

	Salario base Total anual	Plus lineal Total anual
Titulado Grado Medio	1.086.110	60.000
Ayudante Técnico Sanitario	859.242	60.000
GRUPO II		
<i>Personal Mercantil Técnico no titulado:</i>		
Director	1.300.001	60.000
Jefe de División	1.218.985	60.000
Jefe de Personal	1.086.147	60.000
Jefe de Compras	1.086.147	60.000
Jefe de Ventas	1.086.147	60.000
Encargado General	1.086.147	60.000
Jefe de Sucursal	985.710	60.000
Jefe de Almacén	985.565	60.000
Jefe de Grupo	911.088	60.000
Jefe de Sección Mercantil	891.672	60.000
Encargado de establecimiento	891.672	60.000
Intérprete	797.573	60.000
<i>Personal Mercantil propiamente dicho:</i>		
Viajante	807.403	60.000
Corredor de Plaza	797.573	60.000
Dependiente	817.158	60.000
Dependiente Mayor	881.919	60.000
Ayudante	737.728	60.000
Aprendiz de 16 años	409.034	24.000
Aprendiz de 17 años (1)	409.034	24.000
GRUPO III		
<i>Personal Técnico no titulado:</i>		
Director	1.300.031	60.000
Jefe de División	1.218.984	60.000
Jefe Administrativo	1.163.922	60.000
Secretario	866.383	60.000
Contable	904.638	60.000
Jefe de Sección Administrativa	982.412	60.000
<i>Personal Administrativo:</i>		
Contable, Cajero o Taquimecanógrafo en idiomas extranjeros	904.638	60.000
Oficial Administrativo u Operador en máquina contable	823.608	60.000
Auxiliar Administrativo o Perforista	752.322	60.000
Aspirante de 17 a 18 años (1)	409.034	24.000
Auxiliar de Caja de 16 a 18 años (1)	409.034	24.000
Auxiliar de Caja de 18 a 19 años	737.728	60.000
Auxiliar de Caja mayor de 20 años	755.563	60.000
GRUPO IV		
<i>Personal de Servicio y Actividades:</i>		
Jefe de Servicio	979.152	60.000
Dibujante	966.212	60.000
Escaparatista	888.456	60.000
Ayudante de Montaje	737.728	60.000
Delineante	969.473	60.000
Visitador	849.520	60.000
Rotulista	849.520	60.000
Jefe de Taller	804.180	60.000
Profesional de Oficio de 1. ^a	775.005	60.000
Profesional de Oficio de 2. ^a	745.846	60.000
Ayudante de Oficio	737.728	60.000
Capataz	775.005	60.000
Mozo Especializado	737.728	60.000
Ascensorista	737.728	60.000
Telefonista	737.728	60.000
Mozo	737.728	60.000
Empaquetador	737.728	60.000
GRUPO V		
<i>Personal Subalterno:</i>		
Conserje	745.846	60.000
Cobrador	742.605	60.000
Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero	737.728	60.000
Personal limpieza (por horas) (2)	4.470	450

(1) Los trabajadores de esta categoría con antigüedad a un año, percibiendo como salario base anual 420.009 pesetas y como plus lineal 30.000 pesetas.

(2) Este cálculo corresponde a una hora de trabajo por 15 pagas y un plus lineal de 30 pesetas por paga.

24723

RESOLUCIÓN de 27 de agosto de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Cristalería Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Cristalería Española, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 6 de junio de 1986, de una parte por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 27 de agosto de 1986.—El Director general, P. A. (artículo 17 del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general de Reestructuración de Empresas, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO DE «CRISTALERÍA ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCIÓN PRIMERA. OBJETO

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

SECCIÓN SEGUNDA. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Art. 2.º *Ámbito personal.*—El presente Convenio afecta a todos los trabajadores fijos que presten servicios en «Cristalería Española, Sociedad Anónima», 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.

Art. 3.º *Ámbito territorial.*—Las normas de este Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los Centros de trabajo que «Cristalería Española, Sociedad Anónima» tiene instalados en España.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio tendrá una duración de dos años, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el 1 de enero de 1986 y finalizando el 31 de diciembre de 1987.

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

SECCIÓN TERCERA. COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Art. 6.º *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 aquéllos 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.

SECCIÓN CUARTA. COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

Art. 9.º *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.

Art. 10. *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:

Alcalá (fibra refuerzo): Uno.
Alcalá (Roiclaine): Uno.
Arbós: Dos.
Avilés: Tres.
Azuqueca: Uno.
Hortaleza: Uno.
Madrid: Dos.
Renedo: Uno.

Art. 11. *Reuniones.*—Esta Comisión se reunirá cuando lo solicite una de las partes, con un preaviso mínimo de siete 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 cinco días, también por escrito razonado. Transcurrido este plazo se entenderá por cumplido el trámite, aun cuando no exista contestación.

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

Art. 12. *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

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

SECCIÓN PRIMERA. ORGANIZACIÓN 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 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 OIT (Oficina Internacional de Trabajo).

Art. 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.

SECCIÓN II. CALIFICACIÓN Y CLASIFICACIÓN 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 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 puede 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, motiven 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 cuarenta y cinco días para la Comisión de Valoración del Centro, y de noventa días para la Comisión Central de Valoración, aunque lógicamente estos plazos estarán condicionados por las programaciones de trabajo que las propias comisiones fijan.

Art. 17. *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:

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

- Ratificar y homogeneizar los resultados obtenidos por las comisiones de los Centros unificando criterios.
- 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.
- Proponer la unificación de 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.

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 quince 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.

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 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.

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.

Grupo de cotización	Categoría profesional
3	Jefes Administrativos y de Taller.
4	Ayudantes no titulados.
5	Oficiales administrativos.
6	Subalternos.
7	Auxiliares administrativos.
8	Oficiales de 1.ª y 2.ª
9	Oficiales de 3.ª 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 corresponde, 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 - Promoción

SECCIÓN PRIMERA. 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, 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.

SECCIÓN SEGUNDA. PROMOCIÓN

Art. 21. *Definiciones.*-Se define como promoción el cambio de un escalón inferior a otro superior. Se podrá producir de alguna de las siguientes formas:

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

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, 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:

- Denominación del puesto de trabajo y su perfil de acuerdo con la valoración.
- Escalón del puesto de trabajo.
- 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 veinte días naturales. Para facilitar la formación de las personas que deseen acceder a las mismas, se entregará a todos los candidatos 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.

Art. 24. *Tribunales calificadoros.*—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 cero 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 personal.

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.

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 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, 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.ª 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.ª 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.

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

CAPITULO IV

Condiciones de trabajo

SECCIÓN PRIMERA. JORNADA-HORARIOS

Art. 31. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo durante el año 1986 para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de 1.792 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 periodos de vacaciones.

Solamente 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 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, teniendo en cuenta las peculiaridades del Centro y la marcha prevista de las instalaciones.

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, teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

Los calendarios de las diversas modalidades de trabajo se confeccionarán añadiendo a las 1.792 horas de trabajo efectivo las correspondientes a veintitrés 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 veintitrés 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 el día 24 de diciembre no se trabaje y el 31 de diciembre el trabajo quede interrumpido a partir de las catorce horas, 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 horas y media, 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 periodo de descanso de quince minutos, que se disfrutará de forma escalonada en las dos horas y media 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 periodos 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 horas y media 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 180 pesetas 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 corresponda por su calendario de turnos.

Cuando un trabajador a jornada normal pase temporalmente a sustituir a otro trabajador, o viceversa, se regularizará la diferencia de horas de trabajo que pueda producirse.

SECCIÓN SEGUNDA. VACACIONES

Art. 33. *Duración.*—El periodo 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.

En aquellos departamentos o sectores de Centro que cesen en su actividad durante los periodos 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 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 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 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 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 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 período de vacaciones, es decir, la que se pague en el Centro durante el tiempo en que el preceptor 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 trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios que devenguen por períodos mensuales.

El pago de los mismos se efectuará el último día laborable del mes, mediante cheque 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 I).

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; para los Aprendices, terminado el aprendizaje, se retrotraerá el cómputo a los dieciocho 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.

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.

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 1985, incrementadas en un 4 por 100, a partir del 1 de enero de 1986.

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 de origen.—El personal que tenga reconocido este complemento lo seguirá percibiendo, incrementado en un 4 por 100, a partir del 1 de enero de 1986.

4. Complemento personal anual.—El personal incluido en el presente Convenio percibirá un complemento personal anual cuya cuantía mínima será para el año 1986 de 31.600 pesetas/brutas/año, con arregio 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.

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 disfruta del descanso de quince minutos y, por tanto, no está 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 pesetas, y de la que se indica en la columna B para los que percibieron 225 pesetas.

	A Pesetas	B Pesetas
Año 1986	20	37
Año 1987	0	0

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.

Art. 40. *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 veintidós y las seis 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, 59 pesetas/hora.

Si el tiempo trabajado en el periodo 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, 47,50 pesetas/hora.

b) Turno parcial:

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

Escalones A al P, 36,50 pesetas/hora.

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

Escalones A al P, 36,50 pesetas/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 al P, 28 pesetas/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, 36,50 pesetas/hora.

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

Escalones A al P, 28 pesetas/hora.

Las percepciones del plus de turno y plus de trabajo nocturno incluidos en el apartado b) del artículo 5.º 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

consecuente, 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 la siguiente cantidad por hora realmente trabajada:

Escalones A al P, 210 pesetas/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.

4. Complemento especial noches del 24 y 31 de diciembre:

Dado el tradicional y especial significado de estas noches, el personal que trabaje en el turno de veintidós a seis horas, percibirá un complemento especial de 5.400 pesetas/noche cualquiera que sea su escalón.

Este complemento sustituye a todas las prestaciones anteriores.

Art. 41. *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 del 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:

	Pesetas/hora
Grado 1	7,40
Grado 2	9,60
Grado 3	15,30
Grado 4	20,50

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.

Art. 42. *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:

$$4.113 K - 448$$

Cuando el valor de K sea menor de 0,89 por causas imputables a los trabajadores, el valor/punto/mes será de 1.000 pesetas. Si fuera por causas no imputables a los trabajadores, el valor/punto/mes será de 3.213 pesetas.

Cuando el valor de K sea superior a 1,30, el valor/punto/mes será de 4.900 pesetas.

Se redondeará por exceso cuando la tercera cifra decimal de 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 realizarán con las mismas unidades técnicas, es decir, aplicando los mismos 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. La ponderación para el año 1986 será:

	Porcentaje
Avilés	36,09
Arbós	28,60
Hortaleza	8,56
Azuqueca	8,55
Alcalá (Roelaine)	2,41
Alcalá (F. Refuerzo)	11,21
Renedo	4,58

Art. 43. *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 160 pesetas por día de asistencia al trabajo, que se abonará mensualmente, incluyéndose en el boletín de nómina con este concepto.

Art. 44. *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:

	Pesetas
Escalones A, B, C, D, E, F	14.660
Escalones G, H	15.790
Escalones I, J, K, L, M	17.040
Escalones N, O, P	18.150

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

Art. 45. *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 periodos 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	608	702
B, C, D	653	754
E, F, G	702	812
H, I, J	741	869
K, L, M	927	1.044
N, O, P	1.102	1.321

En las cantidades señaladas se consideran comprendidos todos los recargos legales, incluso suplementos por trabajos nocturnos, festivos, domingos, P.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 participación, formación, información y representación

Art. 46. Se mantienen las Comisiones Centrales de Estudio siguientes:

- Mejora de las condiciones de trabajo: Ambiente laboral: Relaciones interpersonales.
- Productividad y Ergonomía: Nuevos sistemas de organización del trabajo.
- Información: Estudio y mejora de la comunicación e información en la Empresa.
- 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.

Art. 47. *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, Cuenta de Resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los accionistas.

Información con carácter previo de 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 de organización del trabajo: Estudio 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 (altas 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 aquella.

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 de reservado.

Art. 48. *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 560 pesetas/hora.

4. Las acciones de formación basadas en las distintas metodologías de enseñanza a distancia no tendrán ningún tipo de compensación y estarán abiertas 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. 49. *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 señalen.

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.

2. *Delegados sindicales*.—Las Secciones Sindicales y Delegados sindicales en la Empresa se regirán por lo establecido en la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, sobre Libertad Sindical.

3. *Cuota sindical*.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, los Centros descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas deducciones, 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.

4. *Delegado sindical en la Sociedad*.—Las organizaciones sindicales legalmente establecidas que posean en el conjunto de la Sociedad más del 15 por 100 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.

Designado 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 diez días al año, en los que devengarán dietas y gastos de viaje, abonados por la Empresa, cuando el cumplimiento de sus funcio-

nes les exija el desplazamiento a alguno de los Centros afectados por este Convenio.

Art. 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 Comité Intercentros estará compuesto por un máximo de 13 miembros que serán designados entre los componentes de los distintos Comités de Centro.

Se guardará en su constitución la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

Se procurará que estén representados todos los Centros que tengan una plantilla superior a 50 trabajadores.

2. Reuniones: Podrá reunirse una vez cada trimestre natural, 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.

Art. 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 veinticuatro horas.

CAPITULO VII

Revisiones

Art. 52. *Revisiones.*—1. Cláusula de revisión 1986:

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE registrase, al 31 de diciembre de 1986, un incremento respecto al de diciembre de 1985 superior al 8,40 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 1 de enero de 1986, y para llevarlo a cabo se tomarán, como referencia, las tablas de remuneraciones mínimas garantizadas que se han utilizado en el año 1985, y cuyos importes son los siguientes:

Escalón	Pesetas/año
A	1.178.206
B	1.215.964
C	1.243.446
D	1.272.804
E	1.306.432
F	1.339.962
G	1.398.346
H	1.440.276
I	1.479.236
J	1.525.422
K	1.623.254
L	1.690.398
M	1.782.756
N	1.888.716
O	2.018.818
P	2.195.106

2. Revisiones 1987:

2.1 Artículo 31. Jornada de trabajo:

Durante 1987, la jornada de trabajo será de mil setecientos ochenta y cuatro horas anuales.

2.2. Artículo 32. Modalidades de horario:

Párrafo 2: Los calendarios de las diversas modalidades de trabajo se confeccionarán añadiendo a las mil setecientos ochenta y cuatro 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.

Párrafo 4: Al establecer dichos calendarios, salvo para el personal a turno total o especial, se fijarán los horarios de trabajo de forma tal que los días 24 y 31 de diciembre no se trabaje, sin que esto suponga disminución de la jornada anual pactada como de trabajo efectivo.

2.3 Anexo I, tablas de remuneración:

Servirán de base, para confeccionar las tablas de remuneración de 1987, las que estuvieran vigentes hasta el 31 de diciembre de 1986, incrementadas, si procede, con la revisión a la que se refiere el punto 1 de este artículo.

A esta base de referencia se aplicará el índice de precios al consumo (IPC) previsto por el Gobierno para el año 1987.

2.4 Cláusula de revisión 1987:

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 1987 un incremento respecto de diciembre de 1986 superior al previsto, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el previsto.

El incremento se abonará con efectos 1 de enero de 1987, y para llevarlo a cabo se tomarán, como referencia, las mismas tablas que sirvieron de base para incrementar los salarios, es decir, las vigentes al 31 de diciembre de 1986 incrementadas, si procede, con la revisión de ese año.

2.5 Incremento resto conceptos salariales 1987:

Los conceptos salariales que a continuación se detallan, teniendo en cuenta la subida vegetativa de la antigüedad, que supone un 5,6 por 100, se incrementarán en promedio con el IPC previsto para 1987:

Artículo 32, 2, C, no descanso.
Artículo 38, antigüedad.
Artículo 39, 2, complemento de unificación.
Artículo 39, 3, complemento personal de origen.
Artículo 39, 4, complemento personal anual.
Artículo 39, 5, este apartado, al quedar sin contenido, se suprimirá.

La cantidad que se absorba por el concepto que se suprime pasará a incrementar los conceptos retributivos del turno, en la forma que se acuerde:

Artículo 40, 1, trabajo nocturno.
Artículo 40, 2, a), b), c), d), e), f), g), turnicidad.
Artículo 40, 3, trabajo en domingos y festivos.
Artículo 40, 4, trabajo noches 24 y 31 de diciembre.
Artículo 41, factores de indemnización.
Artículo 43, asistencia al trabajo.

Para el cálculo de los nuevos valores se facilitarán los importes de estos conceptos durante 1986.

2.6 Artículo 45, horas extraordinarias:

Se incrementarán aplicando el mismo porcentaje que se haya aplicado a las tablas del anexo I para 1987.

2.7 Artículo 42, prima global de producción:

Se adaptará la fórmula para ajustarla al valor 1 resultante, modificándose los valores 0,89 y 1,30 con el mismo criterio.

Asimismo se ajustará la ponderación para los centros sin fórmula propia, teniendo en cuenta los puntos de la plantilla fija de cada Centro al 31 de diciembre de 1986.

2.8 Ventajas sociales y previsión:

Las cantidades señaladas en los artículos que se indican se incrementarán con el 55 por 100 del IPC previsto para 1987:

Artículo 53, 3, complemento especial de ILT.
Artículo 55, plus de nupcialidad y natalidad.
Artículo 56, becas.
Artículo 57, ayuda a deficientes.
Artículo 58, seguro de vida.

CAPITULO VIII

Previsión y ventajas sociales

Art. 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 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: 410 pesetas/día.
Del 3 por 100 al 3,5 100 absentismo: 270 pesetas/día.
Del 3,5 por 100 al 4 por 100 de absentismo: 135 pesetas/día.
Más del 4 por 100 de absentismo: 0 pesetas/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 del 1986 se tomará el índice del año 1985, para el segundo trimestre se tomará desde el 1 de abril de 1985 hasta el 31 de marzo de 1986, 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. 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 por 100 del salario de cotización.

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

Art. 55. *Plus de nupcialidad y natalidad.*—A) Plus de nupcialidad: Se concederá un plus de nupcialidad por importe de 26.000 pesetas, que se registrará 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 percibirá dicho plus cada una de ellas.

B) Plus de natalidad: Se concederá un plus de natalidad de 17.400 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 «Cristalería Española, Sociedad Anónima», el plus lo percibirá uno solo.

Art. 56. *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 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:	
Jardía de Infancia. Párvulos.	A
Educación General Básica.	B
Formación Profesional 1.º Grado. Bachillerato Unificado Polivalente.	C
Curso de Orientación Universitaria. Formación Profesional de 2.º Grado.	D
1.º Ciclo Educación Universitaria. Formación Profesional de 3.º Grado.	E
2.º Ciclo Educación Universitaria. 3.º 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 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 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 obtuvo la beca precedente, excepto si el curso que se repite es el 8.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 aquél 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 1 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:

- 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).
- 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:

- Nivel de estudios a realizar.
- 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	7.300
B	8.500
C	13.000
D	22.700
E	33.000
F	43.300

Las becas de los hijos de productores que acudan a Centros Especializados de recuperación de dislexia, se incrementarán en el 50 por 100 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:

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

Art. 57. 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:

- 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: 69 000 pesetas/año.

2.^a Deficientes menos gravemente afectados y que, por consiguiente, no perciben la asignación mensual de la Seguridad Social, pero sí necesitan de educación en centro especializado.

Cuantía de la ayuda de Empresa: 85.200 pesetas/año.

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

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

5.^a 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 pesetas mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa: 114.000 pesetas/año.

6.^a 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:

1.^a Si asisten a Centros de Enseñanza Ordinaria se ajustarán a las normas generales de becas.

2.^a 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 y 6.^o del apartado A) y 2.^o del apartado B), unida a la prestación que perciba de la Seguridad Social, 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.

Los representantes del personal, asesorados por el Asistente Social, estudiarán y decidirán los casos en que hubiera necesidad de otorgar dicho complemento, que deberá cargarse al Fondo de Asignación Social.

Art. 58. 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:

- En caso de fallecimiento.
- 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 de 12 de agosto de 1981, del 5 de septiembre.

2.^o Personal asegurado.

Se beneficiarán de las garantías establecidas:

- 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 sesenta y cinco años de edad.
- El personal fijo en plantilla que se haya jubilado anticipadamente, hasta que termine la anualidad en que el asegurado cumpla sesenta y cinco años, sólo para caso de fallecimiento.

3.^o 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.

4.^o Duración de las garantías.

- Las garantías comenzarán a partir del primer día del mes siguiente al de ser dado de alta en la Empresa.
- 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)	633.000
B, C, D	715.000
E, F, G	787.000
H, I, J	824.000
K, L, M	955.000
N, O, P	1.098.000

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

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 en período de prueba:

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

Para asegurados viudos o solteros con hijos menores de 18 años o mayores incapacitados, 120 por 100.

Para asegurados casados, 120 por 100.

Para cada hijo menor de 18 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 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 derechos habientes 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. 59. *Jubilación.*-1.º Se mantiene para todos los trabajadores fijos en plantilla al 31 de diciembre de 1985, el régimen de jubilación, fallecimiento en activo, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, de acuerdo con las normas que a continuación se detallan, que no afectarán, por tanto, a los ingresados a partir del 1 de enero de 1986.

2.º Edad de jubilación: 2.1 La Empresa podrá proponer a los trabajadores su jubilación al cumplir los sesenta 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 sesenta años de edad no tuvieran derecho a prestación económica de la Seguridad Social, en el momento en que adquieran 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	Coefficiente
61 años ...	0,80
62 años ...	0,65
63 años ...	0,50
64 años ...	0,40
65 años ...	0,00

3.º Trabajadores con menos de veinte 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 veinte años, se beneficiarán del siguiente complemento:

Una indemnización de partida, de una sola vez, igual al 2 por 100 por año de servicio, calculada sobre su retribución anual garantizada que comprende: Salario Convenio catorce 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 IPC.

4.º Trabajadores con veinte 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 veinte años, podrá elegir alguna de las siguientes opciones:

a) Una pensión vitalicia anual equivalente al 10 por 100 de las cifras que para cada escalón de valoración figuran en las tablas siguientes, multiplicado por el número de años de servicio:

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

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 sesenta y cinco 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 veinte a veinticuatro años de antigüedad: 75 por 100.

De veinticinco a veintinueve años de antigüedad: 77 por 100.

De treinta a treinta y cuatro años de antigüedad: 80 por 100.

De treinta y cinco a treinta y nueve años de antigüedad: 85 por 100.

De cuarenta o más años de antigüedad: 90 por 100.

La base de cálculo de estos porcentajes será su retribución anual garantizada, según lo fijado en el apartado tercero de este artículo.

b) Una indemnización de partida, equivalente al 50 por 100 de su retribución anual garantizada, según lo establecido en el apartado tercero de este artículo.

5.º 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 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 jubilaran a los sesenta y cinco años, no tendrán derecho a las ventajas de jubilación previstas en este Convenio.

6.º 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 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, 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.

7.º 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 veinte años.

1. Trabajadores con menos de veinte 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 100 de su retribución anual garantizada, según lo establecido en el apartado tercero 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 trabajador dejase sólo huérfanos menores de dieciocho 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 100 de la indemnización, hasta un máximo del 40 por 100.

b) En caso de Invalidez Permanente Absoluta el trabajador percibirá una indemnización, de una sola vez, equivalente al 3 por 100 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 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 trabajador si se jubilara y recogida en el apartado cuarto de este artículo, afectada por los coeficientes que figuran en el apartado sexto, 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 sesenta años de edad.

c) En caso de fallecimiento en activo o de invalidez de trabajadores que tuviesen entre sesenta y sesenta y cinco 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 sesenta y cinco años de edad.

8.º 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 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 concurren 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.

Art. 60. 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 488.370 pesetas. Este importe les será aplicado con los coeficientes que se relacionan:

Jubilación o invalidez permanente absoluta: 100 por 100.

Viudedad y orfandad: De acuerdo con las normas del apartado sexto del artículo anterior.

Art. 61. 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.

b) Tener, a la fecha de presentación de la solicitud, una antigüedad mínima de un año.

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.

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 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.

b) 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 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 estima 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 7.300 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 19.300 pesetas, como máximo.

Art. 62. *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 10 de febrero de 1986.

La cantidad máxima a conceder por solicitud será:

1.000.000 de pesetas para compra o construcción de vivienda.
500.000 pesetas para reconstrucción o ampliación de vivienda.

ANEXO I

REMUNERACIONES MINIMAS GARANTIZADAS ANUALES PARA 1986 PARA EL PERSONAL MAYOR DE DIECIOCHO AÑOS, SIN ANTIGÜEDAD

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

Escalones	Salario Convenio Doce meses	Gratificaciones reglamentarias Dos meses	Participación en beneficios	P. G. P. a 3.665 pesetas/punto Catorce meses	Total remuneraciones a percibir
A	991.188	165.198	14.660	102.620	1.273.666
B	1.026.168	171.028	14.660	102.620	1.314.476
C	1.051.632	175.272	14.660	102.620	1.344.184
D	1.078.836	179.806	14.660	102.620	1.375.922
E	1.109.988	184.998	14.660	102.620	1.412.266
F	1.141.056	190.176	14.660	102.620	1.448.512
G	1.172.208	195.368	15.790	128.275	1.511.641
H	1.211.064	201.844	15.790	128.275	1.556.973
I	1.246.080	207.680	17.040	128.275	1.599.075
J	1.288.872	214.812	17.040	128.275	1.648.999
K	1.335.552	222.592	17.040	179.585	1.754.769
L	1.397.760	232.960	17.040	179.585	1.827.345
M	1.483.344	247.224	17.040	179.585	1.927.193
N	1.580.568	263.428	18.150	179.585	2.041.731

Escalones	Salario Convenio Doce meses	Gratificaciones reglamentarias Dos meses	Participación en beneficios	P. G. P. a 3.665 pesetas/punto Catorce meses	Total remuneraciones a percibir
O	1.701.120	283.520	18.150	179.585	2.182.375
P	1.864.452	310.742	18.150	179.585	2.372.929

ANEXO II

TABLA DE ANTIGÜEDAD CATORCE MESES, VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 1986

Años	A	B-C-D	E-F-G	H-I-J	K-L-M	N-O-P
0,5- 1	2.030	2.268	2.352	2.702	3.234	3.808
1- 2	3.990	4.410	4.690	5.348	6.454	7.532
2- 3	6.258	7.378	7.798	8.918	10.668	12.502
3- 4	8.708	10.290	10.906	12.432	14.882	17.514
4- 5	12.432	14.742	15.540	17.696	21.294	24.976
5- 6	14.182	16.800	17.696	20.188	24.220	28.546
6- 7	15.932	18.858	19.838	22.666	27.258	32.018
7- 8	17.668	20.930	22.008	25.144	30.198	35.532
8- 9	19.390	22.988	24.178	27.636	33.152	39.004
9-10	21.126	25.032	26.376	32.018	36.190	42.532
10-11	22.876	27.090	28.532	32.578	39.130	46.004
11-12	24.598	29.176	30.702	35.070	42.126	49.518
12-13	26.362	31.220	32.858	37.534	45.066	53.004
13-14	28.084	33.278	35.042	39.998	48.062	56.518
14-15	29.820	35.364	37.212	42.462	51.002	59.976
15-16	31.696	37.422	39.832	44.982	53.998	63.490
16-17	33.656	39.494	41.510	47.460	57.036	66.962
17-18	35.616	41.510	43.694	49.952	59.962	70.518
18-19	37.646	43.582	45.864	52.402	62.944	74.018
19-20	39.564	45.654	48.034	54.908	65.912	77.476
20-21	41.594	47.712	50.190	57.344	68.908	81.004
21-22	43.568	49.798	52.402	59.850	71.862	84.490
22-23	45.570	51.856	54.572	62.300	74.844	87.976
23-24	47.516	53.886	56.700	64.764	77.840	91.448
24-25	49.476	55.944	58.898	67.228	80.794	95.018
25-26	50.190	58.016	61.012	69.734	83.762	98.448
26-27	51.002	60.088	64.708	72.184	86.716	101.962
27-28	52.444	62.160	65.478	74.690	89.740	105.434
28-29	54.166	64.218	67.536	77.938	92.680	108.934
29-30	55.888	66.276	69.720	79.646	95.662	112.490
30-31	57.610	68.306	71.890	82.082	98.644	115.962
31-32	59.360	70.378	74.046	84.532	101.626	119.462
32-33	61.082	72.478	77.952	87.052	104.580	122.948
33-34	62.818	74.494	78.386	89.530	107.548	126.448
34-35	64.568	76.566	80.542	91.980	110.516	129.052

ANEXO III CALENDARIO TURNO TOTAL 1987

CINCO OPERARIOS POR PUESTO TRABAJANDO 1.784 H/AÑO
NOTA : PARA REALIZAR LAS 1.784 H/AÑO, CADA COMPO
NENTE DEL EQUIPO DEBERA TRABAJAR, DE LOS DIAS SE
NALADOS COMO DESCANSO, LOS DE ESTE CUADRO.

Calendar grid for 1987. Months shown: FEBRERO, MARCHO, ABRIL, MAYO, JUNIO, JULIO, AGOSTO, SEPTIEMBRE, OCTUBRE, NOVIEMBRE. Days of the week: DOMINGOS, LUNES, MARTES, MIÉRCOLES, JUEVES, VIERNES, SÁBADO, DOMINGOS. Shifts: NOCHE, TARDE, MAÑANA. Includes a small table for 'DESCANSOS' (rest days) at the bottom right.

ANEXO III

CALENDARIO TURNO TOTAL 1986

CINCO OPERARIOS POR PUESTO TRABAJANDO 1.792 H/AÑO
NOTA : PARA REALIZAR LAS 1.792 H/AÑO, CADA COMPO
NENTE DEL EQUIPO DEBERA TRABAJAR, DE LOS DIAS SE
NALADOS COMO DESCANSO, LOS DE ESTE CUADRO.

Calendar grid for 1986. Months shown: FEBRERO, MARCHO, ABRIL, MAYO, JUNIO, JULIO, AGOSTO, SEPTIEMBRE, OCTUBRE, NOVIEMBRE. Days of the week: DOMINGOS, LUNES, MARTES, MIÉRCOLES, JUEVES, VIERNES, SÁBADO, DOMINGOS. Shifts: NOCHE, TARDE, MAÑANA. Includes a small table for 'DESCANSOS' (rest days) at the bottom right.

ANEXO IV

CALENDARIO TRABAJO A TURNO TOTAL 1986

1.792 HORAS ANUALES EN CICLOS 4 SEMANAS CONSECUTIVAS

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D									
1	NOCHE									TARDE									MAÑANA																		
2			TARDE									MAÑANA									NOCHE																
3	TARDE			MAÑANA									NOCHE									TARDE															
4	MAÑANA							NOCHE									TARDE									MAÑANA											
R	MAÑANA				J	N			MAÑANA				J	N			MAÑANA				J	N			MAÑANA												
1			NOCHE									TARDE									MAÑANA																
2	NOCHE			TARDE									MAÑANA									NOCHE															
3	TARDE								MAÑANA									NOCHE									TARDE										
4			MAÑANA									NOCHE									TARDE																

DESCANSOS

CALENDARIO TRABAJO A TURNO TOTAL 1987

1.784 HORAS ANUALES EN CICLOS 4 SEMANAS CONSECUTIVAS

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D									
1	NOCHE									TARDE									MAÑANA																		
2			TARDE									MAÑANA									NOCHE																
3	TARDE			MAÑANA									NOCHE									TARDE															
4	MAÑANA							NOCHE									TARDE									MAÑANA											
R	MAÑANA				J	N			MAÑANA				J	N			MAÑANA				J	N			MAÑANA												
1			NOCHE									TARDE									MAÑANA																
2	NOCHE			TARDE									MAÑANA									NOCHE															
3	TARDE								MAÑANA									NOCHE									TARDE										
4			MAÑANA									NOCHE									TARDE																

DESCANSOS

ANEXO V

CALENDARIO TURNO ESPECIAL 1986

2 TURNOS MAÑANA-TARDE (INCLUIDOS SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS)

1.792 HORAS/AÑO

ENERO		FEBRERO	
EQUIPO	1	1	1
EQUIPO	2	2	2
EQUIPO	3	3	3
EQUIPO	4	4	4

MARZO		ABRIL	
EQUIPO	1	1	1
EQUIPO	2	2	2
EQUIPO	3	3	3
EQUIPO	4	4	4

MAYO		JUNIO	
EQUIPO	1	1	1
EQUIPO	2	2	2
EQUIPO	3	3	3
EQUIPO	4	4	4

JULIO		AGOSTO	
EQUIPO	1	1	1
EQUIPO	2	2	2
EQUIPO	3	3	3
EQUIPO	4	4	4

SEPTIEMBRE		OCTUBRE	
EQUIPO	1	1	1
EQUIPO	2	2	2
EQUIPO	3	3	3
EQUIPO	4	4	4

NOVIEMBRE		DICIEMBRE	
EQUIPO	1	1	1
EQUIPO	2	2	2
EQUIPO	3	3	3
EQUIPO	4	4	4

□ DESCANSOS

CALENDARIO TURNO ESPECIAL 1987

2 TURNOS MAÑANA-TARDE (INCLUIDOS SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS)

1.784 HORAS/AÑO

ENERO		FEBRERO	
EQUIPO	1	1	1
EQUIPO	2	2	2
EQUIPO	3	3	3
EQUIPO	4	4	4

MARZO		ABRIL	
EQUIPO	1	1	1
EQUIPO	2	2	2
EQUIPO	3	3	3
EQUIPO	4	4	4

MAYO		JUNIO	
EQUIPO	1	1	1
EQUIPO	2	2	2
EQUIPO	3	3	3
EQUIPO	4	4	4

JULIO		AGOSTO	
EQUIPO	1	1	1
EQUIPO	2	2	2
EQUIPO	3	3	3
EQUIPO	4	4	4

SEPTIEMBRE		OCTUBRE	
EQUIPO	1	1	1
EQUIPO	2	2	2
EQUIPO	3	3	3
EQUIPO	4	4	4

NOVIEMBRE		DICIEMBRE	
EQUIPO	1	1	1
EQUIPO	2	2	2
EQUIPO	3	3	3
EQUIPO	4	4	4

□ DESCANSOS

ACTA COMPLEMENTARIA

Anticipos vivienda.-Se compromete un montante total para 1986 y 1987, en toda la Sociedad, con el fin de atender las solicitudes de anticipos de vivienda, por un importe de 75.000.000 de pesetas, cada año.

Suplemento de la prima global de producción (P. G. P.) para 1986.-Si el promedio de la P. G. P. abonada en cada Centro en el periodo enero/noviembre de 1986 es igual o superior a 3.665 pesetas/punto que corresponde al valor $k=1$, en el mes de diciembre se abonará a cada trabajador un suplemento equivalente a (un mes de P. G. P.) 3.665 pesetas por el número de puntos de su escalón de calificación.

Relevo «R».-Los titulares de los puestos que realizan su jornada de trabajo en el relevo «R» de calendario de trabajo a turno total, que figura como anexo IV de este Convenio, percibirán por cada hora de trabajo 28 pesetas.

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	421	486
B, C, D	452	523
E, F, G	486	564
H, I, J	514	603
K, L, M	643	725
N, O, P	765	916

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.

Aclaración al artículo 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 corresponda al puesto ocupado. En este caso queda sin efecto el párrafo cuarto del artículo.

Prioridad de ocupación.-Siguiendo 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.

Complemento especial de productividad.-Se establece para 1987 un complemento especial de productividad sobre las siguientes bases:

El importe de este complemento estará comprendido entre el 0,50 y el 0,75 por 100 del total de la tabla de remuneraciones mínimas garantizadas anuales, para cada escalón, aplicados en 1986 (o los revisados, caso de que la revisión por I. P. C. proceda), en función de los objetivos de productividad que se fijen en cada Centro, de acuerdo con su presupuesto.

Los parámetros que se tomarán como base de cálculo de este complemento serán:

- Fabricación
- Expediciones.

de tal forma que si el coeficiente resultante de

$$\frac{\text{Fabricaciones buenas reales}}{\text{Fabricaciones buenas previstas}} \times \frac{\text{Expediciones reales}}{\text{Expediciones previstas}}$$

es igual o superior a 1 se percibirá el siguiente complemento:

- 1, 0,50 por 100 de las tablas.
- 1,01, el 0,55 por 100 de las tablas.
- 1,02, el 0,60 por 100 de las tablas.
- 1,03, el 0,65 por 100 de las tablas.
- 1,04, el 0,70 por 100 de las tablas.
- 1,05, el 0,75 por 100 de las tablas.

Las respectivas direcciones de los Centros comunicarán en diciembre de 1986 los datos de base de este complemento que permitan el seguimiento puntual de la evolución del complemento especial de productividad.

Para los Centros no fabriles (Madrid, Delegaciones y Depósitos), el coeficiente se calculará tomando los que hayan resultado en los diferentes Centros fabriles ponderados en función de la plantilla fija afectada por el Convenio al 30 de noviembre de 1987. A este coeficiente resultante se le aplicará el porcentaje que le corresponde, de acuerdo con la escala anterior.

Este complemento se abonará de una sola vez en el mes de diciembre de 1987, con los datos acumulados de enero a noviembre de 1987.

Este complemento, no incluido en Convenio, se establece a modo experimental para 1987.

Movilidad funcional.-Ambas partes son conscientes de que, por necesidades de la organización de trabajo, es preciso, en determinados casos, que algún o algunos trabajadores deban prestar sus servicios, temporal o definitivamente, en otro puesto de trabajo del mismo Centro distinto al que habitualmente vengán desempeñando.

Las Direcciones de los Centros y los representantes de los trabajadores, a la vista de las razones que motiven la movilidad, los puestos afectados y duración del cambio, negociarán las normas a seguir en cada caso.

Comisión Paritaria de interpretación del Convenio (composición).-Consolidada la integración del Centro de Alcalá, Roclaine en Azuqueca de Henares, en la primera reunión de la Comisión Paritaria se ajustará la composición de la misma a la nueva distribución de los Centros de la Sociedad.

24724 RESOLUCION de 27 de agosto de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Agencia Efe, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Agencia Efe, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 9 de junio de 1986, de una parte por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la mismas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 27 agosto de 1986.-El Director general, P. A., el Subdirector general de Reestructuración de Empresas, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO DE LA «AGENCIA EFE, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. **Partes contratantes.**-El presente Convenio Colectivo se concierne entre «Agencia Efe, Sociedad Anónima» y sus trabajadores, mediante sus respectivas representaciones.

Art. 2. **Ámbito territorial.**-Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los Centros de trabajo de «Agencia Efe, Sociedad Anónima» constituidos y que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia.

Se entiende por Centro de trabajo aquella unidad de producción y servicio que, de acuerdo con las finalidades de la Empresa, realice actividades características de ésta.

Art. 3. **Ámbito personal.**-El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal que actualmente presta sus servicios en «Agencia Efe, Sociedad Anónima» o que ingrese en la misma durante su vigencia, cualesquiera que fuesen sus cometidos.

Quedan expresamente excluidos:

- a) El Presidente y Director general y el Gerente.
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- c) Los colaboradores y corresponsales excluidos de relación laboral.
- d) El personal perteneciente a Empresas concesionarias de servicios que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de arrendamiento o prestación de servicios con «Agencia Efe, Sociedad Anónima».
- e) El personal contratado en el extranjero para prestar sus servicios fuera del Estado español.

Art. 4. **Ámbito funcional.**-El Convenio afecta a todas las actividades de la Empresa, entendiéndose por tales la obtención y distribución de información española e internacional y cuantos