

Por esto se hace necesario su replanteamiento, manteniendo no obstante la consideración sobre las categorías de los pasajeros fijadas en la Orden ministerial de 19 de octubre de 1972.

En consecuencia y en virtud de la facultad otorgada al Ministerio de Obras Públicas en el artículo 7.º del Decreto 2060/1972, de 21 de julio, sobre tarifas portuarias,

Este Ministerio ha resuelto:

Quedan suprimidas las particularidades de la tarifa G-3 establecidas en la Orden ministerial de 23 de diciembre de 1976 para los puertos de Algeciras-La Línea y Ceuta, en relación con las tarifas de pasajeros, pasando a regirse por la tarifa general y manteniendo no obstante la vigencia de la Orden ministerial de 19 de octubre de 1972.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 24 de abril de 1980.

SANCHO ROF

Ilmo. Sr. Director general de Puertos y Costas.

## MINISTERIO DE TRABAJO

**9080** RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Cristalería Española, S. A.» y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Cristalería Española, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 28 de marzo de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Cristalería Española, S. A.», que fue suscrito el día 14 de marzo de 1980, por la representación del personal de la misma, acompañando documentación complementaria;

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

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por aplicación de la disposición transitoria 5.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que, según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como en la suscripción del Convenio, capacidad representativa legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente;

Considerando que en el Convenio, objeto de estas actuaciones, no se observa en sus cláusulas contravención alguna, a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Cristalería Española, S. A.», suscrito el día 14 de marzo entre las representaciones de la Empresa y del personal de la misma.

Segundo.—Notificar esta resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, 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» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General, remitiéndose una copia para su depósito al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 7 de abril de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

### CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «CRISTALERIA ESPAÑOLA, S. A.», Y SUS TRABAJADORES

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

##### SECCION I. OBJETO

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

#### SECCION II. AMBITOS DE APLICACION

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a todos los trabajadores fijos que presten servicio en «Cristalería Española, S. A.», con exclusión de los que, dentro de la clasificación de la Empresa, pertenecen a las categorías denominadas Empleados superiores y cuadros, salvo que éstos, expresamente, soliciten su inclusión.

Art. 3.º *Ambito territorial.*—Las normas de este Convenio serán de aplicación en los centros de trabajo que «Cristalería Española, S. A.», tiene instalados en Avilés (Asturias) Renedo de Piélagos (Santander), Pallejá (Barcelona) y Azuqueca de Henares (Guadalajara).

Art. 4.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio tendrá una duración de dos años, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el 1 de enero de 1980 y finalizando el 31 de diciembre de 1981.

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

1. Las condiciones económicas para 1981.
2. La jornada laboral para 1981.
3. Derechos sindicales (representación de los trabajadores, artículos 51 y 52).

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

#### SECCION III. COMPENSACION, ABSORCION Y VINCULACION A LA TOTALIDAD

Art. 6.º *Garantía personal.*—En caso de existir algún o algunos trabajadores que tuvieran reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto y cómputo anual, resultasen superiores a las que para el personal del mismo escalón se establezcan en este Convenio, se respetarán dichas condiciones, con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes personalmente les afecten.

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

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

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

#### SECCION IV. COMISION PARITARIA DE VIGILANCIA DEL CONVENIO

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

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

La adaptación prevista en el artículo anterior.

Art. 10. *Composición.*—La Comisión Paritaria establecida en el artículo anterior estará compuesta, como máximo, por doce miembros por cada una de las partes firmantes del Convenio y por un Presidente, que actuará con voz pero sin voto, y que será quien presidió la negociación.

Los miembros de la representación de los trabajadores serán nombrados por el Comité de Empresa de cada Centro de entre sus miembros, respetando la siguiente norma:

Centros de más de 50 y hasta 500 trabajadores, un miembro.  
Centros con más de 500 trabajadores, dos miembros.

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

Art. 12. *Acuerdos.*—Los acuerdos que se adopten por esta Comisión tendrán carácter vinculante para ambas partes, que levantarán acta de los mismos

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

## CAPITULO II

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

## SECCION I. ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 13. *Facultad de organización.*—La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 14. *Definiciones.*

1. *Puesto de trabajo.*—Es el conjunto de funciones y actividades que se desempeñan en un cometido determinado, dentro de los procesos productivos de la Empresa, que son definidos por la Dirección.

2. *Análisis de puestos de trabajo.*—Se realizará un examen y análisis de los puestos de trabajo clasificándose los mismos, una vez calificados, con abstracción de las personas que los desempeñan, en los escalones que más adelante se señalan.

3. *Trabajo correcto individual.*—La actividad productiva que se exigirá a cada trabajador en su puesto de trabajo es la que se corresponde con el concepto actividad normal, en cualquiera de los índices correspondientes a los sistemas de medida aceptados por la OIT (Oficina Internacional del Trabajo).

Art. 15. *Cambio de departamento y de centro de trabajo.*

1. *Cambio de puesto de trabajo.*—Los cambios de puesto de trabajo de corta duración, para atender necesidades del servicio, serán realizados por los mandos de los Departamentos.

Mensualmente, dichos mandos informarán a los representantes de los trabajadores del centro de los cambios realizados, para estudiar conjuntamente los problemas que hayan podido producirse, y buscar soluciones que eviten su repetición, sin perjuicio de la reclamación individual del afectado por un cambio.

Esta información se realizará por Departamentos, en reunión que se celebrará la primera o la última semana de cada mes, y a ella asistirán mandos de todos los niveles del Departamento y la Comisión de representantes que se designe en cada caso.

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

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

La Dirección, informando previamente a los representantes de los trabajadores de los puestos afectados por tales necesidades de organización, podrá acoplar al trabajador o trabajadores a puestos de trabajo de otros departamentos o sectores siempre que ello no suponga promoción.

En el supuesto de que el cambio se efectúe con carácter definitivo, la Dirección o los representantes de los trabajadores, con el fin de garantizar un correcto acoplamiento entre las aptitudes personales y las de los puestos a cubrir, podrán exigir la superación de unas pruebas mínimas fijadas por el Tribunal, velando, en todo momento, por la imparcialidad de estos acoplamientos.

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

Cuando los candidatos no superen los mínimos exigidos en las pruebas que, en su caso se hayan establecido, los puestos de trabajo a cubrir lo serán a través de las correspondientes convocatorias.

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

En los demás casos, el cambio de centro de trabajo se regirá por las normas que para convocatorias de promoción se fijan en el presente Convenio.

## SECCION II. CALIFICACION Y CLASIFICACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

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

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

Determinada por la Dirección y definidas, a través de sus correspondientes servicios de organización, la estructura orgánica

en la Empresa, la distribución funcional de los puestos de trabajo y las exigencias requeridas en el desempeño de los mismos corresponde a las Comisiones de Valoración (cuya composición y funciones se determinan más adelante) ratificar el estudio para la calificación de los puestos y determinación del escalón que les corresponde.

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

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

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

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

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

Se procurará que el plazo para efectuar cualquier revisión no sea superior a cuarenta y cinco días para la Comisión de Valoración del Centro, y de noventa días para la Comisión Central de Valoración, aunque, lógicamente, estos plazos estarán condicionados por las programaciones de trabajo.

Definición y creación de nuevos puestos.—En caso de tratarse de un puesto de nueva creación, una vez definidos por la Dirección el contenido funcional, objetivos y exigencias del mismo, se procederá por la Comisión de Valoración del centro a realizar una calificación provisional.

Quando la Dirección estime que el puesto puede definirse con carácter definitivo se procederá a la calificación final por las Comisiones de Valoración.

Art. 17 *Comisiones de Valoración.*

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

Estarán constituidas en cada centro por:

- Dos representantes de la Dirección, procurando que uno de ellos sea el Jefe del Departamento o sector afectado.
- Dos representantes de los trabajadores.
- El responsable de organización o Técnico encargado de la aplicación del método de valoración, que actuará con voz pero sin voto.

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

Para asegurar la uniformidad de criterios en la aplicación del método de valoración entre los diferentes centros de la Sociedad, los acuerdos de esta Comisión no tendrán carácter definitivo hasta su ratificación por la Comisión Central de Valoración. Los casos en que no haya acuerdo en la Comisión del Centro pasarán a la Comisión Central.

2. *Comisión Central de Valoración.*—Al objeto de homogeneizar las calificaciones, se establece una Comisión Central de Valoración, cuyas misiones serán las siguientes:

- Ratificar y homogeneizar los resultados obtenidos por las Comisiones de los Centros, unificando criterios.
- Mantener al día un cuadro comparativo de las valoraciones de todos los puestos de trabajo de los distintos centros de la Sociedad incluidos en este Convenio.
- Unificar la denominación de los puestos de trabajo existentes en los distintos centros.
- Estudiar y calificar los puestos examinados por las Comisiones de Valoración de los centros en los que no hubiera acuerdo.
- Estudiar y proponer a la Dirección las modificaciones que consideren necesarias al método de valoración.

Estará constituida por:

Cuatro representantes de la Dirección de la Sociedad.  
Cuatro representantes de los trabajadores (uno por cada una de las ramas Manual vidrio, manual fibras, técnica y administrativa-comercial).

La Comisión Central de Valoración se reunirá dentro de los diez últimos días de cada trimestre natural. Los resultados y decisiones de esta Comisión que se adopten por mayoría serán notificados a la Dirección de los centros para su aplicación y efectos oportunos.

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

3. Consideraciones finales para las Comisiones de Valoración.—De las reuniones de las Comisiones de Valoración se levantarán las oportunas actas.

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

Ambas representaciones están de acuerdo en estudiar un nuevo sistema de calificación de puestos y clasificación del personal que mejore el actual por lo que se acuerda que la Comisión Central de Valoración, teniendo en cuenta lo previsto en el apartado e) de este artículo, estudie y proponga una solución a este problema.

Dada la complejidad de este estudio se fija un plazo de dos años a partir de enero de 1980.

Para ello se nombrará una Comisión paritaria y específica de tres miembros, que podrá estar asesorada por dos Técnicos o Especialistas de organización del trabajo por cada una de las partes.

Los miembros de la representación social para esta Comisión específica serán nombrados por el Comité Intercentros.

El estudio que se pretende deberá incluir en el tiempo prefijado no sólo la posible modificación total o parcial de un sistema de calificación y clasificación del personal, sino la repercusión que tendría la implantación propuesta en nuestras actuales estructuras, dando oportunidad para observar su viabilidad práctica y analizar la problemática que supondría el paso de un sistema a otro.

Art. 18. Escalones de valoración.—De conformidad con los resultados obtenidos por aplicación del método de valoración de puestos, quedan clasificados los puestos de trabajo de la Empresa dentro de una serie de dieciséis escalones de valoración, que se designarán, alfabéticamente, de la A a la P, respectivamente.

La remuneración del personal afectado por este Convenio se establecerá de acuerdo con los escalones resultantes de la aplicación del método de valoración, y sus valores son los que figuran en las tablas anexas.

Art. 19. Tarifas de cotización a la Seguridad Social. En tanto se mantenga el sistema de tarifas de cotización a la Seguridad Social, a cada escalón de valoración se le asigna un número de tarifa de acuerdo con la siguiente equiparación:

Escalones valoración	Número de tarifa		
	Obreros	Empleados	Subalternos
A	10	7	6
B	9	7	6
C	9	7	6
D	9	7	6
E	8	5	—
F	8	5	—
G	8	5	—
H	8	5	—
I	6	5	—
J	4	4	—
K	—	4	—
L	—	4	—
M	—	4	—
N	—	3	—
O	—	3	—
P	—	3	—

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

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

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

CAPITULO III

Ingresos. Promoción

SECCION I. INGRESOS

Art. 20. Condiciones de ingreso.—Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir de forma definitiva puestos de

trabajo con personal de nuevo ingreso, la Dirección del centro informará a los representantes del personal del número de puestos a cubrir y sus características.

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

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

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

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

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

En el caso de los Aspirantes y Aprendices, la antigüedad únicamente será computable a partir del momento en que cumplan dieciocho años y una vez terminado el periodo de aprendizaje. A todos los efectos, salvo los económicos, se tendrá en cuenta la fecha de ingreso como Aprendiz.

SECCION II. PROMOCION

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

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

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

Art. 22. Plazos y condiciones de promoción.—En el supuesto a) del artículo anterior, la promoción se regirá por las normas señaladas en este Convenio, en cuanto a revisión y valoración de puestos de trabajo.

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

Anualmente se presentará por la Dirección del centro la relación de estos puestos a los representantes del personal.

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

Art. 23. Convocatoria.—Cuando la Dirección estime necesario cubrir una vacante o puesto de nueva creación, establecerá las condiciones a que se ajustará la convocatoria, de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

La convocatoria deberá incluir como mínimo:

- a) Denominación del puesto de trabajo.
- b) Escalón del puesto de trabajo.
- c) Departamento.
- d) Escalón de origen de los candidatos.
- e) Instrucción mínima básica (no se pedirán títulos, salvo en los casos en que sean exigidos por imperativo legal).
- f) Programa de materias y/o pruebas prácticas.
- g) Aptitudes físico-psíquicas requeridas para el puesto.
- h) Plazos, lugar, fecha, hora y composición del Tribunal.
- i) Condiciones de traslado, cuando pueda ser cubierta por personal de otro centro de los incluidos en este Convenio.

Los aspirantes a la cobertura de la vacante podrán acompañar a su solicitud historial profesional, si lo estiman conveniente y, además, tener una antigüedad mínima de un año en su escalón de origen y no estar en periodo de consolidación de otro puesto.

En ningún caso, el plazo de tiempo que ha de mediar entre la convocatoria y la práctica de las pruebas deberá ser inferior a veinte días naturales.

El orden de publicación de las convocatorias será:

a) En primer lugar, se publicará la convocatoria en el centro donde exista la vacante.

Si la convocatoria se hubiera realizado con limitación de escalón de origen y hubiese sido declarada desierta, se publicará una segunda convocatoria con las mismas exigencias que la primera, salvo la del escalón de origen, al objeto de que puedan presentarse los trabajadores que no pudieron concurrir a la primera por dicha limitación de escalón.

b) En caso de no ser cubierta la vacante por el personal del centro, la convocatoria podrá extenderse a los restantes centros de la Sociedad incluidos en este Convenio, salvo en el supuesto previsto en el párrafo siguiente. Si tampoco así se

cubriera la vacante, la Dirección del centro determinará si procede cubrir la misma con personal ajeno a la Sociedad.

Si la vacante fuera de escalón igual o inferior al E, la Dirección del centro podrá optar entre sacarla a convocatoria a los restantes centros de la Sociedad o por su cobertura con personal ajeno a la misma.

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

**Art. 24. Tribunales calificadoros.**—El Tribunal calificador estará compuesto por cuatro miembros. Dos serán elegidos por los representantes del personal del centro, de entre ellos, uno, al menos, de ser posible, tendrá un escalón igual o superior al del puesto a cubrir. Los otros dos serán nombrados por la Dirección del centro. El Tribunal estará asesorado por un Técnico de Formación, que actuará de Secretario del Tribunal, con voz, pero sin voto.

**Art. 25. Determinación de las pruebas.**—Será facultad del Tribunal la determinación de las pruebas oportunas, de acuerdo con las condiciones establecidas en la convocatoria. Esta determinación la realizará el Tribunal el mismo día del examen, y con la antelación mínima necesaria.

Las pruebas para la selección del personal podrán consistir, de acuerdo con lo establecido en la convocatoria, en:

- Exámenes psicotécnicos.
- Exámenes teóricos.
- Exámenes prácticos.
- Pruebas médicas de aptitud para el puesto.

Todas las pruebas serán orientadas a la selección de los candidatos en orden a conseguir una adaptación adecuada al perfil obtenido por la valoración en los diversos factores, que constituyen la formación, los esfuerzos y las responsabilidades exigidas para el desempeño del puesto de trabajo. Este perfil deberá acompañar a la convocatoria.

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

La igualdad de oportunidades será la misma para todos los posibles candidatos.

Realizadas las pruebas, el Tribunal calificador decidirá en qué casos considera necesario que todos los candidatos que las superen deban asistir a cursillos, con una duración adecuada al puesto, que versarán, en teoría y práctica, sobre las materias del nuevo puesto.

Terminado el cursillo, se realizarán nuevas pruebas teóricas y prácticas para determinar el candidato o candidatos más aptos para ocupar el puesto.

**Art. 26. Calificación de las pruebas y prioridades.**—La calificación de las pruebas será realizada en conjunto por el Tribunal calificador, que levantará un acta en la que figuren los resultados obtenidos por cada candidato o si la vacante debe de ser declarada desierta.

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

Por cada año de antigüedad en la Empresa: 0,15 puntos. Los puntos que el Tribunal haya asignado antes de la celebración de las pruebas atendiendo:

a) Las posibles realizaciones de los candidatos en cuanto a ideas o puesta en práctica de mejoras de seguridad, organización del trabajo, mejoras de productividad, etc., que consten en su expediente personal.

b) Los cursos de perfeccionamiento profesional a que hayan asistido estos candidatos, siempre que tales cursos tengan relación con el puesto a cubrir.

**Art. 27. Formación, adaptación y consolidación.**—Para consolidar el escalón de encuadramiento correspondiente al nuevo puesto de trabajo, el candidato elegido habrá de superar un período de formación y adaptación.

Estos períodos de adaptación y formación no tendrán la consideración de trabajos de superior calificación, aun cuando al titular se le abonará la retribución correspondiente al escalón del puesto que trata de consolidar. El personal de nuevo ingreso se registrará por las condiciones establecidas en su contrato de trabajo.

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

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

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

el apartado Aprendizaje de la ficha de conocimientos del puesto a ocupar.

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

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

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

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

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

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

**Art. 28. Trabajos de calificación superior.**—En los casos de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de seis meses, el personal incluido en el ámbito de este Convenio podrá ser destinado a un puesto de calificación superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe. Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, el trabajador volverá a su puesto de origen, con la retribución asignada al mismo y sin derecho a consolidar el escalón del puesto que ocupó transitoriamente, haciéndolo constar en su expediente personal.

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

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

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

En los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad laboral transitoria, permisos, excedencias forzosas y vacaciones, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación del escalón del puesto ocupado, pero sí a la percepción de las retribuciones correspondientes al mismo.

**Art. 29. Trabajos de calificación inferior.**—Si por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, se designa sea un trabajador a realizar misiones de calificación inferior a la que personalmente tenga reconocida, siempre que no perjudique a su formación profesional, éste conservará la retribución y demás derechos derivados de su calificación personal, informándose de ello a los representantes de los trabajadores.

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

1.ª La vacante será preferentemente cubierta por personal que, por razones de edad o condiciones físicas, deba pasar a un puesto de menor esfuerzo por prescripción médica. En este caso, se conservará, a título personal, la retribución y categoría o escalón de encuadramiento reconocidos en el momento del cambio de puesto.

2.ª Si no existiera personal con capacidad física disminuida para cubrir la plaza vacante, podrá ser solicitada por cualquier trabajador del centro en que se haya producido, pero, en tal caso, el trabajador que fuera designado para ocupar el puesto de subalterno mantendría su retribución, y pasaría a ser encuadrado en el escalón que por el nuevo puesto le correspondiera.

Las Mujeres de la Limpieza continuarán rigiéndose por las normas específicas que se les vengán aplicando.

## CAPITULO IV

### Condiciones de trabajo

#### SECCION I. JORNADA. HORARIOS

**Art. 31. Jornada de trabajo.**—La jornada de trabajo para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio, excepción hecha del que presta servicios a turno total o especial, será de mil ochocientas veinticuatro horas anuales de trabajo efectivo. Las horas de trabajo efectivo se entienden de presencia y actividad en el puesto de trabajo, provistos de las prendas de seguridad, sin que las líneas de producción sean paradas para efectuar los cambios de turno. No serán computados como de trabajo efectivo los períodos de vacaciones.

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

Para el personal que trabaje a turno total o especial, la jornada

nada de trabajo será la que resulte de los calendarios que figuran como anexos 4 y 5 de este Convenio.

Con objeto de compensar la diferencia existente, en cuanto al número total anual de horas de trabajo, entre el personal que trabaja a turno o especial y el que no presta servicios en estas modalidades, por cada hora de trabajo a turno total o especial devengarán 0,026 horas, que se les abonarán según la siguiente escala:

Escalones	Ptas/hora
A	291
B-C-D	314
E-F-G	336
H-I-J	359
K-L-M	440
N-O-P	540

Art. 32. *Modalidades de horarios.*—Respetando el cómputo del número total de horas de trabajo efectivo anual la Dirección de cada centro, con los representantes del personal, establecerán los horarios en los que se recoja la distribución del número total de horas anuales, que se someterá a la aprobación de la autoridad laboral, teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

Los calendarios de las diversas modalidades de trabajo, excepto el turno total o especial, se confeccionarán añadiendo a las mil ochocientas veinticuatro horas de trabajo efectivo ciento ochenta y cuatro horas de vacaciones (ocho horas por veintitrés días).

Al establecer dichos calendarios, se fijarán los horarios de trabajo de forma tal que los días 24 y 31 de diciembre el trabajo quede interrumpido a partir de las catorce horas de dichos días, sin que esto suponga disminución de la jornada anual pactada como de trabajo efectivo.

#### 1. Personal que no trabaje a turnos:

a) La duración mínima de cada jornada de trabajo diaria, de lunes a viernes, será de siete horas, y la máxima, de ocho y media horas.

b) A efectos del cómputo de horas los descansos que se puedan realizar dentro de la jornada diaria de trabajo, cualquiera que sea su duración, no tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Se acepta el principio de fijación de jornadas continuadas, condicionado a:

a) Que los representantes de los trabajadores garanticen la atención a la buena marcha del centro, en lo relativo a averías, eventualidades, etc., fuera de la jornada habitual, y en caso de necesidad, para lograr una productividad normal y evitar, en la medida de lo posible, gastos innecesarios de energía.

b) Las excepciones que en algún centro determinen la imposibilidad de su aplicación en algún servicio serán definidas por la Dirección.

c) En cualquier caso, el horario de la jornada continuada no podrá comenzar después de las nueve ni terminar antes de las quince horas.

d) Si este tipo de jornadas tiene una duración igual o mayor de ocho horas día, obligatoriamente se fijará un descanso de quince a treinta minutos, que no se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

e) Para completar la jornada pactada, en la distribución horaria podrán los representantes de los trabajadores proponer trabajar algún sábado.

#### 2. Personal que trabaje a turno:

a) Continuará prestando servicios en turnos de ocho horas diarias de duración, con arreglo a la distribución que resulte del calendario de turnos que se acuerde.

b) Los descansos de media hora establecidos dentro de las ocho horas de duración del turno se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

c) El personal que no disfrute parcial o totalmente del descanso establecido en el punto b) tendrá las siguientes asignaciones:

1.ª Personal que sólo descansa hasta quince minutos: Percibirá la cantidad de 125 pesetas por día trabajado.

2.ª Personal que no descansa los treinta minutos: Percibirá el equivalente al importe de media hora por día trabajado, según los valores establecidos en el artículo 31.

En ambos casos, el personal garantizará la marcha normal o ininterrumpida de la producción.

d) El personal que trabaje a turno total o especial estará obligado a trabajar los días que le corresponda por su calendario de turnos, con independencia del número de horas fijado con carácter general al resto del personal incluido en este Convenio.

Durante 1980, con objeto de disminuir la diferencia de horas que este personal está obligado a trabajar se le concederán cinco días de descanso compensatorio, en otros tantos días que por su calendario estuviera obligado a trabajar, fuera del periodo normal de vacaciones y con exclusión de los festivos.

El exceso de horas que realice el personal a turno total o especial sobre la jornada general se abonará de conformidad con lo establecido en los artículos 31, 41 y 42 de este Convenio.

Cuando un trabajador a jornada normal pase temporalmente a sustituir a otro trabajador a turno o viceversa, se le abonará la diferencia de horas de trabajo que puedan producirse con el valor asignado a las horas, según lo establecido en el artículo 47.

## SECCION II. VACACIONES

Art. 33. *Duración.*—Se establece que, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, el periodo de vacaciones anuales para todo el personal afectado por él será de veintitrés días laborables.

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

Al personal a turno total o especial se le computarán de vacaciones los días de trabajo que le correspondan por su calendario, con exclusión de los festivos.

Siempre que lo permitan las necesidades del servicio el trabajador podrá fraccionar sus vacaciones tantas veces como lo desee. Para el personal a turno total o especial, las fracciones inferiores a seis días no serán autorizadas cuando las mismas comprendan o estén unidas a un festivo, salvo los casos excepcionales, que serán resueltos por los representantes de la Dirección, de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

No obstante, en aquellos Departamentos o sectores de centro que cesen en su actividad durante los periodos normales de disfrute de vacaciones, el personal de los mismos estará obligado a disfrutar sus vacaciones pudiendo reservarse un máximo de tres días para ser tomadas a conveniencia de los interesados dentro de la normativa general.

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

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

En caso de cesar antes de disfrutar el periodo de vacaciones, se abonará la parte proporcional de las no disfrutadas, calculada por dozavas partes y computándose la fracción de mes, por mes completo. De igual modo, si el cese se produjera después de haber disfrutado las vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados, no devengados.

Se concederán dos días complementarios de vacaciones al personal que durante el año cumpla sesenta y un años de edad, tres días a los que cumplan sesenta y dos, y cinco días a los que cumplan sesenta y tres, sesenta y cuatro o sesenta y cinco años. Estos días complementarios deberán disfrutarse entre los meses de enero-abril y octubre-diciembre.

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

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

Personal que disfrute sus vacaciones los meses de mayo y octubre: Un día de bonificación.

Personal que disfrute sus vacaciones los meses de enero, febrero, marzo, abril y noviembre: Dos días de bonificación.

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

a) Que las vacaciones se disfruten de manera continuada dentro de los periodos bonificables o que se disfruten en ellos la mayor parte del total.

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

c) En caso de vacaciones fraccionadas sólo habrá lugar a bonificación si todas están comprendidas dentro de los periodos bonificables o, como máximo, siete días fuera de ellos. En el primer supuesto, se aplicará la bonificación al último que se disfrute y en la cuantía que en la norma b) se establece. En el segundo, la bonificación será sólo de un día.

Art. 35. *Retribución en vacaciones.*—Ambas representaciones adoptan el acuerdo de que la remuneración a percibir por el trabajador durante el periodo de disfrute de vacaciones será de la

misma cuantía que si estuviese en activo, con exclusión de los complementos de puesto de trabajo (nocturno, turno, domingos y festivos, factores de indemnización, etc.), según se indica en el último párrafo de este artículo, y de las horas extraordinarias, por lo que la retribución en vacaciones estará integrada por los conceptos:

- Salario Convenio, Antigüedad. Prima global de producción, correspondiente al período de vacaciones, es decir, la que se pague en el centro durante el tiempo en que el percceptor disfrute su descanso anual. Plus personal o aumento voluntario, si el trabajador lo tuviere concedido. Complemento de origen. Complemento de unificación. La Comisión Deliberadora queda informada de que, al establecer el cómputo específico de los conceptos retributivos a percibir durante las vacaciones, ya se ha tenido en cuenta lo previsto en el párrafo octavo del artículo 95 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, puesto que en el cálculo de los complementos citados en el párrafo primero, se han incluido ya las partes proporcionales que a vacaciones corresponden.

CAPITULO V Remuneraciones

Art. 36. Pago de las remuneraciones.—Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios que devenguen por periodos mensuales.

El pago de los mismos se efectuará el último día laborable del mes, mediante tañón u otra modalidad de pago a través de Entidades de Crédito. Con objeto de tener tiempo suficiente para la confección de la nómina dentro de la fecha señalada, los conceptos retributivos variables (turnos, nocturnos, domingos y festivos trabajados, factores de indemnización, horas extraordinarias, etc.), se computarán del 16 del mes anterior al 15 del mes actual, abonándose completos los conceptos fijos (Salario Convenio, Antigüedad, Plus Personal, etc.) y regularizándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir desde el día 16 a finales de mes, como consecuencia de bajas, enfermedad, accidente, cambio de puesto, etc.

Art. 37. Salario Convenio.—Los importes para cada uno de los escalones retributivos son los que figuran en la tabla de salarios mínimos garantizados. (Anexo número 1.)

Art. 38. Antigüedad.—Se percibe en la cuantía establecida en la tabla que figura como anexo número 2 de este Convenio, en las mismas condiciones que el salario Convenio.

Las fechas para el cómputo de la antigüedad serán las de ingreso en la Empresa o aquella en la que se haya cumplido los dieciocho años, en el caso de los Aspirantes; para los Aprendices, terminado el aprendizaje, se retrotraerá el cómputo a los dieciocho años. El cambio de escala de la antigüedad seguirá efectuándose como hasta ahora, el primero de enero y el primero de julio para los ingresados en los trimestres anexos a estas fechas.

Art. 39. Complementos personales.

1. Plus personal.—El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto, las seguirá percibiendo, a título personal, en la misma cuantía y condiciones establecidas.

2. Complemento de unificación.—Teniendo este complemento carácter de «personal» se mantendrá desde la vigencia de este Convenio en las cantidades que cada uno tuviera el 31 de diciembre de 1979, incrementadas en un 10 por 100 a partir del 1 de enero de 1980.

Dicho complemento será reducido en caso de promoción de escalón en una cuantía equivalente al 30 por 100 de la diferencia entre los salarios Convenio catorce meses, de los escalones de origen y de promoción. Dicha reducción se aplicará y calculará en el momento de la promoción.

3. Complemento personal de origen.—El personal que tenga reconocido este complemento lo seguirá percibiendo, incrementado en un 10 por 100 a partir de 1 de enero de 1980.

4. Complemento personal anual.—El personal incluido en el presente Convenio percibirá un complemento personal anual, cuya cuantía mínima será, para el año 1980, de 20.000 pesetas brutas/año, con arreglo a la siguiente normativa:

Su abono se efectuará en la última decena del mes de diciembre. No obstante, se anticiparán 10.000 pesetas brutas en el mes de julio.

Tener la condición de fijo en plantilla percibiéndose la parte proporcional al tiempo de alta.

En caso de baja durante el año por fallecimiento, invalidez permanente, jubilación y servicio militar, se percibirá la parte proporcional al tiempo de alta.

Art. 40. Complementos de puesto de trabajo.—Para compensar las molestias ocasionadas al personal por el hecho de trabajar a turno, de noche y en domingo, se establece un complemento para cada uno de estos tres conceptos, de acuerdo con las siguientes condiciones:

1. Complemento de trabajo nocturno.—Se entiende por trabajo nocturno el realizado entre las veintidós horas y las seis

horas, cuando corresponda efectuarlo por la rotación natural del turno.

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

Escalones A al P, 30 pesetas por hora.

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

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

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

a) Turno total.—Personal que realiza su trabajo a tres turnos de ocho horas (mañana, tarde y noche), incluyendo festivos y domingos con descanso semanal compensatorio; percibirán por cada hora efectivamente trabajada en estas condiciones la siguiente cantidad:

Escalones A al P, 9 pesetas por hora.

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

Escalones A al P, 7,50 pesetas por hora.

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

Escalones A al P, 7,50 pesetas por hora.

d) Personal que realiza su trabajo en dos turnos de ocho horas (mañana y tarde), descansando sábados y domingos y trabajando todos los festivos. Percibirán por cada hora efectivamente trabajada la siguiente cantidad:

Escalones A al P 4,20 pesetas por hora.

e) Turno especial.—Personal que realiza su trabajo en dos turnos de ocho horas (mañana y tarde), incluyendo festivos y domingos, con descanso semanal compensatorio. Percibirán por cada hora efectivamente trabajada la siguiente cantidad:

Escalones A al P, 4,20 pesetas por hora.

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

Escalones A al P, 4,20 pesetas por hora.

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

3. Complemento de trabajo en domingo. Las percepciones que corresponden a los trabajadores que prestan trabajo en domingo son las siguientes.

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

Table with 2 columns: Escalón and Ptas/hora. Rows include Escalón A, Escalones B-C-D, Escalones E-F-G, Escalones H-I-J, Escalones K-L-M, and Escalones N-O-P.

b) El personal de jornada normal o que habitualmente trabaja a turno con descanso en domingos y festivos, si trabajara en domingo sin descanso compensatorio, percibirá las horas realmente trabajadas con la retribución que para las horas extraordinarias en domingos y festivos se fijan en el artículo 47.

Art. 41. Complemento de trabajo en festivos sin descanso compensatorio. Las percepciones que corresponden a los trabajadores que prestan servicio en festivo son las siguientes:

a) Personal que trabaja a turno total o especial (artículo 40, apartados a y e), sin descanso compensatorio del festivo. Por el hecho de trabajar ese día percibirá los suplementos que figuran a continuación, por hora realmente trabajada:

	Ptas/hora
Escalón A	303
Escalones B-C-D	325
Escalones E-F-G	360
Escalones H-I-J	400
Escalones K-L-M	431
Escalones N-O-P	494

Para el cómputo de festivos se tendrán en cuenta el número total de fiestas establecidas en el calendario oficial de la provincia de los respectivos centros de trabajo incluidos en este Convenio.

b) El personal que trabaje en el turno del apartado d) del artículo 40 percibirá un complemento por su trabajo en festivo de:

Por las horas trabajadas en días festivos que no sobrepasen las 1.824 horas de trabajo anual pactadas, percibirá el suplemento de trabajo en domingos con descanso compensatorio (artículo 40-3-a).

Por las horas trabajadas en festivos que excedan de las 1.824, percibirá el suplemento de trabajo en festivos sin-descanso compensatorio (artículo 41-a).

c) Personal que realiza su trabajo en jornada normal o que trabaja a turnos con descanso en domingos y festivos. Si trabaja en festivos sin descanso compensatorio, percibirá las horas realmente trabajadas con la retribución que para las extraordinarias en domingos y festivos se fijan en el artículo 47 de este Convenio.

Art. 42. Descanso semanal compensatorio coincidente con festivo.—Cuando al personal que trabaje a turno total o especial (apartados a) y e) del artículo 40) le coincide el descanso semanal compensatorio con un día festivo, percibirá por este día, además de la retribución correspondiente al de descanso, los suplementos horarios que figuran a continuación calculados sobre ocho horas:

	Ptas/hora
Escalón A	271
Escalones B-C-D	291
Escalones E-F-G	312
Escalones H-I-J	330
Escalones K-L-M	413
Escalones N-O-P	492

Art. 43. Factores de indemnización.—Para determinar las condiciones ambientales del trabajo en que se desarrolla cada puesto, es decir, para medir el ruido, temperatura, polvo, humos, gases, etc., se ha confeccionado un método de valoración ambiental, que figuró como anexo al Convenio de 1978.

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

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

	Ptas/hora
Grado 1	4,40
Grado 2	6,30
Grado 3	9,90
Grado 4	13,50

Anualmente, se realizará una revisión general de aquellos puestos que hayan sufrido modificación en cada centro, para medir sus condiciones ambientales. Los resultados obtenidos en cada revisión serán aplicables a partir de 1 de enero, bien entendido que los puestos que hubieran modificado sus condiciones ambientales mejorándolas disminuirán la indemnización, si así corresponde de acuerdo con los valores obtenidos, y por contra, si han empeorado, se aplicarán las condiciones económicas, desde el momento en que se modificaron las condiciones ambientales del puesto.

La base para el plus por trabajos a «fuego abierto» será el salario mínimo interprofesional.

Art. 44. Prima global de producción. Se mantiene la prima global de producción que no tiene carácter de incentivo individual, ni está en relación con el esfuerzo de cada uno de los perceptores, por lo que no le son de aplicación las condiciones específicas de esta clase de percepciones o primas de incentivo, tareas o destajos.

La prima global de producción se calcula, en cada centro, en función de los resultados de la producción de cada mes, comparada con la producción real del año anterior de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$K = \frac{\text{Producción real mes anterior}}{\text{Horas reales trabajadas mes anterior}} \div \frac{\text{Producción real año anterior}}{\text{Horas reales rabajadas mes anterior}}$$

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

	Pesetas
Menor de 0,89 por causas imputables a los trabajadores	750
Menor de 0,89 por causas no imputables a los trabajadores	1.650
De 0,90 hasta 0,94	1.950
De 0,95 hasta 1,03	2.100
De 1,04 hasta 1,07	2.350
De 1,08 hasta 1,11	2.600
De 1,12 hasta 1,15	3.050
De 1,16 hasta 1,20	3.400
De 1,21 hasta 1,25	3.800
Más de 1,25	4.400

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

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

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

	Puntos
Escalones A al F	2,00
Escalones G al J	2,50
Escalones K al P	3,50

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

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

Art. 45. Asistencia al trabajo.—Ambas representaciones son conscientes de la necesidad de reducir, en la medida de lo posible, las ausencias al trabajo.

Se establece un «bono de economato», a razón de 115 pesetas por día de asistencia al trabajo, que se abonará mensualmente, incluyéndose en el boletín de nómina por este concepto.

Art. 46. Retribuciones de vencimiento periódico superior al mes.—Con independencia del C.P.A., ya recogido en otro artículo, se percibirán las siguientes gratificaciones:

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

La gratificación de junio se abonará juntamente con la nómina del mes y la de Navidad no más tarde del 22 de diciembre.

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

	Pesetas
Escalones A-B	7.800
Escalones C-D-E-F	8.400
Escalones G-H	9.050
Escalones I-J-K-L-M	9.750
Escalones N-O-P	10.400

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

Art. 47. Horas extraordinarias. Los valores de las horas extraordinarias serán los que figuran a continuación:

Escalones	Jornada diurna	Domingos, festivos y nocturnos
A	271	312
B-C-D	291	336
E-F-G	312	363
H-I-J	330	388
K-L-M	413	466
N-O-P	492	589

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

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

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

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

## CAPITULO VI

### De la participación, formación, información y representación

Art. 48. *Participación.*—Ambas representaciones son conscientes de la conveniencia de aumentar el nivel de colaboración de los trabajadores en los campos de formación, información y participación, estimando que, a los dos primeros, debe dárseles un carácter prioritario, que posibilite la preparación necesaria para alcanzar con éxito la participación.

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

#### A) Mejora de las condiciones de trabajo:

Ambiente laboral. Relaciones interpersonales.

#### B) Productividad y Ergonomía:

Nuevos sistemas de organización del trabajo.

#### C) Información:

Estudio y mejora de la comunicación e información en la Empresa.

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

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

Art. 49. *Información.*—Ambas representaciones están de acuerdo en la necesidad de implantar en la Empresa sistemas dinámicos de información y comunicación, como medio de llegar a una mayor participación.

Los Comités de Empresa recibirán la siguiente información: Mensualmente, una información general sobre la marcha de su propio centro de trabajo.

Trimestralmente, información sobre la evolución general de la Empresa, situación de la producción y ventas, sobre programas de producción e inversión, la evolución probable del empleo, y en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores. Esta información se completará, en lo posible, con una información general sobre el sector en el que se desenvuelve la Empresa.

Anualmente, conocerán y tendrán a su disposición el balance cuenta de Resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los accionistas.

Información con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre reestructuraciones de plantillas, cierre total o parcial, definitivo o temporal, reducciones de la jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones de la Empresa, sobre procesos de fusión, absorción o modificaciones del «status» jurídico de la Empresa, así como las modificaciones de su actividad empresarial.

Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo: Estudios de métodos o tiempos, valoración de puestos de trabajo, etc. Esta información se procurará dar con una antelación de quince días.

Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en los supuestos de despidos.

Recibirán mensualmente las estadísticas sobre el índice de absentismo, los accidentes de trabajo y enfermedades profesio-

nales, los índices de siniestralidad, el movimiento de plantilla (altas y bajas) y horas extras.

Podrán utilizar los tableros de anuncios para difusión de temas relacionados con la Empresa y el Comité, bajo su responsabilidad. La Dirección facilitará las fotocopias suficientes para su difusión en los tableros de anuncios, debiendo entregarse una copia para el conocimiento de aquélla.

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

Art. 50. *Condiciones generales de participación en la formación.*—Ambas representaciones consideran totalmente necesaria la formación y el perfeccionamiento profesional de todo el personal de la Empresa y, por ello, acuerdan:

1. Los gastos de cursillos (profesorado, material, viajes, estancias, etc.) serán financiados por la Empresa.
2. Las acciones de formación se orientarán a cuatro fines:

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

b) Mejoramiento del nivel profesional de los trabajadores.

c) Formación de los Representantes del personal en los campos: Seguridad e higiene, formación en la Empresa, métodos de valoración de puestos y ambiental, información y comunicación, etc.

d) Ayudas para estudios del personal fijo, cuya concesión está regulada.

3. Se mantiene la Comisión Paritaria Central, formada por tres miembros de cada representación, con las siguientes misiones:

a) Establecimiento del plan de formación de los apartados a) y c). El plan de formación del apartado b) será establecido por la Dirección, quien informará a la Comisión y fijará con ella los criterios de asistencia a los mismos.

b) Control y evaluación de los cursos realizados.

4. Para contribuir al propio perfeccionamiento el personal que asista a cursos fuera de sus horas de trabajo promovidos por la Empresa aportará el 50 por 100 de este tiempo, percibiendo el otro 50 por 100 con la retribución correspondiente a horas extraordinarias.

5. El personal que la Comisión determine para asistir a los cursos podrá libremente aceptar o rechazar su designación. Una vez confirmada su aceptación, la asistencia tendrá carácter obligatorio, debiendo, en todo caso, justificar la no asistencia.

### Art. 51. *Representación de los trabajadores.*

1. Centro de trabajo.—Será ostentada por los respectivos Comités de Empresa o, en su caso, por los Delegados de personal, cuyo nombramiento, composición, funciones, atribuciones y garantías se ajustará a las disposiciones legales vigentes en cada momento.

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

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

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

2. Delegados Sindicales.—En aquellos centros de trabajo cuya plantilla 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.

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

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

Las funciones de los Delegados sindicales son:

Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representen y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de los respectivos centros.

Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legal-

CAPITULO VII

Previsión y ventajas sociales

mente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros del Comité de Empresa.

Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

Serán, asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

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

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

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

En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible y en los que se posea una plantilla superior a 1.000 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

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

3. Cuota sindical.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, los Centros descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la Representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

Art. 52. *Comité Intercentros*.—Se establece un Comité Intercentros, cuya función será la negociación y cooperación en el estudio y resolución de los problemas que se susciten en el seno de los centros que afecten a la totalidad o mayoría de los mismos. Nombrará los miembros representantes de los trabajadores en las diversas Comisiones, Centrales (Valoración, Formación, Préstamos de Vivienda, etc.) y conocerá y ratificará la actuación de las mismas.

1. Composición.—El número de miembros de este Comité será proporcional a la plantilla de personal fijo afectado por este Convenio, debiendo estar representados todos los centros con plantilla de personal fijo afectado por el Convenio superior a 50.

La distribución se ajustará a la siguiente escala:

- Centros de 50 a 300 trabajadores fijos, un miembro.
- Centros de 301 a 600 trabajadores fijos, 2 miembros.
- Centros de 601 a 900 trabajadores fijos, 3 miembros.
- Centros de 901 a 1.200 trabajadores fijos, 4 miembros.
- Centros de más de 1.200 trabajadores fijos, 5 miembros.

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

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

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

Art. 53. *Derechos de reunión*.—Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 54. *Garantía en caso de accidente de circulación*.—En el supuesto de detención por motivo de un accidente de circulación de cualquier trabajador de «Cristalería Española, Sociedad Anónima», el contrato de trabajo quedará suspendido durante el tiempo que se halle privado de libertad.

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

Art. 55. *Incapacidad laboral transitoria*.—Cuando un trabajador, fijo en plantilla, sea dado de baja, como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral por la Seguridad Social, y previa confirmación de esta baja por el Médico de Empresa, se concederá un complemento de acuerdo con las siguientes normas:

1. A partir del tercer día de la baja hasta el vigésimo inclusive, el complemento será de un importe tal, que, sumado a la prestación económica que perciba de la Seguridad Social por la situación de incapacidad laboral transitoria, garantice que el trabajador enfermo perciba el 85 por 100 del sueldo Convenio que se aplique durante la vigencia del mismo, más antigüedad, plus personal, complemento de origen y complemento de unificación, en su caso.

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

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

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

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

Complemento especial (enfermedad común y accidente no laboral). A partir del 1 de febrero de 1980, se establece un complemento especial en estas situaciones, que se percibirá a partir del tercer día y hasta el vigésimo inclusive con arreglo a las siguientes normas:

	Ptas/día
Hasta el 3 por 100 de absentismo ... ..	300
Del 3 por 100 al 3,5 por 100 de absentismo ... ..	200
Del 3,5 por 100 al 4 por 100 de absentismo ... ..	100
Más del 4 por 100 de absentismo ... ..	cero

Los índices de absentismo (enfermedad común y accidente no laboral) serán los de cada centro, referenciados a los cuatro trimestres anteriores a la fecha del devengo, es decir: Para el primer trimestre de 1980, se tomará el índice del año 1979; para el segundo trimestre, se tomará desde el 1 de abril de 1979 hasta el 31 de marzo de 1980, y así sucesivamente.

Art. 56. *Invalidez provisional*.—Una vez agotado el plazo concedido por incapacidad laboral transitoria, la Empresa abonará un complemento que, sumado a la indemnización que conceda la Seguridad Social, garantice al trabajador en tal situación la percepción del 90 por 100 del salario de cotización. Este complemento se abonará durante el período en que la Seguridad Social abone la invalidez provisional.

Art. 57. *Premios de nupcialidad y natalidad*.

A) Premio de nupcialidad.—Se concederá un premio de nupcialidad por importe de 20.000 pesetas, que se regirá por las siguientes normas:

Ostentar la condición de fijo en plantilla.

Un año de antigüedad en la fecha del matrimonio.

Si el matrimonio se realiza entre dos personas incluidas en el Convenio, percibirán la indemnización cada uno de ellos.

B) Premio de natalidad.—Se concederá un premio de natalidad de 13.000 pesetas, por cada hijo nacido, siempre que se ostente la condición de fijo en plantilla, y como mínimo con un año de antigüedad.

Quando ambos padres trabajen en CESA, el premio lo percibirá uno sólo.

Art. 58. *Becas*.—El personal incluido en el Convenio que reúna las condiciones que a continuación se detallan podrá solicitar becas para ayuda de estudios de sus hijos, en la forma y condiciones que se determinan.

1. Disposiciones generales.—Las ayudas para estudios se concederán en relación a las modalidades educativas para las que se soliciten.

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

La Comisión estará formada por dos representantes de la Dirección del centro y dos representantes de los trabajadores. La Asistente Social, si existiera, será preferentemente miembro de esta Comisión.

Las becas se abonarán al personal en la nómina del mes de diciembre. Se procurará por la Comisión agilizar la resolución de las solicitudes, a fin de poder abonarlas en el mes de noviembre.

2. Estudios para los que podrán solicitarse becas.—Todos los que se relacionan en los apartados 2.1 y 2.2 de este punto.

2.1. Clasificación de los niveles educativos.—Los estudios quedan distribuidos en los siguientes grupos:

Nivel Educativo Ley General Educación	Grupo de	Plan enseñanza a extinguir
Educación Preescolar: Jardín de Infancia. Párvulos.	A	Enseñanza Primaria.
Educación General Básica.	B	Segundo Enseñanza Elemental.
Formación Profesional primer grado. Bachillerato Unificado Polivalente.	C	Enseñanza Superior.
Curso Orientación Universitaria. Formación Profesional segundo grado.	D	Segundo Enseñanza Preuniversitaria.
Primer Ciclo Educación Universitaria. Formación Profesional tercer grado.	E	Enseñanza Superior grado medio.
Segundo Ciclo Educación Universitaria. Tercer Ciclo Educación Universitaria.	F	Enseñanza Superior.

Debido a que la Ley General de Educación se va implantando de forma progresiva, se podrán solicitar ayudas para las distintas modalidades del plan a extinguir que continúan 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.

2.2. Becas para otros estudios.—Los estudios de Ayudante Técnico Sanitario, Publicidad, Turismo, Graduado Social, a efectos de beca de la Empresa, se incluirán en el mismo nivel educativo que el grupo de estudios «E».

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

Los estudios de Secretariado y Banca son asimilados al grupo «C» de estudios, siempre que se cursen en centros oficiales reconocidos y en un período no superior a dos años.

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

3. Condiciones para solicitar becas.

3.1. Pertenecer a la plantilla de la Empresa en calidad de personal fijo.

3.2. La antigüedad mínima en la Empresa que debe tener el solicitante será de un año al 31 de diciembre del año de la petición.

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

3.3. Podrán solicitar becas de Empresa los trabajadores que hayan obtenido becas de otras instituciones.

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

3.5. Las solicitudes que hubieran obtenido beca en un curso anterior no tendrán derecho a una nueva beca hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que se obtuvo la beca precedente, excepto si el curso que se repite es el 2.º, para obtener el título de EGB.

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

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

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

3.7. Las viudas de productores fallecidos en activo podrán solicitar ayudas para sus hijos en edad escolar, en las mismas condiciones que se especifican en este texto.

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

3.9. No se tendrá derecho a solicitar beca para los hijos que cursen estudios en los Colegios de la Empresa.

4. Presentación de la solicitud.

4.1. En el mes de septiembre de cada año, y por medio de una circular que se publicará en cada centro, se abrirá el plazo de solicitudes de becas, plazo que finalizará el 31 de octubre. El solicitante presentará su petición en un impreso, que al efecto le será entregado por el Servicio de Administración de Personal o por el Servicio de Asuntos Sociales.

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

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

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

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

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

5. Importe de las becas.—La cuantía de las becas que se concedan 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 apartado segundo de este artículo, será la siguiente:

Nivel de estudios	Importe beca-base (pesetas)
A	5.500
B	5.500
C	7.500
D	11.500
E	18.000
F	25.000

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

a) Teniendo en cuenta las retribuciones garantizadas según el escalón del solicitante, se establecen los siguientes grupos:

- Grupo a) Escalones A-H, personal jubilado y viudas.
- Grupo b) Resto del personal.

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

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

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

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

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

Número de hijos	Grupo A (porcentaje)	Grupo B (porcentaje)
2	15	10
3	30	20
4	45	30
5 o más	60	40

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

a) No se incrementará la beca-base correspondiente a enseñanza preescolar, cualquiera que sea el rendimiento académico obtenido. Las calificaciones de esta enseñanza no surtirán efecto para el incremento de la beca del 1.º de EGB.

b) La beca-base correspondiente a Enseñanza General Básica se incrementará en la cuantía siguiente:

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

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

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

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

d) Las becas de los hijos de productores que acudan a centros especializados de recuperación de dislexia se incrementarán en el 50 por 100 de la beca-base, acreditando la asistencia.

El tope máximo de incremento de la beca-base por rendimiento académico será el 100 por 100. Se eliminan 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. Para percibir este incremento será necesario que los estudios a realizar no se impartan en un centro de la localidad de residencia familiar, o aunque se impartan se pruebe la inexistencia de plazas de matrícula en la misma.

Las condiciones de este incremento son:

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

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

b) El porcentaje a aplicar será el siguiente:

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

50 por 100 si el alumno necesita comer fuera de su municipio, pero puede regresar a dormir al mismo, salvo que la Empresa 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.

Art. 59. Ayuda a deficientes.

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

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

Estas ayudas se concederán atendiendo a la siguiente distribución:

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

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de tres años en adelante: 48.000 pesetas/año.

2.ª Deficientes menos gravemente afectados y que por consiguiente no perciben la asignación mensual de la Seguridad Social, pero sí necesitan de educación en Centro especializado. Cuantía de la ayuda, de tres años en adelante: 60.000 pesetas/año.

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

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

5.ª 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 la Seguridad Social, equivalente a 3.000 pesetas mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa, en edad de tres años en adelante: 81.000 pesetas/año.

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

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

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

2.ª Si asisten a Centros de enseñanza especializada, se regirán por lo establecido en el párrafo siguiente:

En aquellos supuestos en que la cantidad percibida como ayuda de la Empresa, expresadas en los puntos 1.º al 6.º del apartado A) y 2.º del apartado B), unida a la prestación que recibe del INP, beca del Ministerio de Educación y Ciencia, SEREM, Gobernación, Diputación, Fundación Mediterránea, etcétera, no llegara al 80 por 100 de los gastos reales del deficiente en los aspectos sanitarios, de educación o rehabilitación, se establecerá un complemento que cubra los gastos hasta dicho 80 por 100.

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

Art. 60. Seguro de vida e invalidez.

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

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

El capital se abonará a los beneficiarios designados por el asegurado en caso de fallecimiento de éste o al propio asegurado en caso de invalidez permanente absoluta. En este último supuesto, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Hacienda del 24 de enero de 1977, anexo número 3, artículo 3.º, punto 5.º («Boletín Oficial del Estado» del 5 de febrero de 1977), el abono del capital se efectuará mensualmente en doce fracciones de igual importe, efectuándose el primer pago:

- a) Inmediatamente después de comprobada y aceptada la incapacidad, en el caso de accidente.
- b) Un año después de la comprobación, si la incapacidad es consecuencia de una enfermedad.

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

- a) Todos los trabajadores en alta en la Empresa y los que se encuentren en situación de invalidez provisional, hasta que termine la anualidad en que los asegurados cumplan sesenta y cinco años de edad.
- b) El personal fijo en plantilla que se haya jubilado anticipadamente entre los sesenta y sesenta y cinco años de edad, hasta que termine la anualidad en que el asegurado cumpla sesenta y cinco años.
- c) El personal fijo en plantilla que, de común acuerdo con la Empresa, siga en activo al cumplir los sesenta y cinco años de edad, tendrá garantizado el riesgo de fallecimiento hasta los setenta años.

3.º Personal excluido de las garantías.—Las garantías del Seguro Colectivo no alcanzarán al personal que se encuentre en situación de excedencia o de servicio militar.

4. Duración de las garantías.

- 4.1. Las garantías comenzarán a partir del primer día del mes siguiente al de ser dado de alta en la Empresa.
- 4.2. Las garantías cesarán:

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

En caso de que el asegurado haya sido declarado en situación de invalidez permanente absoluta, cesarán las garantías para el caso de fallecimiento.

5.º Capitales garantizados.—El importe del capital garantizado para cada asegurado es igual al producto del capital base que corresponde a su escalón por el coeficiente familiar.

Los capitales base correspondientes a cada escalón son los siguientes:

Escalones	Capital (pesetas)
A (1) ... ..	530.000
B-C-D ... ..	600.000
E-F-G ... ..	660.000
H-I-J ... ..	690.000
K-L-M ... ..	800.000
N-O-P ... ..	920.000

(1) En este mismo grupo está incluido el personal eventual, en período de prueba, los Aprendices y Pinches.

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

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

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

Respecto a la cobertura del riesgo de invalidez permanente absoluta, los riesgos excluidos son los señalados en la Orden del Ministerio de Hacienda de 24 de enero de 1977, en el artículo 3.º, 2.ª, del anexo número 3.

8.º Beneficiarios.—Los beneficiarios del seguro colectivo serán para todos los trabajadores los siguientes:

El cónyuge superviviente; en su defecto los hijos del matrimonio; a falta de éstos, el padre y la madre o el superviviente de ambos. En defecto de las personas antes indicadas, los derechohabientes legítimos del trabajador.

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

9.º En caso de invalidez permanente absoluta, se abonará el capital garantizado cuando al asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo, antes de la edad de sesenta y cinco años, en la imposibilidad permanente y definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado.

En caso de invalidez permanente absoluta, el asegurado dejará de estar garantizado para el caso de fallecimiento desde la misma fecha en que se haya abonado el capital estipulado.

Art. 61. Jubilación.

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

2.º Edad de jubilación:

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

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

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

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

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

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

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

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

3.º Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad.—Los trabajadores que, cumpliendo las condiciones exigidas en el apartado anterior, pasaran a la situación de jubilados, con una antigüedad inferior a los veinte años, se beneficiarán del siguiente complemento:

Una indemnización de partida, de una sola vez, igual al 2 por 100 por año de servicio, calculada sobre su retribución anual garantizada, que comprende: Salario Convenio, catorce meses en la fecha de jubilación, PGP, anual garantizada, participación en beneficios según tablas, antigüedad catorce meses, plus personal o aumento voluntario anual, complemento de unificación, complemento personal de origen e IPC.

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

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

Escalones	Importe pesetas
A ... ..	31.000
B-C-D ... ..	34.300
E-F-G ... ..	38.900
H-I-J ... ..	44.000
K-L-M ... ..	49.200
N-O-P ... ..	58.200

Esta pensión estará sometida al siguiente límite máximo:

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

	Porcentaje
De veinte a veinticuatro años de antigüedad ... ..	75
De veinticinco a veintinueve años de antigüedad ... ..	77
De treinta a treinta y cuatro años de antigüedad ... ..	80
De treinta y cinco a treinta y nueve años de antigüedad ... ..	85
De cuarenta o más años de antigüedad ... ..	90

La base de cálculo de estos porcentajes será su retribución anual garantizada, según lo fijado en el apartado 3.º de este artículo.

b) Una indemnización de partida, equivalente al 50 por 100 de su retribución anual garantizada, según lo establecido en el apartado 3.º de este artículo.

5.º Otras condiciones.

a) En el momento de su jubilación, los trabajadores de la Empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupen en el plazo de dieciocho meses, si están alojados por ésta.

b) La jubilación será notificada a los interesados con una antelación de tres meses, si fuera posible.

6.º Trabajador fallecido en situación de jubilado.

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

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

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

	Porcentaje
Un hijo menor de dieciocho años ... ..	50
Dos hijos menores de dieciocho años ... ..	75
Tres o más hijos menores de dieciocho años ... ..	90

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

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

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

7.1. Indemnización del seguro de vida en función del escalón de calificación y situación familiar.

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

1. Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad.

a) En caso de fallecimiento en activo, se concederá a la viuda del trabajador una indemnización de una sola vez, igual

al 2 por 100 de su retribución anual garantizada, según lo establecido en el apartado 3.º de este artículo, multiplicado por los años de servicio, incrementado en un 20 por 100 de la indemnización por cada hijo a su cargo menor de dieciocho años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 80 por 100 de la indemnización.

Si el trabajador dejase sólo huérfanos menores de dieciocho años que no trabajasen o mayores incapacitados, la persona encargada de su tutela percibirá por un hijo una indemnización igual a la que hubiera correspondido a la viuda, y por cada uno de los restantes, un incremento del 20 por 100 de la indemnización, hasta un máximo del 40 por 100.

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

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

## 2. Trabajadores con más de veinte años de antigüedad.

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

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

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

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

8.º Trabajador fallecido.—En el caso de que el trabajador fallecido, en activo o en situación de jubilado, dejase como únicos derechohabientes hija o hermana que hubieran convivido con el fallecido, a su cargo, fueren mayores de cuarenta y cinco años, solteras o viudas, acreditaren dedicación prolongada al cuidado del fallecido y carecer de medios propios de vida, dicha hija o hermana, en quienes concurren las circunstancias descritas, tendrán derecho a percibir de la Empresa una pensión de acuerdo con las condiciones siguientes:

a) La pensión sólo se abonará si, previamente, se acredita que por la Seguridad Social les ha sido reconocido el derecho a pensión.

b) Para fijar la cuantía de la pensión se considerarán a la hija o hermana como si fueran viudas del fallecido, aplicando las reglas que para las viudas están previstas en los puntos anteriores.

c) Se concederá una única pensión en el supuesto de que fueren varias las hijas o hermanas del fallecido.

Art. 62. *Pensionistas*.—A todo el personal que tenga derecho a percibir pensiones de la Empresa, sea de jubilación, invalidez, viudedad u orfandad, se le garantiza una percepción anual, que sumada la pensión de Empresa a la pensión que recibe de la Mutualidad no será inferior a 290.000 pesetas. Este importe les será aplicado con los coeficientes que se relacionan:

Jubilación o invalidez permanente absoluta, 100 por 100.

Viudedad y orfandad: De acuerdo con las normas del apartado 6.º del artículo 61.

Art. 63. *Ayuda de estudios para el personal*.—El personal al servicio de la Empresa podrá disfrutar de ayudas de estudio, cumpliendo las siguientes normas:

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

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

Graduado Escolar.  
Bachillerato Unificado Polivalente.  
Formación Profesional en todos sus grados.  
Curso de Orientación Universitaria.  
Ingeniería Técnica.  
Arquitectura Técnica.  
Ayudante Técnico Sanitario.  
Graduado Social.  
Asistente Social.  
Ciencias Empresariales.  
Ciencias Económicas y Comerciales.  
Ciencias Políticas.

Ciencias Químicas.  
Ciencias Geológicas.  
Ciencias Exactas.  
Derecho.  
Ingeniería Industrial.  
Ingeniería de Minas.  
Ingeniería Telecomunicación.  
Arquitectura.  
Informática.  
Marketing.  
Organización Industrial.  
Estadística.  
Sociología y Psicología.  
Idiomas (francés o inglés).

2. *Solicitud*.—Los solicitantes presentarán la siguiente documentación en el Servicio de Administración de Personal o Asuntos Sociales:

a) Una solicitud antes del 31 de octubre de cada año, para los que cursen estudios con carácter de «Oficiales», o antes del 31 de mayo para los que sigan los estudios por la modalidad de «Libres».

b) Justificante de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.

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

## 3. Cuantía de las ayudas.

a) Analizada por la Comisión del Centro la solicitud, se abonará al interesado, antes del 31 de diciembre o 30 de junio, según se trate de alumnos oficiales o libres, respectivamente, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.

b) Finalizado el curso, el solicitante deberá presentar las calificaciones obtenidas y una relación de los libros de texto exigidos para los estudios de que se trate, señalando el importe de los mismos. En el caso de que fuera necesario, para la realización de estos estudios, el desplazamiento a otra localidad distinta de su residencia habitual, el solicitante deberá presentar un detalle del costo aproximado de dichos desplazamientos durante el curso, utilizando un medio de transporte público.

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

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

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

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

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

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

El importe de la ayuda por este concepto será de 5.500 pesetas año, como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3, en función del número de asignaturas aprobadas.

5. Aquellos estudios que no se cursen en Centros oficiales (Graduado Escolar, idiomas, Marketing, etcétera), la cuantía total de la ayuda por curso será de 15.000 pesetas como máximo.

Art. 64. *Préstamos de vivienda*.—Los anticipos para compra, construcción o reparación de vivienda se regirán por las normas aprobadas por la Comisión Central de Anticipos de Vivienda, el 18 de noviembre de 1978.

La cantidad máxima a conceder por solicitud será:

750.000 pesetas para compra o construcción de vivienda.  
450.000 pesetas para reparación o reforma de vivienda.

## DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Este Convenio sustituye íntegramente a los Convenios y pactos anteriores que venían rigiendo las relaciones laborales entre la Empresa y los trabajadores.

Segunda.—Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio se entienden brutas. Por tanto, las cantidades que, en concepto de cuotas de la Seguridad Social, corresponda abonar a los trabajadores, así como los importes por impuestos a cuenta, que legalmente deban ser retenidos por la Empresa, serán deducidos de estas retribuciones.

Tercera.—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar, el 30 de junio de 1980, el 8,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1980.

## ANEXO 1

Remuneraciones mínimas garantizadas anuales para 1980 para personal mayor de dieciocho años, sin antigüedad  
Siendo el coeficiente K en la P. G. P. igual a 1 (0,95 a 1,03)

Escalones	Salario Convenio doce meses	Gratificaciones reglamentarias dos meses	Participación en beneficios	P. G. P. a 2.100 pesetas/punto catorce meses	Total remuneraciones a percibir
A	567.432	94.572	7.800	58.800	728.604
B	587.472	97.912	7.800	58.800	751.984
C	602.052	100.342	8.400	58.800	769.594
D	617.616	102.936	8.400	58.800	787.752
E	635.490	105.910	8.400	58.800	808.570
F	653.244	108.874	8.400	58.800	829.318
G	671.076	111.846	9.050	73.500	855.472
H	693.324	115.554	9.050	73.500	891.428
I	713.364	118.894	9.750	73.500	915.508
J	737.868	122.978	9.750	73.500	944.096
K	764.592	127.432	9.750	102.900	1.004.674
L	800.208	133.368	9.750	102.900	1.062.228
M	849.192	141.532	9.750	102.900	1.103.374
N	904.860	150.810	10.400	102.900	1.168.970
O	973.872	162.312	10.400	102.900	1.249.484
P	1.067.388	177.898	10.400	102.900	1.358.586

## ANEXO 2

Tabla de antigüedad catorce meses vigente a partir de 1 de enero de 1980

Años de servicio	Escalón A	Escalones B-C-D	Escalones E-F-G	Escalones H-I-J	Escalones K-L-M	Escalones N-O-P
0,5 a 1	1.638	1.620	1.904	2.156	2.618	3.066
1 a 2	3.234	3.570	3.794	4.312	5.208	6.090
2 a 3	5.052	5.964	6.300	7.210	8.624	10.122
3 a 4	7.042	8.330	8.820	10.052	12.054	14.182
4 a 5	10.052	11.914	12.572	14.322	17.234	20.230
5 a 6	11.480	13.594	14.322	16.352	19.614	23.114
6 a 7	12.894	15.274	16.072	18.354	22.064	25.928
7 a 8	14.294	16.940	17.822	20.370	24.456	28.784
8 a 9	15.708	18.606	19.586	22.353	26.852	31.584
9 a 10	17.094	20.272	21.350	25.914	29.302	34.440
10 a 11	18.508	21.952	23.100	28.376	31.736	37.254
11 a 12	19.922	23.618	24.850	28.392	34.118	40.096
12 a 13	21.336	25.284	26.614	30.394	36.484	42.924
13 a 14	22.750	26.950	28.364	32.396	38.834	45.766
14 a 15	24.136	28.630	30.142	34.384	41.314	48.566
15 a 16	25.562	30.296	31.878	36.428	43.736	51.422
16 a 17	27.258	31.976	33.628	38.430	46.186	54.236
17 a 18	28.854	33.628	35.392	40.446	48.552	57.106
18 a 19	30.402	35.294	37.142	42.434	50.974	59.934
19 a 20	32.046	36.974	38.906	44.464	53.362	62.762
20 a 21	33.670	38.640	40.656	46.452	55.804	65.604
21 a 22	35.200	40.320	42.434	48.468	58.184	68.418
22 a 23	36.590	42.000	44.184	50.442	60.606	71.260
23 a 24	38.122	43.652	45.920	52.458	63.042	74.034
24 a 25	40.068	45.318	47.684	54.460	65.436	76.904
25 a 26	40.658	46.984	49.420	56.476	67.844	79.744
26 a 27	41.314	48.664	52.402	58.478	70.238	82.586
27 a 28	42.476	50.344	52.962	60.494	72.674	85.414
28 a 29	43.832	51.996	54.698	62.482	75.054	88.242
29 a 30	45.248	53.676	56.422	64.512	77.490	91.112
30 a 31	46.662	55.328	58.212	66.486	79.898	93.928
31 a 32	48.062	57.008	59.962	68.460	82.306	96.768
32 a 33	49.476	58.688	63.126	70.520	84.714	99.582
33 a 34	50.876	60.340	63.478	72.520	87.108	102.424
34 a 35	52.290	62.020	65.240	74.508	89.530	105.266

## ANEXO 3

Cuadro de remuneraciones al 1 de enero de 1980

Categoría	Años	Salario Convenio doce meses	Gratificaciones reglamentarias dos meses	Total anual	Participación en beneficios
Pinches.	15-16 años	227.736	37.956	265.692	4.625
	17-18 años	245.804	40.934	286.538	5.200
Aprendices. (42 horas).	1.º	213.684	35.614	249.298	4.625
	2.º	227.736	37.956	265.692	4.625
	3.º	245.804	40.934	286.538	5.200
	4.º	262.104	43.684	305.788	5.200
Aprendices. (24 horas).	1.º	128.208	21.368	149.576	2.775
	2.º	136.844	22.774	159.418	2.775
	3.º	147.360	24.560	171.920	3.175
Aspirantes.	—	293.160	48.860	342.020	6.600

NOTA: Los aspirantes tendrán como coeficiente P. G. P. un punto.

ANEXO 4

Calendario de trabajo para el turno total

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	
1	—	N	N	N	N	N	N	N	—	—	T	T	T	T	T	T	T	—	—	M	M	M	M	M	M	M	—	—	
2	N	—	—	T	T	T	T	T	T	T	—	—	M	M	M	M	M	M	M	—	—	—	N	N	N	N	N	N	
3	T	T	T	—	—	M	M	M	M	M	M	M	—	—	—	N	N	N	N	N	N	N	N	—	—	T	T	T	T
4	M	M	M	M	M	—	—	—	N	N	N	N	N	N	N	—	—	T	T	T	T	T	T	T	—	—	M	M	

ANEXO 5

CALENDARIO DE TRABAJO TURNO ESPECIAL (\*)

Dos turnos de mañana y tarde  
trabajo en domingos y festivos

Equipos	Primera semana							Segunda semana							Tercera semana							Cuarta semana						
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
A	M	M	M	—	—	T	T	T	T	T	T	T	—	—	—	M	M	M	M	M	M	M	—	—	T	T	T	T
B	T	T	T	T	T	—	—	—	M	M	M	M	M	M	M	—	—	T	T	T	T	T	T	T	—	—	M	M
C	—	M	M	M	M	M	M	M	—	—	T	T	T	T	T	T	T	—	—	M	M	M	M	M	M	M	—	—

Equipos	Quinta semana							Sexta semana							Séptima semana							Octava semana						
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
A	T	T	T	—	—	M	M	M	M	M	M	M	—	—	—	T	T	T	T	T	T	T	—	—	M	M	M	M
B	M	M	M	M	M	—	—	—	T	T	T	T	T	T	T	—	—	M	M	M	M	M	M	M	—	—	T	T
C	—	T	T	T	T	T	T	T	—	—	M	M	M	M	M	M	M	—	—	T	T	T	T	T	T	T	—	—

(\*) Ciclo de ocho semanas.

ACTA FINAL

En Madrid, siendo las once horas del día 14 de marzo de 1980, se reúne la Comisión Deliberadora del Convenio que regulará las relaciones laborales entre «Cristalería Española, S. A.», y el personal de los centros de Avilés, Renedo, Azuqueca y Pallejá, tomando los siguientes acuerdos:

1. Consideraciones generales.

a) De conformidad con el criterio sobre mantenimiento de pleno empleo y plena ocupación en todos los centros de trabajo de la Sociedad, ambas partes se comprometen a cooperar en la aplicación de los cambios de departamento y centros de trabajo de acuerdo con el artículo 15 del presente Convenio.

En consecuencia con lo anterior, acuerdan que en los casos previstos en los puntos a), b) y c) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la Empresa se compromete a la formación y adaptación de los trabajadores a otros puestos que sean originados por cambios tecnológicos o reconversiones para evitar con ello la extinción de contratos de trabajo.

b) Ambas partes son conscientes de que, durante la vigencia del presente Convenio, pueden surgir dificultades y conflictos de intereses para cuya solución, y cuando por ambas partes se considere, acuerdan utilizar previamente las vías de solución reconocidas por la legislación vigente, y los Convenios y recomendaciones de la OIT, conocidas como de mediación, conciliación y arbitraje, sin que ello suponga por parte de los trabajadores renunciar a las medidas de acción sindical histórica y constitucionalmente reconocidas, ni por parte de la Empresa al ejercicio de sus derechos.

2. Préstamos de vivienda.—Se compromete un montante total para 1980, en toda la Sociedad, con el fin de atender las solicitudes de préstamos de vivienda, por un importe de 70.000.000 de pesetas.

3. Comisiones de Valoración (formación de las).—Con objeto de que las Comisiones de Valoración puedan llevar a cabo las funciones asignadas y obtener una unidad de criterios en la aplicación del método, se organizará un curso de formación al que asistirán tres representantes por cada uno de los centros; dicho curso se desarrollará durante el mes de mayo.

4. Incapacidad permanente total.—A los trabajadores que hayan sufrido cualquier tipo de accidente laboral dentro de los centros de trabajo de la Empresa, o en cualquiera de sus dependencias, del que se derive una incapacidad permanente total para su profesión habitual, declarada por resolución firme de los Organismos oficiales encargados de la calificación de las incapacidades o, en su caso, de los órganos jurisdiccionales competentes, les será resuelto su contrato de trabajo.

Una vez efectuada la resolución tendrán derecho a volver a ser contratados por la Empresa, en las siguientes condiciones:

1.ª Le será reconocida la antigüedad que el trabajador tuviese acreditada en la Empresa en el momento de la resolución de su contrato, únicamente a efectos del cálculo de los años de servicio precisos para poder gozar de los complementos de jubilación que la Empresa tenga en cada momento establecidos.

2.ª Se le garantizará el escalón de calificación A, percibiendo, en el futuro, la retribución que se establezca para dicho escalón, o, en su caso, el escalón del puesto que por sus condiciones pueda ocupar.

3.ª La retribución que perciba de la Empresa será compatible con cualquier tipo de indemnización que reciba de la Seguridad Social.

A efectos de lo dispuesto en este artículo, la enfermedad profesional, oficialmente reconocida, se equipara a los accidentes laborales, indicados en párrafo primero.

Si la incapacidad permanente total derivase de enfermedad común o accidente no laboral, la Dirección del centro atenderá las solicitudes de nuevo ingreso formuladas por los trabajadores que la padezcan, intentando resolverlas favorablemente, y, en su caso, formalizaría un contrato en las mismas condiciones descritas en el párrafo segundo de este artículo.

La existencia o inexistencia de puesto de trabajo adecuado a las condiciones del trabajador afecto de incapacidad permanente total será determinada, en cada caso, por la Dirección del respectivo centro, que informará de la decisión adoptada a los representantes del personal del mismo.

5. Reclamaciones pendientes (valoración de puestos).—Las reclamaciones individuales que se hayan producido sobre los resultados de valoración publicados, ratificados y homogenei-

zados, como consecuencia de los acuerdos pactados en el Convenio vigente durante 1978, tendrán efectos económicos desde el 1 de enero de 1978.

Si la reclamación se hubiese producido tras haber revisado el puesto por variaciones de su contenido o cambio funcional, desde la fecha en que se produjo la reclamación.

6. *Personal eventual.*—Al personal eventual, contratado durante la vigencia del presente Convenio Colectivo firmado en esta fecha, se le fijará una retribución equivalente al escalón que corresponda al puesto de trabajo que desarrolle, de acuerdo con la tabla de retribuciones (anexo número 1) del citado Convenio.

7. *Mediación, conciliación y arbitraje.*—Dejando a salvo los derechos de las partes y las facultades de la autoridad laboral, con el fin de resolver las cuestiones que se susciten en orden a la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo y dentro de la autonomía que la Ley les reconoce, ambas representaciones acuerdan, cuando previamente estimen conveniente, recurrir a la vía de la mediación, conciliación y arbitraje, sirviéndose de los organismos que actualmente han sido constituidos por las organizaciones patronales y sindicales. (Acuerdos enero 1980.)

## ADMINISTRACION LOCAL

**9081** . *RESOLUCION del Ayuntamiento de Gijón por la que se señala fecha para el levantamiento de actas previas a la ocupación de los bienes afectados por las obras que se citan.*

Por Real Decreto 599/1980, de 7 de marzo, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 80, de 2 de abril en curso, se declara urgente la ocupación, por este Ayuntamiento, de los bienes necesarios para la ejecución del proyecto de las obras de urbanización de la calle Ezequiel (de avenida Schultz a C/. Severo Ochoa).

La Comisión Municipal Permanente, en sesión celebrada en el día de ayer, acordó señalar el día 15 de mayo de 1980, a las once horas, para la práctica de la diligencia de levantamiento del acta previa a la ocupación, de los bienes de que se trata, lo que por el presente se anuncia, advirtiéndose que tal diligencia se efectuará sobre el terreno, dando comienzo en

el terreno que, en el expediente de razón y presente anuncio, se identifica como «finca número 26» en el Plan de Expropiación, siguiendo su orden correlativo, hasta dar por terminadas tales actuaciones.

Los bienes respecto a los que se levantará acta previa a la ocupación son los siguientes, conforme al expediente de razón, acuerdos adoptados y Real Decreto de que queda hecha referencia:

Finca número 26 en el Plan de Expropiación.—Es un terreno con edificios señalado en los planos de planta de expropiación con las letras A y A-1 y A-2, y sus lindes son: al frente, con la avenida de Schultz; al fondo, con calle Ezequiel; derecha entrando, con terreno resto de la finca de origen, e izquierda, con callejón Beato Fray Sanjurjo.

Edificios: Son los señalados con las letras A (edificio de planta baja de vivienda con un establo y su almacén, su aseo, dos dormitorios y una cocina) y C (cobertizo de taller y de hoja de lata). El edificio linda en todos sus frentes con terrenos de la misma propiedad, excepto en la izquierda entrando, que linda con calle Ezequiel y resto con finca señalada en los planos con el número 25, que es Comunidad de Propietarios. Los lindes del cobertizo, edificio de planta baja, son: al frente, con terrenos de propiedad; al fondo, con callejón Beato Fray Sanjurjo; derecha entrando, terrenos de propiedad, e izquierda, con avenida de Schultz.

El solar afectado linda: al frente entrando, con la avenida de Schultz; al fondo, con calle Ezequiel y número 25 de orden, propiedad de Comunidad de Propietarios; izquierda, con callejón Beato Fray Sanjurjo, y derecha, con resto de solar de la misma propiedad.

La superficie del solar es de 367,45 metros cuadrados. La superficie que ocupan las edificaciones, 110,46 metros cuadrados.

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 52, 2.º, de la Ley de Expropiación Forzosa.

Por el presente anuncio se requiere a quienes resulten interesados para que comparezcan en el lugar, día y hora señalados, a efectos de intervenir en la práctica de las expresadas diligencias.

Hasta el momento del levantamiento del acta previa a la ocupación, quienes resulten afectados por la expropiación podrán formular, por escrito, ante este Ayuntamiento, alegaciones a los solos efectos de subsanar posibles errores que se hayan producido al relacionar los bienes afectados por la urgente ocupación, o en la propia acta previa a la ocupación, Gijón, 22 de abril de 1980.—El Alcalde.—2.609-A.

## IV. Administración de Justicia

### JUZGADOS DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCION

#### MADRID

Don Luis Fernando Martínez Ruiz, Magistrado-Juez de Primera Instancia del número 15 de Madrid,

Hago saber: Que en este Juzgado se tramitan con el número 333 de 1975 autos de juicio ejecutivo a instancia de «Sociedad Anónima de Suministros Eléctricos Especiales», representada por la Procuradora señorita Feijoo Heredia, contra don Ruedendo Rolando Hernán Bustos Parada y «Alimentos Liofilizados», en reclamación de un millón doscientas ocho mil cuatrocientas veinticuatro pesetas de cuantía total.

En tales autos he acordado, por providencia de esta fecha, sacar a la venta en pública subasta, por primera vez y término de veinte días, los bienes embargados a la parte demandada que luego se dirán, habiéndose señalado para la celebración del remate el próximo día 10 de junio del año en curso, a las diez horas, en la Sala Audiencia de este Juzgado, y rigiendo las siguientes condiciones:

1.º Servirá de tipo para la subasta la suma en que ha sido tasado el inmueble, ascendente a seis millones cuatrocientas cuarenta y una mil ochocientas pesetas.

2.º No se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del avalúo, y el remate podrá hacerse a calidad de ceder a tercero.

3.º Para tomar parte en la subasta deberán los licitadores consignar sobre la

Mesa del Juzgado o en la Caja General de Depósitos una cantidad igual, cuando menos, al 10 por 100 de la que sirve de tipo para la subasta, sin cuyo requisito no serán admitidos.

4.º Los títulos de propiedad, suplidos por certificación del Registro, estarán de manifiesto en Secretaría para que puedan ser examinados por los licitadores, quienes deberán conformarse con ellos y no tendrán derecho a exigir ningunos otros.

5.º Las cargas y gravámenes anteriores y los preferentes, si los hubiere, al crédito del actor, continuarán subsistentes, entendiéndose que el rematante los acepta y queda subrogado en la responsabilidad de los mismos, sin destinarse a su extinción el precio del remate.

#### Bienes que se sacan a subasta

1.º Urbana: 55. Piso cuarto B situado en la planta cuarta del portal nueve, con acceso por la escalera uno a mano izquierda según se sube por la misma del conjunto residencial y de oficinas, compuesto de dos bloques, señalados con los números 9, 11 y 13—bloque mayor— y número 15—bloque menor—de la calle Fray Bernardino Sahagún, en Madrid, antes Chamartín de la Rosa, sección segunda. Ocupa una superficie aproximada de 118 metros 19 decímetros cuadrados. Consta de entrada principal y de servicio, diversas habitaciones y dependencias y servicios de cocina, baño y aseo, así como de dos terrazas, una en su fachada este y otra en su fachada oeste. Linda: Por su frente, al Sur, con la escalera número 1 y su rellano, ascensores y vestíbulo de

ascensores y el piso letra A de estas mismas plantas y escalera; por la derecha, con suelo sobre el semisótano que da al paseo de la Habana; por la izquierda, con zona interior ajardinada del inmueble, y por el fondo, con el piso cuarto, letra A, de la escalera número dos, portal número 11. Las terrazas pertenecientes a este piso ocupan una superficie aproximada de doce metros cuadrados. Le corresponde una cuota de participación en los elementos comunes de un entero novecientos doce milésimas por ciento. Inscrito en el Registro de la Propiedad número 7 de los de Madrid, al tomo 850 del libro 338 de la sección segunda, folio 49, finca número 24.039.

2.º Urbana: 57. Estudio dos, situado en el ático a mano izquierda según se sube por la escalera número uno, por la que tiene su acceso, del portal 9 del conjunto residencial y de oficinas compuesto de dos bloques señalados con los números 9, 11 y 13—bloque mayor— y número 15—bloque menor—de la calle Fray Bernardino Sahagún, en Madrid, antes Chamartín de la Rosa, sección segunda. Ocupa una superficie aproximada de 29 metros 78 decímetros cuadrados y dispone de una terraza en su fachada occidental. Linda: Por su frente, al Sur, con la escalera número uno y el vestíbulo de escalera; por la derecha, con cuarto de maquinaria del ascensor y con el estudio número tres de esta misma planta y escalera; por la izquierda, con zona ajardinada interior del inmueble, y por el fondo, con el estudio, número cinco, que tiene su acceso por la escalera número dos—portal número 11—. La terraza perteneciente a este estudio