

Queda bien entendido que de ser preciso el turno, o alguno de sus componente el sábado para suplencias, recibiría el resto de horas como extraordinarias y la media prima de festivo.

En el supuesto de que el sábado fuera fiesta oficial, no se recuperará hora alguna.

14772 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se acuerda homologar los Convenios Colectivos de aplicación para el personal empleado, personal obrero y Servicios Centrales de la Empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.».

Vistos los expedientes relativos a los Convenios Colectivos de aplicación para el personal empleado, personal obrero y Servicios Centrales de la Empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, Sociedad Anónima», y

Resultando que con fecha 4 y 23 de marzo de 1979 presentó la Empresa escritos, acompañados de los textos para los Convenios Colectivos del personal empleado, personal obrero y personal de Servicios Centrales, y de las actas aprobatorias de fecha 8 de marzo del mismo año, y requerida la Empresa, con suspensión del plazo del artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, el 24 de abril remitió las hojas estadísticas de las masas salariales brutas;

Resultando que, de conformidad con lo preceptuado en el Real Decreto 2171/1979, de 19 de enero, sobre homologación de los Convenios Colectivos de Trabajo, una vez hecho el oportuno estudio económico en cumplimiento de lo que se dispone en el Real Decreto-ley 49/1978, de 23 de diciembre, se elevó a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, cuyo alto Organismo, en su reunión del 12 de mayo de 1979, dio su conformidad a los citados Convenios;

Considerando que esta Dirección General es competente para proceder a la homologación de los tres Convenios, suscritos por las partes, así como para disponer la inscripción en el Registro correspondiente y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a tenor de lo establecido en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y en el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que los presentes Convenios de la Empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.», a cuya homologación dio su conformidad la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, en su reunión del 12 de mayo de 1979, se ajusta a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en las disposiciones citadas, y de manera especial en el Real Decreto-ley 49/1978, de 23 de diciembre, sobre política salarial y de empleo, en cuanto al crecimiento salarial previsto para el año 1979 y modo de practicar éste; igualmente, en sus restantes disposiciones no se observa violación alguna a normas de derecho necesario, por lo que procede su homologación;

Vistos los textos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Dirección General ha resuelto:

1.º Homologar los tres Convenios Colectivos para personal obrero, personal empleado y personal de Servicios Centrales de la Empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.».

2.º Notificar esta resolución a los representantes sociales y económicos de la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, por tratarse de resolución homologatoria, no cabe recurso alguno en vía administrativa.

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de mayo de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Representantes sociales y económicos de la Empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.».

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «VIDRIERIAS ESPAÑOLAS VICASA, S. A.», AÑO 1979, PARA EL PERSONAL OBRERO

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCION I. OBJETO

Artículo 1.º El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre «Vidrierías Españolas Vicasa, Sociedad Anónima», y el personal incluido en el ámbito del mismo, según el artículo siguiente.

SECCION II. AMBITO DE APLICACION

Art. 2.º *Personal*.—El presente Convenio afectará al personal encuadrado en el grupo IV del artículo 52 de la vigente Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Art. 3.º *Territorial*.—Las normas del Convenio serán de aplicación en los centros de trabajo que la Sociedad «Vidrierías Españolas-Vicasa, S. A.», tiene instalado en Jerez de la Frontera (Cádiz), Gijón (Asturias), Alcalá de Guadaíra (Sevilla), La

Granja (Segovia), Azuqueca de Henares (Guadalajara), Burgos y Zaragoza.

Art. 4.º *Temporal*.—El presente Convenio tendrá una duración de un año, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1979 y finalizando el día 31 de diciembre de 1979.

Art. 5.º *Prórroga*.—Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio, se entiende prorrogado de año en año si no es denunciado, en la forma que legalmente se establezca, por cualquiera de las partes con una antelación de tres meses a la fecha señalada para su expiración.

SECCION III. COMPENSACION, ABSORCION Y VINCULACION A LA TOTALIDAD

Art. 6.º *Compensación*.—Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituirán en su totalidad a las actualmente vigentes en los centros de trabajo a quienes afecta, ya que, examinadas en su conjunto, las disposiciones del Convenio son más beneficiosas que las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor.

No obstante, si existiera algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que se establecen en el Convenio para el personal de su mismo escalón, se le respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal.

Art. 7.º *Absorción*.—En el supuesto de que en el futuro se acuerden, por disposición legal, condiciones superiores a las contenidas en este Convenio, se estará, en cuanto a la absorción de las cantidades fijadas en las cláusulas de retribución, a lo que determina las disposiciones legales vigentes, o las que en lo sucesivo se dicten, efectuándose en cualquier caso el cómputo global anual para la determinación de las compensaciones que procedan.

Art. 8.º *Vinculación a la totalidad*.—Ambas partes convienen expresamente en que las normas que aquí se fijan serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a las revisiones de las condiciones económicas (capítulo VI, artículo 62).

En el caso de que alguna de las normas pactadas resultaran alteradas al ser homologado el Convenio por la autoridad laboral competente, la Comisión Deliberadora deberá acordar, en su reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial o tal modificación obliga a una nueva reconsideración del texto del Convenio.

CAPITULO II

Interpretación y vigilancia

Art. 9.º *Interpretación*.—La interpretación de lo pactado en este Convenio corresponde a la autoridad laboral que lo haya homologado; sin perjuicio de ello, la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo siguiente deberá ser consultada en cada caso, y si su dictamen es admitido por ambas partes, se aceptará la interpretación que dé al caso consultado.

Art. 10. *Comisión Paritaria*.—La Comisión Paritaria actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Art. 11. *Composición*.—La Comisión Paritaria establecida en el artículo anterior estará formada por siete miembros titulares por la representación social y por siete miembros de la económica.

Los miembros de la representación social serán nombrados uno por cada centro de los incluidos en este Convenio que hayan tomado parte en la Comisión Deliberadora del mismo.

Siempre que la parte social lo considere oportuno, podrá asistir a las reuniones un miembro más por cada fábrica, designado éste por el Comité de Empresa respectivo.

Igualmente, la parte económica, si lo considera necesario, podrá designar el mismo número de asistentes que la parte social, con las mismas características.

Las reuniones de esta Comisión serán presididas por el Presidente de las deliberaciones del Convenio, al cual se citará oportunamente.

Art. 12. *Funciones específicas*.—Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Vigilar el cumplimiento de las obligaciones, tanto las aceptadas por la Empresa como las asumidas por los trabajadores.

b) Ejercitar las funciones de conciliación señaladas en las disposiciones que regulan los conflictos colectivos de trabajo cuando éstos se refieran a temas regulados por el presente Convenio.

c) Conocer de las cuestiones que sobre los apartados anteriores le sean sometidas, tanto por la representación social como por la económica.

d) Elevar consulta, si lo considera oportuno la mayoría de los miembros de una cualquiera de las representaciones de la Comisión, ante la autoridad laboral competente, sobre los puntos del Convenio que consideren precisas alguna aclaración.

Art. 13. *Normas de actuación*.

a) Reuniones ordinarias.—La Comisión Paritaria se reunirá cada tres meses, previa convocatoria de su Presidente.

En tales reuniones ordinarias los Vocales representantes de las partes social y económica darán cuenta de la marcha de aplicación del Convenio y de las dificultades que se hubieran podido presentar, emitiendo su opinión para la solución de tales dificultades. La primera reunión tendrá por finalidad la de compulsar el texto publicado en el «Boletín Oficial del Estado», para corrección de erratas si fuera necesario.

b) Reuniones extraordinarias.—Además de las reuniones ordinarias se podrán celebrar otras extraordinarias, previa convocatoria del Presidente, o a instancia de la mayoría de los Vocales de cualquiera de las representaciones.

En estas reuniones sólo se tratarán los asuntos que figuran en el orden del día, que se establecerá con carácter previo y se acompañará a cada citación.

Los Vocales serán citados en el domicilio de la Empresa y con una antelación de tres días para que puedan preparar sus propuestas sobre los puntos del orden del día.

Art. 14. *Acuerdos de la Comisión Paritaria.*—Los acuerdos de la Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante cuando se adoptan por mayoría simple dentro de cada una de las dos partes, social y económica, siendo ambas coincidentes; caso de no lograrse el acuerdo sobre una cuestión determinada se someterá el punto en litigio a la autoridad laboral que homologó el Convenio, para su interpretación.

CAPITULO III

Ingresos, organización del trabajo, promoción y calificación del personal

SECCION I. CONTRATACION

Art. 15. *Condiciones de ingreso.*—Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, la Dirección lo comunicará a los representantes del personal con una antelación mínima de quince días antes de las pruebas, indicando el número de puestos a cubrir.

Los periodos de prueba se computarán, caso de ser superados, a efectos de vacaciones, antigüedad, etc., exceptuando a Aprendices y Pinches.

Las condiciones a exigir en el ingreso serán fijadas por una Comisión Paritaria nombrada al efecto en cada uno de los centros, compuesta de tres miembros de la parte social, integrantes del Comité de Empresa, y tres miembros de la representación económica. Caso de no existir acuerdo entre los miembros de esta Comisión decidirá la Dirección del Centro oídas las partes.

Art. 16. Una vez finalizado el periodo de prueba, y para su admisión definitiva en plantilla, la Dirección comunicará al trabajador el escalón de calificación con que se admite y la remuneración garantizada que le corresponda. También se comunicará la categoría profesional y la descripción del puesto de trabajo.

SECCION II. ORGANIZACION

Art. 17. De conformidad con lo establecido en la Ley de Convenios Colectivos, es facultad exclusiva de la Empresa la organización del trabajo, siendo nulas las cláusulas que impliquen disminución de la libertad individual y de los derechos sociales del trabajador, o de las facultades de dirección y disciplina propias de la Empresa.

Así reconoce expresamente la Comisión Deliberadora del Convenio, cumpliendo con ello lo dispuesto en el artículo cuarto de la Ley de 19 de diciembre de 1973 y en el artículo 7.º de la Ordenanza Laboral vigente para las Industrias de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

De los cambios y traslados permanentes y sanciones que afecten al personal incluido en este Convenio se informará previamente al Comité de Empresa, pudiendo éste dictaminar sobre la conveniencia o no de dichos cambios, traslados o sanciones.

De acuerdo con las leyes vigentes, se procederá a la elección de los representantes en el Consejo de Administración, y en lo futuro se regirá esta elección por la normativa legal vigente en cada momento.

Con independencia de la información que los Comités de Empresa deban recibir según las disposiciones legales en vigor, ambas representaciones, conscientes de la necesidad de aumentar el nivel de participación de los trabajadores en la Empresa, acuerdan crear una Comisión (será de tres miembros, preferentemente pertenecientes al Comité de Empresa) con las siguientes funciones:

1.ª Dará su opinión sobre las posibles previsiones económicas, técnicas y sociales que en este orden se determinen en cada centro, para someterla a la Dirección, al menos trimestralmente.

2.ª Promocionar y participar en las reuniones departamentales y a nivel de sección o talleres, a fin de resolver la problemática de cada sector en común con el mando.

Art. 18. *Definiciones.*

a) Puestos de trabajo.—Es el conjunto de funciones y actividades normales que se desempeñan en un trabajo dentro del proceso de producción de la Empresa.

b) Análisis de los puestos de trabajo.—Se ajustará a lo indicado en el método de valoración, hecha abstracción de la persona que ocupe cada puesto.

c) Trabajo correcto individual.—La actividad que se exige 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 medidas aceptados por la O. I. T. En cada departamento existirá una descripción de los puestos de trabajo afectados al mismo, a la disposición de los diferentes titulares de cada puesto.

SECCION III. CALIFICACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Art. 19. *Normas de calificación.*—La determinación del escalafón de calificación que a cada puesto corresponde se realizará por aplicación del método de valoración aprobado por ambas partes.

Toda promoción dentro del mismo puesto de trabajo deberá realizarse exclusivamente por aplicación de dicho método.

La aplicación de este método sustituye a cualquier sistema de calificación y clasificación que hubiera existido anteriormente en la Empresa.

Art. 20. La calificación de los puestos de trabajo es un procedimiento científico para establecer una jerarquización de los mismos, basándose en criterios objetivos del trabajo realizado, con abstracción del titular que ocupa el puesto.

Art. 21. Es facultad de la Empresa el estudio y calificación de puestos de trabajo en la misma, lo que realizará a través de sus correspondientes servicios técnicos y de organización.

En las descripciones de todos los puestos de trabajo, y antes de la conformidad del titular, un representante de la Comisión de Valoración, por la parte social, comprobará, con el tiempo necesario, el estudio previo de la descripción y efectuará sobre la misma las correcciones que considere oportunas, que deberán ser confirmadas por el Jefe del Departamento del puesto de trabajo antes de que el servicio técnico de valoración efectúe la calificación.

Art. 22. *Comisión de Valoración.*—La Comisión de Valoración actuará en todas aquellas revisiones de calificación de puestos y «factores de indemnización», bien a propuesta de la Empresa, bien a propuesta del Comité de Empresa o bien a propuesta de un productor cuando anteriormente se le haya hecho la valoración de su puesto de trabajo.

La Comisión de Valoración se ocupará de la calificación de todos los puestos de trabajo de nueva creación que afecten al personal incluido en este Convenio.

La Comisión estará constituida por:

- a) El Director o persona en quien delegue.
- b) Tres productores designados por el Comité de Empresa.
- c) Dos representantes designados por la Dirección, uno de los cuales será un responsable del Departamento del puesto a valorar.

Las decisiones de la Comisión de Valoración serán aplicables cuando exista unanimidad o mayoría en el resultado obtenido.

Si existiera empate en el resultado obtenido, la Comisión establecerá un acta-informe, que someterá a la apreciación de la Dirección del Centro, que decidirá.

Si el trabajador afectado no estuviera de acuerdo con el dictamen final, podrá recurrir a la autoridad laboral.

Art. 23. *Método de valoración.*—La Dirección de la Empresa entregará a la Secretaría del Comité de Empresa y a cada miembro de la Comisión de Valoración un método de valoración y los detalles necesarios para la aplicación de dicho método, así como forma de aplicación, redacción de análisis, descripción del empleo, detalle de las operaciones y asignación de escalones.

Los representantes del personal y los miembros de la Comisión de Valoración se hacen responsables del conocimiento, depósito y custodia del método de valoración para uso exclusivo en defensa de los intereses de los trabajadores.

Art. 24. *Actualización de valoración.*—Con el fin de llevar a cabo una actualización de la valoración de los puestos de trabajo realizada por el método aprobado en Convenio, se procederá del modo siguiente:

1.º A partir del 1 de enero de 1979 quedarán adscritos todos los grados actuales a las letras correspondientes en la forma que se especifica en el laudo recientemente otorgado a los cuatro Centros, anteriormente agrupados en un solo Convenio.

2.º La Comisión de Valoración de cada Centro procederá a valorar conforme al método aprobado en el Convenio, valorando el número de puestos a que dé lugar hasta el 20 de abril.

3.º A partir de esta fecha se reunirán las Comisiones de Valoración de cada Centro, con el fin de unificar criterios y confrontar resultados.

4.º Toda variación experimentada en la valoración que sea como consecuencia de un cambio físico de puesto de trabajo tendrá efectos desde el momento que se produzca dentro del plazo de 1 de enero de 1979 al 31 de diciembre de 1979.

Toda variación experimentada en la valoración que sea como consecuencia de un cambio de funciones en el puesto de trabajo tendrá efectos desde el momento que se produzca dentro del plazo de 1 de mayo de 1979 al 31 de diciembre de 1979.

Toda variación experimentada en la valoración que sea como consecuencia de la aplicación y puesta en marcha del nuevo método tendrá efectos a partir del 1 de septiembre de 1979.

SECCION IV. CALIFICACION

Art. 25. *Escalones de valoración.*—De conformidad con los resultados obtenidos por la aplicación del método de valoración de puestos de trabajo quedan calificados los puestos de trabajo de la Empresa, correspondientes al personal afectado por este Convenio, dentro de una escala de nueve escalones.

Únicamente a efectos de cotización a la Seguridad Social los escalones de valoración quedan equiparados a las categorías de Ordenanza, según la siguiente tabla:

Escalón A: Peón ordinario.
Escalón B: Peón especializado.
Escalón C: Oficial 3.^a o Ayudante.
Escalones D y E: Oficial 2.^a
Escalones F a H: Oficial 1.^a
Escalón I: Capataz de Oficial.

A efectos de retribución salarial se estará a lo que resulte de la aplicación del Método de Valoración.

Art. 26. *Garantía personal.*—En el caso de que algún trabajador desempeñe trabajos calificados en escalón inferior al que personalmente tuviese asignado en la fecha de aplicación del presente Convenio, se le garantiza que su retribución no será inferior a la que le correspondería percibir de acuerdo con el escalón consolidado.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será aplicable en los supuestos de incapacidad o ineptitud, que se regirán por las normas legales vigentes o en los de imposición de sanción que lleven aparejada la pérdida de categoría, según la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, y la de escalón que se recoge en este Convenio.

Art. 27. *Tarifas de cotización a la Seguridad Social.*—A efectos de cotización a la Seguridad Social se aplicarán las tarifas unificadas en la forma prevista en la Ley 24/1972, de 21 de junio, y de acuerdo con la siguiente tabla:

Grupos 4.º y 5.º, escalones D a I, tarifa 8.
Grupos 2.º y 3.º, escalones B y C, tarifa 9.
Grupo 1.º, escalón A, tarifa 10.

No obstante lo indicado en la tabla, se seguirá cotizando por la tarifa superior por aquellos trabajadores que la tuvieran consolidada.

SECCION V. PROMOCION

Art. 28. *Definiciones.*

Promoción.—Se define como promoción el cambio de escalón de una calificación inferior a otra superior. Podrá producirse de alguna de las siguientes maneras:

a) Por haber variación de las funciones propias del trabajo en forma tal que modifique la calificación primitivamente asignada.

b) Por cambio de puesto de trabajo debido a la creación de un nuevo puesto, o a la baja de un titular de un puesto existente y sea precisa, a criterio de la Dirección, la designación de otro titular al que se asignará, en las condiciones que más adelante se señalan, el escalón que a su nuevo puesto le corresponde.

Cuando se pretenda amortizar algún puesto de trabajo se comunicará al Comité de Empresa antes de iniciar la tramitación oficial para que emita el correspondiente informe.

Art. 29. *Plazos y condiciones de promoción.*—En el supuesto a) del artículo anterior, y con independencia de las revisiones periódicas de valoración que los Servicios Técnicos de Organización realizaran, cuando un trabajador, junto con una representación del Comité de Empresa, considere que las misiones asignadas a un puesto de trabajo han sufrido variaciones que motiven una revisión, solicitará ésta por escrito al Jefe de su Servicio, acusando recibo éste al interesado y emitiendo su opinión sobre la procedencia o no de la misma en el plazo de dos días hábiles. El Jefe de Servicio tramitará la petición al Departamento de Organización con su opinión al respecto.

En el plazo de cuarenta días, a partir de la fecha de acuse de recibo, la Empresa realizará la valoración, notificando al interesado el resultado.

Se valorarán los puestos por orden cronológico de entrada en los servicios técnicos, comunicándolo a los interesados. Si una vez finalizado el plazo de cuarenta días no se tiene notificación de dicha valoración, automáticamente el interesado pasará al escalón superior al que esté encuadrado. Esto último no surtirá efecto siempre que la Empresa presente un mínimo de diez valoraciones mensuales al Comité de Empresa.

Art. 30. *Convocatorias.*—Cuando se haya de cubrir una vacante se anunciará en el plazo máximo de treinta días, así

como el programa de materias sobre el que versarán las pruebas de aptitud, pudiendo solicitar tomar parte en tales pruebas todos los trabajadores que lo desean, siempre que los que se presenten sean de igual o inferior categoría.

La Empresa se compromete a pasar aviso a todos aquellos trabajadores que en el momento de la convocatoria se encuentren desplazados y en baja por I. L. T. y a los que estén de vacaciones y hubieran expresado previamente su interés al Servicio de Asuntos Sociales.

En ningún caso el plazo de tiempo entre la convocatoria y las pruebas de aptitud deberá ser inferior a veinte días ni superior a treinta días.

Art. 31. *Tribunales calificadoros.*—El Comité de Empresa designará a dos trabajadores, que, en unión de otros dos representantes de la Empresa, constituirán los Tribunales calificadoros de las pruebas de aptitud.

El Tribunal participará en todo el proceso.

Art. 32. *Pruebas.*—La apreciación de la aptitud se basará únicamente en los resultados de las pruebas, que podrán consistir en exámenes teóricos, pruebas prácticas y cuando se estime conveniente, pruebas psicotécnicas, para determinar las condiciones de los candidatos en orden a la ocupación adecuada del puesto de trabajo vacante.

Las pruebas del examen no se determinarán antes de las veinticuatro horas de la realización del mismo.

El resultado de las pruebas se comunicará en el plazo máximo de cinco días hábiles.

Art. 33. *Prioridades.*—En igualdad de resultados en las pruebas de aptitud se dará preferencia para ocupar la vacante convocada al trabajador más antiguo en la fábrica.

Los «excedentes» tendrán prioridad para ocupar vacantes, siempre que cumplan las exigencias del puesto a cubrir; en el resto de los casos estarán en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores y para optar a una vacante deberán concurrir a la correspondiente convocatoria.

Una tercera parte de las vacantes se cubrirán prioritariamente con el personal más antiguo del Departamento, siempre que demuestre mediante prueba práctica su aptitud.

Se entiende por antigüedad la del Departamento y, en caso de igualdad, la antigüedad en la fábrica.

Las vacantes producidas en cada Departamento serán acumulativas.

También este tipo de vacantes serán anunciadas. Los interesados deberán inscribirse para tener opción.

El Comité de Empresa estará informado de los excedentes que en cada momento existan en su Centro de trabajo.

Art. 34. *Formación y consolidación.*—Superada la prueba de selección, el aspirante mejor calificado pasará un periodo de formación y posteriormente de consolidación, variable según su escalón de origen y la importancia del futuro puesto.

La Comisión Deliberadora acuerda que los periodos de formación y consolidación para la promoción a escalones superiores tengan la consideración de preparación para el ascenso a que hace referencia el último párrafo del artículo 112 de la Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Los periodos de formación y consolidación serán fijados por el Tribunal calificador, no pudiendo el segundo exceder de tres meses.

Art. 35. *Trabajos de calificación superior.*—En los casos de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de tres meses (se puede contar o considerar continuados, o por el contrario, alternativamente, a lo largo de un año), el trabajador de mayor escalón y dentro de éste, el de más antigüedad del sector de actividad, será destinado a ocupar un puesto de escalón superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad laboral transitoria, permisos y excedencias forzosas. En estos últimos supuestos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación del puesto.

En caso de incapacidad laboral transitoria, cuando ésta derive en una invalidez provisional o permanente, el trabajador, que está sustituyendo habitualmente, consolidará a partir de este momento el escalón del puesto que sustituye.

En el caso de sustituciones por vacaciones por el personal fijo de fábrica se considerará la consolidación cuando hayan pasado cinco meses, continuados o alternativamente, dentro del periodo de doce meses consecutivos, sustituyendo el mismo tipo de puesto.

Art. 36. *Trabajos de calificación inferior.*—La Empresa por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, notificándolo a los representantes del personal en el menor plazo de tiempo posible, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de calificación inferior a las que tenga reconocidas, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional.

El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que su calificación y función anterior le corresponda.

En los supuestos de reparaciones de instalaciones, finales de campaña o casos similares, los trabajadores «excedentes» podrán ser destinados a puestos de escalón inferior, sin que

puedan negarse a ocuparlos en tanto duren las circunstancias que lo motivaron.

Durante este tiempo devengarán la remuneración que les corresponda, de acuerdo con el artículo sobre garantía personal.

Art. 37. *Trabajos de igual categoría.*—A salvo de lo dispuesto para los trabajos de categoría superior o inferior, ningún trabajador podrá ser destinado, sin su conformidad, a otro puesto que no sea el suyo habitual, con la excepción de quince días al año improrrogables, siempre que se cumpla la condición de que en su puesto habitual exista trabajo.

SECCION VI. FORMACION

Art. 38. *Formación.*—Ambas representaciones consideran totalmente necesario la formación y el perfeccionamiento profesional de todo el personal de la Empresa y por ello acuerdan:

1.º Los gastos de cursillos, viajes, estancias y salarios serán financiados por la Empresa, siempre y cuando no existan financiaciones de Organismos estatales o paraestatales, asociaciones privadas, etc.

2.º Las acciones de formación se orientarán a tres fines:

- a) Elevación de nivel cultural de los trabajadores.
- b) Mejoramiento del nivel profesional de los trabajadores.
- c) Formación económica y social de los trabajadores, principalmente de los representantes del personal.

3.º Se crea una Comisión Paritaria en cada centro, formada por tres miembros de cada representación, con las siguientes misiones:

- a) Establecimiento del plan de formación.
- b) Control y evaluación de los cursos realizados.

4.º Para contribuir al propio perfeccionamiento, el personal que asista a cursos, fuera de sus horas de trabajo, promovidos por la Comisión y relativos a los apartados b) y c), punto segundo, aportarán el 50 por 100 de ese tiempo; el otro 50 por 100 será retribuido como corresponda a horas extraordinarias, en concepto de estímulo a la formación. Cualquier trabajador que desee mejorar la formación profesional, relativa a su puesto de trabajo, mediante cursos de formación no promovidos por la Comisión, podrá realizar dichos cursos percibiendo de la Empresa una ayuda económica que será reflejada en el capítulo de ventajas sociales.

Art. 39. *Premios de formación.*—La Empresa podrá conceder cada año premios de formación a aquellos productores que se distinguen notablemente por su esfuerzo y resultados conseguidos en los cursillos o acciones promovidas por la Comisión, así como por propia iniciativa del personal, en Centros de enseñanza oficial o libre.

La Dirección, junto con la Comisión, se obligará a estudiar el cambio de horario de trabajo de todos aquellos trabajadores que realicen estudios oficiales o promovidos por la Comisión, siempre y cuando justifiquen su matrícula y asistencia.

CAPITULO IV

Condiciones de trabajo

SECCION I. HORARIOS. JORNADAS DE TRABAJO

Art. 40. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio y al que se corresponde la retribución fijada en el mismo, excepción hecha del que presta servicio a turno total, será de 2.124 horas efectivas anuales, considerándose incluidas en este total de horas los festivos oficiales y las vacaciones. Por tanto, quedan suprimidas las fiestas extraoficiales y demás peculiaridades de los centros que se venían disfrutando, en lo que a horario se refiere.

Para el personal a turnos, la jornada de trabajo será de cuarenta y dos horas semanales y se computará por ciclos de veintiocho días, en cada uno de los cuales trabajará un total de ciento sesenta y ocho horas, estando obligado a trabajar los días que les corresponda por su calendario, según el anexo IV.

Si la marcha del centro lo permite, la diferencia de horario con los de jornada normal se descansará.

Art. 41. *Modalidad de jornada.*—A efectos de determinar la modalidad de trabajo para el personal en jornada de mañana y tarde, los horarios se fijarán en cada centro, previo acuerdo del Comité con la Dirección, respetándose en todos los casos el cómputo total de horas pactadas anuales.

Durante la época de verano (1 de junio a 30 de septiembre) se disfrutará de jornada continuada, con media hora de descanso intermedia, computable como de trabajo.

La modalidad de la jornada a turnos será la que para ciclos de veintiocho días figura como anexo al presente Convenio.

SECCION II. VACACIONES

Art. 42. *Duración.*—Durante la vigencia del presente Convenio, el personal afectado por él disfrutará las vacaciones anuales de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Veintitres días laborables, descontando sábados, domingos y festivos para todo el personal.

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

c) Se considera como período normal para el disfrute de las vacaciones el comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, salvo posibles corrimientos de fechas que se puedan pactar en cada centro de trabajo.

Las vacaciones se disfrutarán de forma rotativa. Sin embargo, las características de la marcha continua en la industria del vidrio, sus campañas de fabricación y paradas para reparación de turnos puede hacer necesaria la modificación del período establecido; estos casos serán estudiados por la Dirección y el Comité de cada Centro.

El planning de vacaciones por centro se presentará el día 1 de marzo, salvo este año que se ha de presentar el día 31 de marzo.

Si algún trabajador viera interrumpidas sus vacaciones por necesidades de la Empresa, no le contarán los días que haya disfrutado en este período.

Art. 43. *Retribución en vacaciones.*—El salario a percibir por el trabajador durante el período de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviera en activo, de acuerdo con lo que se establece en el artículo 95, octavo, párrafo segundo, de la vigente Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica, incluyendo en las excepciones el complemento personal anual. En ningún caso la percepción en el período vacaciones podrá ser inferior a la cantidad que le correspondería percibir al trabajador si estuviera en activo.

CAPITULO V

SECCION I. RETRIBUCION GARANTIZADA

Art. 44. El salario mínimo anual garantizado para el personal soltero, sin antigüedad, mayor de dieciocho años, que preste servicios durante todo el año, cumpliendo el número de horas anual previsto en el artículo 40, será el indicado en el anexo número I.

Art. 45. *Prima.*—El régimen de prima será de tipo global por objetivos y será percibido por todo el personal incluido en este Convenio. La cuantía de la prima mínima garantizada será la siguiente, según el escalón de la calificación que a cada operario corresponda.

Escalón	Mínimo mes garantizado	Coefficiente aplicación
Escalón A	1.325 (coeficiente 1)	1,5
Escalón B	1.325 (coeficiente 1)	2,—
Escalón C	1.325 (coeficiente 1)	2,—
Escalón D	1.325 (coeficiente 1)	2,—
Escalón E	1.325 (coeficiente 1)	2,—
Escalón F	1.325 (coeficiente 1)	2,25
Escalón G	1.325 (coeficiente 1)	2,5
Escalón H	1.325 (coeficiente 1)	2,5
Escalón I	1.325 (coeficiente 1)	2,5

Art. 46. *Fórmula de prima.*—La fórmula de prima y sus condiciones de aplicación será comunicada por la Dirección al Comité de Empresa en cada centro.

Para facilitar el conocimiento del cálculo de la confección de la prima, el Comité de Empresa destacará a dos de sus miembros.

Art. 47. *Condiciones de aplicación.*—La prima se devengará por hora normal efectivamente trabajada, y en caso de ausencia, se abonará en las licencias legales. Para los casos de I. L. T. se abonará según se regula en el capítulo de previsión.

Art. 48. *Pérdida de la prima.*—La prima podrá ser suprimida total o parcialmente como sanción en los casos de faltas graves o muy graves, previstas y calificadas como tales en la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, y especialmente en el supuesto de faltas injustificadas de asistencia. La Empresa, junto con el Comité de Empresa, determinará el tipo de sanción a imponer cuando se suprima la prima. La aplicación de las sanciones tendrá que ser notificada por escrito a los trabajadores, expresando los motivos y señalando el período durante el cual será suprimida la prima, período que en ningún caso podrá exceder de un mes.

SECCION II. RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

Art. 49. *Antigüedad.*—Las percepciones por antigüedad se registrarán por las tablas que figuran como anexo número II, confeccionado de acuerdo con los escalones de valoración de puesto.

SECCION III. RETRIBUCIONES DIFERIDAS

Art. 50. *Gratificaciones reglamentarias.*—Las gratificaciones reglamentarias de julio y Navidad se abonarán en razón de las cantidades que para cada escalón se incluyen en el anexo número I, incrementadas con la antigüedad mensual que a cada trabajador le corresponda y la parte proporcional de la P. G. O., obtenida de las percepciones por este concepto durante los seis meses anteriores a la fecha de la gratificación.

La Empresa pondrá a disposición del Comité de cada centro la cantidad equivalente a lo que supongan las gratificaciones reglamentarias del personal que se encuentre en situación de Servicio Militar.

Art. 51. *Participación en beneficios.*—En cumplimiento de lo establecido en el artículo 121 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, y dentro del mes de marzo de cada año, en concepto de participación en beneficios, se abonarán a todo el personal incluido en este Convenio las cantidades que figuran en el anexo número I, incrementadas por la antigüedad que a cada trabajador le corresponde (6 por 100 sobre la antigüedad percibida en los doce meses anteriores o trescientos sesenta y cinco días).

Art. 52. *Condiciones de atribución.*—Tendrán derecho a la percepción de la participación en beneficios los trabajadores que ostenten la condición de fijos en la Empresa. El trabajador eventual que preste servicios por más de seis meses la percibirá en proporción al tiempo trabajado.

Los trabajadores dados de alta como fijos durante el año percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado hasta el 31 de diciembre del año anterior al del cobro.

En los casos de ausencia por enfermedad, se abonará íntegramente el tiempo en que el productor percibe la prestación económica de la Seguridad Social por el concepto de Incapacidad Laboral Transitoria.

Seguirán vigentes en cuanto a la compensación de la antigua prima de vacaciones las normas establecidas hasta el momento en el anterior Convenio, aplicándose de acuerdo con las condiciones en él fijadas.

SÉCCION IV. RETRIBUCIONES ESPECIALES

Art. 53. *Plus de trabajo nocturno.*—Se entiende por trabajo nocturno el realizado entre las veintidós y las seis horas, a efectos de lo establecido en este artículo.

Se fija un plus por noche trabajada de ocho horas de duración de 107 pesetas/noche.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus proporcionalmente el tiempo trabajado. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se pagará el suplemente correspondiente a toda la noche.

Quedan exceptuadas de este plus las horas extraordinarias, ya que al fijar su valor se han tenido en cuenta todos los suplementos.

Art. 54. *Plus de turnicidad.*—Se establece un plus para compensar el trabajo a turno en los casos y en las cuantías diarias que se fijan a continuación.

A) Turno total.

Trabajadores que realizan su trabajo a tres turnos de ocho horas (mañana, tarde y noche), incluyendo festivos y domingos con descanso semanal compensatorio, percibirán por cada día trabajado efectivamente en estas condiciones las siguientes cantidades mensuales o parte proporcional a los días trabajados en tal situación, según el escalón de calificación:

Escalones	Importe mensual (12 meses) — Pesetas/mes
A y B	6.581
C	6.647
D y E	6.733
F, G y H	6.847
I	6.972

En las cantidades que figuran en el cuadro anterior están comprendidos todos los conceptos que integran el trabajo a turno total (festivos trabajados, plus turno, festivo descansado, domingos trabajados, trabajo nocturno y diferencia horario entre jornada normal y turno), descompuestos según el cuadro anexo V.

B) Otros turnos.

Turno parcial.—Corresponde al personal que realiza su trabajo a tres turnos de ocho horas (mañana, tarde y noche), con descanso en domingos y festivos, percibiendo por día efectivamente trabajado en estas condiciones 29 pesetas/día.

Turnos especiales.

Personal que realiza su trabajo en dos turnos de ocho horas, siempre que uno de ellos sea o no de noche, incluyendo festivos y domingos con descanso semanal compensatorio, percibirán por cada día de trabajo así prestado la siguiente cantidad: 27 pesetas/día.

Personal que realiza su trabajo en dos turnos de ocho horas, siempre que uno de ellos sea de noche, en departamentos o puestos que descansan los domingos y festivos, percibirán por cada día así trabajado la siguiente cantidad: 21 pesetas/día.

Personal que realiza su trabajo en dos turnos de ocho horas alternativos de mañana y tarde, percibirán por cada día efectivamente así trabajado la siguiente cantidad: 21 pesetas/día.

Personal que realiza su trabajo en un turno de ocho horas por imperativos del servicio, con descanso en domingos y festivos, exceptuándose el tiempo comprendido en la jornada de verano, percibirá por cada día así trabajado: 13 pesetas/día.

Art. 55. *Trabajo y descanso en domingos.*—Las percepciones que corresponden a los trabajadores que prestan servicios en domingos, con excepción de los afectados por la modalidad de «turno total», son las siguientes:

a) Trabajadores a turno especial con descanso semanal compensatorio.

Percibirán como suplemento por trabajar en domingos las cantidades siguientes por día trabajado en estas condiciones:

Escalones	Importe pesetas
A y B	270
C y D	290
E	317
F, G y H	349
I	382

En dichas cantidades están incluidos todos los recargos legales.

b) El personal de jornada normal o que habitualmente trabaja a turnos, especial o parcial, con descanso en domingos y festivos, si trabajan en domingo, sin descanso compensatorio, percibirá las horas realmente trabajadas con la retribución que para las horas extraordinarias en domingo y festivos figuran en el artículo 57.

Art. 56. *Trabajo en festivos.*—Las percepciones que corresponden a los trabajadores que prestan servicio en festivos son las siguientes:

a) Trabajadores a turno total.—La retribución por este concepto está incluida en el plus de turnicidad previsto en el artículo 54.

b) Los trabajadores a turno especial o parcial, sin descanso compensatorio del festivo, percibirán, con independencia de la retribución normal que por el hecho de trabajar ese día le corresponde, sin distinción de su escalón de calificación o clasificación profesional, la cantidad de: 2.500 pesetas/ festivo trabajado.

c) Descanso semanal compensatorio en festivos.—Cuando al personal que presta su trabajo en cualquiera de las modalidades descritas le coincida el descanso semanal compensatorio del domingo con un festivo, percibirá por este día, además de la retribución correspondiente al día de descanso, los suplementos que figuran a continuación:

Escalones	Importe pesetas día
A y B	483
C y D	484
E	508
F, G y H	567
I	649

Art. 57. *Horas extraordinarias.*—La Comisión Deliberadora del Convenio, teniendo en cuenta la estructura salarial fijada en el mismo y las características de las diferentes retribuciones, acuerda incrementar en un 14 por 100 el valor de las horas extraordinarias que regían el 31 de diciembre de 1978 en cada uno de los centros afectados por este Convenio, cuyos valores se detallan en el anexo III.

No obstante, y siempre de acuerdo con la legislación vigente en esta materia, serán hechas cuando tengan la naturaleza de verdaderamente imprescindibles y con un criterio restrictivo como contribución a la política general de empleo del país. La Dirección de cada centro pasará mensualmente una nota al Comité de Empresa con información de las horas extra totales realizadas, así como del detalle individual de quienes las realizan y su cuantía.

Art. 58. *Factores de indemnización.*—Al valorar los puestos de trabajo se han tenido en cuenta los factores ambientales en que el trabajo se presta (ruido, toxicidad, penosidad, etc.). Como consecuencia de ello se han fijado unas indemnizaciones para determinados puestos que permitan compensar tales circunstancias ambientales, de acuerdo con un método internacional aplicado en las industrias del vidrio. El resultado de la aplicación de este método ha permitido establecer los distintos factores de indemnización en la forma y cuantía que a continuación se señala:

Factor	Centro de Azuqueca	Centros de Jerez, Gijón, Alcalá de Guadaíra y La Granja	Centros de Zaragoza y Burgos
	Pesetas/hora trabajada	Pesetas/hora trabajada	Pesetas/hora trabajada
1	3,37	3,37	4
2	5,06	5,06	6
3	7,58	7,58	8
4	10,12	10,12	11
Trabajos al fuego	50,00	50,00	50

La indemnización tiene en cuenta las distintas circunstancias que en cada puesto afectado concurren; se devengarán por hora de trabajo efectivamente prestada en tal puesto y será de igual cuantía cualquiera que sea el escalón de calificación.

Estos factores se corresponden a lo establecido en el artículo 116 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica por estar en el supuesto contemplado en el párrafo cuarto de dicho artículo, ya que los factores de indemnización constituyen las bonificaciones allí previstas.

Estos factores se regirán por las siguientes normas:

a) Están asignados al puesto de trabajo, no al titular, de tal forma que si un trabajador es trasladado de un puesto de trabajo que tenga asignado un grado de indemnización a otro puesto que no lo tenga, dejará automáticamente de percibirlo, comenzando a percibirlo el trabajador que lo haya sustituido.

b) Estos factores son dinámicos, es decir, varían periódicamente en función de las variaciones que puedan sufrir las condiciones de trabajo que afecten a cada puesto. Si las condiciones de trabajo mejoran, esta indemnización puede disminuir y en algún caso hasta desaparecer, o viceversa.

SECCION V. ESTRUCTURA GENERAL DE LA RETRIBUCION

Como resumen de lo expuesto en los artículos de retribución, se establecen a continuación los distintos conceptos que la integran:

Art. 59. *Retribuciones garantizadas.*—Son las que perciben todos los trabajadores que prestan servicio todos los días laborales del año, de acuerdo con el escalón de calificación del puesto ocupado y que se corresponden con el cuadro de retribuciones que figuran como anexo a este Convenio.

Distinguimos dentro de ellas dos grupos:

a) *Retribuciones inmediatas.*—Se perciben mensualmente en función de las jornadas trabajadas y son:

1. *Salario Convenio:* Se percibe por días y horas trabajadas y por los domingos y festivos en proporción a los días u horas trabajados en la semana.

2. *Prima global por objetivos:* Se percibe mensualmente en proporción a las horas normales realmente trabajadas y en las ausencias, conforme a lo previsto en el artículo 47.

b) *Retribuciones diferidas.*

1. *Gratificaciones reglamentarias:* Se perciben en la cuantía fijada, una en julio y otra en diciembre (en la primera quincena de los meses citados).

2. *Participación de beneficios:* Se percibe en la primera quincena del mes de marzo de cada año en la cuantía y condiciones establecidas en el artículo 51.

Art. 60. *Plus de profesionalidad.*—Se establece en plus de profesionalidad para los operarios del centro de Azuqueca, comprendidos entre los escalones C e I, inclusive, que desempeñen las profesiones siguientes:

Electricistas generales.
Ajustadores generales.
Soldadores.
Caldereros.
Carpinteros.
Torneros.
Forjadores.
Pintores.
Mecánicos de talleres de Conservación y Mantenimiento.
Mecánicos de cambios.
Ajustadores de moldes.
Soldadores de moldes.
Albañiles.
Fontaneros.
Fresadores.
Grabadores.
Pirometristas.
Verificadores de moldes.

Este plus es por día trabajado y por domingo y festivo en proporción a los días trabajados en la semana, de la cuantía siguiente:

Escalón C, 11,80 pesetas/día.
Escalones D a E, 23,60 pesetas/día.
Escalones F a I, 35,40 pesetas/día.

SECCION VI. DISPOSICIONES GENERALES SOBRE LA RETRIBUCION

Art. 61. Con carácter general, se establecen las siguientes disposiciones sobre el sistema retributivo recogido en este Convenio:

a) En el total fijado por retribución se considerará, en todo caso, incluido el 25 por 100 que pudiera corresponder a la actividad normal en aquellos trabajos que en algún supuesto se estimasen como remunerados con incentivo, tareas, destajos, premios a la producción, etc.

b) Las todas las percepciones incluidas en el sistema de retribución, que se consideren brutas, deberá deducirse la parte que por I. R. P. F. y por cotización a la Seguridad Social pueda corresponder a los trabajadores, de acuerdo con las normas vigentes.

CAPITULO VI

Revisiones

Art. 62. Trimestralmente se revisará la cantidad fijada en la columna total anual mínimo garantizado al 1 de enero de 1979, que figura en el anexo I de este Convenio, con los siguientes incrementos por carestía de vida:

Tres por ciento, a partir de 1 de abril de 1979, y que afectará a los devengos de los meses de abril, mayo, junio y gratificación de julio.

Seis por ciento, a partir de 1 de julio de 1979, y que afectará a los devengos de julio, agosto y septiembre.

Nueve por ciento, a partir de 1 de octubre de 1979, y que afectará a los devengos de octubre, noviembre y diciembre y gratificación de Navidad.

Estos porcentajes girarán siempre sobre la columna de total anual mínimo garantizado al 1 de enero de 1979 y no serán acumulativos.

Si el 1 de julio el I. C. V. supera el 6,5 por 100, se reunirá la Comisión Paritaria para tomar una decisión sobre el asunto.

DISPOSICION ADICIONAL

A la aprobación de este Convenio y con efectos de 1 de diciembre de 1978, se eliminarán de los expedientes personales cualquier nota de sanción o amonestación que afecte al personal incluido en el ámbito del Convenio.

De los trabajadores actualmente en plantilla se levantarán en la misma fecha, y también con efectos 1 de diciembre de 1978, las sanciones en vigor.

En los casos en que se hubiera producido pérdida de categoría con cambio de puesto de trabajo, se recuperará la categoría, pero no el puesto.

DISPOSICION FINAL

La Comisión Deliberadora hace constar expresamente que el conjunto de normas contenidas en este Convenio sustituyen íntegramente a aquellas por las que se venían rigiendo, en todos sus aspectos, la relación laboral del personal a quien afecta, incluido en los Convenios Colectivos Sindicales acordados entre «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.», y el personal a su servicio en los centros de trabajo de:

Jerez de la Frontera (Cádiz).
La Granja de San Ildefonso (Segovia).
Alcalá de Guadaíra (Sevilla).
Gijón (Asturias).
Burgos.
Zaragoza.
Azuqueca de Henares (Guadalajara).

aprobados por las autoridades laborales de las provincias respectivas, ya que las condiciones pactadas en este Convenio son más beneficiosas que las establecidas en los Convenios anteriores.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Previsión

Incapacidad Laboral Transitoria.—En caso de que un trabajador sea dado de baja por el médico de la Seguridad Social, confirmada por el médico de Empresa, como consecuencia de enfermedad común o accidente laboral o no, la Empresa completará hasta el ciento por ciento del salario como si estuviese en activo.

Este complemento se abonará para el personal fijo a partir del primer día de la baja, durante doce meses, prorrogables por seis más, que es el tiempo durante el cual la Seguridad Social concede la prestación económica por Incapacidad Laboral Transitoria.

Durante el anterior período, las gratificaciones reglamentarias de julio y Navidad se percibirán íntegramente en la fecha de su vencimiento.

Unificación

Ambas partes acuerdan que, en un plazo no inferior a dos años ni superior a cuatro años, a partir de enero de 1980, se efectuará la unificación de las tablas salariales de los distintos

centros firmantes del presente Convenio, igulándoles a la curva salarial que al final del citado plazo esté vigente para el personal empleado del centro de Azuqueca de Henares. Para tal fin, la representación económica manifiesta que destinará, a partir de enero de 1980, una cantidad que oscilará entre los 18 y 25 millones de pesetas para el conjunto del personal afectado por el presente Convenio, de tal orma que al terminar el periodo citado de unificación, a igual escalón de valoración de cualquier trabajador de la Sociedad, le corresponda igual cantidad de pesetas en la tabla de salarios de mínimos garantizados.

En principio, la parte económica procurará mantener la misma proporcionalidad en cuanto al abanico salarial de las tablas actualmente en vigor en los escalones de la A a la P.

Complemento personal anual

No será inferior al percibido en 1978.

Recaudación cuota sindical

Por la parte económica no hay inconveniente y se recomienda que en cada centro se negocie este asunto para encontrar una solución viable al mismo.

Cambio de Departamento de Fabricación

Se acuerda que todo trabajador que a los cincuenta años de edad, o veinte de servicio en el Departamento de Fabricación (Sección Soplado o Prensado), se le darán todas las facilidades para pasar a otro Departamento, si es solicitado por el mismo y siempre respetando sus remuneraciones garantizadas.

Modalidad de trabajo

De forma general, se estima que el reparto de jornada sea de noventa días laborables a cuarenta y dos horas/semana y ciento setenta y un días laborables a cuarenta horas/semana, salvo que la Dirección con el Comité de Empresa acordara otra modalidad en cada centro.

Jornada continuada

Se matiza respecto a esta modalidad de jornada que los centros de trabajo que elijan la modalidad de jornada continuada durante todo el año habrá de cumplir la condición de 2.124 horas anuales de trabajo efectivo y que no tendrán derecho a la media hora para descanso.

Mayores de sesenta años

Los trabajadores entre sesenta y sesenta y cinco años de edad tendrán un día más de vacaciones.

ANEXO I

Retribuciones mínimas anuales garantizadas, sin antigüedad, al 1 de enero de 1979

Escalón	Salario Convenio 365 días	P.G.O. (1.325) 14 m.	Gratificaciones reglamentarias sesenta días	Participación en beneficios	Total mínimo anual garantizado al 1-1-79
<i>Centros de Burgos y Zaragoza</i>					
A	407.340	27.825 (1,5)	66.960	7.145	509.270
B	445.300	37.100 (2)	73.200	7.145	562.745
C	465.740	37.100 (2)	76.560	7.645	587.045
D	477.785	37.100 (2)	78.540	8.145	601.570
E	492.020	37.100 (2)	80.880	8.145	618.145
F	516.475	41.738 (2,25)	84.900	8.645	651.758
G	520.125	46.375 (2,5)	85.500	8.645	660.645
H	524.505	46.375 (2,5)	86.220	8.645	665.745
I	552.975	46.375 (2,5)	90.900	9.145	699.395
<i>Centros de Jerez, Sevilla, La Granja y Gijón</i>					
A	440.555	27.825 (1,5)	72.420	7.145	547.945
B	466.105	37.100 (2)	76.620	7.145	586.970
C	479.610	37.100 (2)	78.840	7.645	603.195
D	487.640	37.100 (2)	80.160	8.145	613.045
E	497.130	37.100 (2)	81.720	8.145	624.095
F	513.190	41.738 (2,25)	84.360	8.645	647.933
G	515.745	46.375 (2,5)	84.780	8.645	655.545
H	518.665	46.375 (2,5)	85.260	8.645	658.945
I	537.645	46.375 (2,5)	88.380	9.145	681.545
<i>Centro de Azuqueca</i>					
A	450.775	27.825 (1,5)	74.100	7.145	559.845
B	476.690	37.100 (2)	78.360	7.145	599.295
C	490.195	37.100 (2)	80.580	7.645	613.520
D	498.225	37.100 (2)	81.900	8.145	625.370
E	507.715	37.100 (2)	83.460	8.145	636.420
F	523.775	41.738 (2,25)	86.100	8.645	660.258
G	526.330	46.375 (2,5)	86.520	8.645	667.870
H	529.250	46.375 (2,5)	87.000	8.645	671.270
I	548.230	46.375 (2,5)	90.120	9.145	693.870

ANEXO II

Antigüedad personal obrero (425 días)

Años de servicio	A-B	C	D-E	F-G-H	I
0,6 a 1	1.219	1.237	1.292	1.437	1.546
1 a 2	2.419	2.456	2.565	2.874	3.074
2 a 3	3.765	4.093	4.275	4.784	5.130
3 a 4	5.257	5.730	5.985	6.694	7.167
4 a 5	7.512	8.186	8.531	9.550	10.241
5 a 6	8.567	9.331	9.732	10.896	11.678
6 a 7	9.604	10.477	10.932	12.224	13.333
7 a 8	10.659	11.823	12.115	13.570	14.534
8 a 9	11.714	12.769	13.315	14.898	15.971
9 a 10	12.769	13.915	14.497	16.244	17.408
10 a 11	13.806	15.061	15.698	17.572	18.827
11 a 12	14.861	16.207	16.899	18.918	20.264
12 a 13	15.916	17.421	18.081	20.245	21.701
13 a 14	16.971	18.499	19.281	21.592	23.138
14 a 15	18.008	19.645	20.482	22.919	24.557
15 a 16	19.063	20.791	21.664	24.265	25.994

Años de servicio		A-B	C	D-E	F-G-H	I
16	a 17	20.118	21.937	22.865	25.593	27.431
17	a 18	21.173	23.083	24.047	26.839	28.588
18	a 19	22.210	24.229	25.248	28.267	30.286
19	a 20	23.265	25.375	26.442	29.613	31.723
20	a 21	24.684	26.521	27.631	30.941	33.160
21	a 22	26.294	27.867	28.831	32.287	34.597
22	a 23	27.049	28.813	30.032	33.615	35.707
23	a 24	28.195	29.959	31.214	34.961	37.453
24	a 25	29.286	31.105	32.415	36.289	38.890
25	a 26	29.813	32.251	33.597	37.635	40.327
26	a 27	31.414	33.397	35.816	38.963	41.746
27	a 28	32.355	34.543	35.998	40.309	43.183
28	a 29	33.506	35.689	37.180	41.637	44.620
29	a 30	34.525	36.835	38.381	42.983	46.057
30	a 31	35.616	37.981	39.581	44.311	47.476
31	a 32	36.653	39.127	40.764	45.697	48.913
32	a 33	37.708	40.273	41.964	46.985	50.350
33	a 34	38.745	41.419	43.147	48.331	51.787
34	a 35	39.818	42.565	44.347	49.659	53.206

ANEXO III

Importes horas extraordinarias

Escalón	Centros de Jerez, La Granja, Alcalá Guadaíra y Gijón		Centros de Burgos y Zaragoza		Centro de Azuqueca	
	Hora extraordinaria normal	Hora extraordinaria nocturna y festiva	Hora extraordinaria normal	Hora extraordinaria nocturna y festiva	Hora extraordinaria normal	Hora extraordinaria nocturna y festiva
A	450	468	179	212	148	176
B	460	477	179	212	148	176
C	477	496	196	229	162	189
D	491	510	204	237	169	196
E	498	515	204	237	169	196
F	515	532	212	244	176	202
G	519	536	212	244	176	202
H	527	544	212	244	176	202
I	555	571	229	261	189	215

En las cantidades señaladas han sido incluidos todos los recargos legales, incluso suplementos por trabajos nocturnos, festivos, domingos, prima global por objetivos, etc. Asimismo, se considera incluido un valor medio de antigüedad calculado por exceso.

ANEXO IV

Organización de turnos (ciclo 28 días)

Días Equipos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	
A	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	
B	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M
C	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	
D	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	N	N	N	

Cada ciclo tipo de distribución de trabajo a turno total.

Nota.—Cada Centro acoplará este sistema base a sus propias peculiaridades.

ANEXO V

Desglose importes turno total global

Conceptos Escalones	A y B Pesetas	C Pesetas	D y E Pesetas	F, G y H Pesetas	I Pesetas
Festivo trabajado	2.500	2.500	2.500	2.500	2.500
Festivo descansado	461	484	508	567	649
Noches	107	107	107	107	107
Domingos trabajados	242	260	284	313	343
Turno total	36	36	36	36	36
Total doce meses	58.949	59.737	60.763	62.115	63.593
Total mes	4.912	4.978	5.063	5.176	5.299

Total diferencia horario: 20.625 pesetas en todos los escalones.

Total mes diferencia horario: 1.718 pesetas en todos los escalones.

ANEXO VI

Complementos personales de unificación

A aplicar a los grados	Importe día natural (cuatrocientos veinticinco días)		
	Jerez, Sevilla, La Granja y Gijón	Zaragoza y Burgos	Azuqueca
Grado 1	42	62	42
Grado 2	55	83	56
Grado 3	0	0	0
Grado 4	14	19	14
Grado 5	0	0	0
Grado 6	13	18	12
Grado 7	0	0	0
Grado 8	19	29	19
Grado 9	0	0	0
Grado 10	9	14	9
Grado 11	0	0	0
Grado 12	0	0	0
Grado 13	0	0	0
Grado 14	13	19	13
Grado 15	0	0	0
Grado 16	21	30	21

Nota.—Estas cifras corresponden a los complementos que, a título exclusivamente personal, conservan los productores que tenían asignados los grados indicados.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL

Ventajas sociales

Premios de nupcialidad y natalidad

a) Premio de nupcialidad.

Se concederá un premio de nupcialidad, por un importe de 15.000 pesetas, que se regirá por las siguientes normas:

- Ostentar la condición de fijo en plantilla.
- Un año de antigüedad en la fecha del matrimonio. Quien no tenga un año de antigüedad percibirá la cantidad importe del premio con carácter retroactivo, cuando cumpla el año de fijo en plantilla.
- Si el matrimonio se realiza entre dos personas incluidas en este Convenio, percibirán la indemnización cada una de ellas.

b) Premio de natalidad.

Se concederá un premio de natalidad de 11.000 pesetas por cada hijo nacido, siempre que se ostente la condición de fijo en plantilla y como mínimo con un año de antigüedad en la Empresa.

Será igualmente concedido dicho premio en los nacimientos prematuros, siempre que éste tenga viabilidad legal.

Becas

El personal incluido en este Convenio que reúna las condiciones que a continuación se detallan podrán solicitar becas para ayuda a estudios de sus hijos en la forma en que estas condiciones determinan:

1.º Disposiciones generales.

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

Una Comisión de selección, creada en cada centro de trabajo, se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de becas que sean presentadas en sus respectivos centros.

La Comisión estará presidida por el Director del Centro o persona en quien delegue, un cuadro y dos representantes del personal en el Comité de Empresa.

Esta Comisión analizará cada una de las solicitudes y las aprobará o denegará en función de las normas que se especifican a continuación y las enviará al Centro de Procesos de Datos (C.P.D.) para su tratamiento y determinación de la cuantía de la beca que, en función de las características de la solicitud, le correspondan. Las becas se abonarán al personal antes del 31 de octubre.

2.º Estudios para los que pueden solicitarse becas.

Todas las ayudas que se concedan serán en forma de becas para la enseñanza; la cuantía de la beca-base dependerá del grado y modalidad educativa para la que se solicite.

2.1. Clasificación de los niveles educativos.

Los estudios quedan distribuidos dentro de los siguientes grupos:

Nivel educativo Ley General de Educación

Grupos

Educación Preescolar:

Jardín de infancia.
Párvulos.

A

Educación General Básica.

Formación Profesional primer grado.

B

Bachillerato Unificado Polivalente.

C

Curso Orientación Universitaria.

D

Formación Profesional segundo grado.

Primer grado Educación Universitaria.

Formación Profesional tercer grado.

Segundo grado Educación Universitaria.

Tercer grado Educación Universitaria.

E

F

3.º 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 D. A. S. considerará los casos que, no cumpliendo esta condición, sean propuesto excepcionalmente por las Comisiones de los Centros en razón de circunstancias muy particulares.

3.3. Podrán solicitar becas de Empresa los trabajadores que hayan obtenido becas de otras Instituciones y sean fijos en plantilla.

3.4. Los Agentes podrán solicitar becas tanto para sus propios hijos como para los niños que dependan legalmente de ellos y estén a su cargo.

3.5. Las ayudas se concederán solamente para los estudios que se realicen en Centros de la localidad de residencia familiar. Se exceptúan de esta norma los estudios para los que no se imparta enseñanza en dicha localidad o, aunque se impartan, se pruebe la inexistencia de plazas de matrícula en la misma.

3.6. Las solicitudes que hubieran obtenido beca en un curso anterior no tendrán derecho a una nueva beca hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que se obtuvo la beca precedente, salvo en E. G. B., que se le abonará si repite curso una sola vez en el mismo curso.

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

Debido a que la Ley General de Educación se va implantando de forma progresiva, se podrá solicitar ayuda para las distintas modalidades del plan a extinguir que continúen en vigor.

Los alumnos de Educación Preescolar deberán tener, como mínimo, tres años de edad al 31 de diciembre del año en que solicitan la beca.

3.7. Las becas para ayuda de estudios de hijos de 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.

3.8. A las viudas de productores fallecidos en activo se les reconocerá la antigüedad que tenía su marido y podrán solicitar ayudas para sus hijos en edad escolar en las mismas condiciones que se especifican en este Reglamento.

3.9. La edad máxima de los beneficiarios para los que se solicitan becas será de veinticinco años al 1 de octubre del año de la solicitud.

4.º Presentación de solicitudes.

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 día 10 de octubre. Este plazo se considera improrrogable. El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto le será proporcionado 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 especifican. 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:

4.3.1. 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 3.6.

4.3.2. Certificación académica de matriculación en el curso y Centro para el que se solicita la beca.

5.º Importe de las becas.

La cuantía de las becas que se conceden estará en función de:

- a) El nivel de estudios a realizar.
- b) El escalón del solicitante y el número de hijos estudiantes o incapacitados.
- c) El rendimiento académico obtenido en el curso precedente.
- d) La residencia y desplazamientos del alumno.

5.1. La beca-base, de acuerdo con la clasificación de estudios señalados en el capítulo 2.º, será la siguiente:

Nivel de estudios	Importe beca-base
A	3.300
B	4.400
C	6.000
D	8.600
E	11.500
F	14.400

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

5.2.1. A efectos de la determinación del incremento de la beca-base por el número de hijos del Agente, se excluirán en el cómputo de los mismos:

- a) Los hijos mayores de veinticinco años al 1 de octubre del año de la solicitud, y los hijos menores de tres años al 31 de diciembre del citado año de solicitud.
- b) Los hijos que no cursen estudios en Centros reconocidos.

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

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

Número de hijos	% Incremento
2	15
3	30
4	45
5 o más	60

5.3. El importe de la beca-base se incrementará en función del rendimiento académico del curso anterior, de acuerdo con las normas siguientes:

5.3.1. No se incrementará la beca-base correspondiente a enseñanza preescolar, cualquiera que sea el rendimiento académico obtenido.

5.3.2. La beca-base correspondiente a E. G. B. se aumentará en la cuantía siguiente:

Notable en evaluación global: 25 por 100 sobre beca-base. Sobresaliente o matrícula en evaluación global: 50 por 100 sobre beca-base.

5.3.3. En los estudios correspondientes al grupo C y grupos superiores, la beca-base se incrementará de acuerdo con las normas siguientes:

Por cada notable en asignatura fundamental: 10 por 100 sobre beca-base.

Por cada sobresaliente o matrícula en asignatura fundamental: 20 por 100 sobre beca-base.

El tope máximo de incremento de la beca-base por rendimiento académico será del 100 por 100.

Se eliminarán los incrementos por este concepto en el caso de haber suspendido dos asignaturas fundamentales.

5.4. 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 o estén pensionados por las mismas, de acuerdo con la norma 3.5 y con las siguientes.

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

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

5.4.2. El porcentaje a aplicar será el siguiente:

5.4.2.1. 100 por 100 si el alumno necesita alojarse en régimen de pensión completa (pernoctar y comer) fuera del municipio de la localidad de residencia familiar.

5.4.2.2. 50 por 100 si el alumno necesita comer fuera del municipio de residencia familiar, pero puede regresar a dormir

a su domicilio, salvo que la Empresa pusiese a su disposición un medio de transporte, en cuyo caso dejará de percibir incremento alguno por causa de desplazamiento y residencia.

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

5.6. 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.

Aquellos trabajadores que soliciten anticipo a cuenta de las becas, deberán hacerlo antes del 15 de julio, con objeto de recibir el anticipo al comenzar el curso.

5.7. Deficientes psíquicos.

Se establece una modalidad de ayuda de la Empresa para aquellas personas que tengan hijos aquejados por alguna forma de deficiencia mental y siempre que esta deficiencia implique la imposibilidad de asistencia a Centros escolares ordinarios.

Se podrá evaluar el grado de estas lesiones o incapacidad mediante reconocimiento en Centros de diagnóstico y orientación terapéutica (Dirección General de Sanidad, en Madrid, y Centro de Diagnóstico dependiente de la Jefatura Provincial de Sanidad, en provincias).

Estas ayudas se concederán atendiendo a las siguiente distribución:

a) Deficientes para quienes dado el carácter de sus lesiones tengan derecho a la asignación mensual otorgada por el I. N. P., equivalente a 1.500 pesetas mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de tres a veinticinco años: 29.000 pesetas.

b) Deficientes menos gravemente afectados y que por consiguiente no perciben la asignación mensual del I. N. P., pero si necesitan de educación en Centro especializado.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de tres a veinticinco años: 42.000 pesetas.

Será condición imprescindible para los dos supuestos anteriores, la asistencia a un Centro de educación especial o utilización de acción educativa complementaria.

En el supuesto de beneficiarse de beca de educación especial del Ministerio de Educación y Ciencia, y si ésta fuera inferior a la concedida por la Empresa, se completará la diferencia entre la citada beca oficial y la beca de Empresa.

Se reducirá ésta en un 50 por 100 si el deficiente para quien se hubiera solicitado asistiera a un Centro de educación especial estatal de inferior costo al fijado en las ayudas previstas en el presente artículo.

c) Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a Centros de rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aun percibiendo la asignación mensual otorgada por el I. N. P., equivalente a 1.500 pesetas mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de tres años en adelante: 15.000 pesetas.

El importe de este tipo de ayudas será abonado mensualmente, por doceavas partes.

6.º Becas para otros estudios.

Los estudios de Peritaje Mercantil, Ayudante Técnico Sanitario, Publicidad, Turismo, Graduado Social, Asistente Social, se incluirán, a efectos de beca de la Empresa, en el mismo nivel educativo que el C. O. U.

A los mismos efectos, los estudios que se imparten en las Escuelas de Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica, Escuelas Normales, Escuelas Profesionales de Comercio y los restantes estudios impartidos en las Escuelas Universitarias, se considerarán equiparados al primer ciclo de Educación Universitaria.

Para la concesión de becas de ayuda a los estudios que no figuran en anteriores apartados (Comercio, Secretariado, etcétera), será preciso que tales estudios sean cursados en un Centro reconocido.

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 deberá acreditar con una certificación del Centro donde cursa sus estudios.

Jubilación

1. Se establece un régimen para el caso de jubilación del trabajador de acuerdo con las normas que a continuación se detallan:

2. Edad de jubilación.

2.1. La Empresa podrá proponer a los trabajadores su jubilación al cumplir los sesenta años de edad, siempre que la Mutualidad acepte la jubilación y otorgue la prestación correspondiente mediante concesión de las ventajas detalladas en el presente Reglamento.

2.2. Hasta los sesenta y cinco años de edad, los trabajadores podrán aceptar o no esta propuesta, sin perder, en caso de no aceptación, ninguna ventaja económica.

2.3. A partir de los sesenta y cinco años, los trabajadores que no acepten su jubilación cuando lo proponga la Empresa perderán el día que cesen en su actividad las ventajas concedidas en este Reglamento.

2.4. Los trabajadores que por su propia conveniencia deseen jubilarse antes de los sesenta y cinco años pueden solicitar el retiro de la Empresa siempre que hayan cumplido los sesenta años de edad y el requisito previsto en el punto 2.1.

2.5. La Empresa podrá proponer a algunos trabajadores que continúen en servicio activo después de los sesenta y cinco años, propuesta que éstos podrán o no aceptar libremente.

2.6. En todos estos casos, salvo la situación prevista en el párrafo 2.3, los trabajadores recibirán en el momento de su jubilación:

a) Si tienen por lo menos veinte años de antigüedad, un complemento de jubilación.

b) Si tienen menos de veinte años de antigüedad, una indemnización de partida.

3. Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad.

Los trabajadores que cumpliendo las condiciones exigidas en el artículo 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 50 por 100 de los importes que, por cada escalón de calificación, se establecen en el punto siguiente, multiplicados por el número de años de servicio.

4. Bases de cálculo para los complementos de jubilación:

Escalón A, 18.700 pesetas.

Escalón B, 18.700 pesetas.

Escalón C, 20.000 pesetas.

Escalones D y E, 21.100 pesetas.

Escalones F a H, 22.700 pesetas.

Escalón I, 24.600 pesetas.

5. 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 percibirá el siguiente suplemento:

a) Una pensión vitalicia anual equivalente al 10 por 100 de las cifras que para cada escalón figuran en el baremo del punto 4, multiplicada por el número de años de servicio, con los siguientes límites:

La suma de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación y el complemento de Empresa por el mismo concepto tendrá los siguientes porcentajes en función de la antigüedad del trabajador:

De 20 a 24 años de antigüedad, 75 por 100.

De 25 a 29 años de antigüedad, 76 por 100.

De 30 a 34 años de antigüedad, 77 por 100.

De 35 a 39 años de antigüedad, 78 por 100.

De 40 o más años de antigüedad, 80 por 100.

En ningún caso, el importe de esta pensión será inferior a 50.000 pesetas anuales, revisables con el I. P. C. de cada año.

Las bases de cálculo de estos porcentajes serán:

La columna final del cuadro de retribuciones mínimas garantizadas para cada escalón en el Convenio Colectivo vigente en el momento de la jubilación.

La antigüedad correspondiente a catorce meses o cuatrocientos veinticinco días.

El plus personal o aumento voluntario anual, si lo hubiere.

6. 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.

7. 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, tendrá derecho a los porcentajes de la pensión que hubiese correspondido al causante, que se indicará 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 dejará sólo huérfanos menores de dieciocho años que no trabajen, recibirán la pensión siguiente:

Un hijo menor de dieciocho años, 50 por 100.

Dos hijos o más menores de dieciocho años, 75 por 100.

c) En el caso de que la viuda falleciese, la pensión que corresponderá a los huérfanos sería la misma que se establece en el apartado anterior.

d) Si la viuda contrajese nuevo matrimonio dejaría automáticamente de percibir la pensión de la Empresa, si bien los hijos del causante en quienes concurren las circunstancias de edad antes citadas percibirán la parte de la pensión que les

correspondería si su madre falleciese, conforme a lo estipulado en el apartado c).

8. Fallecimiento en activo. Invalidez permanente absoluta o gran invalidez.

8.1. Indemnización del Seguro de Vida en función de los escalones y situación familiar.

8.2. 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.

8.2.1. 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 50 por 100 de las cifras del baremo del punto cuarto, de acuerdo con el escalón de valoración, multiplicada por los años de servicio, incrementada 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 el máximo del 40 por 100.

b) En caso de invalidez permanente absoluta, el trabajador percibirá una indemnización de una sola vez, equivalente al 75 por 100 de las cifras del baremo del punto cuarto, calculado según el escalón, multiplicado por los años de servicio, sin que en este caso haya lugar a incrementos por hijos a su cargo.

c) Quedan excluidos de estos beneficios el personal en situación de eventual o en periodo de prueba.

8.2.2. Trabajadores con más de veinte años de antigüedad.

a) En caso de fallecimiento en activo, la viuda y los huérfanos tendrán derecho a una pensión igual a la que le hubiera correspondido en la Empresa al trabajador si se jubilara, afectada por los coeficientes que figuran 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.

A efectos del cálculo de la pensión, se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los sesenta años de edad.

Estas pensiones se regirán por las normas establecidas en el punto anterior.

b) En caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, se percibirá una pensión que será igual a la establecida en caso de jubilación.

A efectos de cálculo de la pensión, se considerarán los años de servicio que hubiera prestado 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 un caso, o el propio trabajador, en el otro, percibirán la pensión que le corresponda, calculada con los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los sesenta y cinco años de edad.

9. En el caso de que el trabajador fallecido en activo o en situación de jubilado dejare como únicos derecho habientes hija o hermana que hubieran convivido con el fallecido y a su cargo, fueren mayores de cuarenta y cinco años y solteras o viudas, acreditaran 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.

d) Los jubilados tendrán una representación en las reuniones de los representantes del personal con la Dirección cuando en el orden del día figure el tratamiento de cuestiones que les afecten.

Seguro de vida e invalidez

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

a) En caso de fallecimiento.

b) En caso de invalidez permanente absoluta.

Pagadero a los beneficiarios o al propio asegurado, respectivamente.

Personal asegurado.—Se beneficiarán de las garantías establecidas:

1.º Todos los trabajadores fijos en plantilla hasta la fecha en que cumplan sesenta y cinco años.

2.º El personal fijo en plantilla, jubilado anticipadamente, entre los sesenta y los sesenta y cinco años de edad, hasta la fecha en que cumplan sesenta y cinco años.

3.º El personal fijo en plantilla en situación de invalidez provisional hasta la fecha en que cumplan sesenta y cinco años.

4.º El personal fijo en plantilla que de común acuerdo con la Empresa, al cumplir los sesenta y cinco años, siga en servicio activo hasta la fecha de su jubilación.

5.º Los Aprendices y Pinches fijos en plantilla.

Trabajadores excluidos de las garantías.—La garantía del seguro de vida no alcanzará al personal que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

1.ª Personal eventual o en período de prueba.

2.ª Personal que esté cumpliendo el Servicio Militar o en situación de excedencia voluntaria.

Duración de las garantías:

a) Comienzo de las garantías.

A partir del primer día del mes siguiente de ser dado de alta en la Empresa con carácter fijo.

b) Cese de las garantías:

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 2 y 3 del párrafo «Personal asegurado».

Capital asegurado.—El importe del capital garantizado para cada asegurado es igual al producto del capital base que corresponda a su escalón por el coeficiente familiar.

Los capitales bases correspondientes a cada escalón son los siguientes:

Escalón A, 310.000 pesetas.

Escalón B, 310.000 pesetas.

Escalón C, 340.000 pesetas.

Escalones D y E, 360.000 pesetas.

Escalones F a H, 375.000 pesetas.

Escalón I, 425.000 pesetas.

Coeficiente familiar.—Según la situación familiar de los asegurados se establecen los siguientes coeficientes, que se aplicarán sobre el capital base que corresponda, según su escalón.

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

Para asegurados casados, 120 por 100.

Para asegurados viudos o solteros con un hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado, 120 por 100.

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

Riesgo garantizado.—Se garantizan todos los casos de fallecimiento, bajo las únicas reservas siguientes:

a) La garantía sólo tiene efecto en caso de suicidio en un asegurado cuando se produzca, por lo menos, dos años después de su entrada en el seguro.

b) No está garantizado el riesgo de muerte a consecuencia de viajes en avión no efectuados en líneas comerciales aéreas de transporte común, carreras de automóviles y de cualquier otro vehículo de motor.

Beneficiarios.—Serán beneficiarios del seguro: el cónyuge superviviente; en su defecto, los hijos del matrimonio; a falta de éstos, el padre o la madre o el superviviente de ambos. En defecto de las personas antes indicadas, los derechos habientes legítimos del trabajador.

Excepcionalmente, cuando exista una causa que lo justifique podrá establecerse un beneficiario distinto de los citados. En tal caso, si el asegurado decide designar como beneficiario a alguna persona distinta de las mencionadas anteriormente, deberá cumplimentar un boletín de cambio de beneficiario, que le será facilitado por la Dirección, quien se ocupará de comunicarlo a la Compañía aseguradora.

Disposiciones varias.—Pueden beneficiarse de las garantías establecidas en este seguro todo el personal que cumpliendo las condiciones antes enumeradas lo soliciten, firmando un boletín de adhesión.

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.

Licencias legales

La Empresa concederá a su personal permiso con sueldo y sin descuento de vacaciones en los casos y duración siguientes:

Por matrimonio, diez días naturales, no influyendo para nada la antigüedad.

Por natalidad, tres días laborables, con ampliación a cinco en caso de complicación grave.

Por muerte del cónyuge, cinco días naturales.

Por muerte de padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos, de cualquiera de los cónyuges, tres días naturales.

Por muerte de tíos y sobrinos carnales de cualquiera de los cónyuges, un día natural.

Las licencias por muerte ocurrida fuera de la provincia serán incrementadas en el tiempo prudencial para efectuar el viaje.

Matrimonio de padres, hijos y hermanos, un día natural (de ambos cónyuges).

Enfermedad grave del cónyuge, abuelos y padres de ambos cónyuges, hijos y hermanos, tres días naturales.

Siempre se considerará enfermedad grave la causa de internamiento o intervenciones quirúrgicas con internamiento, o el tiempo necesario para la intervención.

Primera comunión o bautizo de hijos, un día natural, coincidiendo con el día de la celebración de dicha ceremonia o cualquier otra de similar rango en otra religión.

Traslado de domicilio, un día natural.

En casos especiales, a excepción del matrimonio, podrá ampliarse el permiso previa justificación.

El cumplimiento inexcusable de deberes públicos, legalmente establecidos y en cuanto a obligaciones de carácter sindical, se estará a las normas vigentes y que se publiquen en su día.

Por el tiempo necesario para acudir a la consulta del S. O. E.

Ayudas estudios para el personal

1.º Condiciones para solicitar la ayuda.

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

a) Ostentar la condición de fijo en plantilla.

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

c) No existen límites de edad.

d) Cursar alguno de los estudios considerados de interés para la Empresa y que figuran a continuación:

Graduado escolar.

Bachillerato unificado polivalente.

Formación profesional en todos sus grados.

Curso de orientación universitaria.

Ingeniería técnica.

Arquitectura técnica.

Ayudante técnico sanitario.

Graduado social.

Asistente social.

Ciencias Empresariales.

Ciencias Económicas y Comerciales.

Ciencias Políticas.

Ciencias Químicas.

Ciencias Geológicas.

Ciencias Exactas.

Derecho.

Ingeniería Industrial.

Ingeniería de Minas.

Ingeniería de Telecomunicación.

Arquitectura.

Informática.

Marketing.

Organización Industrial.

Estadística.

Sociología y Psicología.

Idiomas (francés e inglés).

2.º Solicitud.

Los aspirantes a ayudas de estudios cumplirán los siguientes requisitos:

a) Cubrir una solicitud que presentará en el Servicio de Asuntos Sociales antes del 31 de octubre de cada año, para los que cursen estudios con carácter de «oficiales», o antes del 31 de mayo para los que sigan los estudios por la modalidad de «libres».

b) Acompañar justificante de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.

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

3.º Cuantía de las ayudas.

a) Analizada por la Comisión del Centro la solicitud, se abonará al interesado antes del 15 de diciembre o 15 de junio, según se trate de alumnos oficiales o libres, respectivamente, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.

b) Finalizado el curso, el solicitante deberá presentar las calificaciones obtenidas y una relación de los libros de texto exigidos para los estudios de que se trate, señalando el importe de los mismos. En el caso de que para la realización de estos estudios fuera necesario 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.

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

El 80 por 100 en el caso de que hubiera aprobado, entre las convocatorias de junio y septiembre, el 50 por 100 de las asignaturas matriculadas, como mínimo.

El 100 por 100 del costo total en el caso de que aprobase el 75 por 100 de las asignaturas matriculadas.

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

4.º Clases particulares.

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

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

El importe de la ayuda por este concepto será de 5.000 pesetas año, como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3.º, en función del número de asignaturas aprobadas.

Otras ventajas

Préstamos para adquisición de vivienda.—Para el período de vigencia de este Convenio se creará una Comisión formada por un miembro de cada uno de los Centros afectados que, con la participación de la representación económica, elaborará el Reglamento de concesión de los préstamos de vivienda y a través del mismo se procederá a la adjudicación de los préstamos solicitados, teniendo en cuenta la disponibilidad económica que para este concepto se tenga en cada momento.

Viviendas propiedad de la Sociedad.—Ambas representaciones toman el acuerdo de que aquellos productores que tengan asignada una vivienda de la Sociedad y que no la ocupen de forma continuada, será motivo de iniciar los trámites legales, pertinentes al caso, para el desalojo de la vivienda.

CONVENIO COLECTIVO PARA PERSONAL EMPLEADO DE LA EMPRESA «VIDRIERIAS ESPAÑOLAS VICASA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposición general

SECCION I. OBJETO

Artículo 1.º El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre «Vidrierías Españolas Vicasa, Sociedad Anónima», y el personal incluido en el ámbito del mismo según el artículo siguiente.

SECCION II. AMBITO DE APLICACION

Art. 2.º *Personal*.—El presente Convenio afecta a todos los trabajadores incluidos en el grupo 2, apartado B, y 3 del artículo 52 de la actual Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, encuadrado dentro del Colegio de Técnicos, Administrativos y Subalternos. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio los empleados administrativos y técnicos que estén encuadrados dentro de la Empresa en las denominaciones «Empleados superiores y cuadros».

Art. 3.º *Territorial*.—Las normas del Convenio serán de aplicación en los centros fabriles que la Sociedad «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.», tiene instaladas en Gijón (Oviedo), Jerez de la Frontera (Cádiz), La Granja de San Ildefonso (Segovia), Alcalá de Guadaíra (Sevilla), Zaragoza, Azuqueca de Henares (Guadalajara) y Burgos.

Art. 4.º *Temporal*.—El presente Convenio tendrá una duración de dos años, salvo las condiciones económicas incluidas en el mismo, que serán revisadas de año en año. Comenzará su vigencia a todos los efectos el 1 de enero de 1979.

Art. 5.º *Prórroga*.—Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio se entiende prorrogado de tres en tres meses si no es denunciado por cualquiera de las partes con una antelación de un mes a la fecha prevista para su expiración.

SECCION III. COMPENSACION, ABSORCION Y VINCULACION A LA TOTALIDAD

Art. 6.º *Compensación*.—Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituirán en su totalidad a las actuales vigentes en los centros de trabajo a que afectan, ya que, exa-

minadas en su conjunto, las disposiciones del Convenio son más beneficiosas que las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor.

No obstante, si existiera algún trabajador o grupo de trabajadores que tuvieran reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que para los trabajadores del mismo nivel se establecen en el Convenio, se respetarán con carácter estrictamente personal dichas condiciones y solamente a los trabajadores a quienes personalmente les afecten.

Art. 7.º *Absorción*.—En el supuesto de que en lo futuro se acuerden, por disposición legal, condiciones superiores a las contenidas en el Convenio, se estará, en cuanto a la absorción de las cantidades fijadas en las cláusulas de retribución, a lo que determinen las disposiciones legales vigentes, o a las que en lo sucesivo se dicten, efectuándose en cualquier caso el cómputo global anual para la determinación de las compensaciones y absorciones que proceda.

Art. 8.º *Vinculación a la totalidad*.—Ambas partes convienen expresamente en que las normas que aquí se fijan serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

En el caso de que alguna de las normas pactadas, resultasen alteradas al ser homologado el Convenio por la autoridad laboral competente, la Comisión Deliberadora deberá acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a una nueva reconsideración del texto del Convenio.

Si por disposición legal fuesen alteradas alguna o algunas de las normas pactadas en el presente Convenio, se estará a lo que se establezca en las nuevas disposiciones.

CAPITULO II

Interpretación y vigilancia del Convenio

Art. 9.º *Interpretación*.—La interpretación de lo pactado en el presente Convenio corresponde a la autoridad laboral que lo haya homologado; sin perjuicio de ello, la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo siguiente, deberá ser consultada en cada caso, y si su dictamen es admitido por ambas partes se aceptará la interpretación que dé al caso consultado.

Art. 10. *Comisión Paritaria*.—La Comisión Paritaria, actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio. El cometido de la Comisión Paritaria consistirá en informar y asesorar a la dirección y a los representantes del personal afectado por el presente Convenio sobre la interpretación de las cláusulas del mismo y acerca de las incidencias que pudieran producirse en su aplicación, con objeto de que tengan los elementos de juicio precisos para la más acertada resolución.

Art. 11. *Composición*.—La Comisión Paritaria establecida en el artículo anterior estará formada por siete miembros titulares con la representación social y por siete miembros de la económica, presididos por el Director general de la Sociedad o persona en quien delegue.

Los miembros de la representación social serán nombrados uno por cada centro, de los incluidos en este Convenio, que hayan tomado parte en la Comisión Deliberadora del mismo.

Siempre que la parte social lo considere oportuno, podrá asistir a las reuniones un miembro más por cada fábrica, designado éste por los representantes del personal afectado por este Convenio.

Igualmente la parte económica, si lo considera necesario, podrá designar el mismo número de asistentes que la parte social, con las mismas características.

Art. 12. *Funciones específicas*.—Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Vigilar el cumplimiento de las obligaciones, tanto de las aceptadas por la Empresa como de las asumidas por los trabajadores.

b) Ejercitar las funciones de conciliación señaladas en las disposiciones que regulan los conflictos colectivos de trabajo, cuando éstas se refieran a la aplicación e interpretación del presente Convenio.

c) Conocer de las cuestiones que sobre los apartados anteriores le sean sometidas, tanto por la representación social como por la económica.

d) Elevar consulta, si lo considera oportuno la mayoría de los miembros de una de las representaciones de la Comisión, ante la autoridad laboral competente sobre los puntos del Convenio que consideren alguna aclaración.

Art. 13. *Normas de actuación*.

a) Reuniones ordinarias.

La Comisión Paritaria del Convenio se reunirá en sesión ordinaria dentro del primer mes de cada trimestre, previa convocatoria al efecto que cursará la Dirección de Asuntos Sociales.

Esta convocatoria se efectuará como mínimo con siete días de antelación.

En tales reuniones ordinarias, los Vocales, representantes de las partes social y económica, darán cuenta de la marcha de

la aplicación del Convenio y de las dificultades que se hubieran podido presentar, emitiendo su opinión, para la resolución de tales dificultades.

Una reunión tendrá por finalidad la de compulsar el texto publicado en el «Boletín Oficial del Estado» para la corrección de erratas, si fuese necesario.

b) Reuniones extraordinarias.

Además de las reuniones ordinaria, se podrán celebrar otras extraordinarias, previa convocatoria y a instancia de la mayoría de los Vocales de cualquiera de las representaciones.

En estas reuniones solo se tratarán los asuntos que figuren en el orden del día, que se establecerá con carácter previo y se acompañará a cada situación.

Los Vocales serán citados con una antelación de cinco días laborables para que puedan preparar sus propuestas, sobre los puntos del orden del día.

Art. 14. Acuerdos de la Comisión Paritaria.—Los acuerdos que se adopten, y que quedarán reflejados en el acta que se levantará de cada reunión, tendrán carácter vinculante para las partes. Caso de no existir acuerdo cualquiera de ellas podrá ejercitar las acciones o derechos de que se crea asistida ante la Jurisdicción Administrativa o Contenciosa Laboral, de acuerdo con las normas de carácter general, pudiendo acompañar a sus peticiones un ejemplar del acta en que consten los acuerdos o resultados de la reunión de la Comisión Paritaria, a cuyo fin deberá solicitar el oportuno certificado del Secretario de la Comisión.

CAPITULO III

Ingresos, organización del trabajo, promoción y calificación del personal

SECCION I. CONTRATACION

Art. 15. La contratación del personal se regirá por las condiciones legales vigentes.

Los periodos de prueba se computarán, caso de ser superados, a efectos de vacaciones, antigüedad, etc., exceptuando los aspirantes.

A igualdad de condiciones para la contratación del personal tendrán preferencia de contratación fija, eventual o interina, el trabajador eventual o interino que haya tenido mayor tiempo de permanencia en la Empresa, y en igualdad de permanencia, se dará preferencia a aquel que sea padre, hijo o hermano del trabajador en la Empresa.

Para casos especiales la Dirección se reserva el derecho de libre contratación sin que exceda del 15 por 100.

Las condiciones exigibles serán fijadas en cada centro por una Comisión Paritaria formada por tres miembros sociales y tres económicos. De no existir acuerdo en la Comisión resolverá el Director del Centro.

Antes de proceder a la contratación exterior se agotarán todas las posibilidades de cubrir la vacante o plaza de nueva creación con el personal del Centro y en segunda instancia con el de los demás centros ligados por el presente Convenio.

Todas estas normas no serán válidas siempre que se produzca excedente por cierre de algún centro.

Art. 16. Una vez finalizado el periodo de prueba y para su admisión definitiva en la plantilla, la Dirección comunicará al trabajador el nivel de calificación con que se le admite y la remuneración garantizada que le corresponda.

También se le comunicará la categoría profesional.

SECCION II. ORGANIZACION

Art. 17. De conformidad con lo establecido en la Ley de Convenios Colectivos es facultad exclusiva de la Empresa la organización del trabajo, siendo nulas las cláusulas que impliquen disminución de la libertad individual y de los derechos sociales del trabajador o de las facultades de dirección y disciplina propias de la Empresa.

Así lo reconoce expresamente la Comisión Deliberadora del Convenio, cumpliendo con ello lo dispuesto en el artículo cuarto de la Ley de 19 de diciembre de 1973 y en el artículo séptimo de la Ordenanza Laboral vigente para las Industrias de la Construcción, Vidrio y Cerámica. En su consecuencia, dentro de tales normas corresponde a la Dirección de la Empresa organizar y dirigir el trabajo y las modalidades que hayan de adoptarse, respetando los derechos que a los trabajadores conceden las leyes. Los representantes del personal afectados por este Convenio o la representación legal que en su día se reconozca, serán informados con antelación de cuantos traslados y cambios de carácter permanente afecten al personal incluido en el Convenio y sean debidos a modificaciones en la organización general del trabajo.

Las modificaciones que la Dirección de la Empresa introduzca en la organización del trabajo serán estudiadas en la reunión con los representantes del personal afectados por este Convenio a la que, si se considera necesario, podrán asistir mandos intermedios del departamento afectado. Debatida la modificación, es atribución de la Dirección el adoptar la decisión final.

Art. 18. Definiciones.

Organización científica del trabajo.—Es el conjunto de actividades coordinadas que tienen por fin establecer y mantener una óptima disposición del trabajo en la Empresa y que se basan en principios y métodos establecidos por investigación científica.

Racionalización del trabajo.—Es la acción de sustituir las prácticas rutinarias o inadecuadas por medios y métodos basados en un razonamiento sistemático.

Puestos de trabajo.—Es el conjunto de funciones y actividades que deben desempeñarse en un trabajo determinado, dentro del proceso de producción de la Empresa, consideradas tales funciones y actividades objetivamente, es decir, abstracción hecha de la persona que en un momento dado la realiza.

Análisis de puestos de trabajo.—Con la finalidad de determinar la importancia absoluta y relativa de todos y cada uno de los puestos de trabajo afectados por el Convenio, y al objeto de señalar los distintos niveles de cada uno de ellos, se ha realizado un análisis y examen de dichos puestos de trabajo, clasificándose los mismos con abstracción de las personas que los desempeñen, en los niveles que en la Sección siguiente se señalan.

Cantidad de trabajo básica.—Es la normal efectuada por cada trabajador en su puesto de trabajo mediante un esfuerzo normal, bajo una dirección competente y sin el estímulo de una remuneración con incentivo.

Calidad de trabajo.—Es el resultado de aplicar en cada puesto de trabajo las técnicas y conocimientos necesarios para que las funciones propias del mismo sean desempeñadas con el mayor grado de perfección posible.

Trabajo correcto individual.—El trabajo correcto individual es aquel que desarrolla un trabajador consciente de su responsabilidad con un esfuerzo constante y razonable, bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin el estímulo de una remuneración con incentivo.

Esta actividad es la que en los distintos y más comunes sistemas de medición se corresponden con los índices definidos por la Organización Internacional del Trabajo.

Las normas precedentes se entenderán válidas en tanto no se modifique la organización del trabajo o el equipo técnico puesto a disposición de los trabajadores. En la hipótesis de alguna modificación la Dirección de la Empresa notificará a los representantes del personal las variaciones, si procede, en los conceptos antes expresados.

Si los representantes del personal afectados por este Convenio no estuvieran conformes con tales variaciones, podrán acudir a la Comisión Paritaria del Convenio, sin perjuicio naturalmente de los derechos que la Ley concede para utilizar la vía y ante la jurisdicción oportuna, siempre que agote antes en trámite de acudir a la Comisión Paritaria.

SECCION III. CALIFICACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Art. 19. La determinación del nivel de calificación que a cada puesto corresponde y su promoción se continuará realizando por aplicación del método de valoración, aprobado por paridad entre la representación social y económica.

Art. 20. La calificación de los puestos de trabajo es un procedimiento científico para establecer una jerarquización de los mismos, basándose en criterios objetivos del trabajo realizado, con abstracción del titular que ocupa el puesto.

Art. 21. Es facultad de la Empresa el estudio y calificación de los puestos de trabajo en la misma, lo que se realizará a través de sus correspondientes servicios técnicos de organización.

Art. 22. Comisión de Valoración.—Las Comisiones de Valoración de Puesto se crean para participar en la revisión por reclamación de los distintos análisis y calificaciones de los puestos de trabajo.

Dicha Comisión estará constituida por:

- Un representante de la Dirección del Centro.
- El responsable de organización o técnico encargado de la explotación del método de valoración de puesto.
- Dos representantes del personal afectado por este Convenio, que actuarán de titulares. Se nombrarán otros dos suplentes, que recibirán idéntica formación.

El Jefe de Departamento o Servicio en que esté encuadrado el puesto, más el titular del mismo, serán citados al proceso de valoración para asesoramiento y clarificación de la descripción del puesto, quedando a disposición de la Comisión mientras dure dicha valoración.

Toda la documentación e información que, por razón del cargo, utilicen los miembros de esta Comisión tendrá el carácter de confidencial y su difusión a personas ajenas a la Comisión, tanto de la Empresa como del exterior, será objeto de sanción, de acuerdo con lo establecido en el artículo 33 del Real Decreto 17/1977, de 4 de marzo, y artículo 157 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Los acuerdos de la Comisión se recogerán en el acta que se levantará de cada reunión.

El Servicio de Organización archivará y clasificará los distintos documentos, estando a disposición de los miembros de la Comisión de Valoración para las consultas que quieran efectuar de los mismos.

Las decisiones de la Comisión de Valoración serán aplicables cuando exista unanimidad o mayoría en el resultado técnico. Si existiera empate en el resultado obtenido, la Comisión establecerá acta-informe, que someterá a la apreciación de la Dirección del Centro, que decidirá.

Si el trabajador no estuviera de acuerdo con la decisión, podrá recurrir a la autoridad laboral competente.

Art. 23. La Dirección de la Empresa tiene a disposición de los representantes del personal afectados por este Convenio los detalles necesarios para la aplicación general del método de valoración en los aspectos relativos a la forma de aplicación, redacción de análisis, descripción del empleo, detalle de las operaciones y asignación de grado de cada criterio.

SECCION IV. CALIFICACION DEL PERSONAL

Art. 24. *Niveles de valoración.*—De conformidad con los resultados obtenidos por la aplicación del método de valoración de puestos de trabajo quedan calificados los puestos de trabajo de la Empresa correspondientes al personal empleado y subalterno dentro de una escala de dieciséis niveles.

A efectos de retribución salarial se estará a lo que resulte de la aplicación del método de valoración.

Art. 25. *Garantía personal.*—En el caso de que algún trabajador desempeñe cargos calificados de nivel inferior al que personalmente tuviese asignado en la fecha de aplicación del presente Convenio se le garantiza que su retribución no será inferior a la que le correspondería percibir de acuerdo con el nivel consolidado.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será aplicable en los supuestos de incapacidad o ineptitud, que se regirán por las normas legales vigentes o a las de imposición de sanción que lleve aparejada la pérdida de categoría, según la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica y nivel que se recoge en este Convenio. En consecuencia, si un trabajador es destinado a un puesto de nivel inferior, conservará la retribución del puesto que ocupaba, salvo que el traslado haya tenido lugar por alguna de las causas previstas en este párrafo.

Si durante el tiempo de trabajo en el nivel inferior el puesto de origen sufriera una nueva valoración favorable sin haber cambiado las funciones, este trabajador sería beneficiario de dicho aumento.

Art. 26. *Tarifa de cotización a la Seguridad Social.*—A efectos de cotización a la Seguridad Social se siguen manteniendo para el personal afectado por el Convenio las categorías profesionales previstas en el Real Decreto número 82/1979, de 19 de enero («Boletín Oficial del Estado» número 21, de fecha 24 de enero de 1979).

No obstante lo indicado se seguirá cotizando por la tarifa superior por aquellos trabajadores que la tuvieran consolidada.

SECCION V. PROMOCION

Art. 27. *Definiciones.*—Se define como promoción el cambio de nivel de una calificación inferior a otra superior.

Podrá producirse de alguna de las siguientes maneras:

a) Por haber variación de las funciones propias del puesto de trabajo de forma tal que modifiquen la calificación primitivamente asignada.

b) Por haberse producido la baja del titular de un puesto y sea preciso a criterio de la Dirección cubrir el puesto designado a otro titular, al que se le asignará en las condiciones que más adelante se señalarán, el nivel de calificación que a su nuevo puesto corresponda.

c) De las vacantes que se produzcan serán informados mensualmente los representantes del personal afectado por este Convenio.

d) Todo puesto de nueva creación y vacantes a cubrir, correspondientes a los niveles contemplados en este Convenio, será sacado, en primer lugar, a examen en el Centro respectivo, y si no se cubre en éste, después en todos los demás Centros a los que afecta este Convenio.

Art. 28. *Plazos y condiciones de promoción.*—En el supuesto a) del artículo anterior, y con independencia de las revisiones periódicas de la valoración que los Servicios Técnicos de Organización realizaran, cuando un trabajador considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones que, a su juicio, motiven una revisión, solicitará ésta por escrito al Jefe de su Servicio, con copia al servicio de A. S. En el plazo máximo de cuarenta días, a partir de la fecha de solicitud, la Empresa realizará la revisión de la valoración notificando al interesado el resultado.

Caso de disconformidad con el valor así reconocido al puesto, el titular podrá recurrir ante la Comisión de Valoración, que deberá reunirse antes de un mes a partir de dicha comunicación y, por último, ante la autoridad laboral competente.

Caso de no cumplirse los plazos establecidos en los párrafos anteriores, automáticamente el titular ascenderá un nivel, con independencia del resultado posterior, el cual si es superior a éste se le aplicará.

Si la revisión diera lugar a una elevación del nivel del puesto, esta modificación surtirá efectos económicos, en todos los casos desde la fecha en que se presentó la solicitud de revisión.

En el supuesto b) la provisión de las vacantes se realizará mediante las correspondientes pruebas de aptitud en las condiciones que se establecen en los artículos siguientes.

Si una vez finalizado el plazo de cuarenta días no se tiene notificación del resultado de la valoración, el interesado pasará automáticamente al nivel inmediatamente superior a aquel en que está encuadrado.

Esto último no surtirá efectos siempre que la Empresa presente un mínimo de tres valoraciones reclamadas hechas durante el mes, a los representantes del personal afectados por este Convenio.

Art. 29. *Convocatoria.*—Una vez producida vacante y definida por la Dirección la conveniencia de cubrirla, después de producido el dictamen que pueda emitir la Comisión de Representantes del Personal afectados por este Convenio, se procederá a nombrar el Tribunal, el cual efectuará la convocatoria oportuna, que deberá incluir, como mínimo, los siguientes puntos:

- Denominación del puesto de trabajo.
- Nivel del puesto de trabajo convocado.
- Departamento.
- Instrucción mínima básica. (No se exigirán títulos, salvo en los casos en que sean exigidos por imperativo legal.)
- Materias sobre las que versará el examen.
- Condiciones físico psíquicas del puesto.
- Plazos, lugar, fecha y hora.

En ningún caso el plazo de tiempo que ha de mediar entre la convocatoria y la práctica de las pruebas, deberá ser inferior a veinte días laborables. El personal en vacaciones será informado de las convocatorias que se puedan producir en su ausencia, si manifiesta su interés por ello previamente.

El orden de prelación para las convocatorias será el siguiente: En primer lugar se establecerá la convocatoria para el Centro donde exista la vacante.

Caso de no ser cubierta la vacante por el personal del Centro se pasará a los restantes Centros de la Sociedad, incluidos en este Convenio.

Si tampoco se cubriera en esta segunda convocatoria se hará extensiva al personal eventual o interino del Centro donde se produzca la vacante.

Si tampoco se cubriera en esta tercera convocatoria, la Dirección del Centro quedaría en libertad de contratar a una persona del exterior, siempre que supere las mismas pruebas que las exigidas al personal de la Empresa.

En caso de que se recurriera a la convocatoria en otros Centros previamente a las pruebas, la Dirección establecerá las condiciones de traslado, caso de superar las mismas.

Art. 30. *Tribunales calificadoros.*—La Comisión de los representantes del personal afectado por este Convenio designará a dos trabajadores para que, en unión de otros dos designados por la Dirección, constituyan el Tribunal, que será presidido por el Director o persona en quien delegue, quien actuará como moderador.

El Tribunal velará por la adecuación de las pruebas, de modo que no deteriore el nivel de profesionalidad en los puestos de trabajo, y en orden a ello participará en todo el proceso.

Si a juicio de alguna de las partes, fuese necesario el concurso de algún miembro ajeno al Tribunal, se solicitará de la Dirección que provea los medios necesarios.

El Director sancionará los acuerdos del Tribunal.

Art. 31. *Candidatos.*—A partir del anuncio de la convocatoria habrá un plazo mínimo de catorce días naturales para que los interesados se inscriban como candidatos al puesto. En la convocatoria podrán inscribirse todos los trabajadores que lo deseen, con independencia de su calificación, si bien el Comité de representantes del personal afectado por este Convenio conjuntamente con la Dirección determinarán quiénes de los criterios con igual o mayor calificación podrán presentarse a las pruebas.

Art. 32. *Pruebas.*—Previamente a las mismas se exigirá de cada candidato certificado de aptitud para la ocupación del puesto de trabajo objeto de la convocatoria expedido por el Médico de la Empresa. La apreciación definitiva se basará en los resultados de las pruebas, que podrán consistir en exámenes teóricos, pruebas prácticas y, cuando se estime conveniente, sicotécnicas. Cada una de ellas tendrá la ponderación que en cada caso el Tribunal estime adecuado, sin que esta ponderación supere el 50 por 100 en cada una de ellas, así como los mínimos exigidos. Las pruebas se determinarán en el momento del examen.

Evaluada las pruebas se hará un acta, que una vez firmada por todos los miembros del Tribunal servirá de base para la asignación de las vacantes y de punto de partida para la vigencia de la convocatoria.

Se considera vigente la convocatoria durante doce meses si existen aspirantes que hayan superado las pruebas con los mínimos exigidos, sin obtener puesto y para aquellas vacantes que se produzcan posteriormente.

Art. 33. *Prioridades.*—En igualdad de resultados en las pruebas de aptitud se dará preferencia para ocupar la vacante convocada el trabajador más antiguo de la fábrica. La primera de cada tres vacantes en cada Departamento será cubierta por antigüedad según las normas siguientes:



a) Sin previa prueba práctica la persona que haya ocupado el puesto por tiempo igual o superior al período de consolidación de forma continuada o alternativamente en el plazo de un año.

En este caso deberá superar para ocupar el puesto definitivamente un período de consolidación continuado de dos tercios del previsto en el artículo 34.

b) Caso de no cubrirse la vacante por el sistema descrito en el apartado a), bien por falta de las condiciones exigidas o por no superar la consolidación, podrán inscribirse todos los trabajadores del servicio con calificación inferior a la del puesto vacante; de ellos se dará opción mediante la superación de la oportuna prueba práctica a:

1.º Al de mayor calificación.

2.º Si hubiese varios de igual calificación al de mayor antigüedad de entre ellos en la calificación y así hasta agotar el total de los aspirantes.

3.º En igualdad de circunstancias al de mayor antigüedad en la Sociedad.

4.º En caso de no superar ninguno la prueba práctica se sacará a convocatoria ordinaria.

Art. 34. *Formación y consolidación.*—Superada la prueba de aptitud, el aspirante mejor calificado, pasará un período de formación, y posteriormente, de consolidación, variable según su nivel de origen y la importancia de su futuro puesto con un tiempo máximo de tres meses.

La Comisión Deliberadora acuerda que los períodos de formación y consolidación para la promoción a niveles superiores tengan la duración que a continuación se señalan y que tales períodos sean considerados para el ascenso a que se refiere el último párrafo del artículo 112 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Los plazos de formación y consolidación serán los siguientes:

Niveles A y B, un mes.

Niveles B a E, dos meses.

Niveles E a P, tres meses.

Durante estos plazos el trabajador cobrará la remuneración correspondiente al puesto que va a consolidar.

Art. 35. *Trabajos de calificación superior.*—En los casos de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de tres meses (se pueden contar o considerar continuados, o, por el contrario, alternativamente a lo largo de un año) el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de nivel superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente del nivel del puesto a cubrir. Estas remuneraciones figurarán en su boletín de nóminas como trabajos de sustitución y figurando en su expediente los períodos y niveles sustituidos.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a los casos de sustitución por Servicio Militar, incapacidad laboral transitoria, permisos y excedencias forzosas.

En estos últimos supuestos, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación del puesto, pero sí a la percepción económica.

En caso de incapacidad laboral transitoria, cuando ésta derive en una invalidez provisional, el trabajador que está sustituyendo consolidará a partir de ese momento el nivel, y caso de que ésta derive en una incapacidad permanente, consolidará también el puesto que sustituya.

En caso de sustituciones por vacaciones del personal fijo de fábrica, se considerará la consolidación cuando hayan pasado seis meses continuados o alternativamente sustituyendo al mismo tipo de puesto.

Art. 36. *Trabajos de nivel inferior.*—La Empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de nivel inferior al que tenga reconocido. El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por su nivel y función anterior le correspondan.

En los supuestos de reparaciones de instalaciones, finales de campaña, etc., los trabajadores excedentes podrán ser destinados a puestos de nivel inferior, sin que puedan negarse a cumplirlos en tanto duren las circunstancias que lo motivaron. Durante este tiempo devengarán la remuneración que les corresponda de acuerdo con el artículo 25.

Si durante el tiempo de trabajo en el nivel inferior el puesto de origen sufriera una valoración favorable, este trabajador sería beneficiado de dicho aumento.

Si el cambio a un puesto de nivel inferior es originado por una reorganización de la fábrica, cuando se produzca una vacante de su nivel personal la ocupará, siempre que demuestre tras el período de consolidación su idoneidad para el puesto.

Se comunicará a los representantes del personal y al interesado los motivos que determinan esta decisión.

SECCION VI. FORMACION

Art. 37. *Formación.*—Ambas representaciones reconocen la necesidad de la formación y el perfeccionamiento profesional del personal incluido en el ámbito de este Convenio, y por ello acuerdan:

1.º Los gastos de cursillos (profesorado, material, etc.), viajes, estancias y salarios serán financiados por la Empresa, mientras no haya otras posibilidades.

2.º Fomentar las acciones de formación, orientándolas a los siguientes fines:

a) Elevación del nivel cultural general de todos los trabajadores.

b) Mejoramiento del nivel profesional.

c) Formación económica y social dirigidos a los Comités de representantes.

d) Ayudas para estudios del personal fijo, cuya concesión será regulada por reglamento específico.

El establecimiento de los planes de formación correrán a cargo de la Dirección, la que informará trimestralmente a los representantes del personal de las circunstancias previstas a realizar, si bien a nivel de cada centro y anualmente al Comité de representantes, conjuntamente con la Dirección, programará las acciones formativas descritas en los apartados a) y c).

3.º Para contribuir al propio perfeccionamiento del personal que realice cursos programados por la Empresa fuera de las horas de trabajo, los asistentes aportarán el 50 por 100 de su tiempo y el otro 50 por 100 será compensado al precio de horas extraordinarias.

4.º Los trabajadores podrán libremente asistir a los cursos propuestos por la Empresa, pero una vez aceptada su asistencia, ésta tendrá carácter obligatorio, debiendo en todo caso justificar la falta de asistencia que se produzca.

Anualmente, y en la primera reunión de la Comisión Paritaria, la Empresa informará de las cantidades asignadas al plan de formación para todo el año.

La Dirección, junto con el Comité de representantes, estudiará la posibilidad de cambio de horario de trabajo de todos aquellos trabajadores que realicen estudios oficiales, siempre y cuando se justifique su matrícula y asistencia.

Art. 38. *Premios de formación.*—La Empresa podrá conceder cada año premios de formación a aquellos productores que se distinguen notablemente por sus esfuerzos y resultados conseguidos en los cursillos o acciones promovidos por la Empresa, como por propia iniciativa del personal, en Centros de enseñanza oficial o libres.

CAPITULO IV

Condiciones de trabajo

SECCION I. JORNADA DE TRABAJO. HORARIOS

Art. 39. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio, y al que corresponde la retribución fijada en el mismo, con excepción del personal a turno total, será para el año 1979 de dos mil ciento veinticuatro horas, en las cuales están incluidas las fiestas oficiales y las vacaciones.

Art. 40. *Modalidad de jornada.*—A efectos de determinar la modalidad de jornada para el personal, y dentro de una flexibilidad, con excepción del personal a turno total, la Dirección del centro, aceptando siempre que le sea posible las sugerencias de los representantes del personal afectado por este Convenio, fijará el horario que haya de regir en el futuro, bien sea como jornada partida, horario flexible o jornada continuada (en este último caso ni durante la jornada de verano ni en el resto del año se tendrá derecho a descanso de media hora), de forma que se cumpla el cómputo total anual de horas pactadas.

El personal disfrutará además, previo acuerdo con su respectiva Dirección del Centro, de las siguientes opciones:

a) Un máximo de cuatro meses de jornada intensiva de verano con media hora de descanso, computable como de jornada de trabajo, o bien sustituir la media hora de descanso por la b), veinticuatro horas festivas por compensación de los festivos suprimidos en años anteriores. (Aquellos centros que por este concepto tuvieran mayor número de horas, se les respetarán éstas.)

El personal a turno total seguirá trabajando ciento sesenta y ocho horas en ciclos de veintiocho días, y la diferencia horaria con respecto al personal de jornada normal la percibirá en un concepto que englobará todos los factores de turnicidad, según se especifica en el artículo 56.

En cuanto a la opción b) del personal de jornada normal, el de turno total, también de acuerdo con su respectiva Dirección, optará por descansar las veinticuatro horas o trabajarlas, con abono en este último caso como horas extraordinarias según Ley de Relaciones Laborales.

Se respetarán a título personal las condiciones más beneficiosas en cuando a jornada de verano y horarios especiales que existieran con anterioridad a la fecha de vigencia del presente Convenio.

No obstante todo lo expuesto en el presente artículo, cuando el personal en modalidad de «jornada normal» no pueda disfrutar de la jornada de verano y rebase el número de horas de jornada que tenga acordadas con la Dirección percibirá la diferencia como horas extraordinarias.

La modalidad de jornada a turno total como norma general será la que figura en el anexo de este Convenio, sin perjuicio de que entre la Dirección y los representantes del personal de cada centro afectados por este Convenio puedan pactarse modalidades diferentes.

El personal de jornada normal descansará todos los sábados.

SECCION II. VACACIONES

Art. 41. *Duración.*—Durante la vigencia del presente Convenio, el personal afectado por él disfrutará las vacaciones anuales de acuerdo con las siguientes normas:

a) Para todo el personal con más de un año de antigüedad, veintitrés días laborables. No se considerarán como laborables los sábados, domingos y festivos a estos efectos.

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

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

Como premio al personal de mayor edad se concederán las siguientes bonificaciones:

Personal de sesenta años (cumplidos durante 1979), un día.
Personal de sesenta y un años (cumplidos durante 1979), dos días.

Personal de sesenta y dos años (cumplidos durante 1979), tres días.

Personal de sesenta y tres años (cumplidos durante 1979), cuatro días.

Personal de sesenta y cuatro años (cumplidos durante 1979), cinco días.

Estos días deberán disfrutarse entre los meses de enero, abril y octubre-diciembre y no serán acumulativos.

Las vacaciones dentro de cada Departamento se disfrutará por turno rotativo anual.

Art. 42. *Periodos de disfrute y bonificaciones.*—Se considera como período normal para el disfrute de vacaciones el comprendido entre los meses de junio y 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 la reparación de hornos, etc., y que hacen necesario distribuir las vacaciones a lo largo de todo el año, se establece la bonificación de un día más de vacaciones para el personal que disfrute la mayoría, o sea más del 50 por 100 de sus vacaciones, fuera del período normal.

Cuando un trabajador afectado por este Convenio marcha de vacaciones, la persona que lo sustituye cobrará la diferencia de niveles.

En el supuesto de que se interrumpan las vacaciones por necesidades de la Empresa, éstas se volverán a contar desde cero.

Art. 43. *Retribución en vacaciones.*—Ambas representaciones adoptan el acuerdo de que el salario a percibir por el trabajador durante el período de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviese en activo, de acuerdo con lo que se establece en el artículo 95, 8.º, párrafo 2.º, de la vigente Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica (incluyendo entre las excepciones el complemento personal anual). En ningún caso la percepción en el período de vacaciones podrá ser inferior a la cantidad que le correspondería percibir si estuviese en activo.

CAPITULO V

SECCION I. RETRIBUCION GARANTIZADA

Art. 44. El salario mínimo anual garantizado para el personal soltero y sin antigüedad, mayor de dieciocho años, que preste servicio en la Empresa durante todo el año, cumpliendo el número de horas pactadas, será el indicado en el anexo número I.

Art. 45. *Primas.*—El régimen de prima será de tipo global por objetivo, y será percibida por todo el personal incluido en este Convenio. La cuantía de la prima mínima garantizada será la siguiente, según el nivel de calificación que a cada operario corresponde:

Nivel A: Coeficiente P. G. O., 1,50.
Niveles B, C, D, E: Coeficiente P. G. O., 2,00.
Nivel F: Coeficiente P. G. O., 2,25.
Niveles G, H, I, J: Coeficiente P. G. O., 2,50.
Niveles K, L, M: Coeficiente P. G. O., 3,00.
Niveles N, O, P: Coeficiente P. G. O., 3,50.

La P. G. O. mínimo garantizada se fija en 1.325 (mil trescientas veinticinco) pesetas, punto para el coeficiente uno.

Art. 46. *Fórmula de prima.*—La fórmula de prima y sus condiciones de aplicación serán comunicadas por la Dirección a los representantes del personal afectado por este Convenio.

Para facilitar el conocimiento a los representantes del personal del cálculo y de la confección de la prima destacarán a uno de sus miembros para que éste presente en el cálculo mensual de dicha prima.

Art. 47. *Pérdida de la prima.*—La prima podrá ser suprimida, total o parcialmente, como sanción en los casos de faltas graves o muy graves, previstas y calificadas como tales en la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, y específicamente en el supuesto de faltas injustificadas de asistencia.

La aplicación de las sanciones tendrán que ser notificadas por escrito a los trabajadores, expresando los motivos y señalando el período, durante el cual será suprimida la prima, período que en ningún caso podrá exceder de un mes.

La Empresa, junto con los representantes del personal, determinará el tipo de sanción a imponer cuando se suprima la prima.

Art. 48. *Condiciones de aplicación.*—La prima se devengará por hora normal efectivamente trabajada, y en casos de ausencias se abonará en las licencias legales. Para los casos de I. L. T., según se regula en el capítulo de previsión.

SECCION II. RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

Art. 49. *Antigüedad.*—Las percepciones por antigüedad se registrarán por las tablas que figuran en el anexo número III para todo el personal afectado por este Convenio, de acuerdo con los niveles asignados a cada uno.

Art. 50. *Plus personal.*—Se seguirá rigiendo por las mismas normas actualmente en vigor en cuanto a absorción.

Art. 51. *Complemento personal anual.*—La Dirección de los Centros concederá a todo el personal fijo, incluido en el presente Convenio un complemento personal anual que en situación normal no será inferior al percibido el año anterior, entendiéndose por situación normal cuando no medie sanción.

La concesión del mismo no requiere previa aceptación ni contraprestación alguna.

Art. 52. *Complemento de unificación.*—Para el personal fijo al 1 de enero de 1979 encuadrados en las antiguas calificaciones que se especifican en el anexo número IV percibirán un complemento de unificación, cuyo importe total (atorce meses), viene detallado por Centros en el citado anexo.

Este complemento se tendrá a título meramente personal y será absorbido en un tercio de su cuantía cada vez que el percceptor promocióne de nivel.

SECCION III. RETRIBUCIONES DIFERIDAS

Art. 53. *Gratificaciones reglamentarias.*—Gratificación de julio 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 unificación y P. G. O. que a cada trabajador le corresponda y con el promedio realmente percibido por el concepto de P. G. O. durante los seis meses anteriores a la fecha de la gratificación que corresponda.

Art. 54. *Participación en beneficios.*—En cumplimiento de lo establecido en el artículo 121 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, y junto con la nómina del mes de febrero, en concepto de participación en beneficios, se abonará a todo el personal incluido en este Convenio las cantidades que figuran en el anexo número I, incrementadas con la antigüedad correspondiente del trabajador de que se trate (seis por ciento sobre la antigüedad percibida en los doce meses).

Art. 55. *Condiciones de atribución.*—Sólo tendrán derecho a la percepción de la participación en beneficios los trabajadores que ostenten la condición de fijos en la Empresa.

Los trabajadores dados de alta como fijos durante el año percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado hasta el 31 de diciembre del año anterior al del cobro.

Seguirá vigente en cuanto a la compensación de la antigua prima de vacaciones las normas establecidas hasta el momento en el anterior Convenio, aplicándose de acuerdo con las condiciones en él fijadas.

En los casos de ausencia por enfermedad se abonará íntegra por el tiempo en que el productor percibe la prestación económica de la Seguridad Social por el concepto de I. L. T.

Dentro del año natural todo trabajador que procedente de eventual pase a adquirir carácter de fijo se le considerará, a los efectos de este artículo, todo el tiempo que haya trabajado como eventual dentro de dicho año.

SECCION IV. RETRIBUCIONES ESPECIALES

Art. 56. *Plus de turnicidad.*—Se establece un plus para compensar el trabajo a turno en los casos y cuantías diarias que se fijan a continuación:

A) Turno total.

Trabajadores que realizan su trabajo a tres turnos de ocho horas (mañana, tarde y noche), incluyen festivos y domingos, con descanso semanal compensatorio, percibirán por cada día trabajado efectivamente en estas condiciones las siguientes cantidades mensuales o parte proporcional a los días trabajados en tal situación, según el anexo II del presente Convenio.

En las cantidades que figuran en el anexo II están comprendidas todas las retribuciones que integran el trabajo a turno total (festivos trabajados, plus de turno, festivo descansado, domingo trabajado, trabajo nocturno y diferencia de horario con respecto al personal de jornada normal).

B) Turno parcial.

Personal que realiza su trabajo a tres turnos de ocho horas (mañana, tarde y noche) en Departamentos que descan-

san los domingos y festivos: percibirá por cada día efectivamente trabajado en estas condiciones las siguientes cantidades, incluido el trabajo nocturno: 46 pesetas día y 107 pesetas noche trabajada.

C) Turnos especiales.—Personal que realiza su trabajo en dos turnos de ocho horas, siempre que uno de ellos sea o no de noche, incluyendo festivos y domingos con descanso semanal compensatorio; percibirá por cada día de trabajo así prestado un plus incluido, en su caso, el trabajo nocturno de: 40 pesetas día y 107 pesetas noche trabajada.

Personal que realiza su trabajo en dos turnos de ocho horas, siempre que uno de ellos sea de noche, en Departamentos que descansan los domingos y festivos, percibirá por cada día así trabajado, incluido el trabajo nocturno: 25 pesetas día y 107 pesetas noche trabajada.

Personal que realiza su trabajo en dos turnos alternativos de mañana y tarde, percibirá unas compensaciones de 25 pesetas día.

Personal que realiza su trabajo en un turno por imperativos del servicio, siempre que descanse un día cualquiera de la semana (naturalmente queda exceptuado de esto la jornada de verano), percibirá por cada día así trabajado: 14 pesetas día.

Art. 57. Trabajo y descanso en domingo.—Las percepciones que corresponden a los trabajadores que prestan sus servicios en domingos son las siguientes:

a) Trabajadores a turno especial con descanso semanal compensatorio, percibirá como suplemento por trabajar en domingo las cantidades siguiente: A, 250 pesetas; B, 276 pesetas; C, 283 pesetas; D a J, 395 pesetas; K a M, 494 pesetas; N a P, 592 pesetas.

En dichas cantidades están incluidos todos los recargos legales.

b) El personal de jornada normal o que habitualmente trabaja a turnos con descanso en domingos y festivos, si trabaja en domingo sin descanso compensatorio, percibirá las horas realmente trabajadas con la retribución que para las horas extraordinarias.

Art. 58. Trabajo en festivo.—Las percepciones que corresponden a los trabajadores que presten servicio en festivos son las siguientes:

a) Trabajadores a turno especial, sin descanso compensatorio del festivo. Con independencia de la retribución normal que por el hecho de trabajar ese día le corresponde, todos los trabajadores, cualquiera que sea su nivel o clasificación profesional, percibirán una compensación de pesetas por festivo trabajado; para el cómputo de festivos se tendrán en cuenta el número de fiestas establecidas en el calendario oficial de la provincia, más un número de fiestas de carácter local, que no podrá ser superior a dos fiestas anuales.

En caso de producirse corrimiento de festivos hacia los sábados por disposición legal, o bien aumento o disminución de los mismos por el mismo mandato, la Comisión Paritaria del Convenio estudiará la situación para que no se produzcan perjuicios ni desigualdades por ambas partes.

b) Trabajadores en jornada normal o que trabajen a turno con descanso en domingos y festivos. Si trabajan en festivos percibirán las horas realmente trabajadas con la retribución de extraordinarias.

c) Descanso semanal compensatorio en festivos. Cuando el personal que presta su trabajo a turno especial le coincida el descanso semanal compensatorio del domingo con un día festivo, percibirá por este día, además de la retribución correspondiente al día de descanso, los suplementos que figuran a continuación: A, 474 pesetas; B, 514 pesetas; C, 526 pesetas; D a J, 789 pesetas; K a M, 855 pesetas; N a P, 921 pesetas.

Art. 59. Horas extraordinarias.—La Comisión Deliberadora del Convenio, teniendo en cuenta la estructura salarial fijada en el mismo y las características de las diferentes retribuciones, acuerdan:

Que para el personal de los Centros de Alcalá de Guadaíra, Jerez de la Frontera, Gijón y La Granja de San Ildefonso todas las horas extraordinarias que se realicen se abonará según la Ley de Relaciones Laborales (artículo 23.4).

Para el personal de los Centros de Azuqueca de Henares, Burgos y Zaragoza las horas extraordinarias que se realicen como consecuencia de grandes averías, reparación de hornos, montajes industriales y presupuesto anual se abonarán al precio de tarifa del resto de las fábricas afectadas por el Convenio. Aquellas otras horas que se efectúen por otras causas que las descritas anteriormente para los citados Centros de Azuqueca de Henares, Burgos y Zaragoza se abonarán al precio de tarifa vigente al 31 de diciembre de 1978, incrementadas con el 12 por 100.

En la primera reunión de la Comisión Paritaria se someterá a aprobación, para mayor comodidad administrativa, las tarifas de horas extra que regirán durante 1979, con las modalidades antes citadas.

Art. 60. Factores de indemnización.—Al valorar los puestos de trabajo se han tenido en cuenta los factores ambientales en que el trabajo se presta (ruido, toxicidad, penosidad, etcé-

tera). Como consecuencia de ello se han fijado unas indemnizaciones para determinados puestos que permitan compensar tales circunstancias ambientales, de acuerdo con un método internacional aplicado en las industrias del vidrio. El resultado de la aplicación de este método ha permitido establecer los distintos factores de indemnización en la forma y cuantía que a continuación se señala:

Factor	La Granja, Dos Hermanas, Gijón y Jerez	Azuqueca	Burgos y Zaragoza
	Pesetas hora trabajada	Pesetas hora trabajada	Pesetas hora trabajada
1	3,37	3,37	4,—
2	5,06	5,06	6,—
3	7,58	7,58	8,—
4	10,12	10,12	11,—
T r a b a j o s			
al fuego	50,—	50,—	50,—

La indemnización tiene en cuenta las distintas circunstancias que en cada puesto afectado concurren; se devengará por hora de trabajo efectivamente prestada en tal puesto y será de igual cuantía cualquiera que sea el nivel de valoración. Correspondiente a lo establecido en el artículo 116 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, por estar en el supuesto contemplado en el párrafo cuarto de dicho artículo, ya que los factores de indemnización constituyen las bonificaciones allí previstas.

Estos factores se regirán por las siguientes normas:

a) Están asignados al puesto de trabajo, no al titular, de tal forma que si un trabajador es trasladado de un puesto de trabajo que tenga asignado un grado de indemnización a otro puesto que no lo tenga, dejará automáticamente de percibirlo, comenzando a percibirlo el trabajador que le haya sustituido.

b) Estos factores son dinámicos, es decir, variarán periódicamente en función de las variaciones que puedan sufrir las condiciones de trabajo que afecten a cada puesto. Si las condiciones de trabajo mejoran, esta indemnización puede disminuir y en algún caso hasta desaparecer, o viceversa.

SECCION V. ESTRUCTURA GENERAL DE LA RETRIBUCION

Como resumen de lo expuesto en los artículos de retribución, se establecen a continuación los distintos conceptos que la integran.

Art. 61. Retribuciones garantizadas.—Son las que perciben todos los trabajadores que prestan servicio todos los días laborales del año, de acuerdo con el nivel de valoración del puesto ocupado, y que se corresponden con el cuadro de retribuciones que figura como anexo en este Convenio.

Distinguimos dentro de ellas dos grupos:

a) Retribuciones inmediatas.—Se perciben mensualmente en función de las jornadas trabajadas, y son:

1. Salario Convenio: Se percibe por días trabajados y por los domingos y festivos en proporción a los días trabajados en la semana.

2. Prima global por objetivos: Se percibe mensualmente en proporción a las horas normales realmente trabajadas.

b) Retribuciones diferidas:

1. Gratificaciones reglamentarias. Se perciben en la cuantía fijada, una en julio y otra en Navidad.

2. Participación en beneficios. Se percibirá con el sueldo de febrero de cada año, en la cuantía y condiciones establecidas en el artículo 54.

Art. 62. Retribuciones complementarias.—Antigüedad. Se percibe en función del número de años de servicio de cada trabajador, en cuantía establecida en las tablas que figuran como anexo en este Convenio, en las mismas condiciones que el salario Convenio y las gratificaciones de julio y Navidad.

Art. 63. Retribuciones especiales.—Dependiendo de la modalidad y características del trabajo prestado, se perciben en las circunstancias previstas en el texto articulado, las siguientes retribuciones de carácter especial:

1. Plus de turcinidad.—Para los trabajadores a turno, en las condiciones establecidas en el artículo 56.

2. Suplementos de domingos y festivos.—En las condiciones establecidas en el artículo 57. Los percibirán los trabajadores que presten los servicios allí indicados.

3. Horas extraordinarias.—Se percibirán en las condiciones establecidas en el artículo 59.

4. Factores de indemnización.—De acuerdo con lo establecido en el artículo 60, lo percibirán los trabajadores de acuerdo con el nivel de valoración de estos factores que corresponda al puesto ocupado.

SECCION VI. DISPOSICIONES GENERALES SOBRE LA RETRIBUCION

Art. 64. Con carácter general se establecen las siguientes disposiciones sobre el sistema retributivo recogido en este Convenio:

a) En el total fijado como retribución se considerará, en todo caso, incluido el 25 por 100 que pudiera corresponder a la actividad normal, en aquellos trabajos que en algún supuesto se estimasen como remunerados con incentivos, tareas, destajos, premios a la producción, etc.

b) De todas las percepciones incluidas en el sistema de retribución deberá deducirse únicamente la parte que por I. R. P. F. y por cotización a la Seguridad Social pueda corresponder a los trabajadores, de acuerdo con las normas vigentes.

CAPITULO VII

Revisión

Art. 65. *Revisiones I. P. C.*—Trimestralmente se revisará la cantidad fijada en la columna total anual mínimo garantizado al 1 de enero de 1979, que figura como anexo I, en este Convenio, con los siguientes incrementos por carestía de vida: 3 por 100 a partir del 1 de abril y que afectará a los devengos de abril, mayo junio y gratificación de julio; 6 por 100, a partir del 1 de julio de 1979, que afectará a los devengos de julio, agosto y septiembre; 9 por 100, a partir del 1 de octubre de 1979, y que afectará a los devengos de octubre, noviembre, diciembre y gratificación de Navidad. Estos porcentajes girarán siempre sobre la columna de total anual mínimo garantizado al 1 de enero de 1979 y no serán acumulativos.

Si el 1 de julio de 1979 el I. P. C. supera el 6,5 por 100 se reunirá la Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio para tomar una decisión sobre el asunto.

Art. 66. La Empresa destinará un porcentaje de sus instalaciones industriales (trabajos nuevos y grandes inversiones) para inversiones sociales. El destino de este fondo será decidido de común acuerdo con los representantes del personal afectado por este Convenio.

Art. 67. *Incapacidad laboral transitoria.*—En caso de que un trabajador sea dado de baja por el Médico de la Seguridad Social, confirmada por el Médico de Empresa, como consecuen-

cia de enfermedad común o accidente laboral o no, la Empresa completará hasta el 100 por 100 del salario como si estuviese en activo.

Este complementemnto se abonará para el personal fijo a partir del primer día de la baja, durante doce meses, prorrogables por seis más, que es el tiempo durante el cual la Seguridad Social concede la prestación económica por incapacidad laboral transitoria.

Durante el anterior período, las gratificaciones reglamentarias de julio y Navidad se percibirán íntegras en la fecha de su vencimiento.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera. Para mayor comprensión del personal afectado por este Convenio en cuanto al tratamiento de niveles por sistemas alfabético con respecto al anterior sistema numérico, se adjunta como anexo un cuadro de correspondencias.

Segunda. Ambas partes se comprometen a ir unificando en los próximos años las diferencias económicas que existen entre los diferentes Centros, en la medida que les sea posible.

DISPOSICION FINAL

La Comisión Deliberadora hace constar expresamente que el conjunto de normas contenidas en este Convenio sustituyen íntegramente a aquellas por las que se venía rigiendo, en todos sus aspectos la relación laboral del personal a quien afecta, incluido en los Convenios Colectivos Sindicales acordados entre «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.», y el personal a su servicio en los centros de trabajo de:

Jerez de la Frontera (Cádiz).
La Granja de San Ildefonso (Segovia).
Alcalá de Guadaíra (Sevilla).
Gijón (Oviedo).
Burgos.
Zaragoza.
Azuqueca de Henares (Guadalajara).

Aprobados por las autoridades laborales correspondientes, ya que las condiciones pactadas en este Convenio son más beneficiosas que las establecidas en los Convenios anteriores.

ANEXO I

Retribuciones mínimas anuales garantizadas, sin antigüedad, al 1 de enero de 1979

Escalón	Salario Convenio — (doce meses)	Gratificación reglamentaria — (dos meses)	P.G.O. (1.325) — (catorce meses)	Participación en beneficios	Total mínimo garantizado anual al 1-1-79
<i>Centro de Azuqueca</i>					
A	459.240	76.540	27.825 (1,5)	7.645	571.250
B	479.400	79.900	37.100 (2)	8.145	604.545
C	496.620	82.770	37.100 (2)	8.145	624.635
D	510.300	85.050	37.100 (2)	8.145	640.595
E	521.520	86.920	37.100 (2)	8.145	653.685
F	530.580	88.430	41.738 (2,25)	8.145	668.893
G	539.180	89.880	46.375 (2,5)	8.645	684.040
H	552.960	92.160	46.375 (2,5)	8.645	700.140
I	572.100	95.350	46.375 (2,5)	8.645	722.470
J	599.160	99.860	46.375 (2,5)	8.645	754.040
K	619.320	103.220	55.650 (3)	9.145	787.335
L	643.980	107.330	55.650 (3)	9.145	816.105
M	676.620	112.770	55.650 (3)	9.145	854.185
N	697.740	116.290	64.925 (3,5)	9.645	888.600
O	729.660	121.610	64.925 (3,5)	9.645	925.840
P	769.980	128.330	64.925 (3,5)	9.645	972.880
<i>Centros de Burgos y Zaragoza</i>					
A	454.260	75.710	27.825 (1,5)	7.645	565.440
B	474.720	79.120	37.100 (2)	8.145	599.085
C	491.880	81.980	37.100 (2)	8.145	619.105
D	508.260	84.710	37.100 (2)	8.145	632.215
E	520.080	86.680	37.100 (2)	8.145	652.005
F	528.660	88.110	41.738 (2,25)	8.145	668.853
G	539.160	89.860	46.375 (2,5)	8.645	684.040
H	561.360	93.560	46.375 (2,5)	8.645	709.940
I	583.500	97.250	46.375 (2,5)	8.645	735.770
J	623.700	103.950	46.375 (2,5)	8.645	782.670
K	652.080	108.680	55.650 (3)	9.145	825.555
L	683.820	113.970	55.650 (3)	9.145	862.585
M	728.820	121.470	55.650 (3)	9.145	915.085
N	758.160	126.380	64.925 (3,5)	9.645	959.090
O	801.840	133.640	64.925 (3,5)	9.645	1.010.050
P	857.100	142.850	64.925 (3,5)	9.645	1.074.520
<i>Centros de Dos Hermanas, Gijón, Jerez y La Granja</i>					
A	454.260	75.710	27.825 (1,5)	7.645	565.440
B	474.720	79.120	37.100 (2)	8.145	599.085
C	491.880	81.980	37.100 (2)	8.145	619.105
D	508.260	84.710	37.100 (2)	8.145	638.215

Escalón	Salario Convenio — (doce meses)	Gratificación reglamentaria — (dos meses)	P.G.O. (1.325) — (catorce meses)	Participación en beneficios	Total mínimo garantizado anual al 1-1-79
E	520.080	86.680	37.100 (2)	8.145	652.005
F	528.660	88.110	41.738 (2,25)	8.145	666.653
G	539.160	89.860	46.375 (2,5)	8.645	684.040
H	552.960	92.160	46.375 (2,5)	8.645	700.140
I	570.180	95.030	46.375 (2,5)	8.645	720.230
J	595.440	99.240	46.375 (2,5)	8.645	749.700
K	614.340	102.380	55.650 (3)	9.145	781.525
L	637.620	106.270	55.650 (3)	9.145	808.685
M	671.640	111.940	55.650 (3)	9.145	848.375
N	691.380	115.230	64.925 (3,5)	9.645	881.180
O	723.240	120.540	64.925 (3,5)	9.645	918.350
P	762.960	127.160	64.925 (3,5)	9.645	964.690

ANEXO II

Personal empleado y subalterno (antigüedad 14 meses)

Años de servicio	A	B, C, D, E, F	G, H, I, J	K, L, M	N, O, P
0,6 a 1	1.273	1.423	1.618	1.828	2.142
1 a 2	2.532	2.831	3.251	3.640	4.269
2 a 3	4.224	4.719	5.393	6.052	7.101
3 a 4	5.902	6.621	7.550	8.464	9.947
4 a 5	8.434	9.437	10.771	12.089	14.201
5 a 6	9.617	10.771	12.284	13.767	16.208
6 a 7	10.786	12.089	13.782	15.474	18.186
7 a 8	11.969	13.407	15.280	17.152	20.178
8 a 9	13.152	14.740	16.808	18.845	22.155
9 a 10	14.336	16.059	18.321	20.553	24.148
10 a 11	15.504	17.377	19.819	22.230	26.125
11 a 12	16.688	18.695	21.332	23.923	28.132
12 a 13	17.871	20.028	22.830	25.601	30.109
13 a 14	19.049	21.332	24.342	27.309	32.102
14 a 15	20.223	22.665	25.840	28.986	34.079
15 a 16	21.406	23.968	27.368	30.679	36.072
16 a 17	22.590	25.325	28.866	32.387	38.049
17 a 18	23.773	26.634	30.379	34.065	40.056
18 a 19	24.942	27.938	31.877	35.757	42.049
19 a 20	26.125	29.271	33.390	37.450	44.026
20 a 21	27.309	30.604	34.888	39.143	46.018
21 a 22	28.492	31.907	36.401	40.820	47.996
22 a 23	29.660	33.241	37.899	42.513	49.988
23 a 24	30.844	34.559	39.427	44.221	51.980
24 a 25	32.027	35.877	40.925	45.899	53.973
25 a 26	33.211	37.195	42.438	47.591	55.950
26 a 27	34.379	38.529	43.996	49.284	57.943
27 a 28	35.563	39.847	45.449	50.977	59.920
28 a 29	36.746	41.165	46.947	52.655	61.912
29 a 30	37.929	42.498	48.567	54.362	63.920
30 a 31	39.098	43.802	49.958	56.055	65.897
31 a 32	40.281	45.135	51.486	57.733	67.889
32 a 33	41.465	45.539	52.984	59.426	69.866
33 a 34	42.648	47.771	54.497	61.118	73.836
34 a 35	43.816	49.104	55.995	62.811	75.867
35 a 36	45.021	50.455	57.535	64.538	77.953
36 a 37	46.259	51.843	59.117	66.313	80.096
37 a 38	47.532	53.268	60.743	68.137	82.299
38 a 39	48.839	54.733	62.413	70.010	84.562
39 a 40	50.182	56.238	64.129	71.935	86.888

ANEXO III

Importe global turno total (valor bruto mensual)

Centros Calificación	Burgos, Zaragoza y Azuqueca	Jerez, Dos Hermanas, La Granja y Gijón
A y B	6.737	7.370
C, D y E	7.396	8.175
F, G y H	8.055	8.980
I, J, K, L, M y N	8.714	9.785
O y P	9.373	10.590

Se abonará durante doce meses.

ANEXO IV

Complementos unificación. Importe total (14 meses)

Centros e importes Calificación	Azuqueca	Gijón, Jerez, La Granja y Dos Hermanas	Burgos y Zaragoza
S-3	3.234	7.420	—
N-2	13.762	9.772	—
S-5	5.544	9.954	—
N-3	8.148	4.368	4.648
N-4	11.956	8.176	18.452
N-5	17.262	7.952	24.628
N-6	18.184	5.992	—

ANEXO V

Organización de turnos (ciclo de 28 días)

Días Equipos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
A	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	I	T	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D
B	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M
C	I	I	D	C	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T
E	D	D	I	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N

Cada ciclo de distribución de trabajo a turno total.

Nota.—Cada Centro acoplará este sistema base a sus propias peculiaridades.

ANEXO VI

Cuadro de transferencias de calificaciones

Estructura anteriores Convenios		Estructura actual
Subalternos	Niveles	Niveles
S-1	1	A
S-2	2	
S-3		
S-4	3	B
S-5		
S-6		
	4	C
	5	D
	6	E
	7	F
	8	G
	9	H
	10	I
	11	J
	12	K
	13	L
	14	M
		N
		O
		P

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL

Ventajas sociales

Premio de nupcialidad y natalidad

a) Premio de nupcialidad.

Se concederá un premio de nupcialidad, por un importe de 15.000 pesetas, que se regirá por las siguientes normas:

Ostentar la condición de fijo en plantilla.

Un año de antigüedad en la fecha del matrimonio. Quien no tenga un año de antigüedad percibirá la cantidad importe del premio con carácter retroactivo, cuando cumpla el año de fijo en plantilla.

Si el matrimonio se realiza entre dos personas incluidas en este Convenio, percibirán la indemnización cada una de ellas.

b) Premio de natalidad.

Se concederá un premio de natalidad de 11.000 pesetas por cada hijo nacido, siempre que se ostente la condición de fijo en plantilla.

Será igualmente concedido dicho premio en los nacimientos prematuros, siempre que éste tenga viabilidad legal.

Becas

El personal incluido en este Convenio que reúna las condiciones que a continuación se detallan podrán solicitar becas para ayuda a estudios de sus hijos en la forma en que estas condiciones determinan:

1.º Disposiciones generales.

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

Una Comisión de selección, creada en cada centro de trabajo, se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de becas que sean presentadas en sus respectivos Centros.

La Comisión estará presidida por el Director del Centro o persona en quien delegue, un cuadro y dos representantes del

personal afectado por este Convenio.

Esta Comisión analizará cada una de las solicitudes y las aprobará o denegará en función de las normas que se especifican a continuación y las enviará al Centro de Proceso de Datos (CPD) para su tratamiento y determinación de la cuantía de la beca que, en función de las características de la solicitud, le correspondan. Las becas se abonarán al personal antes del 31 de octubre.

2.º Estudios para los que pueden solicitarse becas.

Todas las ayudas que se concedan serán en forma de becas para la enseñanza; la cuantía de la beca-base dependerá del grado y modalidad educativa para la que se solicite.

2.1. Clasificación de los niveles educativos.

Los estudios quedan distribuidos dentro de los siguientes grupos:

Nivel educativo	Grupos
Ley General de Educación	
Educación Preescolar: Jardín de infancia. Párvulos.	A
Educación General Básica.	B
Formación Profesional primer grado. Bachillerato Unificado Polivalente.	C
Curso Orientación Universitaria. Formación Profesional segundo grado.	D
Primer grado Educación Universitaria. Formación Profesional tercer grado.	E
Segundo grado Educación Universitaria. Tercer grado Educación Universitaria.	F

3.º Condiciones para solicitar beca.

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 D. A. S. considerará los casos que, no cumpliendo esta condición, sean propuestos excepcionalmente por las Comisiones de los Centros en razón de circunstancias muy particulares.

3.3. Podrán solicitar becas de Empresa los trabajadores que hayan obtenido becas de otras Instituciones y sean fijos en plantilla.

3.4. Los Agentes podrán solicitar becas tanto para sus propios hijos como para los niños que dependan legalmente de ellos y estén a su cargo.

3.5. Las ayudas se concederán solamente para los estudios que se realicen en Centros de la localidad de residencia familiar. Se exceptúan de esta norma los estudios para los que no se imparta enseñanza en dicha localidad o, aunque se imparta, se pruebe la inexistencia de plazas de matrícula en la misma.

3.6. Las solicitudes que hubieran obtenido beca en un curso anterior no tendrán derecho a una nueva beca hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que se obtuvo la beca precedente, salvo en E. G. B., que se le abonará si repite curso una sola vez en el mismo curso.

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

Debido a que la Ley General de Educación se va implan-

tando de forma progresiva, se podrá solicitar ayuda para las distintas modalidades del plan a extinguir que continúen en vigor.

Los alumnos de Educación Preescolar deberán tener, como mínimo, tres años de edad al 31 de diciembre del año en que solicitan la beca.

3.7. Las becas para ayuda de estudios de hijos de personal se concederán solamente para un curso completo. No tendrán derecho, por tanto, a opción a becas quienes las soliciten para matricularse en asignaturas sueltas de un curso.

3.8. A las viudas de productores fallecidos en activo se les reconocerá la antigüedad que tenía su marido y podrán solicitar ayudas para sus hijos en edad escolar en las mismas condiciones que se especifican en este Reglamento.

3.9. La edad máxima de los beneficiarios para los que se solicitan becas será de veinticinco años al 1 de octubre del año de la solicitud.

4.º Presentación de solicitudes.

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 día 10 de octubre. Este plazo se considera improrrogable. El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto le será proporcionado 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 especifican. Las Comisiones de los Centros supervisarán la correcta ejecución de las instrucciones sobre cumplimentación de solicitudes. Se considerará en suspenso toda solicitud que no resulte debidamente cumplimentada hasta tanto no se subsanen los errores detectados.

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

4.3.1. 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 3.6.

4.3.2. Certificación académica de matriculación en el curso y Centro para el que se solicita la beca.

5.º Importe de las becas.

La cuantía de las becas que se conceden estará en función de:

- a) El nivel de estudios a realizar.
- b) El número de hijos estudiantes o incapacitados.
- c) El rendimiento académico obtenido en el curso precedente.
- d) La residencia y desplazamientos del alumno.

5.1. La beca-base, de acuerdo con la clasificación de estudios señalados en el capítulo 2.º, será la siguiente:

Nivel de estudios	Importe beca-base
A	3.300
B	4.400
C	6.000
D	8.600
E	11.500
F	14.400

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

5.2.1. A efectos de la determinación del incremento de la beca-base por el número de hijos del Agente, se excluirán en el cómputo de los mismos:

- a) Los hijos mayores de veinticinco años al 1 de octubre del año de la solicitud, y los hijos menores de tres años al 31 de diciembre del citado año de solicitud.
- b) Los hijos que no cursen estudios en Centros reconocidos.

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

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

Número de hijos	% incremento
2	15
3	30
4	45
5 o más	60

5.3. El importe de la beca-base se incrementará en función del rendimiento académico del curso anterior, de acuerdo con las normas siguientes:

5.3.1. No se incrementará la beca-base correspondiente a enseñanza preescolar, cualquiera que sea el rendimiento académico obtenido.

5.3.2. La beca-base correspondiente a E. G. B. se aumentará en la cuantía siguiente:

Notable en evaluación global: 25 por 100 sobre beca-base. Sobresaliente o matrícula en evaluación global: 50 por 100 sobre beca-base.

5.3.3. En los estudios correspondientes al grupo C y grupos superiores, la beca-base se incrementará de acuerdo con las normas siguientes:

Por cada notable en asignatura fundamental: 10 por 100 sobre beca-base.

Por cada sobresaliente o matrícula en asignatura fundamental: 20 por 100 sobre beca-base.

El tope máximo de incremento de la beca-base por rendimiento académico será del 100 por 100.

Se eliminarán los incrementos por este concepto en el caso de haber suspendido dos asignaturas fundamentales.

5.4. 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 o estén pensionados por las mismas, de acuerdo con la norma 3.5, y con las siguientes:

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

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

5.4.2. El porcentaje a aplicar será el siguiente:

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

5.4.2.2. Cincuenta por 100 si el alumno necesita comer fuera del domicilio de residencia familiar, por causa debidamente justificada y de conformidad con el párrafo 5.4 pero puede regresar a dormir a su domicilio, salvo que la Empresa pusiese a su disposición un medio de transporte, en cuyo caso dejará de percibir incremento alguno por causa de desplazamiento y residencia.

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

5.6. 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.

Aquellos trabajadores que soliciten anticipo a cuenta de las becas, deberán hacerlo antes del 15 de julio, con objeto de recibir el anticipo al comenzar el curso.

5.7. Deficientes psíquicos.

Se establece una modalidad de ayuda de la Empresa para aquellas personas que tengan hijos aquejados por alguna forma de deficiencia mental y siempre que esta deficiencia implique la imposibilidad de asistencia a centros escolares ordinarios. Se podrá evaluar el grado de estas lesiones o incapacidad mediante reconocimiento en Centros de diagnóstico y orientación terapéutica (Dirección General de Sanidad en Madrid y Centro de diagnósticos dependientes de la Jefatura Provincial de Sanidad en provincias).

Estas ayudas se concederán atendiendo a la siguiente distribución:

a) Deficientes para quienes dado el carácter de sus lesiones tengan derecho a la asignación mensual otorgada por el Instituto Nacional de Previsión, equivalente a 1.500 pesetas mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de tres a veinticinco años, 29.000 pesetas.

b) Deficientes menos gravemente afectados y que por consiguiente no perciben la asignación mensual del Instituto Nacional de Previsión, pero sí necesitan de educación en Centro especializado.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de tres a veinticinco años, 42.000 pesetas.

Será condición imprescindible para los dos supuestos anteriores, la asistencia a un Centro de educación especial o utilización de acción educativa complementaria.

En el supuesto de beneficiarse de beca de educación especial del Ministerio de Educación y Ciencia, y si ésta fuera inferior a la concedida por la Empresa, se completará la diferencia entre la citada beca oficial y la beca de Empresa.

Se reducirá ésta en un 50 por 100 si el deficiente para quien se hubiera solicitado asistiera a un Centro de educación especial estatal de inferior costo al fijado en las ayudas previstas en el presente artículo.

c) Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a Centro de rehabilitación, ni utilización de acción educativa al-

guna, aun percibiendo la asignación mensual otorgada por el Instituto Nacional de Previsión, equivalente a 1.500 pesetas mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de tres años en adelante, 15.000 pesetas.

El importe de este tipo de ayudas será abonado mensualmente por doceavas partes.

6.º Becas para otros estudios.

Los estudios de Peritaje mercantil, Ayudante Técnico Sanitario, Publicidad, Turismo, Graduado social, Asistente social, se incluirán, a efectos de beca de la Empresa, en el mismo nivel educativo que el COU.

A los mismos efectos, los estudios que se imparten en las Escuelas de Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica, Escuelas Normales, Escuelas Profesionales de Comercio y los restantes estudios impartidos en las Escuelas Universitarias, se considerarán equiparados al primer ciclo de Educación universitaria.

Para la concesión de becas de ayuda a los estudios que no figuran en anteriores apartados (Comercio, Secretariado, etc.), será preciso que tales estudios sean cursados en un Centro reconocido.

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 deberá acreditar con una certificación del Centro donde cursa sus estudios.

Jubilación

1. Se establece un régimen para el caso de jubilación del trabajador de acuerdo con las normas que a continuación se detallan:

2. Edad de jubilación.

2.1. La Empresa podrá proponer a los trabajadores su jubilación al cumplir los sesenta años de edad, siempre que la Mutualidad acepte la jubilación y otorgue la prestación correspondiente mediante concesión de las ventajas detalladas en el presente Reglamento.

2.2. Hasta los sesenta y cinco años de edad, los trabajadores podrán aceptar o no esta propuesta, sin perder en caso de no aceptación, ninguna ventaja económica.

2.3. A partir de los sesenta y cinco años, los trabajadores que no acepten su jubilación cuando lo proponga la Empresa, perderán el día que cesen en su actividad las ventajas concedidas en este Reglamento.

2.4. Los trabajadores que por su propia conveniencia deseen jubilarse antes de los sesenta y cinco años, pueden solicitar el retiro de la Empresa siempre que hayan cumplido los sesenta años de edad y el requisito previsto en el punto 2.1.

2.5. La Empresa podrá proponer a algunos trabajadores que continúen en servicio activo después de los sesenta y cinco años, propuesta que éstos podrán o no aceptar libremente.

2.6. En todos estos casos, salvo la situación prevista en el párrafo 2.3, los trabajadores recibirán en el momento de su jubilación:

- a) Si tienen por lo menos veinte años de antigüedad, un complemento de jubilación.
- b) Si tienen menos de veinte años de antigüedad, una indemnización de pérdida.

3. Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad.

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

Una indemnización de pérdida, de una sola vez, igual al 50 por 100 de los importes que, por cada nivel de calificación, se establecen en el punto siguiente, multiplicados por el número de años de servicio.

4. Bases de cálculo para los complementos de jubilación.

- Niveles A, 18.900 pesetas.
- Niveles B, 25.600 pesetas.
- Niveles C, D, E y F, 23.000 pesetas.
- Niveles G, H, I y J, 29.000 pesetas.
- Niveles K, L y M, 34.000 pesetas.
- Niveles N, O y P, 41.000 pesetas.

5. 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, percibirá el siguiente complemento:

a) Una pensión vitalicia anual equivalente al 10 por 100 de las cifras que para cada nivel figuran en el baremo del punto 4, multiplicada por el número de años de servicio, con los siguientes límites:

La suma de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación y el complemento de Empresa por el mismo concepto, tendrá los siguientes porcentajes en función de la antigüedad del trabajador:

- De veinte a veinticuatro años de antigüedad, 75 por 100.
- De veinticinco a veintinueve años de antigüedad, 76 por 100.
- De treinta a treinta y cuatro años, 77 por 100.
- De treinta y cinco a treinta y nueve años, 78 por 100.
- De cuarenta o más años de antigüedad, 80 por 100.

En ningún caso el importe de esta pensión será inferior a 50.000 pesetas anuales, revisables con el I. P. C. de cada año. Las bases de cálculo de estos porcentajes serán:

La columna final del cuadro de retribuciones mínimas garantizadas para cada nivel, en el Convenio Colectivo vigente en el momento de su jubilación.

La antigüedad correspondiente a catorce meses o cuatrocientos veinticinco días.

El plus personal o aumento voluntario anual, si lo hubiere.

6. 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.

7. 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 que hubiese correspondido al 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 dejara sólo huérfanos menores de dieciocho años que no trabajen, recibirán la pensión siguiente:

Un hijo menor de dieciocho años, 50 por 100.

Dos hijos o más menores de dieciocho años, 75 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 apartado anterior.

d) Si la viuda contrajese nuevo matrimonio dejaría automáticamente de percibir la pensión de la Empresa, si bien los hijos del causante en quienes concurren las circunstancias de edad antes citadas, percibirán la parte de la pensión que le correspondería si su madre falleciese, conforme a lo estipulado en el apartado c).

8. Fallecimiento en activo. Invalidez permanente absoluta o gran invalidez.

8.1. Indemnización del seguro de vida en función de los niveles y situación familiar.

8.2. 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.

8.2.1. Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad.

a) En caso de fallecimiento en activo se concederá a la viuda de trabajador una indemnización de una sola vez igual al 50 por 100 de las cifras del baremo del punto 4.º, de acuerdo con el nivel de valoración, multiplicada por los años de servicio, incrementada 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 el máximo del 40 por 100.

b) En caso de invalidez permanente absoluta, el trabajador percibirá una indemnización de una sola vez, equivalente al 75 por 100 de las cifras del baremo del punto 4.º, calculado según el nivel, multiplicado por los años de servicio, sin que en este caso haya lugar a incrementos por hijos a su cargo.

c) Quedan excluidos de estos beneficios el personal en situación de eventual o en período de prueba.

8.2.2. Trabajadores con más de veinte años de antigüedad.

a) En caso de fallecimiento en activo, la viuda y los huérfanos tendrán derecho a una pensión igual a la que le hubiera correspondido en la Empresa al trabajador si se jubilara, afectada por los coeficientes que figuran 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.

A efectos del cálculo de la pensión se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los sesenta años de edad.

Estas pensiones se regirán por las normas establecidas en el punto anterior.

b) En caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, se percibirá una pensión que será igual a la establecida en caso de jubilación.

A efectos de cálculo de la pensión, se considerarán los años de servicio que hubiera prestado 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 que le corresponda calculada con los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los sesenta y cinco años de edad.

9. En el caso de que el trabajador fallecido, en activo o en situación de jubilado, dejare como únicos derechohabientes, hija o hermana que hubieran convivido con el fallecido y a su cargo, fueren mayores de cuarenta y cinco años y solteras o viudas, acrediten dedicación prolongada al cuidado del fallecido y carecer de medios propios de vida, dicha hija o hermana, en quienes concurrían 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.

d) Los jubilados tendrán una representación en las reuniones de los representantes del personal con la Dirección cuando en el orden del día figure el tratamiento de cuestiones que les afecten.

Seguro de vida e invalidez

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

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

Pagadero a los beneficiarios o al propio asegurado, respectivamente.

Personal asegurado.—Se beneficiarán de las garantías establecidas:

- 1.º Todos los trabajadores fijos en plantilla hasta la fecha en que cumplan sesenta y cinco años.
- 2.º El personal fijo en plantilla, jubilado anticipadamente, entre los sesenta y los sesenta y cinco años de edad, hasta la fecha en que cumplan sesenta y cinco años.
- 3.º El personal fijo en plantilla en situación de invalidez provisional, hasta la fecha en que cumplan sesenta y cinco años.
- 4.º El personal fijo en plantilla que de común acuerdo con la Empresa, al cumplir los sesenta y cinco años, siga en servicio activo, hasta la fecha de su jubilación.
- 5.º Los aspirantes fijos en plantilla.

Trabajadores excluidos de las garantías.—La garantía del seguro de vida no alcanzará al personal que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- 1.º Personal eventual o en período de prueba.
- 2.º Personal que esté cumpliendo el servicio militar o en situación de excedencia voluntaria.

Duración de las garantías.

- a) Comienzo de las garantías.

A partir del primer día del mes siguiente de ser dado de alta en la Empresa con carácter fijo.

- b) Cese de las garantías.

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 2 y 3 del párrafo personal «asegurado».

Capital asegurado.—El importe del capital garantizado para cada asegurado es igual al producto del capital base que corresponde a su nivel por el coeficiente familiar.

Los capitales bases correspondientes a cada nivel son los siguientes:

- Nivel A, 310.000 pesetas.
- Nivel B, C, D, E, 375.000 pesetas.
- Nivel F, G, H, I, J, 450.000 pesetas.
- Nivel K, L, M, 550.000 pesetas.
- Nivel N, O, P, 700.000 pesetas.

Coeficiente familiar.—Según la situación familiar de los asegurados se establecen los siguientes coeficientes que se aplicarán sobre el capital base que corresponda según su nivel.

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

Para asegurados casados, 120 por 100.

Para asegurados viudos o solteros con un hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado, 120 por 100.

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

Riesgos garantizados.—Se garantizan todos los casos de fallecimiento bajo las únicas reservas siguientes:

a) La garantía sólo tiene efecto en caso de suicidio de un asegurado cuando se produzca, por lo menos, dos años después de su entrada en el seguro.

b) No está garantizado el riesgo de muerte a consecuencia de viajes en avión, no efectuados en líneas comerciales aéreas de transporte común, carreras de automóviles y de cualquier otro vehículo de motor.

Beneficiarios.—Serán beneficiarios del seguro: El cónyuge superviviente; en su defecto, los hijos del matrimonio; a falta de éstos el padre o la madre, o el superviviente de ambos.

En defecto de las personas antes indicadas, los derechohabientes legítimos del trabajador.

Excepcionalmente, cuando exista una causa que lo justifique podrá establecerse un beneficiario distinto de los citados. En tal caso, si el asegurado decide designar como beneficiario a alguna persona distinta de las mencionadas anteriormente, deberá cumplimentar un boletín de cambio de beneficiario que le será facilitado por la Dirección, quien se ocupará de comunicarlo a la Compañía aseguradora.

Disposiciones varias.—Pueden beneficiarse de las garantías establecidas en este seguro todo el personal que cumpliendo las condiciones antes enumeradas lo soliciten firmando un boletín de adhesión.

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.

Licencias legales

La Empresa concederá a su personal permiso con sueldo y sin descuento de vacaciones, en los casos y duración siguientes:

Por matrimonio: Diez días naturales, no influyendo para nada la antigüedad.

Por natalidad: Tres días laborables, con ampliación a cinco en caso de complicación grave.

Por muerte del cónyuge: Cinco días naturales.

Por muerte de padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos, de cualquiera de los cónyuges: Tres días naturales.

Por muerte de tíos y sobrinos carnales de cualquiera de los cónyuges: Un día natural.

Las licencias por muerte ocurrida fuera de la provincia serán incrementadas en el tiempo prudencial para efectuar el viaje.

Matrimonio de padres, hijos y hermanos: Un día natural (de ambos cónyuges).

Enfermedad grave del cónyuge, abuelos y padres de ambos cónyuges, hijos y hermanos: Tres días naturales.

Siempre se considerará enfermedad grave la causa de internamiento o intervenciones quirúrgicas con internamiento o el tiempo necesario para la intervención.

Primera comunión o bautizo de hijos: Un día natural, coincidiendo con el día de celebración de dicha ceremonia o cualquier otra de similar rango en otra religión.

Traslado de domicilio: Un día natural.

En casos especiales, a excepción del matrimonio, podrá ampliarse el permiso previa justificación.

El cumplimiento inexcusable de deberes públicos, legalmente establecidos y en cuanto a obligaciones de carácter sindical se estará a las normas vigentes y que se publiquen en su día.

Por el tiempo necesario para acudir a la consulta del S. O. E.

Ayudas estudios para el personal

- 1.º Condiciones para solicitar la ayuda:

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

- a) Ostentar la condición de fijo en plantilla.
- b) Tener a la fecha de presentación de la solicitud una antigüedad mínima de un año.
- c) No existen límites de edad.
- d) Cursar alguno de los estudios considerados de interés para la Empresa y que figuran a continuación:

Graduado escolar.
 Bachillerato Unificado Polivalente.
 Formación Profesional en todos sus grados.
 Curso de Orientación Universitaria.
 Ingeniería Técnica.
 Arquitectura Técnica.
 Ayudante Técnico Sanitario.
 Graduado Social.
 Asistente Social.
 Ciencias Empresariales.
 Ciencias Económicas y Comerciales.
 Ciencias Políticas.
 Ciencias Químicas.
 Ciencias Geológicas.
 Ciencias Exactas.
 Derecho.
 Ingeniería Industrial.
 Ingeniería de Minas.
 Ingeniería de Telecomunicación.
 Arquitectura.
 Informática.
 Marketing.
 Organización Industrial.
 Estadística.
 Sociología y Psicología.
 Idiomas (francés e inglés).

2.º Solicitud:

Los aspirantes a ayudas de estudios cumplirán los siguientes requisitos:

a) Cubrir una solicitud, que presentará en el Servicio de Asuntos Sociales antes del 31 de octubre de cada año, para los que cursen estudios con carácter de «oficiales» o antes del 31 de mayo para los que sigan los estudios por la modalidad de «libres».

b) Acompañar justificante de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.

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

3.º Cuantía de las ayudas:

a) Analizada por la Comisión del Centro la solicitud, se abonará al interesado antes del 15 de diciembre o 15 de junio, según se trate de alumnos oficiales o libres, respectivamente, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.

b) Finalizado el curso, el solicitante deberá presentar las calificaciones obtenidas y una relación de los libros de texto exigidos para los estudios de que se trate, señalando el importe de los mismos. En el caso de que para la realización de estos estudios fuera necesario 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.

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

El 80 por 100 en el caso de que hubiera aprobado, entre las convocatorias de junio y septiembre, el 50 por 100 de las asignaturas matriculadas, como mínimo.

El 100 por 100 del costo total, en el caso de que aprobase el 75 por 100 de las asignaturas matriculadas.

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

4.º Clases particulares:

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

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

El importe de la ayuda por este concepto será de 5.000 pesetas-año, como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto tercero, en función del número de asignaturas aprobadas.

Otras ventajas

Préstamos para adquisición de vivienda:

Para el período de vigencia de este Convenio se creará una Comisión formada por un miembro de cada uno de los Centros afectados, que con la participación de la representación económica, elaborará el Reglamento de concesión de los préstamos de vivienda y a través del mismo se procederá a la adjudicación de los préstamos solicitados, teniendo en cuenta la disponibilidad económica que para este concepto se tenga en cada momento.

CONVENIO COLECTIVO 1979 DE LOS SERVICIOS CENTRALES Y DELEGACIONES COMERCIALES DE «V. E. VICASA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCION I. OBJETO

Artículo 1.º *Condiciones de trabajo.*—El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre «V. E. Vicasa, S. A.», y el personal incluido en el ámbito del mismo, según el artículo siguiente.

SECCION II. AMBITO DE APLICACION

Art. 2.º *Personal.*—El Convenio afecta a todos los trabajadores de «V. E. Vicasa, S. A.», servicios centrales y delegaciones comerciales de Barcelona, Sevilla, Valencia, Gijón, Bilbao y Logroño, con exclusión del personal que dentro de la clasificación de la Empresa pertenezca a las categorías denominadas empleados superiores y cuadros.

Art. 3.º *Temporal.*—El presente Convenio tendrá una duración de un año, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1979, y finalizando el 31 de diciembre de 1979.

Art. 4.º *Prórroga.*—Una vez finalizado el plazo de duración del presente Convenio, se entenderá prorrogado de seis en seis meses si no es denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses, respecto de la fecha señalada para la terminación de su vigencia, de la forma legalmente establecida.

SECCION III. GARANTIAS Y VINCULACION

Art. 5.º *Compensación.*—Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituirán en su totalidad a las actualmente vigentes en los centros de trabajo a quien afecta, ya que, examinadas en su conjunto las condiciones del Convenio, son más beneficiosas de las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor.

No obstante, si existiera algún trabajador o grupo de trabajadores que tuvieran reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que para otros trabajadores del mismo escalón, se establecen en el Convenio, se respetarán con carácter estrictamente personal dichas condiciones y solamente a los trabajadores a quienes personalmente les afecte.

Art. 6.º *Condición más beneficiosa.*—En el caso 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 la determinación de las compensaciones y absorciones que procedan.

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

En el caso de que alguna o algunas de las normas pactadas resultasen alteradas por disposición legal, la Comisión Deliberadora deberá acordar en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a nueva reconsideración del texto del Convenio.

No se considerará alteración incluida a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, el establecimiento de nuevos salarios mínimos legales, en cuya aplicación se estará a lo dispuesto por la normativa legal correspondiente y en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, a lo señalado en el artículo 6.º del Convenio si no hubiera disposición específica.

SECCION IV. COMISION DE VIGILANCIA DEL CONVENIO

Art. 8.º *Constitución.*—Queda constituida la Comisión de Vigilancia como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio o de cualquier otro problema concerniente al mismo.

Art. 9.º *Composición.*—La Comisión Paritaria establecida en el artículo anterior estará compuesta hasta un máximo de nueve miembros por cada una de las partes firmantes, entendiéndose que la parte social estará compuesta por los miembros de la Comisión de Representantes del Personal.

Art. 10. *Funciones específicas.*—Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Vigilar el cumplimiento de las obligaciones, tanto de las aceptadas por la Empresa, como las asumidas por los trabajadores.

b) Ejercitar las funciones de conciliación señaladas en las disposiciones que regulan los Conflictos Colectivos de trabajo, cuando éstos se refieran a temas que regulan el presente Convenio.

c) Elevar consulta, si lo considera oportuno la mayoría de los miembros de una cualquiera de las representaciones de la comisión, ante la Autoridad Laboral competente, sobre los puntos del Convenio que consideren precisar alguna aclaración.

Art. 11. *Reuniones.*—La Comisión de Vigilancia del Convenio se reunirá, previa convocatoria de la Comisión de Representantes del Personal o de la parte económica, cuando alguna de las dos lo estime conveniente.

Art. 12. *Acuerdos.*—Los acuerdos que se adopten y que quedarán reflejados en el Acta que se levantará de cada reunión, tendrán carácter vinculante para ambas partes, sin perjuicio de que cualquiera de ellas pueda ejercitar las acciones o derechos de que se crea asistido, ante la Jurisdicción Administrativa o Contencioso Laboral, de acuerdo con las normas de carácter general, pudiendo acompañar a sus peticiones un ejemplar del acta en que consten los acuerdos o resultados de la reunión de la Comisión de Vigilancia del Convenio.

CAPITULO II

Ingresos, organización del trabajo, calificación de los puestos de trabajo y del personal

SECCION I. INGRESOS

Art. 13. *Condiciones de ingreso.*—Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, ya sea fijo, eventual o interino, la Dirección lo comunicará a los Representantes del Personal con una antelación mínima de quince días antes de las pruebas, salvo casos imprevisibles, indicando el número de puestos a cubrir.

Para la contratación del personal indicado, se observarán las normas siguientes:

A) Las condiciones a exigir en el ingreso serán fijadas por la Dirección.

B) Admitiendo el criterio de contratación del trabajador más apto para cada puesto de trabajo, se seguirá el siguiente orden de referencia para el ingreso en igualdad de puntuación en las pruebas realizadas:

1.º Los familiares de primer grado de los trabajadores afectados por este Convenio.

2.º Los trabajadores en paro.

La Dirección puede reservarse hasta un máximo del 20 por 100 de puestos a cubrir de personal de nuevo ingreso, sin referencia o limitaciones anteriores.

La Comisión de Representantes del Personal colaborará con la Dirección en todos los puntos anteriormente citados, vigilando el fiel cumplimiento de los mismos.

Los periodos de prueba del personal de nuevo ingreso, serán computados a efectos de antigüedad, vacaciones y periodos de formación y adaptación.

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

SECCION II. ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 14. *Facultad de organización.*—La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, la cual informará a los Representantes del Personal de cuantos cambios de carácter permanentes afecten al personal incluido en el Convenio, y sean debidos a modificación en la organización general del trabajo.

Art. 15. *Información y participación.*

A) Del personal.

Ambas representaciones conscientes de la necesidad de aumentar el nivel de colaboración en los campos de información y participación, acuerdan promocionar las reuniones departamentales e incluso a nivel de Servicios y Secciones, a fin de resolver problemas en común con el responsable sobre la problemática cotidiana del trabajo.

B) Del Comité.

La Empresa se compromete a informar al Comité de Representantes, por lo menos, una vez cada trimestre, de la marcha de los Centros afectados por este Convenio y las incidencias destacables que hayan podido suceder.

Propondrá a la Dirección de la Empresa cuantas medidas considere adecuadas, en orden al aumento de la producción y al perfeccionamiento de los Servicios de todo género.

El Comité y la Dirección adquieren el compromiso de informarse recíprocamente de cualquier problema de índole laboral que surja, para buscar la solución del mismo en el seno de la propia Empresa.

Podrá proponer la adopción de medidas que la técnica y la experiencia aconsejen en materia de prevención de accidentes, seguridad e higiene y comodidad en el trabajo.

Designará a los trabajadores que en representación del personal, habrán de colaborar en la administración del comedor de Empresa.

Recibirá información del cumplimiento de las obligaciones de la Empresa en relación con los seguros sociales, para lo

cual la Empresa pondrá a disposición del Comité la relación mensual de altas, bajas y las liquidaciones y cuotas que hayan de satisfacerse, del personal afectado por este Convenio.

Podrá formular propuestas acerca de la utilización de fondos, tanto legales como voluntarios que la Empresa lleva a efecto para actuaciones de carácter social, o bien, observaciones respecto a los proyectos que aquella hubiese preparado, todo ello en el ámbito de este Convenio.

La Dirección informará previamente a los Representantes del Personal de aquellos expedientes de regulación de empleo que decida incoar, así como de la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves al personal.

C) Funciones del Comité.

La Empresa reconoce como representantes válidos de los trabajadores a los que en su día fueron elegidos en las votaciones que se celebraron, quienes podrán disfrutar de los derechos previstos por las Leyes.

1) Misiones del Comité de Representantes del Personal.

Serán misiones específicas del Comité de Representantes del Personal las siguientes:

Nombramiento de las comisiones que intervendrán en los distintos temas pactados por parte de la representación social en el Convenio.

Conocimiento de lo actuado por tales Comisiones.

Negociaciones de Convenios Colectivos.

Negociación de aspectos tratados en los Convenios o ajenos a ellos, pero que revisten características generales.

2) Reuniones.

Las reuniones del Comité de Representantes del Personal con la Dirección de Empresa se celebrarán con carácter ordinario en la última decena de cada trimestre natural.

El orden del día de las reuniones ordinarias será la revisión de la aplicación del Convenio en vigor, el estudio de las actuaciones de las comisiones creadas y recibir información sobre la marcha general de la Empresa.

3) Acuerdos.

De lo tratado y acordado en cada reunión se levantará acta, que será firmada por todos los asistentes dentro de las veinticuatro horas hábiles siguientes a la celebración de la reunión.

4) Comisiones.

Ambas partes se comprometen a crear las comisiones de trabajo que se considere convenientes y que no será necesario que estén formadas total o parcialmente por miembros del Comité de Representantes.

La Empresa dará facilidades a los integrantes de estas comisiones para el desarrollo de sus funciones.

D) Asambleas.

Condiciones de celebración.

Se celebrarán en todos los casos en que sean autorizadas, en locales de la Empresa que se habiliten en cada caso, tratando de que la concurrencia sea mayoritaria. El comienzo de la asamblea será establecido por la Dirección.

Solicitud.

La petición para celebrar asambleas se formalizará en las siguientes condiciones:

1.ª Se solicitará en escrito firmado por la mitad más uno de los Representantes del Personal o por la mitad más uno de los trabajadores afectados por el problema a tratar.

2.ª Se presentará con una antelación mínima de dos días hábiles a la fecha de la celebración, salvo que los asuntos a tratar revistan carácter urgente, en cuyo caso se aligerará el procedimiento.

3.ª En la solicitud se indicará el orden del día, que sólo podrá referirse a asuntos laborales que afecten a los trabajadores de la Empresa.

Autorización.

La Dirección, estudiada la solicitud, autorizará o denegará la celebración de la asamblea en un plazo de veinticuatro horas desde el momento de su solicitud, con excepción de las que revistan carácter urgente.

En este último supuesto, es decir, en caso de negativa, la Dirección contestará indicando los motivos por los que considera improcedente la celebración de la asamblea.

Si a pesar de la negativa la petición fuera ratificada por la mitad más uno de los trabajadores, se autorizará su celebración fuera de las horas de trabajo.

Autorizada la asamblea, la Comisión hará una nota de información en la que indicará el orden del día, horario de comienzo y local en que se celebrará, nota que será visada por la Dirección antes de su difusión.

Asambleas informativas.

Cuando se trate de asambleas de carácter informativo no será necesario quórum para su celebración.

Asambleas consultivas.

Las asambleas serán válidas y por tanto los acuerdos adoptados podrán presentarse a la Empresa cuando en una primera convocatoria asista la mitad más uno de los trabajadores afectados por el problema de que se trate o en una segunda convocatoria que se celebrará con un intervalo de quince minutos con las personas asistentes, cualquiera que sea su número.

Asistencia.

La asistencia a las asambleas será libre para todo el personal del Centro, pero no podrán votar más que los afectados por el problema de que se trate.

Asambleas de carácter general.

Las asambleas para tratar asuntos de carácter general, ajenos a los de carácter laboral y que se celebren fuera de los locales de la Empresa, no estarán sujetas a esta regulación, pero se autorizará a los Representantes del Personal para informar de su celebración en los tabloneros de anuncios de la Empresa.

Art. 16. *Definiciones.*

a) Puesto de trabajo.

Es el conjunto de funciones y actividades que se desempeñan en un cometido determinado dentro del proceso de producción de la Empresa.

b) Análisis de puestos de trabajo.

Consiste en el estudio de los puestos de trabajo, clasificándose los mismos una vez calificados, con abstracción de las personas que los desempeñan y en los escalones que más adelante se señalan.

c) Trabajo correcto individual.

La actividad productiva que se exige 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.

Art. 17. *Cambio de puesto de trabajo.*

a) Cambio definitivo de puesto de trabajo.

En el supuesto de que por necesidades de servicio o creación de nuevas instalaciones sea preciso trasladar algún trabajador o trabajadores de los comprendidos en este Convenio a otro puesto de trabajo, se requerirá la conformidad de los interesados, informando previamente a los Representantes del Personal.

b) Cambio temporal de puesto de trabajo.

Ningún trabajador podrá ser destinado sin su conformidad a otro puesto de trabajo que no sea el suyo habitual, siempre que exista trabajo en el mismo, salvo que tal circunstancia se produzca por sanción.

En su consecuencia, si un trabajador es destinado a un puesto de escalón inferior, conservará el escalón del puesto que ocupaba, salvo que el traslado haya tenido lugar por sanción.

Si durante el tiempo de trabajo en escalón inferior el puesto de origen sufriera una valoración favorable, este trabajador sería beneficiado de dicho aumento.

SECCION III. CALIFICACION Y CLASIFICACION DE PUESTO DE TRABAJO

Art. 18. *Normas de calificación y clasificación.*—La determinación de escalón de calificación que a cada puesto corresponda a petición del personal se reservará por aplicación del método de valoración aprobado por ambas partes.

Es facultad de la Empresa el estudio de calificación de los puestos de trabajo en los mismos, lo que realizará a través de sus correspondientes servicios de organización.

Art. 19. *Revisiones de valoración.*—Todos los puestos serán revisados en el plazo máximo de año y medio desde la última revisión.

Cuando un trabajador considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones que a su juicio motiven una revisión, solicitará ésta por escrito con copia a los Representantes del Personal, detallando los criterios en los que la modificación del trabajo ha tenido incidencia.

Este escrito será transmitido por el Jefe de servicio y junto con su informe al Servicio de Asuntos Sociales, en un plazo máximo de quince días, para ser estudiado por el Servicio de Organización. En el momento de la revisión el reclamante o reclamantes tendrán derecho a exponer las razones que motivan la reclamación.

Si del estudio resultara una modificación de la calificación del puesto superior a la inicial, la nueva calificación tendrá efectos tanto económicos como de antigüedad desde la fecha en que se solicitó la tramitación. En el caso de ser inferior, no se alteraría la situación del titular, que quedaría con su encuadramiento a título personal.

El período de tiempo que transcurra desde la petición de valoración y la notificación escrita al interesado, no podrá ser superior a cuarenta y cinco días y a noventa si interviene la Comisión de Valoración.

Realizada la valoración de los puestos y notificado el resultado a los interesados, deberán los mismos manifestar dentro del plazo de quince días su desconformidad si la hubiera. Durante el período de tramitación no será alterada la situación del titular. En el caso de conformidad no se podrá solicitar la revisión de la valoración hasta transcurrido un plazo de un año y medio desde la fecha de la anterior, salvo lo indicado en el párrafo 2 de este artículo.

Cuando concurre la circunstancia de desconformidad se procederá a valorar por la Comisión de Valoración. Los resultados obtenidos por mayoría de sus componentes se harán efectivos en la situación del reclamante.

En caso de empate la Comisión someterá a la Dirección del Centro la decisión a adoptar.

Si el trabajador afectado no estuviera de acuerdo con el dictamen de la Comisión o de la Dirección, podrá recurrir a la Autoridad Laboral competente.

Art. 20. *Comisión de Valoración.*—Las Comisiones de Valoración de puestos se crean para participar en la revisión de los distintos análisis y calificaciones de los puestos de trabajo. Dicha Comisión estará constituida:

- Un representante de la Dirección del Centro.
- El responsable de Organización o Técnico encargado de la explotación del Método de Valoración de Puestos.
- Dos representantes de los trabajadores.

La Comisión o alguna de las partes podrá solicitar tanto del Jefe de Servicio o Departamento como del titular del puesto, asesoramiento y clarificación en todo el proceso de valoración.

De las actuaciones de la Comisión de Valoración, se levantará en cada caso el correspondiente acta y en la que figurarán expresamente los puntos en desacuerdo de entre sus miembros cuando existiesen.

El Servicio de Asuntos Sociales, archivará y clasificará los distintos documentos, estando a disposición de los miembros de la Comisión de Valoración, para las consultas que quiera efectuar de los mismos.

Art. 21. *Información del Método de Valoración.*—La representación de los trabajadores en la Comisión tendrá que estar documentada y poseer un método completo de valoración, para lo cual, la Empresa se compromete a dar la formación necesaria y suficiente a los representantes para poder interpretar los métodos que se apliquen a las valoraciones.

Toda la documentación e información que, por razón del cargo, utilicen los miembros de esta Comisión, tendrá el carácter de confidencial y su difusión a personas ajenas a la Comisión, tanto de la Empresa como del exterior, será objeto de sanción, de acuerdo con lo establecido en el artículo 33 del Real Decreto 17/1977, de 4 de marzo, y 157 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

En el momento de la valoración, el reclamante o reclamantes tendrán acceso a la documentación sobre la descripción del puesto e información que con motivo de la misma se derive.

De conformidad con los resultados obtenidos por la aplicación del método de valoración de puestos de trabajo, quedan clasificados los puestos de trabajo de la Empresa correspondientes al personal empleado y subalterno dentro de una tabla de 16 escalones.

Art. 22. *Tarifa de cotización a la Seguridad Social.*—A efectos de cotización a la Seguridad Social, se siguen manteniendo para el personal afectado por el Convenio las categorías profesionales previstas en el Real Decreto número 82, de 19 de enero de 1979 («Boletín Oficial del Estado» número 21, de 24 de enero de 1979).

No obstante lo indicado, se seguirá cotizando por la tarifa superior por aquellos trabajadores que la tuvieran consolidada.

Art. 23. *Trabajos de calificación superior.*—En los casos de necesidad transitoria o imprevisible las personas incluidas en el ámbito de este Convenio podrán ser destinadas a ocupar un puesto de calificación superior, percibiendo mientras se encuentren en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñan. Estos destinos no podrán exceder en ningún caso de tres meses.

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.

Lo establecido en los apartados anteriores del presente artículo no será aplicable a los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad laboral transitoria, permisos, vacaciones y excedencias. En estos últimos supuestos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado, sin que se otorgue derecho a la consolidación en el puesto pero sí a la percepción de la diferencia económica mensual que corresponda, incluida la parte proporcional de gratificaciones reglamentarias. El sustituto percibirá igualmente la parte proporcional al tiempo que haya durado la sustitución correspondiente a la diferencia entre la retribución de vacaciones de su nivel y el del puesto sustituido.

En todos los casos de sustitución que se mencionan en este artículo, se hará constar en el expediente personal del interesado.

Cuando sistemáticamente se realicen funciones que no están incluidas en su descripción, será de aplicación el método de valoración para determinar el escalón que corresponda, incrementando dentro de sus funciones las anteriormente mencionadas.

Art. 24 *Trabajos de calificación inferior*.—La Empresa por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de calificación inferior a la que tenga reconocida, dando conocimiento del hecho a la Comisión de representantes del personal.

El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por su calificación y función anterior le correspondan.

CAPITULO III

Promoción y formación

SECCION I. PROMOCION

Art. 25. *Definiciones*.—Ambas representaciones acuerdan que el sistema de promoción dentro de la Empresa es el relacionado con la valoración de los puestos de trabajo, con excepción de los puestos que por exigencias de formación o responsabilidad deban ser de libre designación, y que serán los siguientes:

- Secretaría Dirección General.
- Responsable y empleados de Administración de Personal.
- Jefe de Contabilidad.
- Responsable de gestión clientes.
- Técnicos de valoración.

Durante la vigencia de este Convenio si se considerara la necesidad de modificar la lista anterior, se estudiará conjuntamente esta posibilidad.

Se define como promoción el cambio de un escalón de calificación inferior a otro superior. Se podrá producir de alguna de las siguientes maneras.

- a) Por existir variación de las funciones propias del puesto de trabajo, en forma tal que modifique la calificación primitivamente asignada.
- b) Por cobertura de vacantes que puedan proceder de nuevos puestos o de la baja del titular de alguno de los existentes que deba ser cubierto por uno nuevo.

Cuando se pretenda amortizar algún puesto, se comunicará a los representantes de los trabajadores, antes de iniciar la tramitación oficial.

Los excedentes de la Bolsa de Trabajo tendrán prioridad para ocupar las vacantes de su misma o inferior calificación que se produzcan sin examen previo, siempre que cumplan las exigencias del puesto a cubrir; en el resto de los casos estarán en las mismas condiciones que los demás trabajadores, y para optar a una vacante deberán recurrir a la correspondiente convocatoria.

La Empresa comunicará a los representantes del personal la situación de los excedentes que hubiera en cada momento.

Art. 26. *Plazos y condiciones de promoción*.—El supuesto a) del artículo anterior se regirá por las normas comprendidas en el artículo 19 de este Convenio.

En el supuesto b), la previsión de las vacantes se realizará mediante las correspondientes convocatorias y pruebas de aptitud en las condiciones que se establecen en el artículo siguiente.

Art. 27. *Convocatorias*.—Producida la vacante, la Dirección previa información a los representantes del personal, publicará las normas a las que habrá de ajustarse la promoción, en una convocatoria que deberá incluir:

- a) Denominación del puesto de trabajo.
- b) Escalón del puesto de trabajo convocado.
- c) Departamento.
- d) Instrucción mínima básica (no se pedirán títulos, salvo en los casos en que sean exigidos por imperativos legales).
- e) Programa de materias.
- f) Aptitudes físico-psíquicas del puesto.
- g) Escalón de origen de los aspirantes, establecido de tal forma que exista una diferencia máxima de tres escalones con el del puesto convocado.
- h) Plazas, lugar, fecha, hora y composición del Tribunal.
- i) Período de consolidación.

La Dirección se compromete a pasar aviso a todos aquellos trabajadores que, en el momento de la convocatoria, se encuentren de vacaciones o de baja, por I. L. T., si previamente han manifestado su deseo de participar.

En ningún caso, el plazo de tiempo entre la convocatoria y las pruebas de aptitud será inferior a veinticinco días.

Art. 28. *Tribunales calificadoros*.—El Tribunal calificador estará compuesto por cuatro miembros, dos serán elegidos por los representantes del personal de entre ellos, y los otros dos por la Dirección del Centro.

Art. 29. *Pruebas*.—La apreciación de la aptitud se basará en los resultados de las pruebas únicamente, que podrán consistir en exámenes teóricos, pruebas prácticas y, cuando se

considere conveniente, prueba psicotécnica y/o médicas, para determinar las condiciones de los candidatos en orden a la ocupación más adecuada al puesto de trabajo vacante.

El Tribunal calificador confeccionará las pruebas una hora antes del examen, en razón del puesto concursado, decidiendo igualmente la ponderación de las mismas.

El Tribunal controlará la realización de las pruebas y corregirá las mismas.

El resultado de las pruebas se comunicará en el plazo máximo de ocho días.

Art. 30. *Prioridades*.—En igualdad de resultados en las pruebas de aptitud, y superada ésta, se dará preferencia para ocupar la vacante convocada al trabajador más antiguo.

Se entiende por antigüedad la del Departamento, y en caso de igualdad entre dos candidatos, la de ingreso en el Centro.

Art. 31. *Consolidación*.—Superada la prueba de selección, el aspirante pasará un período de consolidación variable, según su nivel de origen y la importancia del futuro del puesto.

La Comisión deliberadora acuerda que los períodos de consolidación para la promoción a niveles superiores tengan la duración máxima de seis meses o menor, en el caso de que su responsable jerárquico considere que el candidato es apto para el puesto.

Durante estos plazos, el trabajador cobrará la remuneración correspondiente al puesto que va a desempeñar.

En el supuesto de que no superara el interesado el período de consolidación, o al término del mismo no se hubiese adaptado al nuevo puesto, el trabajador será destinado a su puesto de origen.

Con el fin de que aquel que haya sustituido al que promoción conozca su situación, se le hará saber que, en tanto no consolide su nuevo puesto el antiguo titular, la sustitución se hará con carácter interino.

En el caso de que el destinado a un nuevo puesto no consolidara éste, el candidato calificado en segundo lugar en las pruebas de selección, pasará a iniciar el período de formación y consolidación en el puesto.

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

SECCION II. FORMACION

Art. 32. *Condiciones generales de participación en la formación*.—Ambas representaciones reconocen la necesidad de la formación y el perfeccionamiento profesional del personal incluido en el ámbito de este Convenio, y por ello acuerdan:

1) Fomentar las acciones de formación, orientándolas a los siguientes fines:

- a) Elevación del nivel cultural general de todos los trabajadores.
- b) Mejoramiento del nivel profesional.
- c) Formación económica y social, dirigidos a los Comités de representantes.
- d) Ayudas para estudios del personal fijo, cuya concesión será regulada por reglamento específico.

El establecimiento de los planes de formación, correrán a cargo de la Dirección, la que informará semestralmente a los representantes del personal de las acciones previstas a realizar: si bien a nivel de cada Centro y anualmente el Comité de Representantes conjuntamente con la Dirección, programará las acciones formativas descritas en los apartados a) y c).

2) Para contribuir al propio perfeccionamiento del personal que asista a cursos programados por la Empresa, fuera de las horas de trabajo, los asistentes aportarán el 50 por 100 de su tiempo y el otro 50 por 100 será retribuido por la Empresa como horas extraordinarias.

3) Los trabajadores podrán libremente asistir a los cursos propuestos por la Empresa, pero una vez aceptada su asistencia, ésta tendrá carácter obligatorio, debiendo, en todo caso, justificar las faltas de asistencia que se produzcan.

Anualmente, y en la primera reunión de la Comisión paritaria, la Empresa informará de las cantidades asignadas al plan de formación para todo el año.

La Dirección, junto con el Comité de Representantes, estudiarán la posibilidad de cambio de horario de trabajo de todos aquellos trabajadores que realicen estudios oficiales, siempre y cuando se justifique su matrícula y asistencia.

Art. 33. *Premios de formación*.—La Empresa podrá conceder cada año premios de formación a aquellos productores que se distinguen notablemente por sus esfuerzos y resultados conseguidos en los cursillos o acciones promovidas por la Empresa, como por propia iniciativa del personal en Centro de enseñanza oficial o libre.

CAPITULO IV

Condiciones de trabajo

SECCION I. JORNADA-HORARIOS

Art. 34. *Jornada de trabajo*.—La jornada de trabajo para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de cuarenta y dos horas semanales, excepción hecha en la época de verano (tres meses), en la que se disfrutará el sistema de jornada tradicional (treinta y cinco horas semanales).

Se respetarán las condiciones más beneficiosas en cuanto al tipo de jornadas trabajadas hubieran disfrutado los trabajadores de cada Centro durante el año 1978.

Art. 35. *Modalidades de horario.*—El horario será flexible, en la forma que se negocie con la dirección.

SECCION II. VACACIONES

Art. 36. *Duración.*—Se establece que a partir de la entrada en vigor de este Convenio el periodo de vacaciones anuales para todo el personal afectado por él será de veintitrés días laborables.

El personal que disfrute de un número de días de vacaciones igual o superior a doce fuera del periodo considerado como normal, según el artículo 37, disfrutará de un día más de los indicados anteriormente.

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

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 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. 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.

Art. 37. *Periodo de disfrute.*—Se considera como periodo normal para el disfrute de vacaciones el comprendido entre los meses de junio a octubre, ambos inclusive.

Art. 38. *Retribución en vacaciones.*—Ambas representaciones adoptan el acuerdo de que la remuneración a percibir por el trabajo durante el periodo de disfrute de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviese en activo.

CAPITULO V

Remuneraciones

Art. 39. *Estructura de la remuneración.*—Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios que devenguen por periodos mensuales.

El pago de los mismos se efectuará el último día laborable del mes, según el horario de jornada normal. Con objeto de tener tiempo suficiente para la confección de la nómina dentro de la fecha señalada, los conceptos retributivos variables 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. El pago se efectuará mediante transferencia bancaria. Todos los conceptos introducidos bajo la denominación fija y variable tendrán el carácter de bruto.

Art. 40. *Salario Convenio.*—Los importes para cada uno de los escalones retributivos son los que figuran en la tabla de salarios mínimos garantizados (anexo número 1).

Art. 41. *Antigüedad.*—Se percibe en la cuantía establecida en la tabla que figura como anexo número 2 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 haya cumplido los dieciocho años de edad, en el caso de los aspirantes. El cambio de escala de la antigüedad seguirá efectuándose como hasta ahora el 1 de enero y el 1 de julio para los ingresados en los trimestres anexos a estas fechas.

Art. 42. *Complementos personales.*

A) Plus personal.—El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto las seguirá percibiendo a título personal, en la misma cuantía y condiciones actuales.

B) Complemento personal de origen.—El personal que tenga reconocido este complemento lo seguirá percibiendo con las condiciones de revisión actuales.

C) Complemento personal anual.—El personal incluido en el presente Convenio percibirá un complemento personal anual, cuya cuantía mínima será, para el año 1979, de 11.100 pesetas netas/año, con arreglo a la siguiente normativa:

Su abono se efectuará en la última decena del mes de diciembre.

Tener la condición de fijo en plantilla al 31 de diciembre, percibiéndose la parte proporcional al tiempo de alta.

En caso de baja durante el año por fallecimiento, invalidez permanente, jubilación y servicio militar, se percibirá la parte proporcional al tiempo de alta.

Art. 43. *Prima global por objetivo.*—Se establece 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 por objetivos se calcula en función de

los resultados de las ventas de vidrio en toneladas de cada mes, comparada con las ventas del mismo periodo del año anterior, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$Vp. \text{ mes} = (436 + 785 \cdot y) 1,077.$$

Ventas reales mes 1979

Plantilla 1979

$$\text{Siendo } y = \frac{\text{Plantilla 1979}}{\text{Ventas reales mes 1978}}$$

Plantilla 1978

Se garantiza al personal un valor mínimo a percibir de 1.325 pesetas Vp. de P. G. O.

A los valores resultantes en cada mes del punto P. G. O. se les incrementará las cantidades siguientes para los resultados de incremento de «y».

Incremento de valores de «y»	Pesetas complemento
2 por 100	120
3 por 100	180
4 por 100	240
5 por 100	280
6 por 100	320
7 por 100	360
8 por 100	400
9 por 100	440
10 por 100	480
11 por 100	480
12 por 100	480
13 por 100	480
14 por 100	480
15 por 100	480
16 por 100	480
17 por 100	480
18 por 100	480
19 por 100	480
20 por 100	620
21 por 100	620
22 por 100	620
23 por 100	620
24 por 100	620
25 por 100	974

Los valores intermedios resultantes a los intervalos indicados se redondearán por exceso o defecto.

Los puntos de P. G. O. asignados a cada categoría son los siguientes:

Categoría	Puntos
Escalón A	1,5
Escalones B, C, D, E	2
Escalón F	2,25
Escalones G, H, I, J	2,5
Escalones K, L, M	3
Escalones N, O, P	3,5

Art. 44. *Horas extraordinarias.*—Los valores de las horas extraordinarias serán los que figuran a continuación:

Categoría	Jornada normal	Domingos, festivos y nocturnos
Escalón A	235	270
Escalón B	255	295
Escalones C, D, E, F	270	315
Escalones G, H, I, J	290	340
Escalones K, L, M	360	405
Escalones N, O, P	430	510

Art. 45. *Complemento de vencimiento periódico superior al mes.*—Con independencia del complemento personal anual, ya recogido en el artículo 42, se percibirán las siguientes:

Gratificaciones reglamentarias:

Gratificación de julio y gratificación de Navidad.—Las percepciones por este concepto serán de una cuantía igual a una mensualidad de salario Convenio, incrementadas con la antigüedad mensual que a cada trabajador le corresponde y con el promedio realmente percibido por el concepto de P. G. O., durante los seis meses anteriores a la fecha de la gratificación que corresponda.

Participación en beneficios.—En concepto de participación en beneficios se abonará a todo el personal incluido en este Convenio las cantidades que figuran en la siguiente tabla:

Categoría	Puntos — Pesetas
Escalón A	7.200
Escalones B, C, D, E, F... ..	7.880
Escalones G, H, I, J	8.400
Escalones K, L, M	9.000
Escalones N, O, P	9.600

Estas cantidades se incrementarán con el importe del 6 por 100 sobre la antigüedad de cada trabajador, correspondiente a doce meses.

Art. 46. *Personal subalterno*.—Los complementos de origen

que vienen percibiendo serán revisados con los I. P. C. que se apliquen al resto del personal.

Cuando fuera necesario cubrir nuevas vacantes de personal subalterno será preciso distinguir dos circunstancias:

1. Cuando la vacante sea cubierta por personal que, por razones de edad o condiciones físicas, deba pasar a un puesto de menor esfuerzo por indicación médica, se conservarán, a título personal, la retribución y categoría o encuadramiento que tuviera reconocido en el momento del paso.

2. Si no existiera personal con capacidad física disminuida para cubrir la plaza vacante, podrá ser solicitada por cualquier trabajador que fuera designado para ocupar el puesto de subalterno, mantendría su retribución, pero pasaría a ser encuadrado en el escalón que por la nueva categoría le correspondiera.

ANEXO 1

Retribuciones mínimas anuales garantizadas, sin antigüedad, al 1 de enero de 1979

Escalón	Salario Convenio 12 meses	Gratificaciones reglamentarias 2 meses	P. G. O. (1.325) 14 meses	Participación en beneficios	Total mínimo garantizado anual al 1-1-1979
<i>Centro: Madrid y Delegaciones</i>					
A	474.660	79.110	27.825 (1,5)	7.200	588.795
B	523.020	87.170	37.100 (2)	7.800	655.090
C	551.220	91.870	37.100 (2)	7.800	687.990
D	570.540	95.090	37.100 (2)	7.800	710.530
E	589.860	98.310	37.100 (2)	7.800	733.070
F	603.360	100.560	41.738 (2,25)	7.800	753.458
G	616.320	102.720	46.375 (2,5)	8.400	773.815
H	629.820	104.970	46.375 (2,5)	8.400	789.565
I	643.320	107.220	46.375 (2,5)	8.400	805.315
J	684.000	114.000	46.375 (2,5)	8.400	852.775
K	712.620	118.770	55.650 (3)	9.000	896.040
L	745.680	124.280	55.650 (3)	9.000	934.610
M	791.100	131.850	55.650 (3)	9.000	987.600
N	821.280	136.880	64.925 (3,5)	9.600	1.032.665
O	864.120	144.020	64.925 (3,5)	9.600	1.082.665
P	926.340	154.390	64.925 (3,5)	9.600	1.155.255

ANEXO 2

Personal empleado y subalterno (antigüedad 14 meses)

Escalón — Años de servicio	A	B-C-D-E-F	G-H-I-J	K-L-M	N-O-P
0,5 a 1	1.692	1.885	2.152	2.419	2.834
1 a 2	3.339	3.740	4.289	4.821	5.624
2 a 3	5.580	6.218	7.108	7.984	9.364
3 a 4	7.776	8.726	9.958	11.160	13.119
4 a 5	11.115	12.436	14.202	15.938	18.713
5 a 6	12.673	14.202	16.190	18.149	21.370
6 a 7	14.217	15.938	18.164	20.390	23.967
7 a 8	15.775	17.674	20.138	22.601	26.593
8 a 9	17.333	19.426	22.156	24.842	29.205
9 a 10	18.891	21.182	24.145	27.083	31.817
10 a 11	20.435	22.898	26.118	29.294	34.429
11 a 12	21.993	24.634	28.107	31.520	37.070
12 a 13	23.551	26.400	30.081	33.731	39.682
13 a 14	25.109	28.107	32.084	35.987	42.309
14 a 15	26.653	29.873	34.058	38.198	44.906
15 a 16	28.211	31.580	36.061	40.424	47.533
16 a 17	29.769	33.405	38.035	42.680	50.144
17 a 18	31.327	35.087	40.038	44.891	52.786
18 a 19	32.871	36.818	42.012	47.117	55.413
19 a 20	34.429	38.569	44.001	49.343	58.010
20 a 21	35.987	40.335	45.974	51.584	60.636
21 a 22	37.545	42.042	47.963	53.795	63.248
22 a 23	39.089	43.802	49.937	56.021	65.875
23 a 24	40.647	45.544	51.955	58.277	68.501
24 a 25	42.205	47.281	53.929	60.488	71.113
25 a 26	43.763	49.017	55.917	62.714	73.725
26 a 27	45.307	50.768	57.980	64.940	76.352
27 a 28	46.865	52.504	59.894	67.166	78.949
28 a 29	48.423	54.240	61.868	69.377	81.575
29 a 30	49.981	56.006	63.857	71.633	84.232
30 a 31	51.524	57.713	65.830	73.859	86.829
31 a 32	53.083	59.479	67.848	76.070	89.456
32 a 33	54.641	60.013	69.822	78.311	92.067
33 a 34	56.199	62.951	71.811	80.537	94.679
34 a 35	57.742	64.702	73.784	82.763	97.291

Ventajas sociales

Incapacidad laboral transitoria

Cuando un trabajador sea dado de baja por el S. O. E. y previa confirmación de esta baja por el Médico de Empresa, se concederá un complemento que, sumado a la prestación económica que percibe por la Seguridad Social en la situación de incapacidad laboral transitoria, garantice que el trabajador enfermo percibirá el 100 por 100 del salario Convenio afectado de los índices de revisión por carestía de vida, que se apliquen durante la vigencia del Convenio, más antigüedad, plus personal, complemento de origen y P. G. O. (mínimo garantizado).

Este complemento se abonará a partir del cuarto día de la baja y se percibirá a partir de ser fijo en plantilla, durante el cual la Seguridad Social concede la prestación económica por incapacidad laboral transitoria.

En cuanto a las gratificaciones reglamentarias, se atenderán a lo establecido en la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, y serán percibidas por el personal en situación de baja por enfermedad 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.

Invalidez provisional

Una vez agotado el plazo concedido por incapacidad laboral transitoria, la Empresa abonará un complemento que, sumado a la indemnización que concede la Seguridad Social, garantice al trabajador en tal situación la percepción del 90 por 100 del salario de cotización. Este complemento se abonará durante los siguientes periodos de tiempo:

- Hasta cinco años de antigüedad durante dos años.
- De seis a diez años de antigüedad durante tres años.
- De once a quince años de antigüedad durante cuatro años.
- Más de quince años de antigüedad durante todo el período en que la Seguridad Social abona por invalidez provisional.

Premios de nupcialidad y natalidad

a) Premio de nupcialidad:

Se concederá un premio de nupcialidad por un importe de 17.000 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 este Convenio percibirán la indemnización cada una de ellas.

b) Premio de natalidad:

Se concederá un premio de natalidad de 12.000 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 «V. E. Vicasa, S. A.», el premio lo percibirá uno sólo.

Becas

El personal incluido en Convenio que reúna las condiciones que a continuación se detallan podrá solicitar becas para ayuda a estudios de sus hijos, en la forma en que estas condiciones se determinan:

1. Disposiciones generales.—Las ayudas para estudios se concederán en relación a las modalidades educativas para las que se soliciten.

Una Comisión de selección creada en cada centro de trabajo se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de becas que sean presentadas en sus respectivos Centros.

La Comisión estará presidida por el Director del Centro o personas en quien delegue, un cuadro y dos representantes del personal.

Las becas se abonarán al personal antes del 15 de diciembre.

2. Estudios para los que pueden solicitarse becas.—Todas las ayudas que se concedan serán en forma de beca para enseñanza; la cuantía de la beca-base dependerá del grado y modalidad educativa para la que se solicita.

2.1. Clasificación de los niveles educativos.—Los estudios quedan distribuidos dentro de los siguientes grupos:

Nivel educativo Ley General Educación	Grupo de estudios	Plan enseñanza a extinguir
Educación preescolar: Jardín de Infancia. Parvulos.	A	Enseñanza Primaria.
Educación General Básica.	B	Segunda Enseñanza Elemental.

Nivel educativo Ley General Educación	Grupo de estudios	Plan enseñanza a extinguir
Formación Profesional primer grado. Bachillerato Unificado Polivalente.	C	Segunda Enseñanza Superior.
Curso Orientación Universitaria. Formación Profesional segundo grado.	D	Segunda Enseñanza Preuniversitaria.
Primer ciclo Educación Universitaria. Formación Profesional tercer grado.	E	Enseñanza Superior Grado Medio.
Segundo ciclo Educación Universitaria. Tercer ciclo Educación Universitaria.	F	Enseñanza Superior.

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 (plan antiguo), Publicidad, Turismo, Graduado Social y Asistencia Social, se incluirán, a efecto de beca de la Empresa, en el mismo nivel educativo que el grupo D.

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 grupo E.

Los estudios de Secretariado son asimilados al grupo C de estudios y 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 deberá 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 los niños que dependen legalmente de ellos y estén a su cargo.

3.5. Las solicitudes que hubieran obtenido beca en un curso anterior no tendrán derecho a una nueva beca hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que se obtuvo la beca precedente.

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

Serán analizados por la Comisión los casos excepcionales de larga enfermedad certificada.

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. A las viudas de productores fallecidos en activo se les reconocerá la antigüedad que tenía su marido y podrán solicitar ayudas para sus hijos en edad escolar en las mismas condiciones que se especifican en este Reglamento.

3.8. La edad máxima de los beneficiarios para los que se solicite becas será de veinticinco años, al 1 de octubre del año de la solicitud.

4. Presentación de solicitudes.

4.1. El plazo de solicitud abarcará desde el 1 de septiembre al 31 de octubre.

4.2. El impreso de petición facilitado por la D. A. S. será cumplimentado por el solicitante de acuerdo con las instrucciones que en el mismo se especifican. La Comisión de Becas supervisará la correcta ejecución de las instrucciones sobre cumplimentación de solicitudes.

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

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

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

b) Certificación académica de matriculación en el curso y Centro para el que se solicita la beca.

5. Importe de las becas.—La cuantía de las becas que se concedan estarán en función de:

- a) El nivel de estudios a realizar.
- b) El escalón del solicitante y el número de hijos estudiantes o incapacitados.
- c) El rendimiento académico obtenido en el curso precedente.
- d) La residencia y desplazamiento del alumno.

5.1. La beca-base de acuerdo con la clasificación de estudios señalados en el capítulo II será la siguiente:

Nivel de estudios	Importe beca-base — Pesetas
A	4.000
B	5.000
C	6.600
D	10.000
E	13.500
F	17.000

5.2. La beca-base será incrementada en función del nivel o grado del solicitante y el número de hijos del mismo, de acuerdo con las normas siguientes:

a) Teniendo en cuenta las retribuciones garantizadas según el nivel o grado del solicitante se establecen los siguientes grupos:

- Grupo a) Escalón A al G.
- Grupo b) Resto del personal.

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

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

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

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

d) De acuerdo con las normas precedentes, cada una de las becas-base, a excepción de las correspondientes a Enseñanza Preescolar, que permanece constante, sufrirán los incrementos que refleja el baremo siguiente:

Número de hijos	Grupo A — Porcentaje	Grupo B — Porcentaje
2	15	10
3	30	20
4	45	30
5 ó más	60	40

5.3. El importe de la beca-base se incrementará en función del rendimiento académico del curso anterior, de acuerdo con las normas siguientes:

a) No se incrementará la beca-base correspondiente a Enseñanza Preescolar, cualquiera que sea el rendimiento académico obtenido.

b) La beca-base correspondiente a Educación General básica se incrementará en la cuantía siguiente:

Notable en evaluación global: 25 por 100 sobre beca-base.
Sobresaliente o matrícula en evaluación global: 50 por 100 sobre beca-base.

c) En los estudios correspondientes al grupo C y grupos superiores, la beca-base se incrementará de acuerdo con las normas siguientes:

Por cada notable en asignatura fundamental: 10 por 100 sobre beca-base.

Por cada sobresaliente o matrícula en asignatura fundamental: 20 por 100 sobre beca-base.

El tope máximo de incremento de la beca-base por rendimiento académico será el 100 por 100. Se eliminan los incre-

mentos por este concepto en el caso de haber suspendido dos asignaturas fundamentales.

5.4. 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 o estén pensionados por las mismas. Para percibir este incremento será necesario que los estudios a realizar no se impartan en un Centro de la localidad de residencia familiar o, aunque se impartan, se pruebe la inexistencia de plazas de matrícula en la misma.

Las condiciones de este incremento son:

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

Beca-base correspondiente.

Incremento de la beca-base por número de hijos.

b) El porcentaje a aplicar será el siguiente:

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

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

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

5.6. 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

Ayuda a deficientes

a) Deficientes psíquicos.—Se establece una modalidad por parte de la Empresa para aquellas personas que tengan hijos o familiares a su cargo aquejados de deficiencia psíquica y siempre que esta deficiencia implique 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:

1.ª Deficientes para quienes, dado el carácter de sus lesiones, tengan derecho a la asignación mensual por el Instituto Nacional de Previsión equivalente a 1.500 pesetas mensuales. Cuantía de la ayuda de Empresa: 40.000 pesetas al año.

2.ª Deficientes menos gravemente afectados y, por consiguiente, no perciben la asignación mensual del Instituto Nacional de Previsión, pero sí necesitan de educación en Centro especializado.

Cuantía de la ayuda de Empresa: 53.000 pesetas al año.

3.ª Será 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 completamente gratuito.

5.ª Para aquellos casos en que lo sea posible la asistencia a Centros de rehabilitación de acción educativa alguna, aun percibiendo la asignación mensual otorgada por el Instituto Nacional de Previsión, equivalente a 1.500 pesetas mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa: 66.000 pesetas al año.

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

7.ª En aquellos supuestos en la cantidad percibida como ayuda de la Empresa, anteriormente expresada para los diversos casos, unida a la prestación que reciba del Instituto Nacional de Previsión, beca del Ministerio de Educación y Ciencia, SEREM, Gobernación, Diputación, Fundación Mediterránea, 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 porcentaje.

b) Deficientes físicos:

1.ª Si asisten a Colegios de enseñanza normal, se atenderán a las normas vigentes establecidas para los casos normales.

2.ª Si asisten a Colegios de enseñanza especializada, se atenderán a la norma número 7.

Los representantes del personal estudiarán los casos en que hubiera necesidad de incrementar las ayudas antes estipuladas. Dichos incrementos deberán hacerse con cargo al fondo social.

Seguro de vida e invalidez

1. Condiciones generales.—El seguro de vida que la Empresa ha establecido tiene por objeto garantizar un capital a los que cumplan las condiciones adelante citadas, en las siguientes eventualidades:

a) En caso de fallecimiento.

b) En caso de invalidez permanente y absoluta.

El capital se abonará a los beneficiarios designados por el asegurado en caso de fallecimiento de éste o al propio asegurado en caso de invalidez permanente absoluta. En este último supuesto, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Hacienda de 24 de enero de 1977, anexo número 3, artículo tercero, punto quinto («Boletín Oficial del Estado» de 5 de febrero), el abono del capital se efectuará mensualmente en doce fracciones de igual importe, efectuándose el primer pago:

a) Inmediatamente después de comprobada y aceptada la incapacidad en el caso de accidente.

b) Un año después de la comprobación si la incapacidad es consecuencia de una enfermedad.

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

a) Todos los trabajadores en alta en la Empresa y los que se encuentren en situación de invalidez provisional, hasta que termine la anualidad en que los asegurados cumplan sesenta y cinco años de edad.

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

c) El personal fijo en plantilla que, de común acuerdo con la Empresa, siga en activo al cumplir los sesenta y cinco años de edad tendrá garantizado el riesgo de fallecimiento hasta los setenta años.

3. Personal excluido de las garantías del seguro colectivo no alcanzarán al personal que se encuentre en situación de excedencia o de servicio militar.

4. Duración de las garantías:

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

4.2. Las garantías cesarán:

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

En caso de que el asegurado haya sido declarado afecto de invalidez permanente y absoluta, cesarán las garantías para el caso de fallecimiento.

5. Capitales asegurados.—El importe del capital garantizado para cada asegurado es igual al producto del capital base que corresponda a su categoría por el coeficiente familiar.

Los capitales base correspondientes a cada categoría son los siguientes:

Categorías	Capital — Pesetas
Escalón A	400.000
Escalón B	450.000
Escalones C, D, E, F	500.000
Escalones G, H, I, J	525.000
Escalones K, L, M	600.000
Escalones N, O, P	700.000

6. Coeficiente familiar.—Según la situación familiar de los asegurados, se establecen los siguientes coeficientes, que se aplicarán sobre el capital base que corresponda según su categoría.

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

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

Respecto de la cobertura del riesgo de invalidez permanente absoluta, los riesgos exclusivos son los señalados en la Orden del Ministerio de Hacienda de 24 de enero de 1977, en el artículo 3.º 2.º, del anexo número 3.

8. Beneficiarios.—Los beneficiarios del seguro colectivo serán, para todos los trabajadores, los siguientes:

El cónyuge superviviente; en su defecto, los hijos del matrimonio; a falta de éstos, el padre y la madre o el superviviente de ambos. En defecto de las personas antes indicadas, los derechohabientes legítimos del trabajador.

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

9. En caso de invalidez permanente absoluta se abonará el capital garantizado cuando al asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo, antes de la edad de sesenta y cinco años, en la imposibilidad permanente 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.

Jubilación

1. Se establece un régimen para el caso de jubilación del trabajador de acuerdo con las normas que a continuación se detallan:

2. Edad de jubilación.

2.1. La Empresa podrá proponer a los trabajadores su jubilación al cumplir los sesenta años de edad, siempre que la Mutualidad acepte la jubilación y otorgue la prestación correspondiente mediante concesión de ventajas detalladas en el presente reglamento.

2.2. Hasta los sesenta y cinco años de edad los trabajadores podrán aceptar o no esta propuesta, sin perder, en caso de no aceptación, ninguna ventaja económica.

2.3. A partir de los sesenta y cinco años los trabajadores que no acepten su jubilación cuando lo proponga la Empresa, perderán el día que cesen en su actividad, las ventajas concedidas en este Reglamento.

2.4. Los trabajadores que por su propia conveniencia deseen jubilarse antes de los sesenta y cinco años pueden solicitar el retiro de la Empresa, siempre que hayan cumplido sesenta años de edad y el requisito previsto en el punto 2.1.

2.5. La Empresa podrá proponer a algunos trabajadores que continúen en servicio activo después de los sesenta y cinco años, propuesta que éstos podrán o no aceptar libremente.

2.6. En todos estos casos, salvo la situación prevista en el párrafo 2.3, los trabajadores recibirán, en el momento de su jubilación:

a) Si tienen por lo menos veinte años de antigüedad, un complemento de jubilación o una indemnización de partida.

b) Si tienen menos de veinte años de antigüedad, una indemnización de partida.

3. Los trabajadores con menos de veinte años de antigüedad.

Los trabajadores que cumpliendo las condiciones exigidas en el artículo anterior, pasaran a la situación de jubilado, 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 años de servicio, calculada sobre su retribución anual garantizada, que comprende: Sueldo convenio catorce meses en la fecha de jubilación, P. G. O. anual garantizada, participación en beneficios, antigüedad catorce meses y plus personal o aumento voluntario anual.

4. 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 optar por alguna de las siguientes posibilidades:

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

Categoría	Capital — Pesetas
Escalón A	24.000
Escalón B	26.500
Escalones C, D, E, F	30.000
Escalones G, H, I, J	34.000
Escalones K, L, M	38.000
Escalones N, O, P	45.000

Esta pensión estará 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:

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

La base de cálculo de estos porcentajes será su retribución anual garantizada, según lo fijado en el apartado 3.

b) Una indemnización de partida equivalente al 50 por 100 de su retribución anual garantizada, según lo establecido en el apartado 3.

5. 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.

6. 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:

	Porcentaje
Viuda	50
Viuda con hijo menor de dieciocho años	75
Viuda con dos o más hijos menores de dieciocho años.	90

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

	Porcentaje
Un hijo menor de dieciocho años	50
Dos hijos menores de dieciocho años	75
Tres o más hijos menores de dieciocho años	90

c) En el caso de que la viuda falleciese, la pensión que corresponderá a los huérfanos sería la misma que se establece en el apartado anterior.

d) Si la viuda contraiese nuevo matrimonio dejaría automáticamente de percibir la pensión de la Empresa, si bien los hijos del causante en quienes concurren las circunstancias de edad antes citadas, percibirán la parte de la pensión que les correspondería si su madre falleciese, conforme a lo estipulado en el apartado c).

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

7.1. Indemnización del seguro de vida en función del nivel o grado 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 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 sobre su retribución anual garantizado, según lo establecido en el apartado 3 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 periodo 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 4 de este artículo, afectada por los coeficientes que figuran en el apartado 6.

A efectos del cálculo de la pensión, se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los sesenta años de edad.

b) En caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, se percibirá una pensión que será igual a la establecida en caso de jubilación.

A efectos del cálculo de la pensión 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 un caso, o el propio, per-

cibirán la pensión que le corresponda calculada con los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los sesenta y cinco años de edad.

8. Trabajador fallecido.—En el caso de que el trabajador fallecido, en activo o en situación de jubilado, dejase como únicos derecho-habientes hija o hermana que hubieran convivido con el fallecido y a su cargo, fueren mayores de cuarenta y cinco años y solteras o viudas, acreditasen dedicación prolongada al cuidado del fallecido y carecer de medios propios de vida, dicha hija o hermana, en quienes concurrieran las circunstancias descritas, tendrán derecho a percibir de la Empresa una pensión, de acuerdo con las condiciones siguientes:

a) La pensión sólo se abonará si previamente se acredita que por la Seguridad Social les ha sido reconocido el derecho a pensión.

b) Para fijar la cuantía de la pensión se considerarán a la hija o hermana como si fueran viudas del fallecido, aplicando las reglas que para las viudas están previstas en los puntos anteriores.

c) Se concederá una única pensión en el supuesto de que fueran varias las hijas o hermanas del fallecido.

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 pensión anual, que, sumada la pensión de Empresa a la pensión que recibe de la Mutualidad, no será inferior a doscientas diez (210.000) pesetas. Este importe le será aplicado con los coeficientes que se relacionan:

Jubilación e invalidez: 100 por 100.
Viudedad y orfandad: De acuerdo con lo establecido en el apartado 6 del capítulo de jubilación.

Ayuda de estudios para el personal

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

1. Condiciones para solicitar la ayuda.

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

- a) Ostentar la condición de fijo en plantilla.
- b) Tener a la fecha de presentación de la solicitud una antigüedad mínima de un año.
- c) No existen límites de edad.
- d) Cursar alguno de los estudios considerados de interés para la Empresa y que figuran a continuación:

- Graduado escolar.
- Bachillerato unificado polivalente.
- Formación profesional en todos sus grados.
- Curso de orientación universitaria.
- Ingeniería técnica.
- Arquitectura técnica.
- Ayudante técnico sanitario.
- Graduado social.
- Asistente social.
- Ciencias empresariales.
- Ciencias económicas y comerciales.
- Ciencias políticas.
- Ciencias químicas.
- Ciencias geológicas.
- Ciencias exactas.
- Ciencias físicas.
- Derecho.
- Ingeniería industrial.
- Ingeniería de minas.
- Ingeniería de telecomunicación.
- Arquitectura.
- Medicina.
- Informática.
- Marketing.
- Periodismo.
- Organización industrial.
- Estadística.
- Sociología y psicología.
- Idiomas (francés e inglés).

2. Solicitud.

Los aspirantes a ayuda de estudios cumplirán los siguientes requisitos:

a) Cubrir una solicitud, que presentará en el Servicio de Asuntos Sociales antes del 31 de octubre de cada año, para los que cursen estudios con carácter de «oficiales» o antes del 31 de mayo para los que sigan los estudios por la modalidad de «libres».

b) Acompañar justificantes de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.

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

3. Cuantía de las ayudas:

a) Analizada por la Comisión del Centro la solicitud, se abonará al interesado antes del 15 de diciembre o 15 de junio, según se trate de alumnos oficiales o libres, respectivamente, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.

b) Finalizado el curso el solicitante deberá presentar las calificaciones obtenidas y una relación de los libros de texto exigidos para los estudios de que se trate, señalando el importe de los mismos. En el caso de que para la realización de estos estudios fuera necesario 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.

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

1. El 80 por 100 en el caso de que hubiera aprobado, entre las convocatorias de junio y septiembre, el 50 por 100 de las asignaturas matriculadas, como mínimo.

2. 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 abonado anteriormente, de acuerdo con el apartado a).

4. Clases particulares.

La ayuda de estudios puede alcanzar en las condiciones que se fijan a continuación a 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 estimen 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 5.000 pesetas año, como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3, en función del número de asignaturas aprobadas.

Préstamos de vivienda

Para el período de vigencia de este Convenio se creará una Comisión, formada por un empleado de cada uno de los Centros afectados que, con la participación de la Representación Económica, elaborará el Reglamento de Concesión de los Préstamos de Vivienda, y a través del mismo se procederá a la adjudicación de los préstamos solicitados, teniendo en cuenta la disponibilidad económica que para este concepto se tenga en cada momento.

Permisos, licencias y excedencias en el trabajo de mujeres

Se estará a lo dispuesto en las normas legales de general aplicación que regulan los conceptos del enunciado del presente artículo.

Garantía en caso de accidente de circulación

En el supuesto de detención por motivos de un accidente de circulación de cualquier trabajador de «V. E. Vicasa, S. A.», el contrato de trabajo quedará suspendido durante el tiempo que se halle privado de libertad.

La reincorporación dará derecho a la misma categoría de encuadramiento, en idénticas ventajas que tenía en el momento de que se produjese la detención. Si la reincorporación no se produce dentro del plazo de quince días después de su libertad, sea cual fuere el plazo de privación de la misma, la Empresa podrá rescindir el contrato de trabajo.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

14773 *RESOLUCION de la Delegación Provincial de Barcelona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.*

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Estabanell y Pahisa, S. A.», con domicilio en Barcelona, Diputación, 248, bajos, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Número del expediente: Sección 3.ª AS/ce-5 565/76.

Finalidad: Ampliación de la red de distribución en alta tensión con línea en tendido aéreo

Origen de la línea en F. R. «Sant Pere».

Final de la misma en E. T. «Mas».

Término municipal a que afecta: San Pedro de Torelló.

Tensión de servicio: 5 KV.

Longitud en kilómetros 0,257 de tendido aéreo.

Conductor: Cobre de 10 milímetros cuadrados de sección.

Material de apoyos: Metálicos.

Estación transformadora: Trifásico de 200 KVA., 5/0,22 KV.

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939 y Reglamento de Líneas Eléctricas Aéreas de Alta Tensión de 28 de noviembre de 1968, ha resuelto autorizar la instalación de la línea solicitada y declarar la utilidad pública de la misma, a los efectos de la imposición de la servidumbre de paso, en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966.

Barcelona, 27 de febrero de 1979.—El Delegado provincial.—3.033-4.

14774 *RESOLUCION de la Delegación Provincial de Barcelona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.*

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Estabanell y Pahisa, S. A.», con domicilio en Barcelona, Diputación, 248, bajos, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Número del expediente: Sección 3.ª AS/ce-31.298/77.

Finalidad: Ampliación de la red de distribución en alta tensión con línea en tendido subterráneo.

Origen de la línea en E. T. «Tetras».

Final de la misma en E. T. «Zona Deportiva».

Término municipal a que afecta: Seva.

Tensión de servicio: 5 KV.

Longitud en kilómetros: 0,574 de tendido subterráneo.

Conductor: Aluminio de 50 milímetros cuadrados de sección.

Material de apoyos: Cable subterráneo.

Estación transformadora: Uno de 75 KVA., 5/022 KV.

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939 y Reglamento de Líneas Eléctricas Aéreas de Alta Tensión de 28 de noviembre de 1968, ha resuelto autorizar la instalación de la línea solicitada y declarar la utilidad pública de la misma, a los efectos de la imposición de la servidumbre de paso, en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966.

Barcelona, 2 de marzo de 1979.—El Delegado provincial.—3.038-4.

14775 *RESOLUCION de la Delegación Provincial de Málaga por la que se autoriza y declara la utilidad pública de las instalaciones eléctricas que se citan.*

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente 678/1.384, incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», con domicilio en Sevilla, avenida de la Borbolla, 5, solicitando autorización y declaración de utilidad pública de las instalaciones eléctricas, cuyas características principales son las siguientes:

Origen de la línea: Línea subterránea existente, con entrada y salida.

Final de la misma: Estación transformadora que se proyecta.

Término municipal: Estepona.

Tensión del servicio: 10 (20) KV.

Tipo de la línea: Subterránea.

Longitud: 2 por 150 metros.

Conductor: Aluminio 150 milímetros cuadrados.

Estación transformadora: Tipo interior de 400 KVA., relación 20.000 - 10.000 ± 5 por 100/380-220 V.

Finalidad: Suministrar energía al sector del conjunto residencial Islas Canarias.

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 30 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967 de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939, Reglamentos Electrotécnicos, aprobados por Orden del Ministerio de Industria de 23 de febrero de 1949, ha resuelto autorizar las instalaciones de energía eléctrica solicitadas y declarar la utilidad pública de las mismas, a los efectos de expropiación forzosa y de la imposición de servidumbre de paso en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966.

Málaga, 10 de mayo de 1979.—El Delegado provincial, Rafael Blasco Ballesteros.—3.503-14.