

El resultado de multiplicar la primera base por estos coeficientes representará el máximo por hora que dentro de cada categoría podrán percibir los operarios a valoración personal. Esta valoración se realizará individualmente en tantos por ciento, siendo el máximo el 100 por 100, que equivale a la aplicación de los referidos coeficientes sobre la prima base de fábrica. En todos los precedentes casos, la prima se percibirá en función de la tarea o puesto de trabajo, con independencia de la categoría profesional que ostente el operario que la realiza.

**Trabajos por sistema controlado**

*Medina del Campo*

A continuación se relacionan las tareas o puestos de trabajo, que actualmente perciben su incentivo de producción por sistema controlado, señalándose los valores de suplemento fijo y valor punto asignados a cada caso:

**Soldadura:** Componen este grupo y desarrollan esta tarea operarios con categorías de Oficiales 1.ª, 2.ª, 3.ª y Especialistas.

Por la complejidad que supone la diferenciación en esta tarea de los trabajos que diferencian una y otras categorías, en su percepción por concepto de incentivo de producción por sistema de control devengarán los mismos valores del Suplemento Fijo y Valor Punto, sin distinción de categorías profesionales. Es decir, todos los trabajos a control en el grupo de soldadura se abonarán con los siguientes valores:

**CO<sub>2</sub>:**

Suplemento fijo: 6,98 pesetas/hora.  
Valor punto: 0,92 pesetas/punto hora.

**Soldadura eléctrica:**

Suplemento fijo: 6,93 pesetas/hora.  
Valor punto: 0,52 pesetas/punto hora.

En estos trabajos de soldadura, únicamente si por las condiciones del trabajo se requiere trabajar en equipo, es decir, con ayudante, estos percibirán como incentivo de producción el 80 por 100 de los valores asignados para los oficiales, dichos valores serán los siguientes:

Suplemento fijo: 5,58 pesetas/hora.  
Valor punto: 0,42 pesetas/punto hora.

**Grupo primero:**

Corte de Perfiles.  
Corte Inglete Nave 3.ª  
Achaflanado en Gairu.  
Martinete-marcado chapas.  
Fragua y horno.  
Parque de elaborados.  
Corte sierra disco.  
Esmerilado Rotosfera.  
Chorro de arena.

**Maquinista:**  
Suplemento fijo: 5,37 pesetas/hora.  
Valor punto: 0,64 pesetas/punto hora.

**Ayudantes:**  
Suplemento fijo: 5,37 pesetas/hora.  
Valor punto: 0,54 pesetas/punto hora.

**Grupo segundo:**

Armado.  
Corte Inglete Nave 2.ª  
Corte sierra alternativa.  
Enderezado.  
Graneteado.  
Guillotinas.  
Marcado de números.  
Prensa de enderezar.  
Pantógrafo.  
Máquina múltiple.  
Punzonado.  
Roscado.  
Sopletes.  
Transfer celosía.

**Maquinista:**  
Suplemento fijo: 5,37 pesetas/hora.  
Valor punto: 0,57 pesetas/punto hora.

**Ayudantes:**  
Suplemento fijo: 5,37 pesetas/hora.  
Valor punto: 0,47 pesetas/punto hora.

**Grupo tercero:**

Montaje tornillos.  
Repaso tuercas.

**Maquinista:**  
Suplemento fijo: 5,37 pesetas/hora.  
Valor punto: 0,50 pesetas/punto hora.

**Ayudantes:**  
Suplemento fijo: 5,37 pesetas/hora.  
Valor punto: 0,40 pesetas/punto hora.

La prima o incentivo de producción se percibirá en función de la tarea o puesto de trabajo que para cada caso se señala, independientemente de la categoría profesional que ostente el operario que la realice.

El personal a control que realice trabajos a no control, la duración de estos trabajos se abonará a valoración se abonarán a «valoración», en cantidad equivalente al suplemento fijo establecido para cada puesto de trabajo.

**ANEXO NUMERO 11**

**Cuadro «primas» distintos puestos de trabajo Talleres**

*Vicálvaro*

**Trabajos sistema control**

Secciones	Valores	
	Supl. fijo	Valor punto
Prensas y Pequeñas Series ... ..	2,73	0,450
Fundición y Galvanizado ... ..	3,50	0,450
Utillaje, Cuarto Herramientas, Inspección y At. Generales:		
Oficial 1.ª ... ..	7,28	0,847
Oficial 2.ª ... ..	4,95	0,635
Oficial 3.ª ... ..	2,77	0,450
Especialista ... ..	2,73	0,400
Resto Secciones ... ..	2,73	0,400

**Trabajos sistema valoración personal**

Secciones	Categorías	Ptas/hora
		100 X 100
Prensas y Pequeñas Series. Fundición y Galvanizado ...	Todas ... ..	10,42
	Todas ... ..	11,11
Utillaje, Cuarto Herramientas, Inspección y At. Generales ... ..	Oficial 1.ª ... ..	21,54
	Oficial 2.ª ... ..	15,69
	Oficial 3.ª ... ..	10,46
	Especialista ... ..	9,54
Resto Secciones ... ..	Todas ... ..	9,54

**6601**

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, suscrito por la Empresa «Vidrierías Españolas, S. A.» (VICASA) (grupo IV, Operarios), y la representación de los trabajadores a su servicio.**

Visto el expediente relativo al Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, suscrito por la Empresa «Vidrierías Españolas, Sociedad Anónima» (VICASA) (grupo IV, Operarios), y la representación de los trabajadores a su servicio; y

Resultando que con fecha 5 de marzo de 1980, entró en el Registro General del Ministerio, el texto del Convenio Colectivo para «Vidrierías Españolas, S. A.» (VICASA) (grupo IV, Operarios) suscrito por las partes el 28 de febrero del presente año;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las formalidades legales y reglamentarias;

Considerando que la competencia para resolver del presente expediente de homologación, le viene atribuida a esta Dirección General, en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos de Trabajo;

Considerando que a los efectos del artículo 8.º de la Ley de Convenios Colectivos, según la nueva redacción dada por el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente;

Considerando que no se observa en las cláusulas del texto del Convenio, contravención a disposición alguna de derecho necesario, por lo que resulta procedente su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación;

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Vidrierías Españolas, S. A.» (VICASA), para el grupo IV, Operarios.

Segundo.—Notificar esta Resolución a la Comisión deliberadora, haciéndole saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución homologatoria.

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

Madrid, 10 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Representantes de la Empresa y de los trabajadores de la Comisión deliberadora del Convenio de la Empresa «Vidrierías Españolas, S. A.» (VICASA).

**CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA VIDRIERIAS ESPAÑOLAS, S. A. (VICASA), GRUPO IV, OPERARIOS, Y SUS TRABAJADORES**

**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 fijo 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, Sociedad Anónima», tiene instalados 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 1980 y finalizando el día 31 de diciembre de 1980.

Art. 5.º *Prórroga*.—Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio, se entiende prorrogado de año en año, si no es denunciado por cualquiera de las dos partes, en escrito dirigido a la otra parte, dentro del mes de diciembre del año de caducidad del Convenio.

De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

**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 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 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 las revisiones de las condiciones económicas (capítulo 6.º, artículo 81).

En el caso de que alguna de las normas pactadas pudiera resultar subsanable por la autoridad jurisdiccional competente, la Comisión deliberadora deberá acordar, antes de la comparecencia, 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.

**CAPITULO SEGUNDO**

**Interpretación y vigilancia**

Art. 9.º *Interpretación*.—La interpretación de lo pactado en este Convenio corresponde a la Comisión Paritaria a que se refieren los artículos siguientes. Si el dictamen que la Comisión Paritaria emita, es admitido por ambas partes, se aceptará la interpretación que la misma dé al caso consultado. En caso de desacuerdo se resolverá por la jurisdicción competente.

Art. 10. *Comisión Paritaria*.—La Comisión Paritaria actuará como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del Convenio.

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

Los miembros de la representación social serán nombrados uno por cada centro de los incluidos en este Convenio, (salvo el centro de Azuqueca que aportará dos miembros) y de entre ellos preferentemente de los que hayan tomado parte en las deliberaciones del Convenio.

Para tratar temas especialmente determinados, la representación social podrá incrementarse en dos miembros más, llegando a un máximo de diez.

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

En las reuniones de la Comisión Paritaria se seguirá el mismo procedimiento que es seguido para las deliberaciones del Convenio para la elección de moderador a falta de Presidente, o sea, acuerdo de nombramiento de un Vocal entre las partes.

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

c) Elevar consulta, si lo considera oportuno la mayoría de los miembros de una cualquiera de las representaciones de la Comisión, ante la jurisdicción competente sobre los puntos del Convenio que se considere precisen alguna aclaración.

d) Ejercitar las funciones de representación en actos de conciliación señalados en las normas legales que regulan los conflictos colectivos de trabajo, cuando éstos se refieran a temas que regula el presente Convenio.

**Art. 13. Normas de actuación.**

a) Reuniones ordinarias.—La Comisión Paritaria se reunirá cada tres meses, preferentemente en la última quincena de cada período.

Las reuniones se celebrarán previa convocatoria de los Secretarios que deberán comunicar el orden del día, al menos, con quince días de antelación a la fecha de la reunión.

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.

b) Reuniones extraordinarias.—Además de las reuniones ordinarias se podrán celebrar otras extraordinarias, a instancia de la mayoría de los Vocales de cualquiera de las representaciones, previa convocatoria de los Secretarios que deberán comunicar el orden del día con la mayor brevedad posible.

En estas reuniones sólo se tratarán los asuntos que figuren en el orden del día.

Los Vocales serán citados en su centro de trabajo.

Art. 14. *Acuerdos de la Comisión Paritaria*.—Los acuerdos de la Comisión Paritaria que serán reflejados en un acta, tendrán carácter vinculante. Se adoptarán por mayoría simple dentro de cada una de las dos partes, social y económica, siendo ambas coincidentes.

Caso de no existir acuerdo, cualquiera de ellas podrá ejercitar las acciones o derechos de que se crea asistida 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 Paritaria, a cuyo fin deberá solicitar el oportuno certificado de los Secretarios de la Comisión.

**CAPITULO TERCERO**

**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 antelación a las convocatorias, indicando el número de puestos a cubrir.

Las condiciones a exigir en el ingreso serán fijadas por una Comisión Paritaria nombrada al efecto en cada uno de los centros compuesta por tres miembros de la representación social, integrantes del Comité de Empresa, y tres miembros de la representación económica. En esta Comisión se definirán los criterios de prioridad que en cada caso deben aplicarse. El Director del centro decidirá, en caso de falta de acuerdo, oídas ambas partes.

Art. 16. *Periodo de prueba*.—Los períodos de prueba, regulados según la legislación vigente se computarán, caso de ser superados, a efectos de vacaciones, antigüedad, etc.

Una vez finalizado el período de prueba, la Dirección comunicará al trabajador el escalón de calificación con que se le admite y la remuneración garantizada que le corresponda. También se le comunicará la categoría profesional según la Ordenanza y la tarifa de cotización a la Seguridad Social conforme a lo señalado en el artículo 28 de este Convenio.

La descripción del puesto de trabajo quedará a disposición del trabajador admitido.

**SECCION II. ORGANIZACION**

Art. 17. De conformidad con lo establecido en la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Empresa la organización del trabajo, siendo nulas las cláusulas que impliquen dismuru-

ción de la libertad individual y de los derechos sociales del trabajador, o de las facultades de dirección, control y disciplina propias de la Empresa. Así lo reconoce expresamente la Comisión Deliberadora del Convenio.

Con independencia de la información que los Comités de Empresa deban recibir según las disposiciones legales en vigor en cada momento, ambas representaciones, conscientes de la necesidad de aumentar el nivel de participación de los trabajadores en la Empresa, acuerdan promocionar reuniones a nivel de sección o talleres, a fin de resolver la problemática de cada sector en común con el mando. Cada centro de trabajo desarrollará estas reuniones conforme a sus propias circunstancias.

Se acuerda crear una comisión con la participación de tres miembros del 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 Participará, siempre que su presencia se estime necesaria en las reuniones a que hace referencia el párrafo segundo de este artículo.

#### Art. 18. Definiciones.

a) Puesto de trabajo.—Es el conjunto de funciones y actividades normales que se desempeñan en un trabajo dentro del proceso de producción de la Empresa, definible por ésta, según sus facultades de organización, dirección y control.

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. En cada departamento existirá, a disposición para consulta de los diferentes titulares de cada puesto, una descripción de los puestos de trabajo afectados al mismo.

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 medida del trabajo aceptados por la OIT.

### SECCION III. CALIFICACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Art. 19. 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 ocupe el puesto.

Art. 20. Normas de calificación.—La determinación del escalón 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. 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. Comisiones de Valoración.—Las Comisiones de Valoración quedan constituidas de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

a) Comisión de Valoración de Centro.—La Comisión de Valoración actuará en todas aquellas revisiones de calificación de puestos de trabajo y de factores de indemnización, bien a propuesta de la Empresa, bien a propuesta del Comité de Empresa, bien a propuesta de un trabajador, cuando anteriormente se le haya hecho la valoración de su puesto de trabajo.

Asimismo, 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:

- Tres miembros de la representación social, designados por el Comité de Empresa.
- Tres miembros de la representación económica, designados por la Dirección.

Las decisiones de la Comisión de Valoración serán aplicables cuando exista mayoría o unanimidad en el resultado obtenido; si existiera empate en este resultado, 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 optar por recurrir a la autoridad laboral o esperar a la constitución de la Comisión Central de Valoración.

Esta Comisión de Valoración de Centro tendrá vigencia hasta 31 de julio de 1980, en cuyo momento cesará a todos los efectos como tal, siendo sustituida por la contemplada en el párrafo b) de este artículo.

b) Comisión Central de Valoración.—Se establece una Comisión Central de Valoración, cuyas misiones serán las siguientes:

1.ª Estudiar y calificar las revisiones de puestos de trabajo que le sean sometidas por los centros.

2.ª Atender y estudiar las reclamaciones en materia de valoración planteadas por los trabajadores, una vez extinguidas las Comisiones de Valoración de Centro, o aquellas reclamaciones que por expreso deseo del titular del puesto valorado, deban ser tratadas en la Comisión Central.

Esta Comisión estará compuesta por:

- Un miembro por cada centro por la representación social.
- Siete miembros por la representación económica que nombrará la Dirección General de la Sociedad.

La Comisión celebrará reuniones en el momento que existan 10 reclamaciones de valoración acumuladas, o en su defecto, cada dos meses, caso de que exista alguna reclamación.

Las decisiones de la Comisión Central de Valoración que se adopten por mayoría, serán notificadas al reclamante o reclamantes a través de la Dirección del Centro; en el supuesto de que no se obtenga la decisión por mayoría, se establecerá un acta-informe que se someterá a la apreciación de la Dirección General de la Sociedad, que decidirá.

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

El contenido de este artículo se reconsiderará al 31 de diciembre de 1980.

La Comisión Central de Valoración comenzará a ejercer sus funciones a partir del momento en que cesen la Comisiones de Valoración de Centro, no obstante esta Comisión se constituirá un mes antes para tomar la información y formación necesarias para su cometido.

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 de la Empresa.

### SECCION IV. CALIFICACION

Art. 24. 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 16 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 tercero o Ayudante.
- Escalón D y E, Oficial segunda.
- Escalón F, G y H, Oficial Primera.
- Escalón I y siguientes, Capataz de Oficiales.

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 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 registrarán 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. 26. 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, y de acuerdo con la siguiente tabla:

- Grupo 4.º y 5.º: Escalones D y siguientes tarifa 8.
- Grupo 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, para aquellos trabajadores que la tuvieran consolidada.

## SECCION V. PROMOCION

Art. 27. *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 variaciones 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. 28. *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 realizarán, 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 está encuadrado. Esto último no surtirá efecto, siempre que la Empresa presente un mínimo de 10 valoraciones mensuales al Comité de Empresa.

Art. 29. *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 deseen 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. 30. *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. 31. *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 más 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. 32. *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. 33. *Formación y consolidación.*—Superada la prueba de selección, el aspirante mejor calificado pasará un período de formación y posteriormente de consolidación, variable según su escalón de origen y la importancia del futuro puesto.

La Comisión deliberadora acuerda que los períodos 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 períodos de formación y consolidación serán fijados por el Tribunal calificador, no pudiendo el segundo exceder de tres meses.

Art. 34. *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 período de doce meses consecutivos, sustituyendo el mismo tipo de puesto.

Art. 35. *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, por su calificación y función anterior, le correspondía.

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 correspondía, de acuerdo con el artículo sobre garantía personal.

Art. 36. *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. 37. *Formación.*—Ambas representaciones consideran totalmente necesaria 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 parastatales, asociaciones privadas, etc.

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

- Elevación del nivel cultural de los trabajadores.
- Mejoramiento del nivel profesional de los trabajadores.
- 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:

- Establecimiento del plan de formación.
- 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 2.º, aportarán el 50 por 100 de ese tiempo, el otro 50 por 100 será retribuido como corresponde 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 ventajitas sociales.

Art. 38. *Premios de formación.*—La Empresa podrá conceder cada año, premios de formación a aquellos productores que se distingan notablemente por su esfuerzo y resultados conseguidos en los cursillos o acciones promovidas por la Comisión, así como por 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 CUARTO

Condiciones de trabajo

SECCION I. HORARIOS. JORNADAS DE TRABAJO

Art. 39. *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 dos mil ciento veinticuatro horas efectivas anuales, considerándose incluidas en este total de horas los festivos oficiales y las vacaciones. Por lo 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 correspondan por su calendario, según el anexo IV.

Para la diferencia horaria respecto al personal que trabaja a jornada normal se seguirán las normas que en las deliberaciones del Convenio se han establecido entre el personal deliberante y los Directores de los distintos centros.

En los centros que no haya habido acuerdo, se seguirá debatiendo el tema entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Art. 40. *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. 41. *Duración.*—Durante la vigencia del presente Convenio, el personal afectado por él, disfrutará las vacaciones anuales de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Veintitrés 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 periodo 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 hornos, puede hacer necesaria la modificación del periodo 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 periodo.

Art. 42. *Retribución en vacaciones.*—El salario a percibir por el trabajador durante el periodo de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviera en activo, de acuerdo con lo que se establece en el artículo 95, 8.º párrafo, 2.º punto 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 periodo de vacaciones podrá ser inferior a la cantidad que le correspondería percibir al trabajador si estuviera en activo.

CAPITULO QUINTO

SECCION I. RETRIBUCION GARANTIZADA

Art. 43. 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 39, será el indicado en el anexo número 1.

Art. 44. *Prima.*—El régimen de prima será de tipo global por objetivos y productividad 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 calificación que a cada operario corresponde.

Escalón	Mínimo mes garantizado para coeficiente 1	Coficiente de aplicación
A ... ..	1.325	1,50
B a E ... ..	1.325	2,00
F ... ..	1.325	2,25
G a I ... ..	1.325	2,50
J a L ... ..	1.325	3,00
M a P ... ..	1.325	3,50

Art. 45. *Fórmula de prima.*—La fórmula de prima y sus condiciones de aplicación que será igual para todos los centros, 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. 46. *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 ILT se abonará según se regula en el capítulo de previsión.

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 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 periodo durante el cual será suprimida la prima, periodo que en ningún caso podrá exceder de un mes.

SECCION II. RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

Art. 48. *Antigüedad.*—Las percepciones por antigüedad se regirán por las tablas que figuran como anexo número II, confeccionado de acuerdo con los escalones de valoración de

SECCION III. RETRIBUCIONES DIFERIDAS

Art. 49. *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 de la PGOP al valor medio obtenido 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. 50. *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 con la antigüedad que a cada trabajador le corresponda (6 por 100 sobre la antigüedad percibida en los doce meses anteriores o trescientos sesenta y cinco días).

Art. 51. *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 íntegra por 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.

SECCION IV. RETRIBUCIONES ESPECIALES

Art. 52. *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 141 pesetas/noche.

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

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

Art. 53. *Turnicidad*.—Se establece una retribución para compensar el trabajo a turno, en los casos y en las cuantías que se fijan a continuación:

a) Turno total.—Los 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 trabajar efectivamente en estas condiciones, las siguientes cantidades:

- a.1. Por cada noche trabajada en las condiciones descritas en el artículo 52, percibirá 141 pesetas/noche.
- a.2. Por cada festivo trabajado, según calendario de turno, sin descanso compensatorio percibirá 3.417 pesetas/ festivo.
- a.3. Por cada festivo coincidente con el descanso semanal compensatorio, percibirá, según las calificaciones que se detallan, las cantidades siguientes:

Escalones A y B, 505 pesetas.
Escalón C, 528 pesetas.
Escalones D y E, 552 pesetas.
Escalones F, G y H, 612 pesetas.
Escalones I y siguientes, 695 pesetas.

a.4. Por cada domingo trabajado, según el calendario de turnos, con descanso semanal compensatorio, percibirá, según las calificaciones que se detallan las cantidades siguientes:

Escalones A y B, 244 pesetas.
Escalón C, 262 pesetas.
Escalones D y E, 288 pesetas.
Escalones F, G y H, 316 pesetas.
Escalones I y siguientes, 346 pesetas.

a.5. Por cada día trabajado en la modalidad de turno total, percibirá una cantidad igual para todos los escalones de calificación de 36 pesetas/día.

a.6. Por cada hora de diferencia horaria trabajada (exceptuando los festivos), entre el personal a turno total y el de jornada normal, se percibirán a 427 pesetas/hora.

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: 33 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: 31 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: 24 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: 24 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: 15 pesetas/día.

Art. 54. *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 domingo, las cantidades siguientes, por día trabajado en estas condiciones:

Escalones	Importe pesetas
A y B ... ..	308
C y D ... ..	331
E ... ..	361
F, G y H ... ..	398
I y siguientes.	435

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 58.

Art. 55. *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 53.

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: 3.417 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 día festivo, percibirá por este día, además de la retribución correspondiente al día de descanso, los suplementos que figuran a continuación:

Escalones	Pesetas día
A y B ... ..	550
C ... ..	552
D y E ... ..	579
F, G y H ... ..	646
I y siguientes.	740

Art. 56. *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 fijar el valor de las horas extraordinarias de acuerdo con el detalle que figura en el anexo número 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 extras totales realizadas, así como del detalle individual de quienes las realizan y su cuantía.

Art. 57. *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 en la forma y cuantía que a continuación se señala:

	Azuqueca, Dos Hermanas, Gijón, Jerez, La Granja	Burgos, Zaragoza
	Pesetas hora trabajada	Pesetas hora trabajada
Factor 1 ... ..	3,84	4,56
Factor 2 ... ..	5,77	6,84
Factor 3 ... ..	8,64	9,12
Factor 4 ... ..	11,53	12,54
Trabajo al fuego ... ..	57,00	57,00

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 número 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 registrarán 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. 58. *Retribuciones garantizadas.*—Son las que perciben todos los trabajadores que prestan servicio todos los días 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 en ellas dos grupos:

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

1.º 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.º Prima global por objetivos y productividad: Se percibe mensualmente en proporción a las horas normales realmente trabajadas y en las ausencias, conforme a lo previsto en el artículo 46.

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 50.

Art. 59. *Plus de profesionalidad.*—Se establece un 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 festivos en proporción a los días trabajados en la semana, de la cuantía siguientes:

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

## SECCION VI. DISPOSICIONES GENERALES SOBRE LA RETRIBUCION

Art. 60. 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) De todas las percepciones incluidas en el sistema de retribución, que se consideran brutas, deberá deducirse la parte que por IRPF y por cotización a la Seguridad Social pueda corresponder a los trabajadores, de acuerdo con las normas vigentes.

## CAPITULO SEXTO

## Revisiones

Art. 61. Si al 1 de julio de 1980, el IPC, sobrepasa el 6,75 por 100, excluida la repercusión en los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará, con efectos de 1 de enero de 1980, una revisión por el exceso, sobre el citado 6,75 por 100.

## DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

1.ª *Cuota sindical.*—La Empresa se compromete a recaudar por nómina las cuotas sindicales de aquellos afiliados a Centrales Sindicales, que expresamente lo soliciten por escrito a la Dirección.

## Previsión

2.ª *Incapacidad laboral transitoria.*—En tanto estén vigentes las actuales prestaciones de la Seguridad Social, se establece lo siguiente:

En el caso de que un trabajador sea dado de baja por el Médico de la Seguridad Social y confirmada ésta por el Médico de Empresa, como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará un complemento cuyo importe sea igual al complemento en cantidad que el trabajador percibía en situación de ILT en el año 1979.

Si el índice de absentismo de cada centro para el personal del mismo incluido en el ámbito de este Convenio, se redujera en un 20 por 100 con respecto al índice de absentismo de 1979, el complemento de Empresa por ILT a partir del día veintuno de la baja será de un importe equivalente hasta completar el 100 por 100 del salario en activo calculado sobre el Convenio de 1980.

(Del uno al veinte día se cobraría lo mismo que en 1979, es decir, según se detalla en el párrafo anterior de este apartado de Previsión).

Si el índice de absentismo de cada centro, de 1980, y para el personal incluido en el ámbito de este Convenio, es igual o inferior al 4,50 por 100 anual, el complemento de Empresa será de un importe que complete hasta el 100 por 100 del salario en activo, calculado sobre el Convenio de 1980 y desde el primer día de la ILT.

Este Complemento se abonará durante doce meses, prorrogables por seis más, que es el tiempo que la Seguridad Social concede prestación económica por ILT.

Durante la ILT las gratificaciones de julio y Navidad se percibirán en las condiciones que se fijan en el artículo 49 de este Convenio.

El pago del complemento previsto en los párrafos anteriores se efectuará por semestres vencidos, teniendo en cuenta los índices de absentismo obtenidos en cada semestre.

Los índices de absentismo se obtendrán por la siguiente fórmula:

$$100 \times \frac{\text{Horas perdidas por enfermedad y accidente del personal fijo}}{\text{Horas previstas trabajar por el personal fijo}} = K$$

En caso de accidente laboral, el complemento de Empresa se aplicará con el mismo criterio que en 1979.

3.ª *Unificación.*—Ambas partes acuerdan que en un plazo no inferior a un año ni superior a tres años, a partir de enero de 1981, se efectuará la unificación de las tablas salariales de los distintos centros firmantes del presente Convenio igualándose 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 destinara, a partir de enero de 1981, una cantidad que oscilará entre los 18 y 25 millones de pesetas para el conjunto del personal afectado por el presente Convenio, de tal forma 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 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.

4.ª *Complemento personal anual.*—No será inferior al percibido en 1979.

5.ª *Cambio de departamento de fabricación.*—Se acuerda que a todo trabajador que a los cincuenta años de edad o veinte de servicio en el Departamento de Fabricación (Sección Soplado o Prensado), solicite pasar a otro Departamento, se le darán todas las facilidades, respetándole sus remuneraciones garantizadas.

Cuando exista petición de traslado, si se cumplen los requisitos antes citados, la Empresa anunciará la convocatoria entre el resto de personal fijo.

6.ª *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, habrán de cumplir la condición de dos mil ciento veinticuatro horas anuales de trabajo efectivo y que no tendrán derecho a la media hora para descanso.

7.ª *Mayores de sesenta años.*—Los trabajadores entre sesenta y sesenta y cinco años de edad tendrán un día más de vacaciones, según el siguiente detalle:

Personal con sesenta años de edad cumplidos en 1980: Veinticuatro días.

Personal con sesenta y un años: Veinticinco días.

Personal con sesenta y dos años: Veintiséis días.

Personal con sesenta y tres años: Veintisiete días.

Personal con sesenta y cuatro años: Veintiocho días.

8.ª *Representación de los trabajadores.*—Ambas partes convienen, conscientes del derecho de los Sindicatos como elemento básico en las relaciones industriales, que a título experimental,

para la vigencia de este Convenio salvo que por disposición de rango superior se dicten normas al efecto, las siguientes funciones de representatividad.

1. En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un delegado.
2. El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.
3. Representarán y defenderán los intereses del Sindicato a quien representen y de los afiliados al mismo en la Empresa, y servirán de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.
4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.
5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con

carácter previo acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

6. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos asuntos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

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

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

9. Excedencias.—Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentase cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, incorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

## ANEXO I

## PERSONAL OBRERO

Retribuciones mínimas anuales garantizadas, sin antigüedad, al 1 de enero de 1980

Escalón	Salario Convenio (365 días)	P. G. O. mínimo garantizado 1.325 pts/punto (14 meses)	Participación beneficios	Gratificaciones reglamentarias (60 días)	Total mínimo anual garantizado al 1-1-1980
<i>Centro de Azuqueca</i>					
A	551.880	27.825 (1,50)	7.145	90.720	877.570
B	583.270	37.100 (2,00)	7.145	95.880	723.395
C	600.425	37.100 (2,00)	7.845	98.700	743.870
D	611.740	37.100 (2,00)	8.145	100.560	757.545
E	623.420	37.100 (2,00)	8.145	102.480	771.145
F	641.870	41.738 (2,25)	8.845	105.480	797.553
G	647.510	46.375 (2,50)	8.845	108.440	808.930
H	654.090	46.375 (2,50)	8.845	107.520	816.820
I	676.710	46.375 (2,50)	9.145	111.240	843.470
J	685.470	55.650 (3,00)	9.145	112.680	862.945
K	704.450	55.650 (3,00)	9.145	115.800	885.045
L	723.430	55.650 (3,00)	9.145	118.920	907.145
M	732.920	64.925 (3,50)	9.645	120.480	927.970
N	752.630	64.925 (3,50)	9.645	123.720	950.920
O	770.880	64.925 (3,50)	9.645	126.720	972.170
P	789.495	64.925 (3,50)	9.645	129.780	993.845
<i>Centros de Jerez, Alcalá de Guadaíra, La Granja de San Ildelfonso y Gijón</i>					
A	542.390	27.825 (1,50)	7.145	89.160	666.520
B	573.780	37.100 (2,00)	7.145	94.320	712.345
C	590.935	37.100 (2,00)	7.845	97.140	732.822
D	601.885	37.100 (2,00)	8.145	98.940	746.072
E	613.930	37.100 (2,00)	8.145	100.920	760.097
F	632.180	41.738 (2,25)	8.845	103.920	786.483
G	637.655	46.375 (2,50)	8.845	104.820	797.495
H	644.225	46.375 (2,50)	8.845	105.900	805.145
I	665.780	46.375 (2,50)	9.145	109.440	830.720
J	672.895	55.650 (3,00)	9.145	110.580	848.070
K	691.675	55.650 (3,00)	9.145	113.700	870.170
L	709.560	55.650 (3,00)	9.145	116.840	890.995
M	720.510	64.925 (3,50)	9.145	118.440	913.020
N	739.490	64.925 (3,50)	9.145	121.560	935.120
O	758.105	64.925 (3,50)	9.145	124.620	956.795
P	777.085	64.925 (3,50)	9.145	127.740	978.895
<i>Centros de Burgos y Zaragoza</i>					
A	511.930	27.825 (1,50)	7.145	84.120	630.820
B	554.800	37.100 (2,00)	7.145	91.200	690.245
C	578.160	37.100 (2,00)	7.645	95.040	717.945
D	593.125	37.100 (2,00)	8.145	97.500	735.870
E	609.185	37.100 (2,00)	8.145	100.140	754.570
F	635.100	41.738 (2,25)	8.845	104.400	769.633
G	641.870	46.375 (2,50)	8.845	105.480	802.170
H	649.700	46.375 (2,50)	8.845	106.800	811.520
I	681.090	46.375 (2,50)	9.145	111.960	848.570
J	691.675	55.650 (3,00)	9.145	113.700	870.170
K	712.115	55.650 (3,00)	9.145	117.060	893.970
L	731.825	55.650 (3,00)	9.145	120.300	916.920
M	743.140	64.925 (3,50)	9.645	122.160	930.870
N	763.945	64.925 (3,50)	9.645	125.580	964.095
O	784.385	64.925 (3,50)	9.645	129.940	987.895
P	805.190	64.925 (3,50)	9.645	132.360	1.012.120



ANEXO II

Tabla de antigüedad

PERSONAL OBRERO (425 DIAS)

Fábricas de Azuqueca, Burgos, Zaragoza, Jerez, Dos Hermanas, La Granja y Gijón

Años servicio		Escalón	A y B	C	D y E	F, G y H	I, J, K, L, M, N, O y P
0,6	a	1	1.389	1.410	1.472	1.638	1.762
1	a	2	2.757	2.799	2.923	3.275	3.503
2	a	3	4.291	4.664	4.872	5.452	5.846
3	a	4	5.991	6.530	6.821	7.629	8.188
4	a	5	8.561	9.329	9.722	10.883	11.671
5	a	6	9.793	10.834	11.091	12.417	13.306
6	a	7	10.945	11.940	12.458	13.930	15.194
7	a	8	12.147	13.246	13.808	15.464	16.563
8	a	9	13.349	14.552	15.174	16.978	18.201
9	a	10	14.552	15.858	16.521	18.512	19.838
10	a	11	15.733	17.164	17.890	20.025	21.455
11	a	12	16.936	18.470	19.258	21.559	23.093
12	a	13	18.188	19.853	20.605	23.071	24.731
13	a	14	19.340	21.082	21.973	24.606	26.368
14	a	15	20.522	22.388	23.341	26.119	27.985
15	a	16	21.724	23.694	24.688	27.653	29.623
16	a	17	22.927	25.000	26.057	29.166	31.261
17	a	18	24.129	26.306	27.404	30.700	32.898
18	a	19	25.311	27.611	28.773	32.213	34.514
19	a	20	26.513	28.917	30.140	33.747	36.152
20	a	21	28.130	30.223	31.488	35.261	37.789
21	a	22	29.984	31.529	32.856	36.794	39.427
22	a	23	30.825	32.835	34.224	38.308	40.682
23	a	24	32.131	34.141	35.571	39.534	42.681
24	a	25	33.374	35.447	36.940	41.355	44.319
25	a	26	33.975	36.712	38.287	42.889	45.957
26	a	27	35.799	38.059	40.588	44.402	47.574
27	a	28	36.872	39.365	41.023	45.936	49.211
28	a	29	38.183	40.871	42.370	47.450	50.849
29	a	30	39.345	41.977	43.739	48.983	52.486
30	a	31	40.588	43.288	45.108	50.497	54.103
31	a	32	41.770	44.589	46.455	52.076	55.741
32	a	33	42.972	45.895	47.822	53.544	57.379
33	a	34	44.154	47.201	49.170	55.078	59.016
34	a	35	45.376	48.507	50.538	56.591	60.634
35	a	36	46.602	49.816	51.902	58.119	62.270
36	a	37	47.813	51.111	53.251	59.630	63.889
37	a	38	49.008	52.390	54.582	61.120	65.486
38	a	39	50.136	53.594	55.838	62.526	63.992
39	a	40	51.188	54.720	57.011	63.839	68.399

ANEXO III

Importe horas extraordinarias

PERSONAL OBRERO

Escalón	Centros de Alcalá de Guadaíra, Azuqueca de Henares, Burgos, Gijón, Jerez, La Granja y Zaragoza		Escalón	Centros de Alcalá de Guadaíra, Azuqueca de Henares, Burgos, Gijón, Jerez, La Granja y Zaragoza	
	Importe valor hora extra jornada normal	Importe valor hora extra turno total		Importe valor hora extra jornada normal	Importe valor hora extra turno total
A	568	588	F	642	662
B	579	599	G	657	676
C	599	620	H	666	686
D	615	637	I a P	688	707
E	623	642			

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.

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

Ciclo-tipo de distribución de trabajo a turno total.

NOTA Cada Centro acoplará este sistema base a sus propias peculiaridades

**Ventajas sociales**

**Premios de nupcialidad y natalidad:**

a) Premio de nupcialidad.—Se concederá un premio de nupcialidad por un importe de 17.000 pesetas, que se registrá por las siguientes normas:

- Ostentar la condición de fijo en plantilla.
- Un año de antigüedad en la fecha de matrimonio. Quien no tenga un año de antigüedad percibirá la cantidad importe del premio con carácter retroactivo, cuando cumpla el año de fijo en la 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 12.650 pesetas a 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 este 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 las 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.—Todos 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. Bachillerato Unificado Polivalente.	B C

Nivel educativo Ley General de Educación	Grupos
Curso Orientación Universitaria. Formación Profesional segundo grado. Primer grado Educación Universitaria. Formación Profesional tercer grado. Segundo grado Educación Universitaria. Tercer grado Educación Universitaria.	D 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 DAS 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 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 EGB 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 ayudas 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 los jubilados y 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 primero 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

XO IV

(Ciclo de veintiocho días)

4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D
N	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M
D	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T
M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N

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 desplazamiento 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	3.800
B	5.100
C	7.000
D	9.900
E	13.250
F	16.600

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 primero 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 beca-base, a excepción de las correspondientes a enseñanza preescolar que permanecen constantes, sufrirán los incrementos que refleja el baremo siguiente:

Número de hijos	Porcentaje incremento
2	15
3	30
4	45
5 ó 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 EGB 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. Cien 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 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 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 incapacidades 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 la siguiente distribución:

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

— Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de tres a veinticinco años: 33.500 pesetas.

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

— Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de tres a veinticinco años: 48.500 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 la 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 INP, equivalente a 1.500 pesetas mensuales.

— Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de tres años en adelante: 17.250 pesetas.

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

6.º Becas para estudios.—Los estudios de Peritaje Mercantil, Publicidad, Turismo, Graduado 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 impartan en las Escuelas de Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica, Escuelas Normales, Escuelas Profesionales de Comercio y las de Ayudante Técnico Sanitario y Asistente Social, 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 figuren en anteriores apartados (Comercio, Secretariado, etc.), será preciso que tales estudios sean cursados en un centro reconocido.

La beca-base asignable será la que corresponde 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 propondrá 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 la concesión de las ventajas detalladas en el presente Reglamento.

2.2. Hasta los sesenta y cuatro 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 cuatro años de edad, 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 cuatro 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 cuatro años; propuesta que estos 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 pasarán 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.

Escalones:

A: 21.130 pesetas.

B: 21.130 pesetas.

C: 22.600 pesetas.

D y E: 23.845 pesetas.

F, G y H: 25.650 pesetas.

I y siguientes: 27.800 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, podrá optar por la indemnización prevista en el punto 3 o bien percibir 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 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 de antigüedad: 77 por 100.

— De treinta y cinco a treinta y nueve años de antigüedad: 78 por 100.

— De cuarenta o más años de antigüedad: 80 por 100.

En ningún caso, el importe de esta pensión será inferior a 57.800 pesetas anuales, revisable con el ICV 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 cuarenta-cinco 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 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 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 concurran las circunstancias de edad antes citadas, percibirán la parte de 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 4.º, 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 una sola vez, equivalente al 75 por 100 de las cifras del baremo del punto 4.º, calculado según el escalón, multiplicado por los años de servicio, sin que en este caso haya lugar a incrementos por hijos a su cargo.

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 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 del 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, dejase 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, 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 viudas están previstas en los puntos anteriores.

c) Se concedería 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 cuatro años.

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

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

4.º El personal fijo en plantilla que de común acuerdo con la Empresa, al cumplir los sesenta y cuatro 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 encuentra en alguna de las situaciones siguientes:

- 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 corresponda a su escalón por el coeficiente familiar.

Los capitales correspondientes a cada escalón son los siguientes:

Escalones:

- A: 310.000 pesetas.
- B: 310.000 pesetas.
- C: 340.000 pesetas.
- D y E: 360.000 pesetas.
- F, G y H: 375.000 Pesetas.
- I y siguientes: 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.

Riesgos garantizados. 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 a 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 cuatro 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 de ambos cónyuges: Un día natural.
- Enfermedad grave del cónyuge abuelos, padres, hijos y hermanos de ambos cónyuges: 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 SOE. Ayudas de 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 en 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:

- 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 «libre».

- 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 el 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 desplazamiento) 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 abonada anteriormente, de acuerdo con el apartado a).

#### 4.º Clases particulares.

La ayuda de estudios puede alcanzarse 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 ayuda por este concepto será de 10.000 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.

- Préstamo 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, procederá a la adjudicación de los préstamos solicitados, teniendo en cuenta las disponibilidades económicas que para este fin disponga la Empresa.

#### DISPOSICION FINAL

1.ª Todas las cantidades que figuran en el presente Convenio bien sean salarios, complementos, ventajas sociales, etc., se consideran brutas y por lo tanto sujetas a los impuestos que determine la Ley.

2.ª 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 (Asturias).
- Burgos.
- Zaragoza.
- Azuqueca de Henares (Guadalajara).

6602

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Telettra Española, S. A.», y sus trabajadores.**

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito entre la Empresa «Telettra Española, S. A.», y sus trabajadores, de ámbito interprovincial, y

Resultando que con fecha 7 de marzo de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de referencia, suscrito por las partes el día 4 de marzo de 1980;