

Título II.

2. Grupo Obrero

Título III.

3. Restantes Grupos Profesionales

Parte tercera.

1. Notas aclaratorias

Cláusula de suspensión

IV. TABLAS DE RETRIBUCIONES.

Contenido de estas anexos

* Cuadro nº 1.—Tabla de aplicación de la cláusula de revisión salarial

Cuadro nº 2.—Agrupaciones de Categorías e efectos de retribución (OBREROS)

Tablas de retribuciones

Tabla nº 1.—Retribución primaria para las Factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia (OBREROS)

Tabla nº 2.—Retribución primaria para las Factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia (EMPLA-DOS)

Tabla nº 3.—Premios por antigüedad para todos los Centros de Trabajo

Tabla nº 4.—Gratificaciones de marzo y setiembre para las Factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia (OBREROS).

Tabla nº 5.—Gratificaciones de marzo y setiembre para las Factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia (EMPLEADOS).

Tabla nº 6.—Retribución por horas extraordinarias para las Factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia (OBREROS)

Tabla nº 7.—Retribución por horas extraordinarias para las Factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia (EMPLEADOS)

Tabla nº 8.—Compensación por Jornada Reducida de Verano para las Factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia

Tabla nº 9.—Retribución primaria para el Centro de Madrid y Delegaciones (OBREROS)

Tabla nº 10.—Retribución primaria para el Centro de Madrid y Delegaciones (EMPLEADOS)

Tabla nº 11.—Retribución suplementaria para el Centro de Madrid y Delegaciones (OBREROS)

Tabla nº 12.—Retribución suplementaria para el Centro de Madrid y Delegaciones (EMPLEADOS)

Tabla nº 13.—Gratificaciones de marzo y setiembre para el Centro de Madrid y Delegaciones (OBREROS)

Tabla nº 14.—Gratificaciones de marzo y setiembre para el Centro de Madrid y Delegaciones (EMPLEA-DOS)

Tabla nº 15.—Retribución por horas extraordinarias para el Centro de Madrid y Delegaciones (OBREROS)

Tabla nº 16.—Retribución por horas extraordinarias para el Centro de Madrid y Delegaciones (EMPLEA-DOS)

Tabla nº 17.—Remuneración anual para las Factorías de Valladolid, Sevilla y Palencia (OBREROS y EM- PLEADOS)

Tabla nº 18.—Remuneración anual para el Centro de Ma- drid y Delegaciones (OBREROS y EM- PLEADOS)

V. ESTATUTO DE LA PRIMA DE INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD

VI. RÉGIMEN DE PREMIOS, PREMIO DE INICIATIVAS

VII. CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO EN CIRCUNSTANCIAS ESPECIA- LES

27483

RESOLUCION de 26 de octubre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Wanner Española, S. A.», de Madrid.

Viato el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Wanner Española, S. A.», para el año 1984, suscrito por la representación de la Empresa y de los trabaja-

dores, de fecha 19 de octubre del año en curso, a cuyo texto se unen los documentos especificados en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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.

Madrid, 26 de octubre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Representantes legales de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Wanner Española, S. A.»:

CONVENIO COLECTIVO DE «WANNER ESPAÑOLA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCION I. OBJETO

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

SECCION II. AMBITOS DE APLICACION

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a todos los empleados fijos (Técnicos, Administrativos y Subalternos) que presten servicio en «Wanner Española, S. A.», con exclusión de los que, dentro de la clasificación de la Empresa, pertenecen a las categorías denominadas «Cuadros», salvo que éstos, expresamente, soliciten su inclusión.

Art. 3.º *Ambito territorial.*—Las normas de este Convenio se aplicarán, exclusivamente, al personal empleado que «Wanner Española» tienen en sus Centros de trabajo actuales y en aquellos que puedan crearse en el futuro.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio tendrá una duración de dos años, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el 1 de enero de 1984 y finalizando el 31 de diciembre de 1985.

No obstante, se negociarán al finalizar el primer año de vigencia y, de ser posible, antes de finalizar el año:

1. Las condiciones económicas para 1985.
2. La modalidad de horarios para 1985.

Art. 5.º *Prórroga.*—Finalizado el plazo de vigencia de este Convenio, se entenderá prorrogado por periodos de un año, si no es denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de treinta días antes de su vencimiento o, en su caso, de la finalización de cualquiera de las prórrogas. La denuncia se formalizará por escrito dirigido a la otra parte.

SECCION III. COMPENSACION, ABSORCION Y VINCULACION A LA TOTALIDAD

Art. 6.º *Garantía personal.*—En caso de existir algún o algunos empleados que tuvieran reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto o 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.

Art. 7.º *Absorción y compensación.*—En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este Convenio se acordasen, por disposición legal, condiciones que, total o parcialmente, afectasen a las contenidas en él, se aplicarán, en cuanto a absorción y compensación, las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose, en cualquier caso, el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

Art. 8.º *Vinculación a la totalidad.*—Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas.

Asimismo, acuerdan que, si por disposición legal de rango normativo superior fuera necesario modificar alguna o algunas de las normas convencionalmente pactadas por resultar alteradas por dicha disposición, la Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, acordará adaptar la o las normas afectadas por aquella disposición obligatoria, en los términos que la misma establezca.

SECCION IV. COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION DEL CONVENIO

Art. 9.º *Constitución y facultades.*—Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio de las partes negociadoras, que tendrán las siguientes facultades:

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

La adaptación prevista en el artículo anterior.

Art. 10. Composición.—La Comisión Paritaria establecida en el artículo anterior estará compuesta como máximo de dos miembros por cada una de las partes firmantes del Convenio. Los miembros de la representación de los empleados serán nombrados por el Comité de Empresa.

Art. 11. Reuniones.—Esta Comisión se reunirá cuando lo solicite una de las partes con un preaviso mínimo de siete días, incluyénd el orden del día a tratar en la reunión.

Art. 12. Actas.—Los acuerdos que se adopten por esta Comisión tendrán carácter vinculante para ambas partes, que levantarán acta de los mismos, o los desacuerdos, debiendo indicar las causas de las discrepancias y las posiciones de las partes.

Caso de no lograrse el acuerdo, se someterá la cuestión en litigio a la autoridad competente.

CAPITULO II

Organización del trabajo, calificación de los puestos de trabajo y del personal

SECCION I. ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 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.

Art. 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 desempeñan.

3. Trabajo correcto individual: La actividad productiva que se exigirá a cada empleado 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 OIT (Oficina Internacional del Trabajo).

Art. 15. Cambio de puesto y de Centro de trabajo.

1. Cambio de puesto de trabajo: Los cambios de puesto de trabajo de corta duración, entendiéndose por tal, los de tiempo no superior a un mes, para atender necesidades del servicio, serán ordenados por el Jefe del Servicio o Director de la función correspondiente, el cual, en resolución motivada, lo comunicará, con antelación no inferior a cinco días laborales, al trabajador afectado. Si éste no aceptase, lo manifestará así a la Jefatura ordenante y a la Comisión de Interpretación del Convenio, y ésta dando audiencia a las partes interesadas, para que expongan, por escrito, sus razones y las condiciones y circunstancias del cambio propuesto, resolverá lo procedente, cuidando, en caso afirmativo, que nunca el traslado perjudique los intereses económicos familiares y personales del afectado por él. Si no se produjese acuerdo mayoritario en el seno de la Comisión de Interpretación del Convenio, acerca del tema sometido a su consideración, desempatará la discordia la persona que haya actuado como Presidente o Arbitro en las reuniones deliberadoras del Convenio suscrito.

2. Cambios de Centro de trabajo: Las reglas anteriores regirán cuando por razones técnicas, organizativas o de producción, expresamente justificadas, la Empresa se proponga desplazar o trasladar a su personal empleado por tiempo superior al establecido en el apartado precedente, salvo el tiempo de preaviso que, en este caso, será de quince días en vez de cinco.

En cualquiera de los supuestos previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo se cumplirán, además, en tanto sean compatibles con el interés del afectado por el cambio, los requisitos establecidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, y lo acordado en el artículo 21 y concordantes de este Convenio, cuando, el cambio, implique promoción de cualquier orden quedando, siempre, a salvo el derecho de acudir a la autoridad laboral correspondiente impetrando su intervención, el trabajador que se considere, injustamente lesionado en sus derechos o intereses, legal o convencionalmente, protegidos.

SECCION II. CALIFICACION Y CLASIFICACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Art. 16. Normas generales.—La calificación de los puestos de trabajo y determinación del escalón de clasificación que a cada uno correspondiere, se realizará por aplicación del actual método de valoración que figuró como anexo al Convenio de 1978.

Los resultados que se obtengan con la aplicación de este método sustituyen a cualquier sistema de calificación y clasificación que hubiera existido en la Empresa.

Determinada por la Dirección y definidas, a través de sus correspondientes Servicios de Organización, la estructura orgánica en la Empresa, la distribución funcional de los puestos de trabajo y las exigencias requeridas en el desempeño de los mismos, corresponde a la Comisión de Valoración (cuya composición y funciones se determina más adelante) ratificar el estudio para la calificación de los puestos y determinación del escalón que les corresponde.

Cuando se realiza la valoración y se notifica el resultado a los interesados, se entenderá que éstos aceptan tal valoración si, transcurrido un plazo de quince días, no se manifiesta opinión razonada y por escrito en contrario. Las reclamaciones recibidas en este sentido serán estudiadas por la Comisión de Valoración. Si de dicho estudio la Comisión entendiera que procede variar la calificación inicial, deberá ratificarla antes de informar al interesado; si por el contrario, entendiera que la reclamación no procede, se informará al interesado que podrá recurrir ante la autoridad competente.

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.

Revisiones de valoración: Cuando un empleado considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones sustanciales, que, a su juicio, motiven una revisión, solicitará ésta por escrito a su Jefe de Servicio, detallando los aspectos en los que la modificación del trabajo considera que ha tenido incidencia.

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

Si el estudio resultara una modificación de la calificación del puesto, superior a la inicial, la nueva calificación 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 noventa días, aunque lógicamente estos plazos están condicionados por las programaciones de trabajo que la propia Comisión fije.

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 por la Comisión de Valoración a realizar una calificación provisional.

Cuando la Dirección estime que el puesto puede definirse con carácter definitivo, se procederá a la calificación final por la Comisión de Valoración.

Art. 17. Comisión de Valoración.—Tendrá como función el estudio para la calificación de los puestos y determinación del escalón que les corresponde, cuando se trata de nuevos puestos, revisiones y reclamaciones.

Estará constituida por:

- Dos representantes de la Dirección, procurando que uno de ellos sea el Jefe del Departamento o sector afectado.
- Dos representantes de los empleados.
- 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.

Será misión de la Comisión de Valoración los siguientes puntos:

- 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.
- Unificar la denominación de los puestos de trabajo existentes en los distintos Centros.
- Estudiar y proponer a la Dirección las modificaciones que consideren necesarias al método de valoración.

La Comisión 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 la Sociedad para su aplicación y efectos oportunos.

En el supuesto de que no se obtenga una decisión por mayoría, podrá recurrirse ante la autoridad laboral competente. En tanto ésta resuelva, se aplicará a los interesados o reclamantes el valor del escalón mínimo de los expuestos en desacuerdo.

Consideraciones finales para la Comisión de Valoración: De las reuniones de la Comisión de Valoración se levantarán las oportunas actas.

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

Art. 18. 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 16 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.

Art. 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:

Grupo de cotización	Categoría profesional
1	Ingenieros y Licenciados.
2	Ingenieros 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 primera y segunda.
9	Oficiales de tercera y Especialistas.
10	Peones.

Las categorías profesionales se corresponden con los escalones de encuadramiento, de acuerdo con el siguiente detalle:

Escalones N, O, P: Jefes de 1.º Administrativos, grupo de cotización 3.

Escalones K, L, M: Jefes de 2.º Administrativos, grupo de cotización 3.

Escalones H, I, J: Oficiales de 1.º Administrativos, grupo de cotización 5.

Escalones D a G: Oficiales de 2.º Administrativos, grupo de cotización 5.

Escalones A, B, C: Auxiliares Administrativos, grupo de cotización 7.

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 aquélla, 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. Promoción

SECCION I. INGRESOS

Art. 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.

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.

La contratación del personal se regirá, en todo momento, por las normas legales en vigor y por las que a continuación se indican:

a) La determinación de las condiciones exigibles para el ingreso serán fijadas por la Dirección del Centro. Antes de proceder a su publicación, se darán a conocer a los representantes del personal, para que éstos puedan exponer sus sugerencias.

b) Los Tribunales Calificadores estarán compuestos paritariamente por el mismo número de representantes de los trabajadores que de la Dirección. Definirán, determinarán y calificarán las pruebas de aptitud para el ingreso, decidiendo, en caso de desacuerdo, el Organismo o personal que elijan al respecto.

Todo el personal de nuevo ingreso estará sujeto a un período de prueba de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.

En el caso de aspirantes, la antigüedad únicamente será computable a partir del momento en que cumplan dieciocho años.

A todos los efectos, salvo los económicos, se tendrán en cuenta la fecha de ingreso como aspirante.

SECCION II. PROMOCION

Art. 21. Definiciones.—Se define como promoción el cambio de un escalón inferior a otro superior. Se podrá producir de alguna o 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.

Art. 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 y responsabilidad, sean fijados por la Dirección como de «libre designación».

Anualmente, se presentará por la Dirección de la Sociedad 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.

Art. 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.

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:

- Denominación del puesto de trabajo y su perfil de acuerdo con la valoración.
- Escalón del puesto de trabajo.
- Departamento o Servicio.
- Formación básica mínima exigible para el acceso.
- Programa de materias, de acuerdo con las características de la ficha de formación del puesto, desglosado así:

Formación básica: Teoría.

Formación específica: Teoría-Práctica.

- Aptitudes físico-psíquicas requeridas para el puesto.
- Plazos, lugar, fecha hora y composición del Tribunal.
- 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 veinte 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:

- En primer lugar se publicará la convocatoria en el Centro donde exista la vacante.
- 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.

Art. 24. 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.

Art. 25. 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.

Art. 26. 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-.

Art. 27. *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, aun 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 superados 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.

Art. 28. *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 perso al.

Ambas partes acuerdan 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.

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 correspondía al puesto ocupado. En este caso queda sin efecto el párrafo 4.º del artículo.

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.

Art. 29. *Trabajos de calificación inferior.*—Si por necesidades perentorias o imprevistas 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, éste conservará la retribución y demás derechos derivados de su calificación personal, informándose de ello a los representantes de los trabajadores.

Art. 30. *Personal subalterno.*—Cuando fuera necesario cubrir vacantes de personal subalterno, se observarán las siguientes reglas:

1.º 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.

2.º 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 mantendría su retribución, y pasaría a ser encuadrado en el escalón que por el nuevo puesto le correspondiera.

CAPITULO IV

Condiciones de trabajo

SECCION I. JORNADA. HORARIOS

Art. 31. *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. No serán computadas como de trabajo efectivo los períodos de vacaciones.

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

Art. 32. *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 veintitrés días de vacaciones, cuya equivalencia, a los solos efectos de homogeneización de cálculo, se fija en ciento ochenta y cuatro horas.

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

Al establecer dichos calendarios, 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 catorce horas 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 quince 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 nueve horas, ni terminar antes de las catorce treinta horas.

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.

SECCION II. VACACIONES

Art. 33. *Duración.*—El período de vacaciones anuales para todo el personal será de veintitrés días laborables.

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

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

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 veintitrés días laborables, computándose la fracción de mes como mes completo.

No podrán acumularse periodos de vacaciones de un año para otro.

En caso de cesar antes de disfrutar el periodo de vacaciones, se abonará la parte proporcional de las no disfrutadas, calculada por dozeavas 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, concederá dos días complementarios de vacaciones al personal que durante el año cumpla sesenta y un años de edad, tres días a los que cumplan sesenta y dos y cinco días a los que cumplan sesenta y tres, sesenta y cuatro o sesenta y cinco años. Estos días complementarios deberán disfrutarse entre los meses de enero-abril y octubre-diciembre.

Art. 34. *Periodos de disfrute y bonificaciones.*—Se considera como periodo normal para el disfrute de vacaciones el comprendido entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusivos.

Se establecen las siguientes bonificaciones para el personal que deba disfrutarse fuera del periodo 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 periodos bonificables o que se disfruten en ellos la mayor parte del total.

b) Cuando las vacaciones coincidan en dos periodos de distinta bonificación se aplicará, en todos los casos, la bonificación que corresponda al periodo 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 periodos 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.

Art. 35. *Retribución en vacaciones.*—Ambas representaciones adoptan el acuerdo de que la remuneración a percibir por el trabajador durante el periodo 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 periodo de vacaciones, es decir, la que se pague en el centro durante el tiempo en que el percceptor 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

Art. 36. *Pago de las remuneraciones.*—Todos los empleados 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.

Art. 37. *Salario convenio.*—Los importes para cada uno de los escalones retributivos son los que figuran en la tabla de salarios mínimos garantizados (anexo II).

Art. 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 dieciocho años, en el caso de los aspirantes. El cambio de escala de la antigüedad seguirá efectuándose como hasta ahora, el 1 de enero y el 1 de julio para los ingresados en los trimestres anterior y posterior a estas fechas.

Art. 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.

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 catorce meses, de los escalones de origen y de promoción. Dichas reducciones se aplicará y calculará en el momento de la promoción.

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 catorce meses, de los escalones de origen y de promoción. Dicha reducción se aplicará y calculará en el momento de la promoción.

3. *Complemento personal anual:* El personal incluido en el presente Convenio percibirá un complemento personal anual cuya cuantía mínima será, para el año 1984, de 27.820 pesetas 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 pesetas brutas en el mes de julio.

Tener la condición de fijo en plantilla, percibiéndose 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.

Art. 40. *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 para el presente año 1984 se fijará en 3.225 pesetas/punto/mes.

Mensualmente se suministrarán los datos de cifra de negocio, número de horas trabajadas por obreros y empleados y costo del personal. Estos datos se referirán al año en curso y al anterior y servirán de base para el estudio y propuesta de una fórmula para el cálculo de la prima global de producción en futuros Convenios.

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

Escalones A al F, 2,00 puntos.

Escalones G al J, 2,50 puntos.

Escalones K al P, 3,50 puntos.

La prima se devengará por día realmente trabajado, entendiéndose como tal, los días de vacaciones.

Art. 41. *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 155 pesetas por día de asistencia al trabajo, que se abonará mensualmente incluyéndose en el boletín de nómina, por este concepto.

Art. 42. *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 empleado le corresponda, y con el promedio realmente percibido por el concepto de P. C. 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, 12.565 pesetas.

Escalones G-H, 13.536 pesetas.

Escalones I-J-K-L-M, 14.585 pesetas.

Escalones N-O-P, 15.557 pesetas.

Estas cantidades se incrementarán con el importe del 6 por 100 sobre la antigüedad de cada empleado correspondiente a doce meses. Sólo tendrán derecho a la participación en beneficios los empleados fijos en plantilla.

Art. 43. *Horas extraordinarias.*—Los valores de las horas extraordinarias serán los que figuran a continuación:

Escalones	Jornada diurna	Domingos, festivos y nocturnos
A	524	608
B, C y D	583	650
E, F y G	605	700
H, I y J	639	749
K, L y M	799	900
N, O y P	960	1.139

Si el interesado renuncia al percibo de estos importes, podrá sustituir, de acuerdo con la Dirección, el tiempo invertido por un descanso compensatorio de igual cuantía a las horas extras realizadas. Esta compensación podrá ser acumulativa en el año.

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

La información al Comité de las horas realizadas y sus causas se realizará periódicamente y de acuerdo con la legislación vigente.

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

1. Supresión de las habituales.
2. Realización de las exigidas para reparar siniestros, daños extraordinarios o grandes reparaciones.
3. Las necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

CAPITULO VI

De la participación, formación, información y representación

Art. 44. *Participación.*—Ambas representaciones son conscientes de la conveniencia de aumentar el nivel de colaboración de los empleados en los campos de formación, información y participación, estimando que, a los dos primeros, debe dárseles un carácter prioritario, que posibilite la preparación necesaria para alcanzar con éxito la participación.

Continuando las acciones de participación, ambas representaciones acuerdan agrupar los objetivos previstos en tres comisiones centrales de estudio para proponer soluciones:

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.

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.

Art. 45. *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 empleados. 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, cuenta 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 plantillas, cierre total o 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 de organización 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 siniestrabilidad, el movimiento de plantilla (alta y bajas) y horas extras.

Podrán utilizar los tabloneros 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 tabloneros 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, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale especialmente el carácter reservado.

Art. 46. *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 pesetas/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.

Art. 47. *Representación de los empleados.*

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 ajustará 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 14 a 15 del mes siguiente.

En el caso de sobrepasar el número total de horas que legalmente corresponde a cada Comité, el exceso será repartido entre todos sus miembros.

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 (ocho 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.

Art. 48. *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 veinticuatro horas.

Art. 49. *Garantía en caso de accidente de circulación.*—En el supuesto de detención por motivo de un accidente de circulación de cualquier empleado de «Wanner Española, Sociedad Anónima», el contrato de trabajo quedará suspendido durante el tiempo de que se halle privado de libertad.

La reincorporación deberá producirse dentro de los diez días siguientes al cese de su privación de libertad, transcurrido dicho plazo sin haber solicitado dicha reincorporación, se producirá automáticamente la extinción de su contrato de trabajo.

Art. 50. Clausula de revisión.—En el caso de que el índice de precios al consumo (I. P. C.) establecido por el INE registrase, al 31 de diciembre de 1984, un incremento respecto al de diciembre de 1983 superior al 9 por 100, 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 de 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

Previsión y ventajas sociales

Art. 51. 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 la 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 por 100 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 por 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 por 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 por 100 de absentismo, 365 pesetas/día.
- Del 3 por 100 al 3,5 por 100 de absentismo, 244 pesetas/día.
- Del 3,5 por 100 al 4 por 100 de absentismo, 122 pesetas/día.
- Más del 4 por 100 de absentismo, cero pesetas/día.

Los índices de absentismo (enfermedad común o accidente no laboral) serán los correspondientes al personal afectado por este Convenio, 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 (Seguridad Social y Empresa), garantice desde el primer día el 100 por 100 de los conceptos salariales indicados en el punto 1.

Art. 52. Invalidez provisional. Una vez agotado el plazo concedido por incapacidad laboral transitoria, la Empresa abonará un complemento que, sumado a la indemnización que concede la Seguridad Social, garantice al trabajador en tal situación la percepción del 90 por 100 de salario de cotización.

Este complemento se abonará durante el periodo en que la Seguridad Social abone la Invalidez provisional.

Art. 53. Plus de nupcialidad y natalidad.

A) Plus de nupcialidad: Se concederá un plus de nupcialidad por importe de 25.488 pesetas, 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 incluidas en el Convenio, percibirán la indemnización cada una de ellas.

B) Plus de natalidad: Se concederá un plus de natalidad de 15.900 pesetas 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 «Wanner Española, Sociedad Anónima», el premio lo percibirá uno solo.

Art. 54. Becas: El personal incluido en el Convenio que reúna 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 solicitan.

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 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 y Párvulos	A
Educación General Básica	B
Formación Profesional de Primer Grado y Bachillerato Unificado Polivalente	C
Curso de Orientación Universitaria y Formación Profesional de Segundo Grado	D
Primer ciclo de Educación Universitaria y Formación Profesional de Tercer Grado	E
Segundo ciclo de Educación Universitaria y tercer ciclo de 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 primer 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 periodo no superior a dos años.

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 empleados 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 2.º para obtener el título de EGB.

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 anulados 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 empleados fallecidos en activo 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 becas, será de veinticinco años al 1 de octubre del año de la solicitud.

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 se 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) El número de hijos estudiantes o incapacitados.
- c) 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	7.461
B	7.461
C	9.350
D	14.044
E	21.462
F	29.810

5.2 La beca-base será incrementada en función del número de hijos del mismo, de acuerdo con las normas siguientes:

a) A efectos de la determinación del incremento de la beca-base por el número de hijos del agente, se excluirán en el cómputo de los mismos:

1. Los hijos mayores de veinticinco años al 1 de octubre del año en la solicitud y los hijos menores de tres años a la misma fecha.

2. Los hijos que no cursen estudios en Centros reconocidos.

b) A los mismos efectos del apartado anterior, se computarán, en todo caso, los hijos aquejados de algún grado de deficiencia, siempre que este extremo resulte suficientemente acreditado a juicio de la Comisión de Becas del Centro.

c) De acuerdo con las normas precedentes, cada una de las becas-base, a excepción de las correspondientes a enseñanza preescolar, que permanecen constantes, sufrirán los incrementos que refleja el baremo siguiente:

Número de hijos	Porcentaje
Dos	10
Tres	20
Cuatro	30
Cinco o más	40

5.3 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.

Las condiciones de este incremento son:

a) El incremento se establece en un porcentaje sobre la cantidad resultante de la suma de estos conceptos:

- Beca-base correspondiente.
- Incremento de la beca-base por número de hijos.

b) El porcentaje a aplicar será el siguiente:

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

El 50 por 100 si el alumno necesita comer fuera de su municipio, pero puede regresar a dormir al mismo, salvo que la Empresa pusiese a su disposición un medio de transporte, en cuyo caso dejará de percibir incremento alguno por causa de desplazamiento y residencia.

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

5.5 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.

Art. 55. Ayuda a deficientes.

A) Deficientes psíquicos: Se mantiene una modalidad por parte de la Empresa para aquellos empleados, incluidos los pensionistas de jubilación y viudez, que tengan hijos o familiares a su cargo aquejados de deficiencia psíquica, y siempre que estas deficiencias impliquen la imposibilidad de asistencias 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:

1.º Deficientes para quienes, dado el carácter de sus lesiones, tengan derecho a la asignación mensual por la Seguridad Social, equivalente a 3.000 pesetas/mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa, 60.250 pesetas/año.

2.º Deficientes menos gravemente afectados, y que por consiguiente no perciben la asignación mensual de la Seguridad Social, pero que si necesitan de educación en Centro especializado.

Cuantía de la ayuda de Empresa, 75.325 pesetas/año.

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

4.º Se reducirá la ayuda a un 50 por 100 si el deficiente para quien se hubiera solicitado asistencia a un Centro de Educación Especial de carácter gratuito.

5.º Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a Centro de rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aun percibiendo la asignación mensual otorgada por la Seguridad Social, equivalente a 3.000 pesetas/mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa, 101.700 pesetas/año.

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

B) Deficientes físicos: Si tiene reconocida asignación por la Seguridad Social se equiparán al apartado A) de este artículo, en caso contrario se regirán por las siguientes normas:

1.º Si asisten a Centros de enseñanza ordinaria se ajustarán a las normas generales de becas.

2.º 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 1.º al 6.º del apartado A) y 2.º del apartado B), unida a la prestación que recibe de la Seguridad Social y Organismos Oficiales, etc., no llegara al 80 por 100 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 por 100.

La Dirección con los representantes del personal estudiarán los casos en que hubiera necesidad de otorgar o incrementar las ayudas antes estipuladas.

Dichos incrementos deberán hacerse con cargo al Fondo Social.

Art. 56. Seguro de Vida e Invalidez.

1.º 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. En este último supuesto, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden ministerial de 12 de agosto de 1981 (Boletín Oficial del Estado de 5 de septiembre).

2.º Personal asegurado: Se beneficiarán de las garantías establecidas:

a) Todos los empleados 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 los sesenta y cinco años de edad.

b) El personal fijo en plantilla que se haya jubilado anticipadamente, hasta que termine la anualidad en que el asegurado cumpla sesenta y cinco años.

3.º Personal excluido de las garantías: Las garantías del Seguro Colectivo no alcanzarán al personal que se encuentre en situación de excedencia o de Servicio Militar.

4.º 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 2.º 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.º 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)	602.000
B, C y D	681.300
E, F y G	749.500
H, I y J	783.500
K, L y M	908.500
N, O y P	1.044.000

(1) En este mismo grupo está incluido el personal eventual o en período de pruebas.

6.º Coeficiente familiar: Según la situación familiar de los asegurados se establecen los siguientes coeficientes, que se aplicarán sobre el capital base que corresponde según su escalón, excepto para el personal eventual y en período de prueba.

Para asegurados solteros o viudas sin hijos, 90 por 100.

Para asegurados casados, 120 por 100.

Para asegurados viudos o solteros con hijos menores de dieciocho años o mayores incapacitados, 120 por 100.

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

7.º 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.º Beneficiarios: Los beneficiarios del Seguro Colectivo serán para todos los empleados 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 derechos 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.º En caso de invalidez permanente absoluta se abonará el capital garantizado cuando al asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo antes de la edad de sesenta y cinco años, en la imposibilidad permanente 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.

Art. 57. Jubilación.

1.º Jubilación: Al trabajador que al cumplir los sesenta años tenga derecho a prestación económica de la Seguridad Social (Mutualidad), se le propondrá el pase a la situación de jubilado, beneficiándose de las siguientes condiciones:

a) Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad.

1. Una indemnización de cese, de una sola vez, igual al 2,5 por 100 por cada año de servicio, calculada sobre su retribución anual garantizada (tabla de Convenio), más antigüedad catorce meses, plus personal o aumento voluntario, complemento de unificación y complemento personal de origen.

2. Una indemnización, de una sola vez, en concepto de cese, equivalente a una anualidad, que comprende los conceptos del apartado anterior, más la prima de asistencia que hubiera percibido en un año y el C.P.A. garantizado.

b) Trabajadores con más de veinte años de antigüedad.

1. Podrán optar por una indemnización de cese, de una sola vez, equivalente al 2,5 por 100 por año de servicio, calculada sobre los conceptos que figuran en el apartado a. 1), o una pensión vitalicia anual calculada de la forma habitual, computándose como antigüedad la que hubieran alcanzado, los trabajadores al cumplir los sesenta y cinco años, y sobre los baremos cuyos valores son, para los trabajadores que cumplan sesenta años en 1984, los siguientes:

Escalón A,	47.600 pesetas.
Escalones B, C, D,	52.700 pesetas.
Escalones E, F, G,	59.800 pesetas.
Escalones H, I, J,	67.600 pesetas.
Escalones K, L, M,	75.600 pesetas.
Escalones N, O, P,	82.400 pesetas.

2. Una indemnización, de una sola vez por el concepto de cese, según lo especificado en el punto a. 2).

2.º Situación del personal con cincuenta y ocho años de edad: A los trabajadores que acepten resolver su contrato de trabajo en las condiciones especiales que garanticen que tendrán derecho a la prestación del desempleo al cumplir los cincuenta y ocho años de edad, se les concederá un complemento que, sumado a las prestaciones legales que por tal situación les corresponda, alcance el 100 por 100 del salario anual garantizado vigente en cada momento, incluyendo la prima de asistencia que le hubiera correspondido, en el caso de que los acuerdos sean ratificados por la Autoridad Laboral.

Estos trabajadores, al cumplir la edad de sesenta años, pasarán a la situación de jubilación en las condiciones detalladas anteriormente, si bien podrán optar entre percibir la indemnización de partida en el momento de resolver el contrato o al cumplir los sesenta años, calculada, en cada caso, según el salario anual garantizado vigente en el momento de su percepción, en las mismas condiciones que se recogen en el punto 1.º, a. 2.

3.º Otras condiciones.

a) En el momento de su jubilación los empleados de la Empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupen en el plazo de dieciocho 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 jubilara a los sesenta y cinco años no tendrán derecho a las ventajas de jubilación previstas en este Convenio.

4.º Empleado fallecido en situación de jubilado.

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

Viuda, 50 por 100.

Viuda con un hijo menor de dieciocho años, 75 por 100.

Viuda con dos o más hijos menores de dieciocho años, 90 por 100.

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

Un hijo menor de dieciocho años, 50 por 100.

Dos hijos menores de dieciocho años, 75 por 100.

Tres o más hijos menores de dieciocho años, 90 por 100.

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 dejaría automáticamente de percibir la pensión de la Empresa, si bien los hijos del causante en quienes concurren las circunstancias de edad antes citada percibirán la parte de la pensión que les correspondiera si su madre falleciese, conforme a lo estipulado en el párrafo c) anterior.

5.º Fallecimiento en activo, invalidez permanente absoluta o gran invalidez.

5.1 Indemnización del Seguro de Vida en función del escalón de calificación y situación familiar.

5.2 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 empleados que fallezcan en activo, o a los mismos en caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, según la antigüedad del causante sea menor o mayor de veinte años.

1. Empleados con menos de veinte años de antigüedad.

a) En caso de fallecimiento en activo se concederá a la viuda del empleado una indemnización de una sola vez, igual al 2 por 100 de su retribución anual garantizada, según lo establecido en el punto 1.º a) de este artículo, multiplicado por los años de servicio, incrementado en un 20 por 100 de la indemnización por cada hijo a su cargo menor de dieciocho años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60 por 100 de la indemnización.

Si el empleado dejase sólo huérfanos menores de dieciocho años que no trabajasen o mayor incapacitado, 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 100 de la indemnización, hasta un máximo del 40 por 100.

b) En caso de invalidez permanente absoluta, el empleado percibirá una indemnización, de una sola vez, equivalente al 3 por 100 de su retribución anual garantizada, multiplicado por los años de servicio.

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

2. Empleados con más de veinte 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 empleado, si se jubilara y recogida en el apartado b), punto 1 de este artículo, afectada por los coeficientes que figuran en el apartado 4.º 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 efecto del cálculo de la pensión o indemnización, apartados a) y b), se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el empleado a los sesenta años de edad.

c) En caso de fallecimiento en activo o de invalidez de empleados que estén entre sesenta y sesenta y cinco años de edad, la viuda y los huérfanos, en su caso, o el propio empleado en el otro, percibirán la pensión o indemnización que le corresponda calculada con los años de servicio que hubiera tenido el empleado a los sesenta y cinco años.

6.º Empleado fallecido: En el caso de que el empleado fallecido, en activo o en situación de jubilado, dejase como únicos derechohabientes, hija o hermana que hubieran convivido con el fallecido, a su cargo, fueren mayores de cuarenta y cinco años, solteras o viudas, acreditaren dedicación prolongada al cuidado del fallecido y carecer de medios propios de vida, dicha hija o hermana, en quienes concurrieran las circunstancias descritas, tendrán derechos 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.

Art. 58. *Pensionistas.* A todo el personal que tenga derecho a percibir pensiones de la Empresa, sea de jubilación, invalidez, viudez 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 365.800 pesetas. Este importe les será aplicado con los coeficientes que se relacionan:

Jubilación o invalidez permanente absoluta: 100 por 100.
Viudez y orfandad: De acuerdo con las normas del apartado 4.º del artículo 37.

Art. 59. *Ayuda de estudio para el personal.*—El personal al servicio de la Empresa podrá disfrutar de ayudas de estudio, cumpliendo las siguientes normas:

1. Condiciones para solicitar ayuda: Podrá solicitar ayuda de estudios todo el personal que reúna las siguientes condiciones:

- Ostentar la condición de fijo en plantilla.
- Tener a la fecha de presentación de la solicitud una antigüedad mínima de un año.
- No existen límites de edad.
- 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 de Telecomunicación.
Arquitectura.
Informática.
Marketing.
Organización Industrial.
Estadística.
Sociología y Psicología.
Idiomas (francés o inglés).

2. *Selección:* 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 cursen estudios con carácter de «oficiales», o antes del 31 de mayo para los que sigan los estudios por la modalidad de «libres».

b) Justificantes 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 para 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 a 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:

- El 80 por 100 del costo total en el caso de que hubiera aprobado, entre las convocatorias de junio y septiembre, el 50 por 100 de las asignaturas matriculadas, como mínimo.
- El 100 por 100 del costo total en el caso de que aprobase el 75 por 100 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 pueda 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 6.665 pesetas/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 18.000 pesetas como máximo.

Art. 60. *Préstamos de vivienda.*—Los anticipos para compra, construcción o reparación de vivienda, se regirán por las normas aprobadas por la Comisión Paritaria de Anticipos de Vivienda el 24 de mayo de 1982.

La cantidad máxima a conceder por solicitud será:

Novecientas cincuenta mil pesetas para compra o construcción de vivienda.

Quinientas mil pesetas para reparación o reforma de vivienda.

La cantidad destinada al conjunto de estos anticipos no podrá sobrepasar los 3.500.000 pesetas.

ANEXO 1

Cuadro de remuneraciones al 1 de enero de 1984 para personal mayor de dieciocho años, sin antigüedad

Escalones	Salario Convenio (doce meses)	Gratificaciones reglamentarias (dos meses)	Participación en beneficios	PGP a 3.225 pesetas/punto (Catorce meses)	Remuneración total a percibir
A	882.613	142.102	12.565	90.300	1.097.580
B	882.722	147.180	12.565	90.300	1.132.767
C	909.449	151.875	12.565	90.300	1.183.889
D	928.016	154.870	12.565	90.300	1.185.551
E	964.825	156.138	12.565	90.300	1.215.828
F	961.547	163.591	12.565	90.300	1.248.003
G	1.006.540	168.057	12.536	112.875	1.302.808
H	1.041.785	173.628	12.536	112.875	1.341.804
I	1.071.883	178.947	14.565	112.875	1.377.990
J	1.108.711	184.788	14.565	112.875	1.420.959
K	1.148.861	191.477	14.565	138.025	1.512.945
L	1.202.377	200.306	14.565	158.025	1.575.353
M	1.275.976	212.663	14.565	158.025	1.661.249
N	1.359.818	226.802	15.557	158.025	1.759.799
O	1.463.330	243.888	15.557	158.025	1.880.600
P	1.603.637	267.306	15.557	158.025	2.044.725
Aspirantes	440.491	73.415	9.873	—	523.779

ANEXO 2

Tabla de antigüedad (catorce meses) vigente a partir del 1 de enero de 1984

Años de servicio	Escalón A	Escalones B, C y D	Escalones E, F y G	Escalones H, I y J	Escalones K, L y M	Escalones N, O y P
De 0,5 a 1	1.910	2.124	2.215	2.521	3.067	3.575
De 1 a 2	3.774	4.156	4.418	5.027	6.066	7.090
De 2 a 3	5.882	6.937	7.334	8.388	10.039	11.788
De 3 a 4	8.190	9.687	10.283	11.699	14.012	16.486
De 4 a 5	11.099	13.859	14.623	16.655	20.047	23.515
De 5 a 6	13.355	15.814	16.655	19.008	22.512	26.577
De 6 a 7	14.987	17.755	19.687	21.846	25.654	30.132
De 7 a 8	16.824	19.695	20.719	23.683	28.436	33.462
De 8 a 9	18.287	21.666	22.791	26.052	31.278	36.809
De 9 a 10	20.085	23.799	25.043	30.132	34.337	40.388
De 10 a 11	21.866	25.933	27.313	33.145	37.481	44.038
De 11 a 12	23.665	28.068	29.547	33.738	40.540	47.633
De 12 a 13	25.480	30.203	31.782	36.304	43.632	51.379
De 13 a 14	27.296	32.338	34.036	38.876	46.688	54.893
De 14 a 15	29.093	34.472	36.270	41.430	49.784	58.324
De 15 a 16	30.875	36.607	38.540	44.968	52.826	62.104
De 16 a 17	32.825	38.742	40.774	48.573	55.936	66.751
De 17 a 18	34.860	40.883	42.363	49.146	59.082	69.348
De 18 a 19	36.892	43.011	45.262	51.717	62.087	73.029
De 19 a 20	38.994	45.128	47.497	54.272	65.179	76.643
De 20 a 21	40.978	47.279	49.750	56.800	68.255	80.256
De 21 a 22	43.000	49.414	51.986	59.399	71.364	83.893
De 22 a 23	45.112	51.565	54.272	61.966	74.407	87.483
De 23 a 24	47.178	53.700	56.507	64.507	77.500	91.114
De 24 a 25	49.196	55.817	58.728	67.078	80.609	94.727
De 25 a 26	51.247	57.952	60.978	69.633	83.688	98.392
De 26 a 27	53.336	60.067	63.196	72.222	86.744	101.971
De 27 a 28	55.426	62.222	65.307	74.777	89.836	105.602
De 28 a 29	57.522	64.373	67.418	77.349	92.929	109.215
De 29 a 30	59.667	66.491	69.536	79.904	96.071	112.829
De 30 a 31	61.809	68.596	72.215	82.491	99.081	116.511
De 31 a 32	63.967	70.743	74.441	85.013	102.156	120.196
De 32 a 33	66.165	72.894	76.676	87.535	105.249	123.737
De 33 a 34	68.394	75.045	80.727	90.172	108.325	127.334
De 34 a 35	70.662	77.163	81.184	92.727	111.384	130.965

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

27484 ORDEN de 11 de diciembre de 1984 sobre concesión de beneficios a Empresas que realicen instalaciones industriales en polígonos y zonas de preferente localización industrial.

Ilmo. Sr.: Los Reales Decretos 2553/1978, de 21 de septiembre; 2224/1980, de 20 de junio, y 1415/1981, de 3 de junio, que calificaron determinados polígonos y zonas como de preferente lo-

calización industrial y señalaron los beneficios que podrán concederse a las Empresas que realicen instalaciones industriales en los mismos. Esta calificación fue prorrogada para algunos polígonos y zonas, entre ellos, los que se mencionan en esta Orden por el Real Decreto 3986/1983, de 28 de diciembre (-Boletín Oficial del Estado- de 16 de marzo de 1984).

Las respectivas órdenes de tramitación de solicitudes a que hacen referencia los citados Reales Decretos, disponen los criterios para calificar dichas solicitudes, resultando además aplicables los Reales Decretos 2859/1980, de 30 de diciembre; 2795/1981, de 19 de octubre, que fijó subvenciones adicionales que se pueden conceder en razón de la localización que se proyecta, y el 1278/1984, de 26 de mayo.

Por último, los Reales Decretos citados al comienzo de esta exposición señalan que la resolución que se tome sobre con-