisores de Delegaciones percibirán una prima de 2.000' Ptas. por cada supervisión efectuada. En casos excepcionales de supervisiones que, por su dificultad, -- tengan que dedicarse varios días para efectuarla, se incrementará esta prima a razón de 1.000' Ptas. por día que exceda de los dos primeros.			
PERSONAL ALMACEN:			
- Mozo almacén delegación	82.525'--	1.237.875'--	1.736'75
- Mozo almacén central	94.920'--	1.423.800'--	1.736'75
- El personal de cadena que embala baterías, percibirá una prima mensual, calculada a razón de 1,22 Ptas. por cada batería y cubertería que exceda de las 2.000 primeras.			
PERSONAL SERVICIOS:			
- Señoras limpieza (x)	82.525'--	1.237.875'--	1.736'75
- Portero	82.525'--	1.237.875'--	1.736'75
- Vigilante (62'5 horas)	116.055'--	1.740.825'--	2.941'45
- Oficial Serv. Aux.	88.565'--	1.328.475'--	1.736'75
- Chófer	94.920'--	1.423.800'--	1.736'75
- (x) Se considerará dicho salario para el personal que realiza la jornada laboral completa. El personal que realizase jornada parcial, percibirá el salario que proporcionalmente le corresponda por las horas trabajadas.			
PERSONAL DE INFORMATICA:			
- Programador Training	88.565'--	1.328.475'--	1.736'75
- Programador 2ª	97.180'--	1.457.700'--	1.736'75
- Programador 1ª	108.555'--	1.628.325'--	1.736'75
- Operador 2ª	88.565'--	1.328.475'--	1.736'75
- Operador 1ª	97.180'--	1.457.700'--	1.736'75

A N E X O nº 2

CATEGORIA PROFESIONAL	PRECIO HORA EXTRA
Auxiliar administrativo	1.247'--
Oficial administrativo 2ª	1.338'--
Oficial administrativo 1ª	1.469'--
Taquimecanógrafa	1.559'--
Jefe de grupo	1.639'--
Mozo almacén central	1.433'--
Oficial servicios auxiliares	1.338'--
Chófer	1.433'--
Programador Training	1.338'--
Programador 2ª	1.469'--
Programador 1ª	1.639'--
Operador 2ª	1.338'--
Operador 1ª	1.469'--

13386

RESOLUCION de 16 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Cristalería Española, Sociedad Anónima», para el año 1984.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Cristalería Española, S. A.», suscrito por la representación de la Empresa y de los trabajadores, de fecha 23 de marzo, a cuyo texto se unian los documentos especificados en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General de Trabajo.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Deliberadora del Convenio.

Madrid, 16 de abril de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE
CRISTALERIA ESPAÑOLA, S.A.

CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES

SECCION I - OBJETO

Artículo 1º.- Objeto del Convenio

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la Empresa CRISTALERIA ESPAÑOLA, S.A. y el personal incluido en el mismo, de acuerdo con lo dispuesto en la Sección siguiente.

SECCION II - AMBITOS DE APLICACION

Artículo 2º.- Ambito Personal

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores fijos que presten servicios en CRISTALERIA ESPAÑOLA, S.A., con exclusión de los que, dentro de la clasificación de la Empresa, pertenecen a la categoría denominada "Cuadros" salvo que éstos expresamente soliciten su inclusión.

Artículo 3º.- Ambito Territorial.

Las normas de este Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los Centros de Trabajo que CRISTALERIA ESPAÑOLA, S.A. tiene instalados en España.

Artículo 4º.- Ambito Temporal

El presente Convenio tendrá una duración de un año, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el 1º de Enero de 1984 y finalizando el 31 de Diciembre de 1984.

Artículo 5º.- Prórroga

Finalizado el plazo de vigencia de este Convenio, se entenderá prorrogado por períodos 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.

SECCION III - COMPENSACION, ABSORCION Y VINCULACION A LA TOTALIDAD

Artículo 6º.- Garantía Personal

En caso de existir algún o algunos trabajadores que tuvieran reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto y cómputo anual, resultasen superiores a las que para el personal del mismo Escalón se establezcan en este Convenio, se respetarán dichas condiciones, con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes personalmente les afecten.

Artículo 7º.- 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.

Artículo 8º.- 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.

SECCION IV - COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION DEL CONVENIO

Artículo 9º.- Constitución y Facultades

Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio de las partes negociadoras, que tendrá las siguientes facultades:

Entender de las cuestiones que puedan surgir, en cuanto a aplicación e interpretación de las normas del presente Convenio.

Artículo 10º.- Composición

La Comisión Paritaria establecida en el Artículo anterior estará compuesta, como máximo, por doce miembros por cada una de las partes firmantes del Convenio.

Los miembros de la Representación de los Trabajadores serán nombrados por el Comité de Empresa de cada Centro de entre sus miembros, y a ser posible entre aquellos que hayan participado en las deliberaciones del Convenio, de acuerdo con la siguiente distribución:

. Arbós	2
. Avilés	3
. Azuqueca	1
. Alcalá (Roelaine)	1
. Renedo	1
. Madrid	2
. Hortaleza	1
. Alcalá (Fibra Refuerzo)	1

Artículo 11º.- Reuniones

Esta Comisión se reunirá cuando lo solicite una de las partes, con un preaviso mínimo de 7 días, después de observar la siguiente tramitación:

La parte solicitante, a nivel de cada Centro, planteará el tema por escrito, razonando su interpretación a la otra parte, que deberá contestar en un plazo de 5 días, también por escrito razonado. Transcurrido este plazo, se entenderá por cumplido el trámite, aún cuando no exista contestación.

A la petición de reunión se acompañará toda la documentación aportada en la vía previa del procedimiento señalado, o bien un Acta firmada por ambas partes en la que consten las opiniones de cada una

Artículo 12º.- Actas

Cada una de las partes tendrá un solo voto. De las reuniones se levantará Acta haciendo constar los acuerdos, que tendrán carácter vinculante para ambas partes, o los desacuerdos, debiendo indicar las causas de las discrepancias y las posiciones de las partes.

CAPITULO II - ORGANIZACION DEL TRABAJO, CALIFICACION
DE LOS PUESTOS DE TRABAJO Y DEL PERSONAL

SECCION I - ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 13°.- Facultad de Organización

La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 14°.- Definiciones

- 1) Puesto de Trabajo.- Es el conjunto de funciones y actividades que se desempeñan en un cometido determinado, dentro de los procesos productivos de la Empresa, que son definidos por la Dirección.
- 2) Análisis de Puestos de Trabajo.- Los puestos de trabajo están calificados en 16 Escalones, con abstracción de las personas que los desempeñen.
- 3) Trabajo correcto individual.- La actividad productiva que se exigirá a cada trabajador en su puesto de trabajo es la que se corresponde con el concepto Actividad Normal, en cualquiera de los índices correspondientes a los sistemas de medida aceptados por la O.I.T. (Oficina Internacional del Trabajo).

Artículo 15°.- Cambio de Departamento y de Centro de Trabajo

1) Cambio de Puesto de Trabajo

Los cambios de puesto de trabajo de corta duración, para atender necesidades del Servicio, serán realizados por los mandos de los Departamentos.

Los Representantes de los Trabajadores, sin perjuicio de las reclamaciones individuales del personal afectado, elevarán a la Dirección aquellos casos en los que, a su juicio, exista arbitrariedad, para estudiar conjuntamente los problemas que hayan podido producirse y buscar soluciones que eviten su repetición.

Los Representantes de los Trabajadores participarán, cuando sea necesario establecer programas de reconversión, formación y afectación a otros puestos, y cuando se prevean cambios de larga duración o permanentes.

2) Cambio de Departamento

Cuando por necesidades de la organización del trabajo sea preciso que alguno o algunos trabajadores dejen de prestar servicio, con carácter eventual o definitivo en el Departamento o Sector en que habitualmente lo vienen desempeñando, el criterio que determinará la persona o personas que deban ser afectadas por el cambio será la antigüedad en el Departamento o, en su caso, en la Sociedad, con opción de elección por el trabajador más antiguo del Departamento dentro de su grupo profesional.

Excepcionalmente, la Dirección y los Representantes de los Trabajadores podrán pactar aquellas normas complementarias o singulares en aquellos casos que, por su especial naturaleza así lo requieran.

Tales cambios seguirán las siguientes normas:

a) Caso de cese definitivo de la actividad (amortización de puesto).- Los Representantes de los Trabajadores serán notificados previamente del alcance de la medida, las razones que la impulsan y el personal afectado. El personal afectado será acoplado a otros puestos acordes con su capacidad profesional, siempre que ello no suponga promoción. Cuando en esta situación se encuentren varios trabajadores, se procederá a la selección del candidato más adecuado mediante la aplicación de las pruebas solicitadas por el perfil del puesto (Ficha de Formación y exigencias factoriales), de acuerdo con lo previsto en los Artículos 24 y siguientes (Tribunales). De no ser superadas las pruebas por ninguno de los candidatos, la Dirección estudiará con los Representantes de los Trabajadores el establecimiento de un programa de preparación y formación para el puesto de trabajo requerido, de alguno de los candidatos.

b) Caso de cese temporal de actividad.- El personal afectado será acoplado a otros puestos que puedan requerir su actividad. Desaparecidas las causas que motivaron este acoplamiento, el trabajador volverá a ocupar su anterior puesto de trabajo.

3) Cambios de Centro de Trabajo

Cuando se produzcan las circunstancias descritas en el primer párrafo del punto 2, y éstas sean con carácter definitivo, el trabajador que voluntariamente desee trasladarse podrá ocupar la vacante o puesto de nueva creación en otro Centro, siempre que no suponga promoción y que en el Centro de destino no exista personal en las mismas circunstancias que pueda cubrirlo.

En los demás casos, el cambio de Centro de Trabajo se regirá por las normas que para Convocatorias de Promoción se fijan en el presente Convenio.

SECCION II - CALIFICACION Y CLASIFICACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 16°.- Normas Generales

La calificación de los puestos de trabajo y determinación del Escalón de Clasificación que a cada uno corresponde, se realizará por aplicación del actual Método de Valoración, que figuró como Anexo al Convenio de 1978.

Determinada por la Dirección y definida, a través de sus correspondientes Servicios de Organización, la estructura orgánica de la Empresa, la distribución funcional de los puestos de trabajo y las exigencias requeridas en el desempeño de los mismos, corresponde a dichos Servicios realizar el estudio previo para determinar el perfil de valoración de los puestos, y a las Comisiones de Valoración, cuya composición y funcionamiento se define más adelante, ratificar dicho perfil y determinar el Escalón que le corresponde.

La Dirección, a petición del titular, entregará copia de la descripción del puesto.

El estudio de la Valoración de un puesto de trabajo se podrá efectuar en las siguientes circunstancias:

- Definición y Creación de Nuevos Puestos.- En caso de tratarse de un puesto de nueva creación, una vez definidos por la Dirección el contenido funcional, objetivos y exigencias del mismo, se procederá a realizar una calificación provisional, de acuerdo con lo establecido en los apartados anteriores.

Cuando la Dirección estime que el puesto pueda definirse con carácter estable, se procederá a la calificación definitiva por las Comisiones de Valoración.

- Revisiones de Valoración.- Cuando un trabajador considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones sustanciales que, a su juicio, motivan una revisión, solicitará ésta por escrito a su Jefe de Servicio, con copia al Comité de Trabajadores, detallando los aspectos en los que la modificación del trabajo considera que ha tenido incidencia.

Este escrito será tramitado por el Jefe de Servicio, junto con su informe, al Servicio de Organización de Asuntos Sociales, que lo pasará al estudio y decisión de las Comisiones de Valoración.

Si del estudio resultara una modificación de la calificación del puesto superior a la inicial, la nueva calificación, ratificada por la Comisión Central de Valoración, tendrá efectos, tanto económicos como de antigüedad, desde la fecha en que se solicitó la revisión.

El plazo para efectuar cualquier revisión no será superior a 45 días para la Comisión de Valoración del Centro, y de 90 días para la Comisión Central de Valoración, aunque lógicamente estos plazos estarán condicionados por las programaciones de trabajo que las propias Comisiones fijen.

Artículo 17º.- Comisiones de Valoración

1) Comisión de Valoración de Centro

Tendrán como función el estudio para la calificación de los puestos y determinación del Escalón que les corresponde, cuando se trate de nuevos puestos, revisiones y reclamaciones.

Estarán constituidas en cada Centro por:

- a) Dos representantes de la Dirección, procurando que uno de ellos sea el Jefe del Departamento o Sector afectado.
- b) Dos representantes de los Trabajadores.
- c) El Responsable de Organización o Técnico encargado de la aplicación del Método de Valoración, que actuará con voz, pero sin voto.

Los puestos de trabajo estudiados en la Comisión se analizarán en conjunto y comparativamente con el resto de puestos de la organización que corresponda y no independientemente.

Para asegurar la uniformidad de criterios en la aplicación del Método de Valoración entre los diferentes Centros de la Sociedad, los acuerdos de esta Comisión no tendrán carácter definitivo hasta su ratificación por la Comisión Central de Valoración, quien también estudiará y calificará los desacuerdos.

2) Comisión Central de Valoración

Sus competencias serán las siguientes:

- a) Ratificar y homogeneizar los resultados obtenidos por las Comisiones de los Centros unificando criterios.
- b) Mantener al día un Cuadro comparativo de las valoraciones de todos los puestos de trabajo de los distintos Centros de la Sociedad incluidos en este Convenio
- c) Proponer la unificación de la denominación de los

puestos de trabajo existentes en los distintos Centros.

- d) Estudiar y proponer a la Dirección las modificaciones que consideren necesarias al Método de Valoración.

Estará constituida por:

- . Cuatro Representantes de la Dirección de la Sociedad.
- . Cuatro Representantes de los Trabajadores (uno por cada una de las ramas: Manual Vidrio, Manual Fibras, Técnica y Administrativa-Comercial).

La Comisión Central de Valoración se reunirá dentro de los diez últimos días de cada trimestre natural.

Los resultados y decisiones de esta Comisión que se adopten por mayoría serán notificados a la Dirección de los Centros para su aplicación y efectos oportunos.

Notificado el resultado a los interesados, se entenderá que éstos aceptan tal valoración si, transcurrido un plazo de 15 días, no se manifiesta opinión razonada y por escrito en contrario.

Las reclamaciones recibidas en este sentido serán estudiadas por la Comisión Central de Valoración que determinará el resultado definitivo.

Sobre estos resultados definitivos, los interesados podrán recurrir ante la Autoridad Laboral.

En el supuesto de que no se obtenga una decisión por mayoría, en tanto persista esta situación, se aplicará a los interesados o reclamantes el valor del Escalón mínimo de los puestos en desacuerdo. En esta situación, los interesados podrán recurrir igualmente ante la Autoridad Laboral.

Aceptada la valoración, su validez será como mínimo de un año, salvo que por cambios fundamentales en las funciones o por modificaciones en la organización, se justifique objetivamente una revisión.

3) Consideraciones finales para las Comisiones de Valoración

De las reuniones de las Comisiones de Valoración se levantarán las oportunas Actas.

Toda documentación e información que por razón del cargo utilicen los miembros de estas Comisiones, tendrá el carácter de Confidencial y su difusión a personas ajenas a las Comisiones, tanto de la Empresa como del exterior, podrá ser objeto de sanción, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales.

Artículo 18º.- Escalones de Valoración

De conformidad con los resultados obtenidos por aplicación del Método de Valoración de Puestos, quedan clasificados los puestos de trabajo de la Empresa dentro de una serie de dieciséis Escalones de Valoración, que se designarán alfabéticamente de la A a la P, respectivamente.

La remuneración del personal afectado por este Convenio se establecerá de acuerdo con los Escalones resultantes de la aplicación del Método de Valoración, y sus valores son los que figuran en las Tablas anexas.

Artículo 19°.- Tarifas de Cotización a la Seguridad Social

En tanto se mantenga el sistema de grupos de cotización a la Seguridad Social, a cada categoría profesional se le asigna un número de acuerdo con la siguiente equiparación:

<u>Grupo de Cotización</u>	<u>Categoría Profesional</u>
1	Ingenieros y Licenciados
2	Ing. Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados
3	Jefes Administrativos y de Taller
4	Ayudantes no Titulados
5	Oficiales Administrativos
6	Subalternos
7	Auxiliares Administrativos
8	Oficiales de 1ª y 2ª
9	Oficiales de 3ª y Especialistas
10	Peones

Aquellos trabajadores que en la actualidad estén cotizando por tarifa superior a la que, de acuerdo con la equiparación anterior, les corresponda, continuarán cotizando por ella a título personal.

Los trabajadores a quienes por razón de su titulación les corresponda una tarifa superior a la de la Tabla de equiparación, cotizarán por aquella, siempre que tal titulación sea reconocida por la Empresa.

En cualquier caso, se cotizará por la tarifa máxima que admita la Seguridad Social correspondiente a la categoría profesional reglamentaria del trabajador de que se trate.

CAPITULO III - INGRESOS - PROMOCIONSECCION I - INGRESOSArtículo 20°.- Condiciones de Ingreso

Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir de forma definitiva puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, la Dirección del Centro informará a los Representantes del Personal del número de puestos a cubrir y sus características, para que éstos puedan exponer sus sugerencias, rigiéndose la contratación del personal, en todo momento, por las normas legales en vigor.

Antes de proceder a la contratación exterior, serán agotadas las posibilidades de cubrir las vacantes o plazas de nueva creación con personal del Centro o, en su defecto, de otros Centros de la Sociedad, que voluntariamente acepten el traslado.

SECCION II - PROMOCIONArtículo 21°.- Definiciones

Se define como promoción el cambio de un Escalón inferior a otro superior. Se podrá producir de alguna de las siguientes formas:

- a) Por existir variación de las funciones propias del puesto de trabajo en forma tal que modifiquen la calificación previamente asignada.

- b) Por cobertura de vacantes que puedan proceder de nuevos puestos o de la baja del titular de alguno de los existentes que deba ser cubierto por un nuevo titular.

Artículo 22°.- Plazos y condiciones de promoción

En el supuesto a) del Artículo anterior, la promoción se regirá por las normas señaladas en este Convenio, en cuanto a revisión y valoración de puestos de trabajo.

En el supuesto b) la provisión de vacantes se realizará mediante las correspondientes convocatorias y pruebas de aptitud, excepto para aquellos puestos que por sus exigencias de formación, responsabilidad o mando sean fijados por la Dirección como de "libre designación".

Anualmente se presentará por la Dirección del Centro la relación de estos puestos a los Representantes del Personal.

Para cubrir las vacantes que puedan producirse en estos puestos de "libre designación", se publicará la oportuna convocatoria, según lo establecido en el Artículo siguiente, y la Dirección elegirá libremente el candidato de entre los que hayan superado las pruebas mínimas fijadas en la convocatoria.

Artículo 23°.- Provisión de vacantes

Cuando la Dirección estime necesario cubrir una vacante o puesto de nueva creación, el procedimiento a seguir será:

- 1) Existiendo excedentes estructurales de igual o superior Escalón, se agotarán las posibilidades de cubrir el puesto con este personal, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 15.
- 2) De no cubrirse el puesto por lo establecido en el punto 1), se establecerán las condiciones a las que se ajustará la convocatoria, de acuerdo con los Representantes de los Trabajadores.

La convocatoria deberá incluir:

- a) Denominación del puesto de trabajo y su perfil de acuerdo con la valoración.
- b) Escalón del puesto de trabajo.
- c) Departamento o Servicio.
- d) Formación básica mínima exigible para el acceso.
- e) Programa de materias, de acuerdo con las características de la ficha de formación del puesto, desglosado en:
 - . Formación básica: Teoría
 - . Formación específica: Teoría-Práctica
- f) Aptitudes físico-psíquicas requeridas para el puesto.
- g) Plazos, lugar, fecha, hora y composición del Tribunal.
- h) Condiciones de traslado, cuando pueda ser cubierta por personal de otro Centro de los incluidos en este Convenio.

Los aspirantes deberán tener una antigüedad mínima de un año en su Escalón de origen y no estar en período de consolidación de otro puesto.

En ningún caso el plazo de tiempo que ha de mediar entre la convocatoria y la realización de las pruebas deberá ser inferior a 20 días naturales. Para facilitar la formación de las personas que deseen acceder a las mismas, dispondrán de los Manuales Didácticos correspondientes, cuando existan.

El orden de publicación de las convocatorias será:

- a) En primer lugar se publicará la convocatoria en el Centro donde exista la vacante.
- b) En el caso de no ser cubierta la vacante por el personal del Centro, la convocatoria se extenderá a los restantes Centros de la Sociedad incluidos en este Convenio. Si tampoco así se cubriera la vacante, la Dirección del Centro determinará si procede cubrir la misma con personal ajeno a la Sociedad.

Si la Dirección del Centro, al publicar la primera convocatoria, estimara que la vacante a cubrir pudiera quedar desierta en su Centro, podrá publicarla simultáneamente en los restantes Centros, sin perjuicio de las prioridades establecidas para el personal del propio Centro.

Artículo 24º.- Tribunales Calificadores

El Tribunal Calificador estará compuesto por cuatro miembros. Dos serán elegidos por los Representantes del Personal del Centro de entre ellos; uno al menos, de ser posible, tendrá un Escalón igual o superior al del puesto a cubrir. Los otros dos serán nombrados por la Dirección del Centro.

El Tribunal estará asesorado por un Técnico de Formación, que actuará de Secretario del Tribunal, con voz pero sin voto.

Artículo 25º.- Determinación de las Pruebas

El Tribunal determinará las pruebas de acuerdo con las condiciones establecidas en la convocatoria y definirá la puntuación mínima exigida para cada prueba. Esta determinación la realizará el Tribunal el mismo día del examen y con la antelación necesaria.

Las pruebas, de acuerdo con lo establecido en la convocatoria, podrán consistir en:

- . Exámenes psicotécnicos
- . Examen teórico formación básica
- . Examen teórico formación específica
- . Exámenes prácticos
- . Pruebas médicas de aptitud para el puesto

Las pruebas teóricas se realizarán por escrito y las prácticas en el lugar y forma que el Tribunal establezca.

Artículo 26º.- Calificación de las Pruebas

La calificación de las pruebas será realizada en conjunto por el Tribunal Calificador, que levantará Acta en la que figuren los resultados obtenidos por cada candidato, o si la vacante debe ser declarada desierta.

Para establecer el orden de preferencia de los candidatos que hayan superado las pruebas de aptitud, se sumará a la Calificación global obtenida por cada uno de ellos (base de 0 a 10), los puntos que resulten de aplicar:

. Por cada año de antigüedad en la Empresa: 0,15 puntos.

. Los puntos que el Tribunal haya asignado, antes de la celebración de las pruebas, atendiendo:

- a) Las posibles realizaciones de los candidatos en cuanto a ideas o puesta en práctica de mejoras de seguridad, organización del trabajo, mejoras de productividad, etc., que consten en su expediente personal.
- b) Los cursos de perfeccionamiento profesional a que hayan asistido estos candidatos, siempre que tales cursos tengan relación con el puesto a cubrir.

Aquellos candidatos que hayan realizado con aprovechamiento (acreditado con el correspondiente Diploma o Título Oficial) los cursos de formación básica para los puestos de trabajo, no realizarán la prueba de formación básica, siendo la calificación, igual a la del resto de los aspirantes, apto.

Artículo 27º.- Formación, Adaptación y Consolidación

Para consolidar el Escalón de encuadramiento correspondiente al nuevo puesto de trabajo, el candidato elegido habrá de superar un período de formación y adaptación.

Estos períodos de adaptación y formación no tendrán la consideración de trabajos de superior calificación, aún cuando al titular se le abonará la retribución correspondiente al Escalón del puesto que trata de consolidar.

El personal de nuevo ingreso se regirá por las condiciones establecidas en su Contrato de Trabajo.

Los períodos de formación y adaptación al puesto deberán ser superadas por el candidato a criterio del Jefe de Servicio.

En el caso de que el Jefe de Servicio estimara que el candidato no se adapta al puesto, reunirá al Tribunal Calificador para exponer las razones que justifican su evaluación, lo que se recogerá en un Acta con los acuerdos que se adopten por dicho Tribunal.

Estos períodos mínimos se deducen en cada caso y para cada puesto, del análisis de las Fichas de Conocimientos del puesto a consolidar y del puesto de origen. La diferencia entre los aspectos comunes de los dos puestos, contenida en el apartado Aprendizaje de ambos, es lo que se considera como período de formación. Cuando no existan aspectos comunes, se considerará como período mínimo de formación el tiempo señalado en el apartado Aprendizaje de la Ficha de Conocimientos del puesto a ocupar.

El período de adaptación se corresponde con el recogido en el apartado Experiencia.

El período de consolidación mínimo a tener en cuenta en cada caso, es el que se deduce de la suma de los dos anteriores.

En el caso de que no se supere por el interesado el período correspondiente a formación y adaptación o al término del mismo no se hubiese adaptado al nuevo puesto, el trabajador podrá elegir entre ser destinado a su puesto de origen o a otro de calificación equivalente, que la Dirección pueda proponerle.

A los sustitutos del personal que se encuentren en período de formación, adaptación/consolidación, se les indicará que la sustitución tendrá carácter interino.

En el caso de que el trabajador destinado a un nuevo puesto no consolidara éste, el candidato calificado en segundo lugar en las pruebas de selección pasará a iniciar los períodos de formación y adaptación en el puesto, y así los siguientes que hubieran superado las pruebas de selección, si los anteriores no hubiesen consolidado.

Contra esta decisión, el trabajador que no consolide el puesto podrá interponer los recursos legales que procedan.

Artículo 28º.- Trabajos de Calificación Superior

En los casos de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de seis meses, el personal incluido en el ámbito de este Convenio podrá ser destinado a un puesto de calificación superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe. 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 el Escalón del puesto que ocupó transitoriamente, haciéndolo constar en su expediente personal.

Ambas partes acuerden que el hecho de desempeñar un puesto de categoría superior durante un determinado tiempo, no debe constituir un sistema de promoción por no ajustarse a lo previsto en este Convenio sobre este punto.

En consecuencia, y salvo lo dispuesto en el último párrafo de este Artículo, cuando el tiempo de desempeño de un puesto de categoría superior exceda de tres meses, y antes de que llegue a los seis meses, la plaza de categoría superior deberá ser convocada.

En ningún caso el exceso sobre el plazo previsto dará lugar a la consolidación de la categoría superior.

En los casos de sustitución por Servicio Militar, Incapacidad Laboral Transitoria, Permisos, Excedencias Forzosas y Vacaciones, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación del Escalón del puesto ocupado, pero sí a la percepción de las retribuciones correspondientes al mismo.

Artículo 29º.- Trabajos de Calificación Inferior

Si por necesidades perentorias o imprevisibles se designase a un trabajador a realizar misiones de calificación inferior a la que personalmente tenga reconocida, siempre que no perjudique a su formación profesional, ésta conservará la retribución y demás derechos derivados de su calificación personal, informándose de ello a los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 30º.- Personal Subalterno

Quando fuera necesario cubrir vacantes de personal subalterno, se observarán las siguientes reglas:

- 1ª) La vacante será preferentemente cubierta por personal que, por razones de edad o condiciones físicas, deba pasar a un puesto de menor esfuerzo por prescripción médica. En este caso, se conservará a título personal la retribución y categoría o Escalón de encuadramiento reconocidos en el momento del cambio de puesto.
- 2ª) Si no existiera personal con capacidad física disminuida para cubrir la plaza vacante, podrá ser solicitada por cualquier trabajador del Centro en que se haya producido, pero, en tal caso, el trabajador que

fuera designado para ocupar el puesto de subalterno mantendrá su retribución, y pasará a ser encuadrado en el Escalón que por el nuevo puesto le correspondiera.

Las mujeres de la limpieza continuarán rigiéndose por las normas específicas que se les vengán aplicando.

CAPITULO IV - CONDICIONES DE TRABAJO

SECCION I - JORNADA - HORARIOS

Artículo 31º.- Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de 1.808 horas anuales de trabajo efectivo. Las horas de trabajo efectivo se entienden de presencia y actividad en el puesto de trabajo, provistos de las prendas de seguridad, sin que las líneas de producción sean paradas para efectuar los cambios de turno. No serán computados como de trabajo efectivo los períodos de vacaciones.

Solamente se reserva, como condición más beneficiosa, el número total de horas de trabajo que se deduzcan del calendario laboral vigente en 1979 en cada Centro, pero no las modalidades de jornada (horarios).

Para el personal que trabaje a turno total o especial, se establecerá cada año el calendario, tomando como base los calendarios tipo que se adjuntan como Anexos III, IV y V, y teniendo en cuenta las peculiaridades del Centro y la marcha prevista de las instalaciones.

Artículo 32º.- Modalidades de Horarios

Respetando el cómputo de número total de horas de trabajo efectivo anual, la Dirección de cada Centro, con los Representantes del Personal, establecerán los horarios en los que se recoja la distribución del número total de horas anuales, que se someterá a la aprobación de la Autoridad Laboral, teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

Los calendarios de las diversas modalidades de trabajo se confeccionarán añadiendo a las 1.808 horas de trabajo efectivo las correspondientes a 23 días de vacaciones, cuya equivalencia, a los solos efectos de homogeneización de cálculo, se fija en 184 horas.

La distribución irregular de la jornada diaria, al confeccionar los calendarios, no dará lugar a compensación horaria alguna si al disfrutar los 23 días de vacaciones el total de horas de éstas fuera distinto de 184.

Al establecer dichos calendarios, salvo para el personal de turno total o especial, se fijarán los horarios de trabajo de forma tal que los días 24 y 31 de Diciembre el trabajo quede interrumpido a partir de las 14H00 de dichos días, sin que esto suponga disminución de la jornada anual pactada como de trabajo efectivo.

1) Personal que no trabaja a turnos

- a) La duración mínima de cada jornada de trabajo diaria, de lunes a viernes, será de siete horas, y la máxima de ocho y media horas, salvo en los Centros que tengan horario flexible, que no podrá sobrepasar el límite legal diario.

- b) Si la jornada diaria fuera continuada, se fijará un período de descanso de 15 minutos, que se disfrutará de forma escalonada en las dos y media horas centrales, generalmente en el puesto de trabajo. Este descanso tendrá la consideración de trabajo efectivo y no dará lugar a compensación económica alguna. La jornada continuada no podrá comenzar después de las 9H00, ni terminar antes de las 14H30.
- c) Aceptado el principio de fijación de jornada continuada, y durante los períodos en que se realice la misma, la Dirección de cada Centro determinará aquellos servicios en los que, excepcionalmente, no pueda realizarse tal jornada, informando al Comité de Empresa de los motivos de estas excepciones.
- d) Para completar la jornada pactada, en la distribución horaria, se podrá trabajar algún sábado.
- 2) Personal que trabaje a turnos (modalidades del Art. 40-2):
- a) Continuará prestando servicio en turnos de ocho horas diarias de duración, con arreglo a la distribución que resulte del calendario de turnos que se acuerde.
- b) Se fija un descanso de quince minutos, que computará como tiempo de trabajo efectivo y cuyo disfrute se realizará de forma escalonada en las dos y media horas centrales. En aquellos puestos en los que existan relevos que den descansos periódicos a los titulares, los quince minutos se considerarán incluidos en estos descansos periódicos.
- c) El personal que no disfrute del descanso de quince minutos establecido en el punto b), percibirá una compensación de 160 Pts. por día de trabajo.
- La Dirección informará a los Representantes de los Trabajadores de los puestos cuyos titulares están afectados por esta excepción. Se procurará reducir estos puestos para que el número de personas que disfruten el descanso sea el mayor posible.
- En estos casos, el personal garantizará la marcha normal e ininterrumpida de la producción.
- d) El personal que trabaje a turno total o especial estará obligado a trabajar los días que le correspondan 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.

SECCION II - VACACIONES

Artículo 31°.- Duración

El período de vacaciones anuales para todo el personal 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.

Siempre que lo permitan las necesidades del Servicio, el trabajador podrá fraccionar sus vacaciones tantas veces como lo desee.

En aquellos Departamentos o Sectores de Centro que cesen en su actividad durante los períodos normales de disfrute de vacaciones, el personal de los mismos estará obligado a disfrutar sus vacaciones, pudiendo reservarse un máximo de tres días para ser tomadas a conveniencia de los interesados, dentro de la normativa general.

El personal que ingrese en el curso del año, disfrutará antes de que éste termine la parte proporcional que le corresponda, por los meses comprendidos entre el ingreso y el 31 de Diciembre sobre 23 días laborables, computándose la fracción de mes como mes completo.

No podrán acumularse períodos de vacaciones de un año para otro

En caso de cesar antes de disfrutar el período de vacaciones, se abonará la parte proporcional de las no disfrutadas, calculada por dozavas partes y computándose la fracción de mes por mes completo. 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.

La Dirección de cada Centro, a propuesta del Comité de Trabajadores, concederá dos días complementarios de vacaciones al personal que durante el año cumple 61 años de edad, tres días a los que cumplan 62 y cinco días a los que cumplan 63, 64 ó 65 años. Estos días complementarios deberán disfrutarse entre los meses de Enero-Abril y Octubre-Diciembre.

Artículo 34°.- Períodos de Disfrute y Bonificaciones

Se considera como período normal para el disfrute de vacaciones el comprendido entre los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive.

Tratando de compensar las molestias que puedan producirse, dadas las características de marcha continua de la industria del vidrio, sus campañas de fabricación, paradas para reparación de hornos, etc., que pueden hacer necesario distribuir las vacaciones a lo largo de todo el año, se establecen las siguientes bonificaciones para el personal que deba disfrutarlas fuera del período normal:

- 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 y Noviembre: dos días de bonificación.

Para tener derecho a las bonificaciones establecidas en el párrafo anterior, serán condiciones imprescindibles las siguientes:

- a) Que las vacaciones se disfruten de manera continuada dentro de los períodos bonificables o que se disfruten en ellos la mayor parte del total.
- b) 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.
- c) 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 el primer supuesto, se aplicará la bonificación al último que se disfrute y en la cuantía que en la norma b) se establece. En el segundo, la bonificación será sólo de un día.

Artículo 35°.- Retribución en Vacaciones

Ambas Representaciones adoptan el acuerdo de que la remuneración a percibir por el trabajador durante el período de disfrute de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviese en activo, con exclusión de los complementos de puesto de trabajo (nocturno, turno, domingos y festivos, factores de indemnización, etc.), según se indica en el último párrafo de este Artículo, y de las horas extraordinarias, por lo que la retribución en vacaciones estará integrada por los conceptos:

- Salario Convenio
- Antigüedad
- Prima Global de Producción, correspondiente al período de vacaciones, es decir, la que se pague en el Centro durante el tiempo en que el perceptor disfrute su descanso anual.
- Plus Personal o aumento voluntario, si el trabajador lo tuviese concedido.
- Complemento de Origen.
- Complemento de Unificación.

La Comisión Deliberadora queda informada de que al establecer el cómputo específico de los conceptos retributivos a percibir durante las vacaciones, ya se ha tenido en cuenta lo previsto en el párrafo octavo del Artículo 95 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, puesto que en el cálculo de los complementos citados en el párrafo primero se han incluido ya las partes proporcionales que a vacaciones corresponden.

CAPITULO V - REMUNERACIONES

Artículo 36°.- Pago de las Remuneraciones

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

El pago de los mismos se efectuará el último día laborable del mes, mediante talón u otra modalidad de pago 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 retributivos variables (turnos, nocturnos, domingos y festivos trabajados, factores de indemnización, horas extraordinarias, etc.), se computarán del 16 del mes anterior al 15 del mes actual, abonándose completos los conceptos fijos (salario convenio, antigüedad, plus personal, etc.) y regularizándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir desde el día 16 a finales de mes, como consecuencia de bajas, enfermedad, accidente, cambio de puesto, etc.

Artículo 37°.- Salario Convenio

Los importes para cada uno de los Escalones retributivos son los que figuran en la Tabla de Salarios Mínimos Garantizados (Anexo I).

Artículo 38°.- Antigüedad

Se percibe en la cuantía establecida en la Tabla que figura como Anexo II de este Convenio, en las mismas condiciones que el Salario Convenio.

Las fechas para el cómputo de la antigüedad serán las de ingreso en la Empresa o aquella en la que se hayan cumplido los 18 años, en el caso de los Aspirantes;

para los Aprendices, terminado el aprendizaje, se retrotraerá el cómputo a los 18 años. El cambio de escala de la antigüedad seguirá efectuándose como hasta ahora, el primero de Enero y el primero de Julio para los ingresados en los trimestres anterior y posterior a estas fechas.

Artículo 39°.- Complementos Personales

- 1) Plus Personal.- El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto, las seguirá percibiendo a título personal, en la misma cuantía y condiciones establecidas.
- 2) Complemento de Unificación.- Teniendo este Complemento carácter de "personal", se mantendrá desde la vigencia de este Convenio en las cantidades que cada uno tuviera el 31 de Diciembre de 1983, incrementadas en un 4 por 100, a partir del 1° de Enero de 1984.

Dicho Complemento será reducido en caso de promoción de Escalón en una cuantía equivalente al 30 por 100 de la diferencia entre los Salarios Convenio 14 meses, de los Escalones de origen y de promoción. Dicha reducción se aplicará y calculará en el momento de la promoción.

3) Complemento Personal de Origen.-

El personal que tenga reconocido este Complemento lo seguirá percibiendo, incrementado en un 4 por 100, a partir de 1° de Enero de 1984.

4) Complemento Personal Anual.-

El personal incluido en el presente Convenio percibirá un Complemento Personal Anual cuya cuantía mínima será, para el año 1984, de 27.500 Pts./brutas/año, con arreglo a la siguiente normativa:

- Su abono se efectuará en la última decena del mes de Diciembre. No obstante, se anticiparán 10.000 Pts. brutas en el mes de Julio.
- Tener la condición de fijo en plantilla, percibiendo-se la parte proporcional al tiempo de alta.
- En caso de baja durante el año por fallecimiento, invalidez permanente, jubilación o servicio militar, se percibirá la parte proporcional al tiempo de alta.

5) Complemento Transitorio Absorbible.-

El personal a turnos que durante 1983 hubiera percibido las compensaciones establecidas en el Artículo 32.2.c) del Convenio de ese año, y que a partir de 1984 disfrute del descanso de quince minutos y, por tanto, no esté comprendido en el Artículo 32.2.c) de este Convenio, percibirá un complemento personal, transitorio y absorbible por día efectivo de trabajo, de la cuantía que se indica en la columna A para los que percibieron 160 Pts., y de la que se indica en la columna B para los que percibieron 225 Pts.

	A	B
Año 1984	60 Pts.	110 Pts.
Año 1985	40 Pts.	73 Pts.
Año 1986	20 Pts.	37 Pts.
Año 1987	0 Pts.	0 Pts.

La cantidad total que cada año se absorba pasará a incrementar los valores de los conceptos retributivos del turno, en la forma que se acuerde.

Artículo 40º.- Complemento de Puestos de Trabajo

Para compensar las molestias ocasionadas al personal por el hecho de trabajar a turno, de noche y en domingo o festivo, se establece un complemento para cada uno de estos tres conceptos, de acuerdo con las siguientes condiciones:

1) Complemento de Trabajo Nocturno.-

Se entiende por trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 6 horas, cuando corresponda efectuarlo por la rotación de los turnos.

Se fija el complemento por hora nocturna trabajada en la siguiente cantidad:

- Escalones A al P 50,- Pts./hora.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará el complemento por hora realmente trabajada; si fuera superior a cuatro horas, se abonará el complemento correspondiente como si hubiera trabajado ocho horas.

Quedan exceptuadas de este concepto las horas extraordinarias, puesto que al fijar su valor ya se ha tenido en cuenta el importe del mismo.

2) Complemento de Trabajo a Turno.-

Se establece un complemento para compensar el trabajo a turno en los casos y en las cuantías que se indican a continuación:

a) Turno Total:

Personal que realiza su trabajo a tres turnos de ocho horas (mañana, tarde y noche), incluyendo festivos o domingos con descansos compensatorios; percibirán por cada hora efectivamente trabajada en estas condiciones la siguiente cantidad:

- Escalones A al P 34,50 Pts./hora.

b) Turno Parcial:

Personal que realiza su trabajo a tres turnos de ocho horas (mañana, tarde y noche) en Departamentos que descansan los domingos y festivos; percibirán por cada hora efectivamente trabajada en estas condiciones la siguiente cantidad:

- Escalones A al P 25,50 Pts./hora.

c) Personal que realiza su trabajo en dos turnos de ocho horas, siempre que uno de ellos sea de noche, en Departamentos que descansan los domingos y festivos; percibirán por cada hora efectivamente trabajada la siguiente cuantía:

- Escalones A al P 25,50 Pts./hora.

d) Personal que realiza su trabajo en dos turnos de ocho horas (mañana y tarde), descansando sábados

y domingos y trabajando todos los festivos. Percibirán por cada hora efectivamente trabajada la siguiente cantidad:

- Escalones A la P 19,- Pts./hora.

e) Turno Especial:

Personal que realiza su trabajo en dos turnos de ocho horas (mañana y tarde), incluyendo festivos y domingos con descansos compensatorios. Percibirán por cada hora efectivamente trabajada la siguiente cantidad:

- Escalones A al P 25,50 Pts./hora.

f) Personal que realiza su trabajo en dos turnos alternativos, de ocho horas (mañana y tarde), descansando domingos y festivos. Percibirá por cada hora efectivamente trabajada la siguiente cantidad:

- Escalones A al P 19,- Pts./hora.

Las percepciones del plus de turno y plus de trabajo nocturno incluidos en el apartado b) del Artículo 5 del Decreto de 17 de Agosto de 1973, se han calculado teniendo en cuenta la incidencia que sobre cada hora de trabajo a turno efectivamente prestado o cada hora nocturna trabajada, tiene la parte proporcional de gratificaciones, vacaciones y descansos compensatorios y, por consiguiente, en el importe global que se ha señalado se incluyen todas las percepciones, por lo que no darán lugar en ningún caso a reclamaciones suplementarias de ellas derivadas por ninguno de los conceptos indicados y ya tenidos en cuenta en el cómputo de los complementos citados.

3) Complemento de Trabajo en Domingos o Festivos.-

Las percepciones que corresponden a los trabajadores que prestan trabajo en domingo o festivos son las siguientes:

a) Personal que trabaja a turnos, total o especial, (apartados a), d) y e) precedentes), con descanso compensatorio, percibirán como complemento por trabajar en domingo o festivos las siguientes cantidades por hora realmente trabajada:

Escalones A al G 157,- Pts./hora.

Escalones H al J 166,- Pts./hora.

Escalones K al P 188,- Pts./hora.

b) Para el cómputo de festivos se tendrá en cuenta el número total de fiestas establecidas en el Calendario Oficial de la Provincia de los respectivos Centros de Trabajo incluidos en este Convenio.

Artículo 41º.- Factores de Indemnización

Para determinar las condiciones ambientales del trabajo en que se desarrolla cada puesto, es decir, para medir el ruido, temperatura, polvo, humos, gases, etc., se ha confeccionado un Método de Valoración Ambiental, que figuró como Anexo al Convenio de 1978, cuya tabla de ponderación actualizada figuró como Anexo III al Convenio de 1983.

Esta determinación de cada puesto de trabajo se realizará por los Técnicos de la Empresa con participación de los Representantes de los Trabajadores, que podrán ser auxiliados en esta misión por organizaciones exteriores, oficiales o privadas. El resultado de las mismas y el grado que corresponda de Factor de Indemnización será comunicado al Comité de Empresa y a los titulares de los respectivos puestos. A nivel de cada Centro de Trabajo se creará una Comisión Paritaria, compuesta por dos miembros nombrados por la Dirección y otros dos por el Comité de Empresa del Centro, para atender las reclamaciones que se formulen sobre los factores de indemnización.

La cuantía por hora de trabajo para los distintos Grados de valoración es la que se señala a continuación:

Grado 1	6,50 Pts./hora.
Grado 2	8,50 Pts./hora.
Grado 3	13,50 Pts./hora.
Grado 4	18,- Pts./hora.

Si por algún motivo las condiciones del puesto de trabajo variasen, se realizarán las oportunas mediciones para determinar su nueva valoración.

La base para el plus por trabajos a "Fuego Abierto" será el salario mínimo interprofesional.

Artículo 42º.- Prima Global de Producción

Se mantiene la Prima Global de Producción que no tiene carácter de incentivo individual ni está en relación con el esfuerzo de cada uno de los perceptores, por lo que no le son de aplicación las condiciones específicas de esta clase de percepciones o primas de incentivo, tareas o destajos.

La Prima Global de Producción se calcula en cada Centro en función de los resultados de la producción de cada mes, comparada con la producción real del año anterior, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$K = \frac{\frac{\text{Producción Real Mes Anterior}}{\text{Horas Reales Trabajadas Mes Anterior}}}{\frac{\text{Producción Real Año Anterior}}{\text{Horas Reales Trabajadas Año Anterior}}}$$

De acuerdo con los valores de K, se establece la siguiente fórmula de valor/punto/mes:

$$3.556 K - 396$$

Cuando el valor de K sea menor de 0,89 por causas imputables a los trabajadores, el valor punto/mes será de 1.000 Pts. Si fuera por causas no imputables a los trabajadores el valor punto/mes será de 2.778 Pts.

Cuando el valor de K sea superior a 1,30, el valor punto/mes será de 4.227 Pts.

Se redondeará por exceso cuando la tercera cifra decimal del K sea superior a cero.

La determinación de la producción real del mes de que se trate y la producción real del año anterior se realizará con las mismas unidades técnicas, es decir, aplicando los mismo coeficientes de ponderación a las diferentes unidades producidas. Estos coeficientes se actualizarán cuando se pongan en marcha nuevas instalaciones, fabricación de nuevos productos o modificación importante en las instalaciones actuales y no estuvieran contempladas en el presupuesto.

Los puntos asignados a cada uno de los Escalones de valoración serán los siguientes:

Escalones A al F	2,- puntos
Escalones G al J	2,50 puntos
Escalones K al P	3,50 puntos

Los valores punto/mes se reducirán a valor hora para el pago. La prima se devengará por hora normal realmente trabajada.

Los Centros que no tengan fórmula de prima propia percibirán la media ponderada de los restantes Centros de la Sociedad.

Artículo 43º.- Asistencia al Trabajo

Ambas Representaciones son conscientes de la necesidad de reducir, en la medida de lo posible, las ausencias al trabajo.

Se establece un "Bono de Economato" a razón de 140 Pts. por día de asistencia al trabajo, que se abonará mensualmente, incluyéndose en el boletín de nómina con este concepto.

Artículo 44º.- Retribuciones de Vencimiento Periódico Superior al Mes

Con independencia del C.P.A., ya recogido en otro Artículo, se percibirán las siguientes Gratificaciones:

1) Gratificación de Junio y Gratificación de Navidad

Las percepciones por este concepto serán de una cuantía igual a una mensualidad de Salario Convenio, incrementada con la antigüedad mensual, plus personal, complemento de origen, complemento de unificación que a cada trabajador le corresponda y con el promedio realmente percibido por el concepto de P.G.P. durante los seis meses anteriores a la fecha de la Gratificación que corresponda.

La Gratificación de Junio se abonará juntamente con la nómina del mes, y la de Navidad no más tarde del 22 de Diciembre.

2) Participación en Beneficios

Dentro del primer trimestre se percibirá, en concepto de Participación en Beneficios, por todo el personal incluido en este Convenio, las cantidades que figuran en la siguiente tabla:

Escalones A, B, C, D, E, F	12.642 Pts.
Escalones G, H	13.610 Pts.
Escalones I, J, K, L, M	14.695 Pts.
Escalones N, O, P	15.652 Pts.

Estas cantidades se incrementarán con el importe del 6 por 100 sobre la antigüedad de cada trabajador correspondiente a 12 meses. Sólo tendrán derecho a la Participación en Beneficios los trabajadores fijos en plantilla.

Artículo 45º.- Horas Extraordinarias

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

- 1) Realización de las exigidas para reparar siniestros, daños extraordinarios o grandes reparaciones.
- 2) Las necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, o mantenimiento, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 46/1984 y disposiciones complementarias sobre cotización, o las que puedan promulgarse en relación con este tema.

Los valores de las horas extraordinarias serán los que figuran a continuación:

Escalones	Jornada Diurna	Domingos, Festivos y Nocturnos
A	524	605
B, C, D	563	650
E, F, G	605	700
H, I, J	639	749
K, L, M	799	900
N, O, P	950	1.139

En las cantidades señaladas se consideran comprendidos todos los recargos legales, incluso suplementos por trabajos nocturnos, festivos, domingos, F.G.P. factores de indemnización, etc., así como un valor promedio de la antigüedad que ha sido calculado con exceso.

Las horas extraordinarias se registrarán día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador.

La información al Comité de las horas extraordinarias, sus causas y detalle de las mismas, se realizará periódicamente y de acuerdo con la legislación vigente.

CAPITULO VI - DE LA PARTICIPACION, FORMACION, INFORMACION Y REPRESENTACION

Artículo 46º.-

Se mantienen las Comisiones Centrales de Estudio siguientes:

- a) Mejora de las Condiciones de Trabajo:
Ambiente Laboral: Relaciones Interpersonales.
- b) Productividad y Ergonomía:
Nuevos sistemas de Organización del Trabajo.
- c) Información:
Estudio y mejora de la Comunicación e Información en la Empresa.
- d) Formación

Estas Comisiones serán paritarias y estarán compuestas por dos miembros de cada Representación.

Cada una de ellas fijará sus programas de trabajo, celebrando la primera reunión en el transcurso del mes siguiente a la firma del presente Convenio.

Artículo 47º.- Información

Ambas Representaciones están de acuerdo en la necesidad de implantar en la Empresa sistemas dinámicos de Información y Comunicación como medio de llegar a una mayor participación.

Los Comités de Empresa recibirán la siguiente información:

- Mensualmente, una información general sobre la marcha de su propio Centro de Trabajo.
- Trimestralmente, información sobre la evolución general de la Empresa, situación de la producción y ventas, sobre programas de producción e inversión, la evolución probable del empleo y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores. Esta información se completará, en lo posible, con una información general sobre el sector en el que se desenvuelve la Empresa.
- Anualmente, conocerán y tendrán a su disposición el Balance, Cuentas de Resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los accionistas.
- Información con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre reestructuraciones de plantilla, cierre total, parcial, definitivo o temporal, reducciones de la jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones de la Empresa, sobre procesos de fusión, absorción o modificaciones del status jurídico de la Empresa, así como las modificaciones de su actividad empresarial.
- Sobre la implantación o revisión de sistemas organizacionales del trabajo; estudios de métodos o tiempos, valoración de puestos de trabajo, etc. Esta información se procurará dar con una antelación de quince días.
- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en los supuestos de despidos.
- Recibirán mensualmente las estadísticas sobre el índice de absentismo, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los índices de siniestralidad, el movimiento de plantilla (altas y bajas) y horas extras.
- Podrán utilizar los tablones de anuncios para difusión de temas relacionados con la Empresa y el Comité, bajo su responsabilidad. La Dirección facilitará las fotocopias suficientes para su difusión en los tablones de anuncios, debiendo entregarse una copia para el conocimiento de aquélla.

Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale especialmente el carácter de reservado.

Artículo 48º.- Formación

Ambas Representaciones consideran totalmente necesaria la formación y el perfeccionamiento profesional de todo el personal de la Empresa y, por ello, acuerdan:

- 1) Los gastos de formación y perfeccionamiento del personal (profesorado, material, viajes, estancias), originados por las acciones surgidas de las exigencias de los puestos de trabajo o de los planes de la Empresa, serán financiados por la misma, con cargo a sus presupuestos de formación.

- 2) Las acciones de formación que se basen en peticiones del personal y que se consideren de interés para la Empresa, quedan reguladas por las normas de Ayudas de Estudios del Personal Fijo.
- 3) Para contribuir al propio perfeccionamiento, el personal que asista a cursos externos, fuera de sus horas de trabajo, promovidos por la Empresa, aportará el 50 por 100 de este tiempo, percibiendo el otro 50 por 100 a razón de 480 Pts./hora.
- 4) Las acciones de formación basadas en las distintas metodologías de enseñanza a distancia, no tendrán ningún tipo de compensación, y estará abierta a todo el personal.
- 5) Los cursos del plan de formación básica se regirán por su normativa particular.

La Dirección informará a los Representantes del Personal de los planes de Formación en el primer trimestre de cada año.

Se continuarán las acciones de formación de los Representantes del Personal en los campos: seguridad e higiene, formación en la Empresa, métodos de valoración de puestos y ambiental, información y comunicación, etc.

Artículo 49º.- Representación de los Trabajadores

- 1) Centro de Trabajo.- Será ostentada por los respectivos Comités de Empresa o, en su caso, por los Delegados de Personal, cuyo nombramiento, composición, funciones, atribuciones y garantías se ajustarán a las disposiciones legales vigentes en cada momento.

En cada Centro de Trabajo podrá pactarse con la Dirección un sistema de acumulación de horas de licencia sindical en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

El cómputo será mensual, realizándose de 16 a 15 del mes siguiente.

Excepcionalmente, la acumulación podrá ser bimensual, notificando el Comité a la Dirección del Centro las personas afectadas, a fin de que se puedan tomar las medidas de organización pertinentes.

Horas no computables como de licencia sindical:

- Reuniones solicitadas por la Dirección, y que expresamente se señale.
- Reuniones para la negociación del Convenio y de la Comisión Paritaria de Interpretación.
- Tiempo necesario para viajes para acudir a las reuniones de las Comisiones Centrales (8 horas).
- Un día para asistir a la reunión de la Comisión Central de Anticipos para Viviendas.
- Dos días para asistir a la reunión de la Comisión Central de Valoración.

Si existiera pacto de acumulación, se estará en cuanto al exceso de horas a los términos del mismo.

- 2) Delegados Sindicales.- En aquellos Centros de Trabajo cuya plantilla exceda al 1º de Enero de 1984 de 250 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los

mismos una afiliación superior al 15% de aquella, la Representación del Sindicato o Central podrá ser ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Centro de la Empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de los respectivos Centros, y designado de acuerdo con los estatutos de la Central o Sindicato a quien representa. Será miembro del Comité de Empresa preferentemente.

Las funciones de los delegados sindicales son:

- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de los respectivos Centros.
- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.
- Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros del Comité de Empresa.
- Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.
- Se facilitarán locales, cuando sea posible, a las Secciones Sindicales que tengan delegado reconocido.

Serán, asimismo, informados y oídos por la Empresa:

- Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
- En materia de reestructuraciones de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo, o del Centro de Trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa

Y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

En materia de reuniones ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

En aquellos Centros en los que ello sea materialmente factible, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que, como tal, le correspondan.

Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

- 3) Cuota Sindical.— A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiera 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, durante períodos de un año. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

Delegado Sindical en la Sociedad:

Las organizaciones sindicales legalmente establecidas que posean en el conjunto de la Sociedad más del 15% de la totalidad de los miembros que constituyen los distintos Comités de Empresa, podrán nombrar entre los citados miembros un Delegado que represente a la organización ante la Sociedad.

Propuesto el candidato, la Empresa aceptará su nombramiento tan pronto como sean acreditados los extremos que se indican.

Estos Delegados Sindicales dispondrán de un máximo de 10 días al año, en los que devengarán dietas y gastos de viaje, abonados por la Empresa, cuando el cumplimiento de sus funciones les exija el desplazamiento a alguno de los Centros afectados por este Convenio.

Artículo 50°.- Comité Intercentros

Se establece un Comité Intercentros cuya función será la negociación y cooperación en el estudio y resolución de los problemas que se susciten en el seno de los Centros que afecten a la totalidad o mayoría de los mismos.

Nombrará los miembros representantes de los trabajadores en las diversas Comisiones Centrales (Valoración, Anticipos de Vivienda, etc.) y conocerá y ratificará la actuación de las mismas.

1) Composición.—

El número de miembros de este Comité será proporcional a la plantilla de personal fijo afectado por este Con-

venio, debiendo estar representados todos los Centros con plantilla de personal fijo afectado por el Convenio superior a 50.

La distribución se ajustará a la siguiente escala:

Centros de 50 a 300 trabajadores fijos	: 1 miembro
Centros de 301 a 600 trabajadores fijos	: 2 miembros
Centros de 601 a 900 trabajadores fijos	: 3 miembros
Centros de 901 a 1.200 trabajadores fijos	: 4 miembros
Centros de más de 1.200 trabajadores fijos	: 5 miembros

Serán elegidos por los distintos Comités de Empresa de cada Centro, de entre sus miembros.

2) Reuniones.—

Podrá reunirse en la última decena de cada trimestre, siendo a cargo de la Empresa los gastos de desplazamiento y dietas por un tiempo máximo de dos días por cada reunión.

Se computará el tiempo de estas reuniones como Licencias Sindicales, excepto el tiempo necesario para el desplazamiento, que será a cargo de la Empresa.

Artículo 51°.- Derechos de Reunión

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Se podrán celebrar Asambleas fuera de las horas de trabajo, con preaviso de 24 horas.

Artículo 52°.- Cláusula de Revisión

En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E. registrase, al 31 de Diciembre de 1984, un incremento respecto al de Diciembre de 1983 superior al nueve por ciento, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

El incremento se abonará con efectos 1° de Enero de 1984, y para llevarlo a cabo se tomarán, como referencia, las tablas de remuneraciones mínimas garantizadas vigentes al 31 de Diciembre de 1983 (Anexo I del Convenio de 1983).

CAPITULO VII - PREVISION Y VENTAJAS SOCIALES

Artículo 53°.- Incapacidad Laboral Transitoria

Cuando un trabajador fijo en plantilla 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 concederá un complemento de acuerdo con las siguientes normas:

- 1) A partir del tercer día de la baja hasta el vigésimo inclusive, el complemento será de un importe tal que, sumado a la prestación económica que perciba de la Seguridad Social, por la situación de Incapacidad Laboral Transitoria, garantice que el trabajador enfermo perciba el 85% de los siguientes conceptos: Salario Convenio, Antigüedad, Plus Personal, Complemento Personal de Origen y Complemento de Unificación, en su caso.

2) A partir del vigésimo primer día, y en tanto que permanezca en la situación de Incapacidad Laboral Transitoria, reconocida por la Seguridad Social, el complemento de Empresa será en la cuantía necesaria para garantizar el 100% de los conceptos salariales relacionados en el punto 1.

Estos complementos se garantizan durante la plena vigencia del Real Decreto 53/1980, de 11 de Enero.

Las gratificaciones de Junio y Navidad serán percibidas por el personal íntegramente en las fechas correspondientes a cada una de ellas.

En caso de que la baja sea debida a accidente laboral, el complemento se abonará desde el primer día, para garantizar el 100% de los conceptos salariales citados en el punto 1.

3) Complemento Especial (enfermedad común y accidente no laboral).- Este complemento se percibirá a partir del tercer día y hasta el vigésimo inclusive, con arreglo a las siguientes cuantías y normas:

- . Hasta el 3% de absentismo 363 Pts./día
- . Del 3% al 3,5% de absentismo 242 Pts./día
- . Del 3,5% al 4% de absentismo 122 Pts./día
- . Más del 4% de absentismo 0 Pts./día

Los índices de absentismo (enfermedad común y accidente no laboral) serán los de cada Centro referenciados a los cuatro trimestres anteriores a la fecha del devengo, es decir, para el primer trimestre de 1984 se tomará el índice del año 1983 para el segundo trimestre se tomará desde el 1 de Abril de 1983 hasta el 31 de Marzo de 1984, y así sucesivamente.

4) Si la situación de baja por enfermedad común o accidente no laboral fuera superior a dos meses, o aquella tuviera como causa una intervención quirúrgica que requiera hospitalización, la Empresa abonará, a petición del interesado, un complemento que, sumado a lo percibido realmente (S. Social y Empresa), garantice desde el primer día el cien por cien de los conceptos salariales indicados en el punto 1.

Artículo 54.- Invalidez Provisional

Una vez agotado el plazo concedido por Incapacidad Laboral Transitoria, la Empresa abonará un complemento que, sumado a la indemnización que conceda la Seguridad Social, garantice al trabajador en tal situación la percepción del 90% del salario de cotización.

Este complemento se abonará durante el período en que la Seguridad Social abone la invalidez provisional.

Artículo 55.- Plus de Nupcialidad y Natalidad

A) Plus de Nupcialidad : Se concederá un Plus de Nupcialidad por importe de 24.000 Pts., que se regirá por las siguientes normas:

- . Ostentar la condición de fijo en plantilla.
- . Un año de antigüedad en la fecha del matrimonio.

Si el matrimonio se realiza entre dos personas incluídas en el Convenio, percibirá la indemnización cada una de ellas.

B) Plus de Natalidad : Se concederá un Plus de Natalidad de 16.000 Pts. por cada hijo nacido, siempre que se ostente la condición de fijo en plantilla y, como mínimo, con un año de antigüedad.

Cuando ambos padres trabajen en CRISTALURIA ESPAÑOLA, S.A., el premio lo percibirá uno sólo.

Artículo 56.- Becas

El personal incluido en el Convenio que reúne las condiciones que a continuación se detallan, podrá solicitar Becas para ayuda de estudios de sus hijos, en la forma y condiciones que se determinan:

1) Disposiciones generales

Las ayudas para estudios se concederán en relación a las modalidades educativas para las que se soliciten.

Una Comisión, creada en cada Centro de Trabajo, se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de Becas que sean presentadas.

La Comisión estará formada por dos Representantes de la Dirección del Centro y dos Representantes de los Trabajadores. La Asistente Social, si existiera, será, preferentemente, miembro de esta Comisión.

Las Becas se abonarán al personal en la nómina del mes de Diciembre. Se procurará por la Comisión agilizar la resolución de las solicitudes a fin de poder abonarlas en el mes de Noviembre.

2) Estudios para los que podrán solicitarse Becas

Todos los que se relacionan en los apartados 2.1) y 2.2) de este punto,

2.1) Clasificación de los niveles educativos.-

Los estudios quedan distribuidos en los siguientes grupos:

Nivel Educativo Ley General de Educación	Grupo de estudios
Educación Preescolar . Jardín de Infancia . Párvulos	A
Educación General Básica	B
Formación Profesional 1º Grado Bachillerato Unificado Polivalente	C
Curso Orientación Universitaria Formación Profesional 2º Grado	D
1º Ciclo Educación Universitaria Formación Profesional 3º Grado	E
2º Ciclo Educación Universitaria 3º Ciclo Educación Universitaria	F

Los alumnos de educación preescolar deberán tener, como mínimo, tres años de edad al 31 de Diciembre del año en que solicitan la Beca.

2.2) Becas para otros estudios.-

Los estudios de Ayudante Técnico Sanitario, Publicidad, Turismo, Graduado Social, a efectos de Beca de la Empresa, se incluirán en el mismo nivel educativo que el Grupo de Estudios "E".

A los mismos efectos, los estudios que se imparten en las Escuelas de Ingeniería Técnica, Arquitectura

Técnica, Escuelas Normales, Escuelas Universitarias de Ciencias Empresariales y los restantes estudios impartidos en las Escuelas Universitarias, se considerarán equiparados al 1º Ciclo de Educación Universitaria.

Los estudios de Secretariado y Banca son asimilados al Grupo "C" de estudios, siempre que se cursen en Centros oficiales reconocidos y en un período no superior a dos años.

La Beca-base asignable será la que corresponda a la modalidad de enseñanza inmediatamente superior al nivel mínimo exigido para cursar los estudios solicitados, que deberán acreditar con una certificación del Centro donde curse sus estudios.

3) Condiciones para solicitar Becas

- 3.1) Pertenecer a la plantilla de la Empresa en calidad de personal fijo.
- 3.2) La antigüedad mínima en la Empresa que debe tener el solicitante será de un año, al 31 de Diciembre del año de la petición.

La Comisión establecida considerará los casos excepcionales que, no cumpliendo esta condición, sean presentados en razón de circunstancias muy particulares.

- 3.3) Podrán solicitar Becas de Empresa los trabajadores que hayan obtenido Becas de otras instituciones.
- 3.4) Los agentes podrán solicitar Becas, tanto para sus propios hijos como para niños que dependan legalmente de ellos y estén a su cargo.

3.5) Las solicitudes que hubieran obtenido Beca en un curso anterior no tendrán derecho a una nueva Beca hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que se obtuvo la Beca precedente, excepto si el curso que se repite es el 6º, para obtener el título de E.G.B.

Perderán, por tanto, la opción a la Beca quienes repitan el curso para el que obtuvieron ayuda y quienes cambien de estudios, hasta tanto no alcancen un curso o nivel educativo superior a aquel para el que se concedió la Beca anterior.

Serán analizados por la Comisión los casos excepcionales de larga enfermedad o circunstancias especiales certificadas.

- 3.6) Las becas para ayuda de estudios de hijos del personal se concederán solamente para un curso completo. No tendrán, por tanto, opción a Becas quienes las soliciten para matricularse en asignaturas sueltas de un curso.
- 3.7) Las viudas de productores fallecidos en activo y los pensionistas de jubilación o incapacidad podrán solicitar ayudas para sus hijos en edad escolar, en las mismas condiciones que se especifican en este texto.
- 3.8) La edad máxima de los beneficiarios para los que se solicite Beca será de 25 años al 1º de Octubre del año de solicitud.
- 3.9) No se tendrá derecho a solicitar Beca para los hijos que cursen estudios en los Colegios de la Empresa.

4) Presentación de la solicitud

4.1) En el mes de Septiembre de cada año, y por medio de una Circular que se publicará en cada Centro, se abrirá el plazo de solicitudes de Becas, plazo que finalizará el 31 de Octubre. El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto le será entregado por el Servicio de Administración de Personal o por el Servicio de Asuntos Sociales.

4.2) El impreso de petición será cumplimentado por el solicitante de acuerdo con las instrucciones que en el mismo se especifiquen. Las Comisiones de los Centros supervisarán la correcta ejecución de las instrucciones sobre cumplimentación de solicitudes. Se considerará nula y sin efecto toda solicitud que no resulte debidamente cumplimentada.

4.3) Junto con el impreso de solicitud, el interesado deberá presentar los siguientes documentos:

a) Certificación académica de las calificaciones obtenidas en el curso precedente, con especificación del año en que se obtuvieron.

A este respecto, la Comisión de Becas de los Centros vigilará el cumplimiento de lo indicado en el apartado 3.5).

b) Certificación académica de matriculación en el curso y centro para el que solicita la Beca.

5) Importe de las Becas

La cuantía de las Becas que se concedan estará en función de:

- a) Nivel de estudios a realizar.
- b) La residencia y desplazamiento del alumno.

5.1) La Beca-base, de acuerdo con la clasificación de estudios señalados en el apartado segundo de este Artículo, será la siguiente:

Nivel de Estudios	Importe Beca-base pesetas
A	6.700
B	7.800
C	12.000
D	20.900
E	30.500
F	40.000

Las Becas de los hijos de productores que acudan a Centros Especializados de recuperación de dislexia, se incrementarán en el 50% de la Beca-base, acreditando la asistencia.

5.2) Se incrementarán las ayudas por causa del lugar de residencia y los desplazamientos a que se viera sometido el alumno, con excepción de los que cursen estudios en Universidades Laborales. Para percibir este incremento será necesario que los estudios a realizar no se impartan en un Centro de la localidad de residencia familiar o, aunque se impartan, se pruebe la inexistencia de plazas de matrícula en la misma.

El incremento se establece en un porcentaje sobre la Beca-base correspondiente, que será el siguiente:

a) 100% si el alumno necesita alojarse en régimen de pensión completa (pernoctar y comer) fuera del municipio de residencia familiar.

b) 50% si el alumno necesita comer fuera de su municipio, pero puede regresar a dormir al mismo, salvo que la Empresa pusiera a su disposición un medio de transporte, en cuyo caso dejará de percibir incremento alguno por causa de desplazamiento y residencia.

5.3) En las dotaciones van comprendidos aquellos gastos ocasionados para atenciones complementarias, como pueden ser libros y material didáctico.

5.4) Veracidad de los datos declarados. La inexactitud de los datos declarados será sancionada con la pérdida de la Beca de la Empresa en el año en que tal hecho se produzca, más el reintegro de las cantidades que pudieran haberse concedido.

Artículo 57º.- Ayuda a Deficientes

A) Deficientes Psíquicos

Se mantiene una modalidad por parte de la Empresa para aquellos trabajadores, incluidos los pensionistas de jubilación y viudedad, que tengan hijos o familiares a su cargo aquejados de deficiencia psíquica, y siempre que estas deficiencias impliquen la imposibilidad de asistencia a centros escolares ordinarios.

Estas lesiones serán evaluadas en Centros de diagnóstico oficiales (Dirección General de Sanidad y Centro de Diagnóstico, dependiente de la Jefatura Provincial de Sanidad en provincias).

Estas ayudas se concederán atendiendo a la siguiente distribución:

1ª) Deficientes para quienes, dado el carácter de sus lesiones, tengan derecho a la asignación mensual por la Seguridad Social, equivalente a 3.000 Pts./mensuales.
• Cuantía de la ayuda de Empresa : 63.240 Pts./año.

2ª) Deficientes menos gravemente afectados y que, por consiguiente, no perciben la asignación mensual de la Seguridad Social, pero si necesitan de educación en Centro especializado.
• Cuantía de la ayuda de Empresa : 78.300 Pts./año.

3ª) Será condición imprescindible para los dos supuestos anteriores la asistencia a un Centro de Educación Especial.

4ª) Se reducirá la ayuda en un 50% si el deficiente para quien se hubiera solicitado asistiera a un Centro de Educación Especial de carácter gratuito.

5ª) Para aquellos casos 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 Seguridad Social, equivalente a 3.000 Pts./mensuales.

• Cuantía de la ayuda de Empresa : 104.400 Pts./año.

6ª) Se abonará mensualmente la parte correspondiente al total anual de la ayuda.

B) Deficientes Físicos

Si tienen reconocida asignación por la Seguridad Social, se equiparará al apartado A) de este Artículo; en caso contrario, se regirá por las siguientes normas:

1ª) Si asisten a Centros de Enseñanza Ordinaria se ajustarán a las normas generales de Becas.

2ª) Si asisten a Centros de Enseñanza Especializada se regirán por lo establecido en el párrafo siguiente.

En aquellos supuestos en que la cantidad percibida como ayuda de la Empresa, expresados en los puntos 1º y 6º del apartado A) y 2º del apartado B), unida a la prestación que perciba de la Seguridad Social, organismos oficiales, etc., no llegara al 80% de los gastos reales del deficiente en los aspectos sanitarios, de educación o rehabilitación, se establecerá un complemento que cubra los gastos hasta dicho 80%.

Los Representantes del Personal, asesorados por la Asistente Social, estudiarán y decidirán los casos en que hubiera necesidad de otorgar el complemento citado en el párrafo anterior.

El complemento deberá cargarse al Fondo de Asignación Social.

Artículo 58º.- Seguro de Vida e Invalidez

1º) Condiciones Generales

El Seguro de Vida que la Empresa ha establecido tiene por objeto garantizar un capital a los que cumplan las condiciones más adelante citadas, en las siguientes eventualidades:

- a) En caso de fallecimiento
- b) En caso de invalidez permanente absoluta

El capital se abonará a los beneficiarios designados por el asegurado en caso de fallecimiento de éste, o al propio asegurado en caso de invalidez permanente absoluta, ajustándose a lo dispuesto en la Orden Ministerial de 12.8.1981, B.O.E. del 5 de Septiembre.

2º) Personal Asegurado

Se beneficiarán de las garantías establecidas:

- a) Todos los trabajadores en alta en la Empresa y los que se encuentren en situación de Invalidez Provisional hasta que termine la anualidad en que los asegurados cumplan 65 años de edad.
- b) El personal fijo en plantilla que se hayan jubilado anticipadamente, hasta que termine la anualidad en que el asegurado cumpla 65 años.

3º) Personal excluido de las garantías

Las garantías del Convenio Colectivo no alcanzarán al personal que se encuentre en situación de excedencia o de Servicio Militar.

4º) Duración de las garantías

4.1) Las garantías comenzarán a partir del primer día del mes siguiente al de ser dado de alta en la Empresa

4.2) Las garantías cesarán:

El mismo día del cese para los asegurados que causen baja temporal (licencias o excedencias) o definitiva en la Empresa, salvo en los casos previstos en los apartados a) y b) del punto 2º de este Artículo.

En caso de que el asegurado haya sido declarado en situación de Invalidez Permanente Absoluta, cesarán las garantías para el caso de fallecimiento.

5°) Capitales garantizados

El importe del capital garantizado para cada asegurado es igual al producto del capital base que corresponde a su Escalón por el Coeficiente Familiar.

Los capitales base correspondientes a cada Escalón son los siguientes:

Escalones	Capital Pesetas
A (1)	584.000
B, C, D	660.000
E, F, G	727.000
H, I, J	761.000
K, L, M	882.000
N, O, P	1.014.000

(1) Está incluido el personal en período de prueba y eventuales.

6°) 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 Escalón, excepto para el personal en período de prueba:

- Para asegurados solteros o viudos sin hijos ... 90%
- Para asegurados viudos o solteros con hijos menores de 18 años o mayores incapacitados 120%
- Para asegurados casados 120%
- Para cada hijo menor de 18 años o mayor incapacitado, se incrementará el capital base en .. 20%

7°) Riesgos excluidos

Respecto a la cobertura del riesgo de fallecimiento, no existe más excepción que la muerte por suicidio, ocurrido dentro del primer año de vigencia de la inclusión en el grupo asegurado.

Respecto a la cobertura del riesgo de invalidez permanente absoluta, los riesgos excluidos son los señalados en la Orden del Ministerio de Hacienda de 12 de Agosto de 1981

8°) Beneficiarios

Los beneficiarios del Seguro Colectivo serán, para todos los trabajadores, 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.

Se hace constar, sin embargo, que de forma excepcional podrá establecerse una atribución beneficiaria distinta, pero estas excepciones deberán ser expresamente comunicadas por el propio asegurado a la Empresa, mediante la cumplimentación del boletín de cambio de beneficiario y ser recibido expresamente por la Aseguradora.

9°) 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 65 años, en la imposibilidad permanente y definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado.

En caso de Invalidez Permanente Absoluta el asegurado dejará de estar garantizado para el caso de fallecimiento desde la misma fecha en que se haya abonado el capital estipulado.

Artículo 59°.- Jubilación

1°) Se mantiene el régimen para el caso de jubilación del trabajador, de acuerdo con las normas que a continuación se detallan:

2°) Edad de jubilación

2.1) La Empresa podrá proponer a los trabajadores su jubilación al cumplir los 60 años de edad, siempre que la Seguridad Social acepte la jubilación y otorgue la prestación correspondiente, mediante la concesión de las ventajas detalladas en el presente texto, y éstos podrán aceptarla o no.

2.2) Los trabajadores que al cumplir los 60 años de edad no tuvieran derecho a prestación económica de la Seguridad Social, en el momento en que adquirieran este derecho, si pasaran a la situación de jubilado, se les aplicarán las mismas condiciones que en el supuesto anterior, con excepción de la indemnización especial de partida, que se verá afectada por los siguientes coeficientes:

Edad	Coeficiente
61 años	0,80
62 años	0,65
63 años	0,50
64 años	0,40
65 años	0,00

3°) Trabajadores con menos de 20 años de antigüedad

Los trabajadores que, cumpliendo las condiciones exigidas en el apartado anterior, pasaran a la situación de jubilados, con una antigüedad inferior a los 20 años, se beneficiarán del siguiente complemento:

- Una indemnización de partida, de una sola vez, igual al 2 por ciento por año de servicio, calculada sobre su retribución anual garantizada que comprende: Salario Convenio 14 meses, en la fecha de jubilación, P.G.P. anual garantizada, Participación en Beneficios, según tablas, Antigüedad 14 meses, Plus Personal o aumento voluntario anual, Complemento de Unificación, Complemento Personal de Origen e I.P.C.

4°) Trabajadores con 20 o más años de antigüedad

El trabajador que pase a la situación de jubilado, habiendo cumplido los requisitos establecidos y con una antigüedad al servicio de la Empresa igual o superior a 20 años, podrá elegir alguna de las siguientes opciones:

a) Una pensión vitalicia anual equivalente al 10 por ciento de las cifras que para cada Escalón de valoración figuran en las tablas siguientes, multiplicado por el número de años de servicio:

Escalón A	32.550 Pts.
Escalones B, C, D	36.015 Pts.
Escalones E, F, G	40.845 Pts.
Escalones H, I, J	46.200 Pts.
Escalones K, L, M	51.660 Pts.
Escalones N, O, P	61.110 Pts.

Esta pensión será sometida al siguiente límite máximo:

La suma de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación que le correspondería percibir si se jubilara a los 65 años y el complemento de Empresa por el mismo concepto, tendrá como límite máximo los siguientes porcentajes en función de la antigüedad del trabajador; la fracción superior a un mes se computará a estos efectos como año completo:

De 20 a 24 años de antigüedad	75%
De 25 a 29 años de antigüedad	77%
De 30 a 34 años de antigüedad	80%
De 35 a 39 años de antigüedad	85%
De 40 o más años de antigüedad	90%

La base de cálculo de estos porcentajes será su Retribución Anual Garantizada, según lo fijado en el apartado 3º) de este Artículo.

- b) Una indemnización de partida, equivalente al 50 por ciento de su Retribución Anual Garantizada, según lo establecido en el apartado 3º) de este Artículo.

5º) Otras condiciones

- a) En el momento de su jubilación los trabajadores de la Empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupen en el plazo de 18 meses, si están alojados por ésta.
- b) La jubilación será notificada a los interesados con una antelación de tres meses, si fuera posible.
- c) Si no se jubilaran a los 65 años, no tendrán derecho a las ventajas de jubilación previstas en este Convenio.

6º) Trabajador fallecido en situación de jubilado

- a) Al fallecer un jubilado y, en el caso de que deje viuda o viuda con hijos menores de 18 años que no trabajen, o mayores incapacitados, tendrán derecho a los porcentajes de la pensión del causante, que se indican a continuación:

Viuda	50%
Viuda con un hijo menor de 18 años	75%
Viuda con dos o más hijos menores de 18 años ..	90%

- b) Si el jubilado fallecido dejase sólo huérfanos menores de 18 años, que no trabajen, percibirán la pensión siguiente:

Un hijo menor de 18 años	50%
Dos hijos menores de 18 años	75%
Tres o más hijos menores de 18 años	90%

- c) En el caso de que la viuda falleciese, la pensión que corresponderá a los huérfanos será la misma que se establece en el párrafo anterior.
- d) Si la viuda contrajese nuevo matrimonio, dejará automáticamente de percibir la pensión de la Empresa, si bien los hijos del causante, en quienes concurren las circunstancias de edad antes citadas, percibirán la parte de la pensión que les correspondería si su madre falleciese, conforme a lo estipulado en el párrafo c) anterior.

7º) Fallecimiento en activo, Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez

- 7.1) Indemnización del Seguro de Vida en función del Escalón de calificación y situación familiar.

- 7.2) Con independencia de la indemnización del Seguro de Vida, se fijan a continuación unas normas reguladoras de las indemnizaciones o pensiones que se concederán a los familiares de los trabajadores que fallezcan en activo, o a los mismos en caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, según que la antigüedad del causante sea menor o mayor de 20 años.

1) Trabajadores con menos de 20 años de antigüedad

- a) En caso de fallecimiento en activo, se concederá a la viuda del trabajador una indemnización de una sola vez igual al 2 por ciento de su Retribución Anual Garantizada, según lo establecido en el apartado 3º) de este Artículo, multiplicado por los años de servicio, incrementado en un 20 por ciento de la indemnización por cada hijo a su cargo menor de 18 años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60 por ciento de la indemnización.

Si el trabajador dejase sólo huérfanos menores de 18 años que no trabajasen o mayores incapacitados, la persona encargada de su tutela percibirá por un hijo una indemnización igual a la que hubiera correspondido a la viuda, y por cada uno de los restantes un incremento del 20 por ciento de la indemnización, hasta un máximo del 40 por ciento.

- b) En caso de Invalidez Permanente Absoluta el trabajador percibirá una indemnización, de una sola vez, equivalente al 3 por ciento de su Retribución Anual Garantizada, multiplicada por los años de servicio.

- c) Queda excluido de estos beneficios el personal en situación de eventual o en período de prueba.

2) Trabajadores con más de 20 años de antigüedad

- a) En caso de fallecimiento en activo, la viuda y los huérfanos podrán optar entre una pensión o una indemnización de partida, igual a la que le hubiera correspondido al trabajador si se jubilara y recogida en el apartado 4º) de este Artículo, afectada por los coeficientes que figuran en el apartado 6º), en el supuesto de que elija la pensión.

- b) En caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, se percibirá una pensión o indemnización que será igual a la establecida en caso de jubilación.

A efectos del cálculo de la pensión o indemnización, apartados a) y b), se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los 60 años de edad.

- c) En caso de fallecimiento en activo o de invalidez de trabajadores que tuviesen entre 60 y 65 años de edad, la viuda y los huérfanos, en su caso, o el propio trabajador en el otro, percibirán la pensión o indemnización que le corresponda, calculada con los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los 65 años de edad.

8º) Trabajador fallecido

En el caso de que el trabajador fallecido en activo o en situación de jubilado dejara como únicos derechohabientes hija o hermana que hubiera convivido con el fallecido, a su cargo, fueren mayores de 45 años, solteras o viudas, acreditaran dedicación prolongada al cuidado del fallecido y carecer de medios propios de vida, dicha hija o hermana, en quienes concurrieran las circunstancias descritas, tendrán derecho a percibir de la Empresa una pensión de acuerdo con las condiciones siguientes:

- a) La pensión sólo se abonará si previamente se acredita que, por la Seguridad Social, les ha sido reconocido el derecho a pensión.
- b) Para fijar la cuantía de la pensión se considerarán a la hija o hermana como si fueran viudas del fallecido, aplicando las reglas que para las viudas están previstas en los puntos anteriores.
- c) Se concederá una única pensión en el supuesto de que fueran varias las hijas o hermanas del fallecido.

Artículo 60º.- Pensionistas

A todo el personal que tenga derecho a percibir pensiones de la Empresa, sea de jubilación, invalidez, viudedad u orfandad, se le garantiza una percepción anual que, sumada la pensión de Empresa a la pensión que recibe de la Seguridad Social, no será inferior a 422.670 Ptas. Este importe les será aplicado con los coeficientes que se relacionan:

- . Jubilación o invalidez permanente absoluta : 100%
- . Viudedad y orfandad : de acuerdo con las normas del apartado 6º) del Artículo anterior.

Artículo 61º.- Ayuda de estudios para el personal

El personal al servicio de la Empresa podrá disfrutar de ayudas de estudios, cumpliendo las siguientes normas:

1) Condiciones para solicitar la ayuda

Podrá solicitar ayuda de estudios todo el personal que reúna las siguientes condiciones:

- a) Ostentar la condición de fijo en plantilla.
- b) Tener, a la fecha de presentación de la solicitud, una antigüedad mínima de un año.
- c) No existen límites de edad.
- d) Cursar alguno de los estudios considerados de interés para la Empresa y que figuran a continuación:
- . Graduado Escolar
 - . Bachillerato Unificado Polivalente
 - . Formación Profesional en todos sus grados
 - . Curso de Orientación Universitaria
 - . Ingeniería Técnica

- . Arquitectura Técnica
- . Ayudante Técnico Sanitario
- . Graduado Social
- . Asistente Social

- . Ciencias Empresariales
- . Ciencias Económicas y Comerciales
- . Ciencias Políticas
- . Ciencias Químicas
- . Ciencias Geológicas
- . Ciencias Exactas
- . Derecho
- . Ingeniería Industrial
- . Ingeniería de Minas
- . Ingeniería Telecomunicación
- . Arquitectura
- . Marketing
- . Informática
- . Organización Industrial
- . Estadística
- . Sociología y Psicología
- . Idiomas (Francés e Inglés)

2) Solicitud

Los solicitantes presentarán la siguiente documentación en el Servicio de Administración de Personal o Asuntos Sociales:

- a) Una solicitud, antes del 31 de Octubre de cada año, para los que cursan estudios con carácter de "oficiales" o antes del 31 de Mayo para los que sigan los estudios por la modalidad de "libres".
- b) Justificante de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.

Toda la documentación será estudiada y resuelta por la Comisión del Centro.

3) Cuantía de las ayudas

- a) Analizada por la Comisión del Centro la solicitud, se abonará al interesado antes del 31 de Diciembre, o 30 de Junio, según se trate de alumnos oficiales o libres, respectivamente, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.
- b) Finalizado el curso, el solicitante deberá presentar las calificaciones obtenidas y una relación de los libros de texto exigidos por los estudios de que se trate, señalando el importe de los mismos. En el caso de que fuera necesario, para la realización de estos estudios, el desplazamiento a otra localidad distinta de su residencia habitual, el solicitante deberá presentar un detalle del costo aproximado de dichos desplazamientos durante el curso, utilizando un medio de transporte público.

Del costo total justificado (matrícula, libros y desplazamientos), previo examen de la Comisión del Centro, se abonará al solicitante:

- a) El 80% del costo total en el caso de que hubiera aprobado, entre las convocatorias de Junio y Septiembre, el 50% de las asignaturas matriculadas, como mínimo.
- b) El 100% del costo total en el caso de que aprobase el 75% de las asignaturas matriculadas.

En ambos supuestos, se deducirá el importe de la matrícula, ya abonada anteriormente, de acuerdo con el apartado a)

4) Clases Particulares

La ayuda de estudios puede alcanzar, en las condiciones que se fijan a continuación, algunas clases particulares o en academias, por considerar que, tratándose de personal que trabaja, puede estar justificada la necesidad de reforzar o preparar especialmente algunas asignaturas.

El pago de esta ayuda, cuando se estime procedente, se realizará junto con la segunda entrega de la ayuda para estudios, debiendo justificarse por el solicitante los gastos de estas clases con los correspondientes recibos.

El importe de la ayuda por este concepto será de 6.600 Pts. año, como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3), en función del número de asignaturas aprobadas.

5) Aquellos estudios que no se cursen en Centros Oficiales (Graduado Escolar, Idiomas, Marketing, etc.), la cuantía total de la ayuda por curso será de 17.600 Pts., como máximo.

Artículo 62º.- Anticipos de Vivienda

Los anticipos para compra, construcción o reparación de viviendas se regirán por las normas aprobadas por la Comisión Central de Anticipos de Vivienda el 24 de Mayo de 1982.

La cantidad máxima a conceder por solicitud será:

- . 950.000 Pts. para compra o construcción de vivienda.
- . 500.000 Pts. para reconstrucción o ampliación de vivienda.

REMUNERACIONES MÍNIMAS GARANTIZADAS ANUALES PARA 1984 PARA PERSONAL MAYOR DE 18 AÑOS, SIN ANTIGUEDAD

(Siendo el coeficiente X en la P.G.P. igual a 1)

Escalones	Salario Convenio 12 meses	Gratificaciones Reglamentarias 2 meses	Participación en Beneficios	P.G.P. a 3.160 Pts./punto 14 meses	Total Remuneraciones a percibir
A	854.916	142.486	12.642	88.480	1.098.524
B	885.096	147.516	12.642	88.480	1.133.734
C	907.056	151.176	12.642	88.480	1.159.354
D	930.528	155.088	12.642	88.480	1.186.738
E	957.396	159.566	12.642	88.480	1.218.084
F	984.192	164.032	12.642	88.480	1.249.346
G	1.011.060	168.510	13.610	110.600	1.303.780
H	1.044.576	174.096	13.610	110.600	1.342.882
I	1.074.780	179.130	14.695	110.600	1.379.205
J	1.111.692	185.282	14.695	110.600	1.422.269
K	1.151.952	191.992	14.695	154.840	1.513.479
L	1.205.616	200.936	14.695	154.840	1.576.087
M	1.279.428	213.238	14.695	154.840	1.662.201
N	1.363.284	227.214	15.652	154.840	1.760.990
O	1.467.264	244.544	15.652	154.840	1.882.300
P	1.608.156	268.026	15.652	154.840	2.046.674

ANEXO II

TABLA ANTIGUEDAD 14 MESES
Vigente a partir 1º Enero 1.984

AÑOS	A	B-C-D	E-F-G	H-I-J	K-L-M	N-O-P
0,5 a 1	1.932	2.156	2.240	2.562	3.080	3.626
1 a 2	3.808	4.200	4.466	5.096	6.146	7.168
2 a 3	5.950	7.028	7.420	8.484	10.150	11.900
3 a 4	8.288	9.800	10.374	11.830	14.168	16.674
4 a 5	11.830	14.028	14.798	16.842	20.272	23.772
5 a 6	13.496	15.988	16.842	19.222	23.058	27.174
6 a 7	15.162	17.948	18.886	21.574	25.942	30.464
7 a 8	16.814	19.922	20.944	23.940	28.742	33.824
8 a 9	18.466	21.882	23.016	26.292	31.556	37.128
9 a 10	20.104	23.828	25.102	30.464	34.454	40.474
10 a 11	21.770	25.788	27.160	31.010	37.254	43.778
11 a 12	23.422	27.762	29.218	33.376	40.096	47.138
12 a 13	25.088	29.722	31.276	35.728	42.896	50.456
13 a 14	26.740	31.682	33.348	38.080	45.752	53.788
14 a 15	28.378	33.656	35.420	40.418	48.552	57.078
15 a 16	30.170	35.616	37.478	42.812	51.408	60.438
16 a 17	32.032	37.590	39.522	45.164	54.278	63.742
17 a 18	33.908	39.522	41.594	47.544	57.064	67.116
18 a 19	35.840	41.482	43.666	49.882	59.906	70.448
19 a 20	37.660	43.456	45.724	52.262	62.734	73.752
20 a 21	39.578	45.416	47.782	54.586	65.590	77.098
21 a 22	41.468	47.390	49.882	56.966	68.390	80.416
22 a 23	43.372	49.350	51.940	59.290	71.232	83.734
23 a 24	45.220	51.296	53.970	61.642	74.088	87.052
24 a 25	47.096	53.256	56.056	63.994	76.902	90.440
25 a 26	47.782	55.216	58.072	66.374	79.730	93.702
26 a 27	48.552	57.190	61.586	68.712	82.544	97.048
27 a 28	49.924	59.164	62.328	71.092	85.414	100.366
28 a 29	51.548	61.124	64.274	74.186	88.214	103.684
29 a 30	53.200	63.084	66.360	75.810	91.056	107.072
30 a 31	54.838	65.016	68.418	78.120	93.898	110.376
31 a 32	56.490	66.990	70.476	80.458	96.740	113.708
32 a 33	58.142	68.978	74.200	82.866	99.540	117.026
33 a 34	59.794	70.910	74.606	85.218	102.368	120.358
34 a 35	61.460	72.884	76.650	87.556	105.196	123.130

CALENDARIO DE TRABAJO A TURNO TOTAL

1.808 HORAS ANUALES EN CICLOS DE 4 SEMANAS CONSECUTIVAS.

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D										
1		N	O	C	H	E				T	A	R	D	E				M	A	Ñ	A										
2				T	A	R	D	E				M	A	Ñ	A				N	O	C	H	E								
3	T	A	R	D	E				M	A	Ñ	A				N	O	C	H	E				T	A	R	D	E			
4	M	A	Ñ	A				N	O	C	H	E				T	A	R	D	E				M	A	Ñ	A				
R	M	A	Ñ	A	J	N			M	A	Ñ	A	J	N			M	A	Ñ	A	J	N			M	A	Ñ	A			
1				N	O	C	H	E				T	A	R	D	E				M	A	Ñ	A				N	O	C	H	E
2	N	O	C	H	E				T	A	R	D	E				M	A	Ñ	A				N	O	C	H	E			
3	T	A	R	D	E				M	A	Ñ	A				N	O	C	H	E				T	A	R	D	E			
4				M	A	Ñ	A				N	O	C	H	E				T	A	R	D	E				M	A	Ñ	A	

NOTA - Durante el año 1 día de los que figuran como descanso tendría que trabajar a J.N.

TURNO ESPECIAL

3 TURNOS DE MAÑANA - TARDE - NOCHE SIN DÍAS SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS

1.800 HORAS/AÑO

AÑO - 1984

1º TRIMESTRE

		ENERO															FEBRERO															MARZO																			
DIAS MES																																																			
DIAS SEMANA																																																			
EQUIPOS	A				m				t				m				t				m				t				m				t				m				t				m						
	B		m				t				m				t				m				t				m				t				m				t				m				t				m
	C			t				m				t				m				t				m				t				m				t				m				t				m			

2º TRIMESTRE

		ABRIL															MAYO															JUNIO																					
DIAS MES																																																					
DIAS SEMANA																																																					
EQUIPOS	A			m				t				m				t				m				t				vacaciones										m															
	B				t				m				t				m				t				m				t				m				t				m				t				m				va
	C					m				t				m				t				m				t				m				t				m				t				m				t			
		op. descansos																																																			

3º TRIMESTRE

		JULIO															AGOSTO															SEPTIEMBRE																									
DIAS MES																																																									
DIAS SEMANA																																																									
EQUIPOS	A				m				t				m				t				m				t				m				t				m				t				m				t				m				
	B				vacaciones										m				t				m				t				m				t				m				t				m				t				m		
	C			t				m				t				vacaciones										t				m				t				m				t				m				t				m			
		op. descansos																																																							

4º TRIMESTRE

		OCTUBRE															NOVIEMBRE															DICIEMBRE																								
DIAS MES																																																								
DIAS SEMANA																																																								
EQUIPOS	A				m				t				m				t				m				t				m				t				m				t				m				t				m			
	B					t				m				t				m				t				m				t				m				t				m				t				m				t		
	C				t				m				t				m				t				m				t				m				t				m				t				m				t			

LEYENDA

m	mañanas	@	domingo
t	tarde		
	descanso		
O	días a mayores		

que figura como Anexo IV de este Convenio, percibirán por cada hora de trabajo 19 Pts.

VENTAJAS SOCIALES

La adaptación de horarios y descansos se hará compatible con el mantenimiento de las ventajas sociales actuales (comedores).

HORAS EXTRAS

Los trabajadores que realicen horas extraordinarias podrán optar, indicándolo antes de su realización, bien por percibir las cantidades que se indican en el Artículo 45, o bien por devengar las cantidades que se relacionan:

ESCALONES	Jornada Diurna	Domingos, Festivos y Nocturnos
A	363	419
B, C, D	390	450
E, F, G	419	486
H, I, J	443	519
K, L, M	554	625
N, O, P	659	790

y compensar cada una de las realizadas con un descanso de media hora que habrá de disfrutarse, salvo acuerdo de las partes, en los quince días siguientes a la realización y al principio o fin de la jornada.

ACLARACION AL ARTICULO 28°

Si, transcurridos seis meses, el Comité de Empresa notificara por escrito a la Dirección del Centro la existencia de una vacante que no haya sido convocada como indica el párrafo tercero, y la Dirección no convocara la vacante en el plazo de una semana, el operario que viniera realizando esos trabajos, consolidará el Escalón que correspondiera al puesto ocupado. En este caso queda sin efecto el párrafo 4° del Artículo.

PRIORIDADES DE OCUPACION

Seguendo el criterio de dar plena ocupación a los trabajadores que, por razones de bajas coyunturales o estructurales, puedan quedar temporalmente sin actividad en su puesto de trabajo, ambas Representaciones acuerdan que antes de acudir a contrataciones del exterior para realizar trabajos de conservación, mantenimiento, auxiliares, etc., se agotarán todas las posibilidades de dar ocupación al personal del propio Centro, que se encuentre en la situación referida.

13387

RESOLUCION de 3 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Nacional para las Empresas Explotadoras de Montes Resinables y sus Trabajadores Resineros de Monte y Remasadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo nacional para las Empresas Explotadoras de Montes Resinables y sus Trabajadores Resineros de Monte y Remasadores, recibido en esta Dirección General de Trabajo el 27 de abril de 1984, suscrito por Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, por parte de los trabajadores, y «Asociación de Industriales Resineros Españoles» y «Asociación Nacional de Empresas Fabricantes de Resinas Españolas», por parte empresarial, el día 17 de abril de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

- Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora, a tenor de lo que prescribe el artículo segundo del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.
- Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
- Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco Jose Garcia Zapata.

Texto del Convenio Colectivo nacional para las Empresas explotadoras de montes resinables y sus trabajadores resineros de monte y remasadores

Artículo 1.º *Partes negociadoras.*—El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y concertado por las siguientes organizaciones: Por parte trabajadora, por las Confederaciones Sindicales «Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, y por parte empresarial, por las Asociaciones patronales «Asociación Nacional de Fabricantes de Resina» (ANFRE) y «Asociación de Industriales Resineros» (ASIRES).

Art. 2.º *Capacidad negociadora de las partes.*—Ambas partes reúnen los requisitos de representatividad exigidos en el artículo 88, 1, de la Ley 819/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, reconociéndose mutuamente la misma a los efectos de la válida constitución de la Comisión Negociadora y consiguiente eficacia general del Convenio suscrito.

Art. 3.º Ambito de aplicación del Convenio.

- A) Ambito territorial.—Las normas del presente Convenio serán de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado español.
- B) Ambito funcional.—A cuanto se establece en el presente Convenio Colectivo quedan sometidas todas las Empresas, ya sean personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes, que exploten directamente o resulten adjudicatarias de aprovechamientos de resinas sites en el mencionado territorio.
- C) Ambito personal.—Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal resinero de monte o remasador que preste sus servicios en las Empresas incluidas en los ámbitos anteriores.
- D) Ambito temporal.—El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia durante la campaña de resinación de 1984, entrando en vigor el día 1 de marzo de dicho año, sea cual sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y terminando dicha vigencia el día de la finalización de la temporada de resinación, es decir, el día 15 de noviembre de 1984.

Art. 4.º Organización del trabajo.

- a) Montes.—Ambas partes acuerdan prestarse la máxima colaboración al objeto de conseguir que a cada trabajador se le asigne, como mínimo, el número de pinos señalados por ICONA como mata media normal en los distintos montes de cada provincia, debiendo las Empresas dar preferencia a sus productores para completar las matas que éstos trabajen hasta la media normal, cuando les sea posible por disponer de pinos vacantes, aunque éstos sean de pinares distintos a aquel en que cada trabajador tenga adjudicada su mata.
- b) Picas.—Reconocida por ambas partes la conveniencia de haberse fijado un número mínimo de picas y, habida cuenta que en algunos supuestos particulares se podría ocasionar un perjuicio a la producción, se acuerda establecer el sistema de que en caso de que el productor considere debe abstenerse o, por causa muy justificada, no pudiera dar las picas reglamentarias, lo pondrá en conocimiento inmediato de su representante sindical, con expresión de las razones que aconsejan tal conducta, a fin de que puedan ser tenidas en cuenta por la Comisión Paritaria que, integrada por cuatro representantes empresariales y cuatro representantes de las Organizaciones Sindicales, de entre los que forman la Comisión negociadora del presente Convenio, actuará a nivel nacional, teniendo su sede en Segovia, para los casos en que por tal motivo se formule la oportuna reclamación.

Esta Comisión tendrá por objeto, entre otros, el arbitraje y resolución de la cuestión planteada, y si alguna de las partes manifestase su disconformidad con la resolución y acudiese a los Tribunales competentes, la citada Comisión vendrá obligada a emitir informes a petición de cualquiera de las partes para que pueda ser tenido en cuenta ante los mismos.

c) Pesaje.—Cada año, antes de comenzar la campaña, se enumerarán y señalarán los barriles o cántaros destinados al transporte de la miera, con la marca de ICONA, operación que se llevará a cabo en presencia de un representante de éste último.

Las Empresas se comprometen a facilitar envases, que llevarán su número y su tara, que no tengan pérdida alguna.

En cada remasa, el Guarda de la propiedad o, en su caso, el explotador del monte, entregará al transportista una guía, en la que hará constar la numeración de los barriles recogidos objeto del transporte, monte de procedencia, con expresión de su nombre, del de su propietario, del término municipal