

En ningún caso el período de suplencia será superior a treinta días naturales durante el año, y cuando sea fraccionado los periodos mínimos serán de diez días naturales.

Durante este período se satisfarán al trabajador las cantidades que le correspondan en concepto de dietas, gastos y kilometraje, incluidos los de visita de fin de semana a su familia. La mujer casada tendrá la facultad de acceder o no a estas suplencias.

Art. 40. *Cuota sindical*.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a Sindicatos, las Empresas deducirán de las correspondientes retribuciones salariales las cuotas sindicales, siempre que la petición se curse por escrito, con expresión de la cuota concreta en cifra absoluta, así como la cuenta de abono donde debe ser transferida dicha recaudación.

Para que se interrumpa la detención del trabajador deberá solicitar de la Empresa dicha interrupción en el mes anterior a aquel en que debe quedar sin efecto la orden anterior.

Art. 41. Cuantas cuestiones no hayan sido modificadas por el presente Convenio, continuarán vigentes y se estará a lo que dispone la actual Ordenanza Laboral para las Sociedades Cooperativas de Crédito de 10 de febrero de 1975 y modificaciones reglamentarias posteriores.

Disposición adicional

La Comisión Paritaria elaborará un texto articulado, en el que refunda lo contenido en la Ordenanza Laboral, el Estatuto de los Trabajadores y el presente Convenio, en el término de la vigencia del mismo.

En la primera reunión de la Comisión se estudiará el programa de actuación y el calendario correspondiente.

ANEXO I

Tabla salarial para el año 1981

Categoría	Pesetas
Jefe de primera A	1.292.600
Jefe de primera B	905.000
Jefe de primera C	774.700
Jefe de segunda A	1.119.600
Jefe de segunda B	807.900
Jefe de segunda C	736.200
Jefe de tercera A	949.100
Jefe de tercera B	773.800
Jefe de tercera C	728.200
Jefe de cuarta A	785.300
Jefe de cuarta B	725.700
Jefe de cuarta C	700.200
Jefe de quinta A	731.700
Jefe de quinta B	674.200
Jefe de quinta C	638.300
Jefe de sexta A	718.500
Jefe de sexta B	664.200
Oficial de primera	607.700
Oficial de segunda	543.400
Auxiliar	490.100
Ayudante de Caja	543.400
Conserje	553.000
Vigilante	477.500
Cobrador	489.900
Ordenanza de primera	474.700
Ordenanza de segunda	466.800
Botones hasta 18 años	204.700
Botones de 16 a 20 años	332.100
Titulado Superior jornada completa	1.119.600
Titulado Superior jornada incompleta	785.300
Titulado Medio jornada completa	785.300
Titulado Medio jornada incompleta	718.500
Oficios varios	
Oficiales y Conductores	539.300
Ayudantes	508.400
Peones	454.100
Telefonista	490.100
Operarios limpieza (hora)	125

ANEXO II

Categoría	Salario base mensual	Retribución anual 1.775 horas	Importe hora efectiva
Jefe de primera A	107.717	1.777.331	1.001,31
Jefe de primera B	75 417	1.244.381	701,05
Jefe de primera C	64 558	1.065.207	600,11
Jefe de segunda A	93.300	1.539.450	867,29
Jefe de segunda B	67.325	1.110.863	625,83
Jefe de segunda C	61.350	1.012.275	570,29

Categoría	Salario base mensual	Retribución anual 1.775 horas	Importe hora efectiva
Jefe de tercera A	79.092	1.305.018	735,22
Jefe de tercera B	64 483	1.063.970	599,41
Jefe de tercera C	60.517	998.531	562,55
Jefe de cuarta A	65.442	1.079.793	608,33
Jefe de cuarta B	60.475	997.838	562,16
Jefe de cuarta C	58.350	962.775	542,40
Jefe de quinta A	60.975	1.006.088	566,81
Jefe de quinta B	56.183	927.020	522,26
Jefe de quinta C	53.192	877.668	494,46
Jefe de sexta A	59.875	987.938	556,58
Jefe de sexta B	55.350	913.275	514,52
Oficial de primera	50.642	835.593	470,75
Oficial de segunda	45.283	747.170	420,94
Auxiliar	40.842	673.893	379,65
Ayudante de Caja	45 283	747.170	420,94
Conserje	46.093	780.370	428,37
Vigilante	39.792	658.568	369,89
Cobrador	40 825	673.813	379,50
Ordenanza de primera	39.558	652.707	367,72
Ordenanza de segunda	38.883	641.570	361,44
Botones hasta 18 años	17.058	281.457	158,56
Botones de más de 18 años	27.675	456.638	257,26
Titulado Superior J. C.	93.300	1.539.450	867,29
Titulado Superior J. I.	65.442	1.079.793	608,33
Titulado Medio J. C.	65.442	1.079.793	608,33
Titulado Medio J. I.	59.875	987.938	556,58
Oficios varios			
Oficial y Conductor	44.942	741.543	417,77
Ayudantes	42.367	699.055	393,83
Peones	37.842	624.393	351,77
Telefonista	40.842	673.893	379,65

8814

RESOLUCION de 28 de marzo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Unión Cristalera, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Unión Cristalera, S. A.», que fue remitido a esta Dirección General, y suscrito por las representaciones de las Empresas y de los trabajadores, el día 10 de marzo de 1981, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 28 de marzo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albarcedo.

Sres. Presidente y Representantes de la Empresa y de los trabajadores de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Unión Cristalera, S. A.».

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «UNION CRISTALERA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

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

Art. 2.º *Ámbito personal*.—El Convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicio en «Unión Cristalera, S. A.».

Queda excluido del ámbito de aplicación del Convenio el personal que, en el organigrama de la Empresa, figure dentro del «área directiva», salvo que expresamente solicite su inclusión en el convenio.

El Comité de Empresa tendrá conocimiento del personal excluido del convenio.

Art. 3.º *Ámbito territorial*.—Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los Centros de trabajo que en la actualidad tiene «Unión Cristalera, S. A.», y en aquellos que puedan crearse.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio tendrá una duración de un año, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1981 y finalizando el 31 de diciembre del mismo año.

En 1 de enero de 1982 se entiende expresamente denunciado el presente Convenio, aun cuando no hubiese comunicación escrita entre las partes, comenzando a continuación las deliberaciones de un nuevo Convenio. La Empresa aportará los datos necesarios para conformar la masa salarial.

Art. 5.º *Garantía personal*.—Cuando algún trabajador tuviese reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto, resultasen superiores a las que, para el personal de la misma categoría profesional, se establecen en este Convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal.

La Dirección podrá conceder, a título individual, mejoras en las retribuciones pactadas, previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

Art. 6.º *Absorción*.—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 proceda.

Art. 7.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, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

Si alguna o algunas de las normas pactadas fuesen alteradas por disposiciones legales, se considerará causa de revisión, a menos que las partes, de común acuerdo, renuncien expresamente a dicha revisión.

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

Art. 8.º *Diferencias de interpretación*.—Si entre las partes se suscitasen diferencias en la interpretación y aplicación de este Convenio, será la Comisión Paritaria, designada en protocolo anexo al mismo, la encargada de resolver los desacuerdos existentes en reuniones convocadas a tal fin por cualquiera de las partes, con independencia del derecho de cada una de las partes de acudir a los organismos oficiales o tribunales competentes, si lo estimasen necesario.

Art. 9.º *Comité de Coordinación entre Centros de trabajo*.—Se constituye un Comité de Coordinación entre todos los Centros de trabajo de «Unión Cristallera, S. A.», que será elegido entre los representantes de los trabajadores en la siguiente proporción:

Vigo, dos.
La Coruña, uno.
Santiago, uno.
El Ferrol, uno.
Orsen, uno.
Lugo, uno.
Pontevedra, uno.

A este Comité de Coordinación se le reconoce el derecho de intervenir con su mediación, apoyo y capacidad de negociación ante la Empresa, en cuantos asuntos afecten al conjunto de los Centros de trabajo de «Unión Cristallera, S. A.», o sean de interés general.

Este Comité se reunirá trimestralmente, en la segunda quincena de los meses de febrero, mayo, agosto y noviembre, al objeto de ser informado de la marcha y situación económica de la Empresa, así como para tratar asuntos de interés general. Excepcionalmente, se reunirá a petición de la mayoría simple de sus componentes.

De entre sus miembros, nombrará a un Secretario que tendrá funciones de coordinación, levantará actas, y en general tendrá las atribuciones que el Estatuto de los Trabajadores reconoce a los Secretarios de los Comités de Empresa.

Los miembros de este Comité lo serán en tanto en cuanto conserven su condición de representantes de los trabajadores en sus respectivos Centros de trabajo.

CAPITULO II

Contratación y organización

Art. 10. *Vacantes en puestos de trabajo*.—Cuando se produzca la vacante en un puesto de trabajo, tendrán preferencia para ocupar la vacante los trabajadores de plantilla en la Empresa, siempre que cumplan los requisitos de validez para el citado puesto, a cuyo fin los candidatos se someterán al examen de suficiencia necesaria.

Si no fuera posible la ocupación de la vacante por este sistema, se acudirá a la Oficina de Empleo, a la vez que se comunica al conjunto del personal, para hacer la selección entre los trabajadores en paro, por el mismo sistema de examen de suficiencia.

La Dirección, en cualquiera de los casos, admitirá observadores nombrados por los representantes de los trabajadores en los Tribunales examinadores y calificadoros.

Se exceptúa de esta norma general la contratación de personal cualificado para puestos de responsabilidad y confianza de la Empresa, que será de la facultad exclusiva de la Dirección.

Art. 11. *Periodos de prueba del nuevo personal contratado y derechos*.—El periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso, se ajustará a los siguientes valores máximos:

- Técnicos titulados: Seis meses.
- Trabajadores cualificados: Dos meses.
- Trabajadores no cualificados: Quince días laborables.

Una vez finalizado el periodo de prueba con la conformidad de ambas partes, al trabajador se le dará de alta como fijo en la Empresa y se le reconocerá automáticamente la categoría que corresponda al puesto de trabajo que ocupe, computándole el periodo de prueba a efectos de antigüedad.

Art. 12. *Organización del trabajo*.—Los representantes de los trabajadores reconocen que, en el contexto económico vigente hoy en España, es facultad exclusiva de la Empresa la organización del trabajo. Los trabajadores serán informados a través de sus representantes.

Art. 13. *Organigrama*.—El organigrama reflejará las relaciones jerárquicas y funcionales en cada Centro de trabajo; habrá de estar permanentemente expuesto en lugar preferente y rectificado convenientemente cuando haya alguna alteración en la escala de mando.

Art. 14. *Traslados y desplazamientos*:

a) Traslados: En caso de traslado de un trabajador a otro Centro de trabajo que suponga cambio de residencia, se precisará la previa negociación y voluntaria aceptación del trabajador afectado, bajo la supervisión de los representantes de los trabajadores, si así lo solicita el interesado.

b) Desplazamientos: Cuando sea preciso realizar trabajos fuera de la zona de influencia de cada Centro de trabajo, se procederá como sigue:

1.º Los desplazamientos no podrán ser por tiempo superior a un mes de forma continua, y tres meses en total de forma alterna durante un año, con mínima alternancia de dos meses entre uno y otro desplazamiento.

2.º Se tendrán en cuenta estrictamente criterios de rotatividad entre el personal de una misma categoría profesional y oficio.

3.º Se abonarán las dietas correspondientes y otros gastos estrictamente necesarios que se justifiquen.

4.º Se garantizará, a cargo de la Empresa, la estancia en los domicilios particulares de los afectados, en los fines de semana.

5.º Si excepcionalmente, y después de agotar lo que dispone este artículo en los apartados precedentes, fuese necesario ampliar el tiempo de permanencia en un trabajo determinado, los trabajadores afectados habrán de pactar la permanencia, previa justificación por la Empresa a los representantes de los trabajadores y negociación de las condiciones.

Cambios definitivos de ámbito local.—Únicamente se realizarán estos cambios cuando no supongan alteración de las condiciones de trabajo del afectado, salvo libre pacto entre las partes que se supervisará por los representantes de los trabajadores, si así lo solicita el interesado.

Art. 15. *Garantía del puesto de trabajo*.—La categoría que tenga reconocida un trabajador no podrá ser rebajada, a pesar de que transitoriamente ocupe un puesto de inferior categoría.

Art. 16. *Categorías profesionales*.—Ambas representaciones —social y económica— convienen expresamente en hacer un amplio estudio, en el que de alguna manera participe todo el personal, que sirva de base para negociar un sistema de encuadramiento y acceso a categorías profesionales que, una vez objetivado y aprobado, obligue a las partes. Se acuerda tratar este tema en la reunión del Comité Intercentros del mes de mayo.

En cualquier caso, los cambios de categorías que se produzcan se comunicarán por la Dirección a los representantes de los trabajadores.

Art. 17. *Trabajos de categoría superior*.—En los casos de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de tres meses, el personal incluido en el ámbito de este Convenio podrá ser destinado a ocupar un puesto de calificación superior, percibiendo, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña.

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 la categoría del puesto que ocupó transitoriamente, haciéndolo constar en su expediente personal.

Si el plazo de ocupación del puesto de superior categoría excediese de tres meses de forma ininterrumpida, de seis meses de forma alterna durante un año, o de doce también de forma alterna durante tres años, se adquirirá automáticamente la categoría del puesto superior desempeñado.

Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación en los casos de sustitución por incapacidad laboral transitoria, permisos o vacaciones. En estos últimos supuestos, la sustitución comprenderán todo el tiempo que duren las circunstancias que

la hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación del puesto, pero sí a la percepción de la diferencia económica y a que ello conste en el expediente personal.

Se exceptúan de todo lo anteriormente dispuesto, los trabajos de categoría superior que el trabajador realice, de acuerdo con la Empresa, a fin de prepararse para su promoción o ascenso. Igualmente se exceptúan los casos de sustitución por servicio militar y excedencia forzosa, pero, en estos casos, se adquirirá prioridad absoluta para cubrir la primera vacante de la categoría en que se ejerció la sustitución.

Art. 18. Trabajos de categoría inferior.—La Empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de calificación inferior a la que tenga reconocida y éste no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional y no haya otra persona de categoría correspondiente al trabajo a realizar. El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que, por su calificación y función anterior, le corresponda, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.

Art. 19. Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.—Ambas partes, social y económica, convienen en requerir al Organismo oficial competente, para que efectúe un amplio estudio que sirva de base para catalogar y encuadrar los trabajos que resulten tóxicos, penosos o peligrosos, en las diversas actividades de «Unión Cristalera, S. A.», cuya reglamentación, una vez dictaminada, obligue a las partes.

Se acuerda tratar nuevamente este tema en la segunda reunión del Comité intercentros, o en sucesivas reuniones, si fuese necesario.

Art. 20. Readmisión despedidos.—La Empresa se compromete a readmitir, con todos sus derechos, a los trabajadores sobre los que recaiga sentencia de despido improcedente o nulo, salvo que existan razones suficientes a juicio de la Dirección y de los representantes de los trabajadores.

Se informará a los representantes de los trabajadores de las sanciones que puedan imponerse al personal incluido en el presente Convenio.

Art. 21. Censo del personal.—La Empresa confeccionará anualmente el censo completo de los trabajadores de «Unión Cristalera, S. A.», con sus categorías y fecha de cálculo de antigüedad, que publicará en el tablón de anuncios de cada Centro de trabajo antes del 30 de marzo de cada año.

Art. 22. Documentación a disposición de los trabajadores.—La Empresa tendrá a disposición de los representantes de los trabajadores, todos los documentos de exhibición obligatoria, en la Oficina de Personal. Cada trabajador podrá únicamente tener acceso a la información que le afecte personalmente.

Art. 23. Consulta médica.—La Empresa concederá a todo su personal permiso con sueldo por el tiempo estrictamente necesario para acudir a consulta médica, siempre que se aporte la debida justificación.

Art. 24. Reconocimientos médicos.—La Empresa mejorará los reconocimientos médicos anuales realizados en el pasado año a todo el personal, en tanto se mantengan las circunstancias que permitieron su realización. Si cambiaran éstas, efectuará las gestiones necesarias para procurar estos reconocimientos por otros medios.

CAPITULO III

Condiciones de trabajo

Art. 25. Jornada de trabajo.—La jornada de trabajo para todos los trabajadores de Vigo-Factoría será de cuarenta y una y tres cuartos de horas semanales, distribuidas de lunes a viernes.

Para el personal del resto de los Centros de Vigo, la jornada será de cuarenta y tres horas semanales, distribuidas de lunes a sábado.

Para todos los trabajadores de sucursales, excepto personal de despachos urbanos, la jornada será:

Desde el 15 de junio al 30 de agosto, ambos inclusive, de treinta y siete y media horas semanales, distribuidas de lunes a viernes.

El resto del año será de cuarenta y tres horas semanales, distribuidas de lunes a viernes.

Para todo el personal de despachos urbanos de sucursales, la jornada será de cuarenta y tres horas semanales durante todo el año, distribuidas de lunes a viernes.

Todo ello de acuerdo con el cuadro horario que, para todos los Centros de trabajo, figura como anexo VI. El citado cuadro horario suprime el trabajo de los sábados para los Centros de fuera de Vigo, pero manteniendo como condición indispensable la jornada de lunes a sábado para los despachos urbanos correspondientes a esos Centros.

La jornada de trabajo anteriormente establecida, representa al año el siguiente número total de horas de trabajo:

Para el personal de Vigo-Factoría, mil novecientas nueve horas.

Para el personal de sucursales-Factoría, mil novecientas nueve horas.

Del citado total de horas se ha deducido el período de vacaciones y los días de fiestas nacionales y locales establecidos por el Ministerio de Trabajo.

En el cuadro horario citado, se fija para el personal que desempeñe su trabajo en obras, en Vigo-Factoría, un horario específico distinto del correspondiente al resto del personal; cuando este personal de obras trabaje en factoría, adaptará su horario al de factoría. En aquellos casos, controlados por la Dirección de la Empresa y el Comité, en que no fuera admitida en la obra la jornada continuada establecida, se adaptará el horario del personal de obras al de la construcción.

Los Agentes de ventas de Vigo adaptarán la jornada partida que venían desarrollando a la gestión de ventas que tienen encomendada. Igualmente, los Agentes de ventas de sucursales, durante la jornada de verano, adaptarán su horario a las necesidades de su gestión comercial.

Art. 26. Entrada y salida del trabajo.—Se entiende que aquellos trabajadores que deben desempeñar su labor en obras o en locales exteriores a la factoría dentro de la plaza, comenzarán y finalizarán su jornada precisamente en esos lugares y no en la propia factoría, excepto el lunes a la entrada y el viernes a la salida.

Para las obras de fuera de plaza, se continuará con la costumbre tradicional, tácitamente aceptada por la Empresa y trabajadores.

Art. 27. Fiestas.—Se celebrarán las fiestas de carácter nacional que figuren en el calendario anual de fiestas no laborables, aprobado cada año por el Ministerio de Trabajo. Igualmente serán no laborables hasta dos días anuales que en cada municipio fijará la autoridad competente como fiestas locales. Todas ellas tendrán carácter de retribuidas y no recuperables.

Tendrán además el mismo carácter de no laborables, retribuidas y no recuperables, las siguientes:

El Sábado Santo.

El día 29 de septiembre, será festivo:

Para los Centros de trabajo de Vigo, a partir de las doce treinta horas.

— Para los Centros de fuera de Vigo, será festivo la jornada de la tarde.

Art. 28. Vacaciones reglamentarias:

1.º El período de vacaciones anuales para todo el personal afectado por este Convenio, será de treinta días naturales.

El disfrute de las vacaciones será obligatorio y por ningún motivo serán retribuidas. Los Comités de Empresa y Delegados de Personal, en su caso, velarán para que se cumpla taxativamente este apartado.

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

En caso de cesar antes de disfrutar el período de vacaciones, se abonará la parte proporcional de los no disfrutados.

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.

2.º Período de disfrute de vacaciones y bonificaciones:

Se considera como período normal para el disfrute de las vacaciones, el comprendido entre los meses de junio y septiembre (ambos inclusive).

Al objeto de estimular el disfrute voluntario de vacaciones fuera de la época estival y descongestionar así el previsible masivo interés por disfrutarlas en el considerado «período normal», se establecen las siguientes bonificaciones:

— 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, noviembre y diciembre, dos días de bonificación.

Para tener derecho a las bonificaciones establecidas en el apartado anterior, será condición indispensable que las vacaciones se disfruten de manera continuada dentro de los períodos bonificables, o que se disfruten en ellos más de veinte días.

3.º En cada Centro de trabajo, una Comisión formada por representantes de la Empresa y del Comité de Empresa o Delegado de personal, someterá a la Dirección un plan anual de disfrute de vacaciones para su aprobación o modificación si procede, cuya Comisión programará y distribuirá las vacaciones anuales de todo el personal. La Comisión se reunirá con la antelación necesaria, a convocatoria de cualquiera de las partes.

En caso de no haber acuerdo entre los trabajadores, en cuanto al momento de disfrute de vacaciones, será aplicable el sistema de turnos rotativos.

Art. 29. Nacimiento de hijos.—Si el nacimiento de un hijo ocurre encontrándose el trabajador disfrutando de descanso reglamentario, se interrumpirá éste el tiempo necesario para dar lugar a la licencia legal correspondiente.

Art. 30. Incapacidad laboral transitoria coincidente con vacaciones.—Si se diese la incapacidad laboral transitoria encontrándose el trabajador disfrutando de vacaciones, se interrumpirán éstas el tiempo que dure dicha incapacidad, continuando el disfrute de vacaciones a partir de la fecha de alta.

CAPITULO IV

Estructura de la remuneración

Art. 31. *Grupos y categorías profesionales.*—La clasificación del personal afectado por el presente Convenio, contempla los siguientes grupos y categorías profesionales:

Empleados	Obreros
Auxiliar administrativo.	Peón ordinario.
Oficial 2. ^a	Peón especialista.
Delineante 2. ^a	Oficial 3. ^a
Oficial 1. ^a	Oficial 2. ^a
Jefe 2. ^a	Oficial 1. ^a
Jefe 1. ^a	Capataz.
Trabajadores menores de dieciocho años.	Trabajadores menores de dieciocho años.

Art. 32. *Conceptos salariales.*—La remuneración del personal incluidos en el presente Convenio, estará integrada por los conceptos de:

- Salario base.
- Complementos legales.
- Antigüedad.

El detalle de estos conceptos, a excepción de la antigüedad, se recoge en los anexos I, II, III y IV, que incluyen las tablas de remuneraciones mínimas.

Art. 33. *Antigüedad.*—La cuantía de esta retribución se determinará de la siguiente manera:

- Dos bienios del 5 por 100 cada uno.
- Quinquenio, sin limitación del 10 por 100 cada uno.

Se fija como base de cálculo, para todas las categorías, la cifra de 24.000 pesetas mensuales.

La citada base de cálculo de la antigüedad se establece para la vigencia del presente Convenio, pudiéndose reconsiderar a partir del próximo año.

Art. 34. *Gratificaciones reglamentarias.*—Las gratificaciones reglamentarias de julio y diciembre se abonarán a razón de las cantidades que, para cada categoría profesional, se señalan en los anexos I, II, III y IV, incrementadas con la antigüedad correspondiente a cada trabajador.

A los efectos del devengo de estas gratificaciones, el año se entiende dividido en dos semestres naturales. Al primero corresponde la gratificación de julio y al segundo la de diciembre. Los trabajadores que causen alta o baja durante el año, percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado durante el semestre a considerar.

Art. 35. *Participación en beneficios.*—El importe a percibir por este concepto es el recogido en los anexos I, II, III y IV, añadiéndose el 6 por 100 del importe de la retribución de antigüedad correspondiente a doce meses.

Esta retribución se percibirá el 31 de marzo de cada año como máximo.

Sólo tendrán derecho a percibir esta participación los trabajadores hijos de plantilla y su importe será proporcional al tiempo trabajado durante el año anterior. Si en el transcurso del año algún trabajador eventual pasara a la situación de fijo, el tiempo que estuvo como eventual se computará para el prorrateo correspondiente.

Art. 36. *Recibo individual justificativo del pago de salarios.*—Bajo la denominación de salario convenio, se incluyen los conceptos de salario base y complementos, correspondientes a los días u horas efectivamente trabajados, de acuerdo con el artículo 10 de la Ley de 29 de noviembre de 1973, que desarrolla el Decreto de 17 de agosto de 1973 sobre Ordenación del Salario.

Art. 37. *Cuota sindical.*—Con el fin de favorecer el desarrollo de la afiliación sindical, y para que todos los sindicatos disfruten de igualdad de trato por parte de la Empresa, se descontará de la nómina mensual, a requerimiento de los trabajadores afiliados al sindicato que sea, el importe de la cuota sindical correspondiente, sin tener en cuenta mínimos de afiliación de ningún tipo.

A tal efecto, cada trabajador interesado remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito que exprese la orden de descuento, el sindicato a que pertenece y la cuantía de la cuota. La Empresa efectuará las citadas deducciones, salvo indicación en contrario.

La Empresa guardará absoluta reserva sobre los datos de afiliación sindical que conozca en razón del cumplimiento de este artículo, y velará para que el personal que intervenga directamente en el manejo de estos datos guarde el necesario sigilo profesional.

Art. 38. *Horas extraordinarias.*—Se acuerda que las horas extraordinarias tengan un valor fijo para cada categoría laboral, que son los que figuran en el anexo V.

Tales valores, en el supuesto de ser inferiores a aquellos que les hubiese correspondido, según categorías, a los trabajadores

que las efectúen están compensados por haberse incluido en los salarios globales anuales del personal, una parte de lo que se hubiese pagado por horas extraordinarias al precio legal.

Art. 39. *Revisión.*—Si el incremento del índice de precios de consumo, publicado por el INE, a 30 de junio de 1981, supera, respecto a diciembre de 1980, el 7 por 100, se revisará el «total anual» de las tablas de remuneraciones mínimas en el porcentaje que exceda de ese 7 por 100. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1981.

Art. 40. *Productividad.*—Las dos partes —social y económica— de este Convenio, reconocen que deben llegar a mejorarse los rendimientos, de modo que, con una normal productividad, se obtenga una mayor rentabilidad que permitirá atender las justas reivindicaciones de los trabajadores.

A tal efecto, y como objetivo, se inserta una tabla de rendimientos (anexo número VII).

Al mismo tiempo, la Empresa asume el compromiso de perfeccionar el marco organizativo, adecuándolo a esa exigencia de productividad, y exigiendo su cumplimiento por todos y a todos los niveles de responsabilidad.

Art. 41. *Dietas.*—El importe de las dietas para todo el personal de la Empresa será el siguiente:

- Media dieta: 585 pesetas.
- Dieta entera: 1.350 pesetas.

Para los viajantes, considerando que puedan tener algún gasto suplementario, se acuerda fijar los siguientes valores:

- Media dieta: 675 pesetas.
- Dieta entera: 1.550 pesetas.

En caso de que se justifique que la dieta entera ha sido insuficiente, se abonarán los gastos reales producidos.

Art. 42. *Gastos de vehículos propios.*—Se fija una indemnización de 13 pesetas por kilómetro de recorrido a partir de 1 de enero.

CAPITULO V

Art. 43. *Indemnización voluntaria de accidente.*—Cuando algún trabajador sea dado de baja por motivo de accidente laboral, se concederá un complemento que, sumado a la indemnización legal de accidente que percibe de la Mutua correspondiente, garantice al trabajador accidentado la percepción del 100 por 100 de la suma del salario convenio más el complemento de antigüedad, a partir del primer día de la baja. Dicha garantía de percepción íntegra se extenderá a las gratificaciones reglamentarias y a la participación en beneficios.

El Comité de Seguridad e Higiene o Delegado de Seguridad, en su caso, dispondrá la no concesión de este complemento si estimara que el accidente es consecuencia del incumplimiento de las normas de seguridad existentes. En este caso, el importe que hubiera correspondido al accidentado pasará a formar un fondo con destino a fines sociales.

Art. 44. *Ayuda de estudios.*—Se acuerda establecer la cantidad de 870.000 pesetas para el año de vigencia de este Convenio, que se destinará a ayuda de estudios de los hijos del personal de esta Empresa.

El reparto de esta ayuda se hará conforme a las normas que se adjuntan.

Art. 45. *Formación profesional y planes de estudio.*—Ambas representaciones están convencidas de la importancia creciente de la formación y el perfeccionamiento profesional de todo el personal de la Empresa y, en un deseo conjunto de impulsarlos, se comprometen a cumplir las siguientes condiciones:

a) La Empresa continuará las acciones de formación procurando que alcancen a todos los trabajadores o que todos los trabajadores tengan oportunidad de realizarlas.

b) Producida la vacante de un puesto superior, se considerará mérito preferente para la promoción el hecho de haber realizado, con aprovechamiento, cursos de formación o perfeccionamiento relacionados con el puesto a ocupar o, en su defecto, de índole general.

c) 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.

d) Caso de que voluntariamente así lo desee el interesado, la asistencia a estos cursos de perfeccionamiento o formación, tendrá carácter preferente sobre otros trabajos extraordinarios a que fuese requerido por sus superiores jerárquicos, comprometiéndose la Empresa a facilitar la asistencia a los cursos, en lo que a ella concierne.

e) El personal acepta el compromiso de colaborar con la Empresa en todas las acciones de formación que tiendan al perfeccionamiento, promoción y reconversión profesional.

f) La concurrencia a estos cursos será totalmente voluntaria, pero una vez que se acepte el compromiso, a efectos de programar adecuadamente su desarrollo, se procurará responsablemente asistir en toda su duración, salvo causas de fuerza mayor.

g) Los representantes de los trabajadores conocerán previamente los planes de estudio y podrán proponer la incorporación o el rechazo de los temas o aspectos que juzguen oportuno. También los propios asistentes a los cursos ejercitarán

este derecho, durante el desarrollo de los cursos, a través de sus representantes. Tales propuestas serán estudiadas por la Dirección y contestadas en el más breve plazo posible, razonando en todo caso la decisión que se adopte, sin que ello suponga que las propuestas sean vinculantes para la Empresa.

Art. 46. *Seguro de vida e invalidez.*—Se establece un seguro de vida e invalidez, con arreglo a las normas detalladas en el anexo IX.

Art. 47. *Jubilación.*—Se instituye un premio de jubilación, que el trabajador percibirá de una sola vez en el momento de producirse ésta, consistente en el importe de una mensualidad

de salario convenio más antigüedad, para aquellos trabajadores con más de diez años de antigüedad, y de dos mensualidades de salario convenio más antigüedad, para los que, en el momento de la jubilación, tuvieran más de veinte años d antigüedad.

Art. 48. *Disposición final.*—La Comisión Deliberadora hace constar expresamente que el conjunto de las normas contenidas en este Convenio, sustituye íntegramente a aquellas por las que se venía rigiendo, en todos sus aspectos, la relación laboral del personal a quien afecta.

Cualquier aspecto no recogido por este Convenio, quedará sometido a lo que establezca la legislación vigente en cada momento.

ANEXO NUM. I

Enero 1981

Tablas remuneraciones mínimas

(Sin antigüedad)

CENTRO: VIGO

Personal empleado

Categorías	Salario mes	Salario doce meses	Gratificaciones reglamentarias dos meses	Participación en beneficios	Total anual
Jefe de 1. ^a	55.925	671.100	111.850	19.795	802.745
Jefe de 2. ^a	52.775	633.300	105.550	18.408	757.258
Oficial 1. ^a	49.244	590.928	98.488	16.974	706.390
Delineante 2. ^a	46.888	560.256	93.376	15.865	369.497
Oficial 2. ^a	43.965	527.580	87.930	14.650	630.160
Auxiliar	41.656	499.872	83.312	13.634	596.818
Aspirante	31.500	378.000	63.000	9.925	450.925

NOTA.—De las retribuciones se deducirán los siguientes conceptos:

- Las cuotas de la Seguridad Social a cargo del trabajador.
- El impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

ANEXO NUM. II

Tablas remuneraciones mínimas

(Sin antigüedad)

CENTRO: VIGO

Personal obrero

Categorías	Salario mes	Salario doce meses	Gratificaciones reglamentarias dos meses	Participación en beneficios	Total anual
Capataz	45.255	543.060	90.510	15.030	648.600
Oficial 1. ^a	43.537	522.444	87.074	14.280	623.798
Oficial 2. ^a	42.010	504.120	84.020	13.620	601.760
Oficial 3. ^a	40.984	491.808	81.968	13.170	586.946
Peón especialista	40.380	484.560	80.760	12.900	578.220
Peón ordinario	39.464	473.568	78.928	12.510	564.006
Pinche	30.800	369.200	61.200	9.240	437.640

NOTA.—De las remuneraciones se deducirán los siguientes conceptos:

- Las cuotas de la Seguridad Social a cargo del trabajador.
- El impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

ANEXO NUM. III

Tablas remuneraciones mínimas

(Sin antigüedad)

CENTROS: ORENSE, SANTIAGO, LA CORUÑA, EL FERROL, LUGO, PONTEVEDRA

Personal empleado

Categorías	Salario mes	Salario doce meses	Gratificaciones reglamentarias dos meses	Participación en beneficios	Total anual
Jefe de 1. ^a	53.424	641.088	106.848	21.585	769.521
Jefe de 2. ^a	49.971	599.652	99.942	20.010	719.604
Oficial 1. ^a	45.596	547.152	91.192	18.015	656.359
Delineante 2. ^a	42.831	513.972	85.662	16.755	618.389
Oficial 2. ^a	39.805	477.660	79.810	15.375	572.645
Auxiliar	37.271	447.252	74.542	14.220	536.014
Aspirante	27.800	333.600	55.800	10.005	399.205

NOTA.—De las retribuciones se deducirán los siguientes conceptos:

- Las cuotas de la Seguridad Social a cargo del trabajador.
- El impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

ANEXO NUM. IV

Tablas remuneraciones mínimas

(Sin antigüedad)

CENTROS: ORENSE, SANTIAGO, LA CORUÑA, EL FERROL, LUGO, PONTEVEDRA

Personal obrero

Categorías	Salario mes	Salario doce meses	Gratificaciones reglamentarias dos meses	Participación en beneficios	Total anual
Capataz	41.252	495.024	82.504	15.840	593.368
Oficial 1. ^a	39.298	471.576	78.596	14.970	565.142
Oficial 2. ^a	37.870	452.040	75.340	14.220	541.600
Oficial 3. ^a	33.552	438.824	73.104	13.710	525.438
Peón especialista	35.858	430.296	71.716	13.410	515.422
Peón ordinario	34.879	418.548	69.758	12.960	501.266
Rinche	26.500	318.000	53.000	9.240	380.240

NOTA.—De las remuneraciones se deducirán los siguientes conceptos:

- a) Las cuotas de la Seguridad Social a cargo del trabajador.
- b) El Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

ANEXO NUM. V

Horas extraordinarias

Categoría	Días laborables hasta las veintidós horas	Días festivos, domingos y días laborables a partir de las veintidós horas	Categoría	Días laborables hasta las veintidós horas	Días festivos, domingos y días laborables a partir de las veintidós horas
<i>Personal obrero</i>			Peón especialista	251	322
Capataz	300	387	Peón ordinario	239	310
Oficial 1. ^a	287	364	<i>Personal empleado</i>		
Oficial 2. ^a	274	352	Oficial 1. ^a	310	376
Oficial 3. ^a	263	332	Delineante 2. ^a	300	364
			Oficial 2. ^a	287	342
			Auxiliar	274	332

ANEXO NUM. VI

Cuadro horario

Centro	De lunes a jueves		Viernes		Sábado	Observaciones
	Mañana	Tarde	Mañana	Tarde		
<i>Sucursal de Vigo</i>						
Radar	9 a 13	15 a 19	9,30 a 13	15 a 19	9,30 a 13	Excepto julio y agosto. (1).
Despacho urbano	9 a 13,30	15,30 a 19	9 a 13,30	16 a 19	9,30 a 13	
Despacho urbano y Radar	8 a 15,30	—	8 a 15,30	—	8 a 13,30	
Novedades	9,30 a 13,30	16 a 19,30	9,30 a 13,30	16 a 19,30	9,30 a 13,30	
Factoría	7,30 a 15,51	—	7,30 a 15,51	—	—	
Obras	7,45 a 16,06	—	7,45 a 16,06	—	—	Descanso de 12 a 12,15. Descanso de 12 a 12,15.
<i>Sucursal de La Coruña</i>						
Despacho urbano	8,45 a 13,30	15,30 a 19,30	8,45 a 13,30	15,30 a 18,45	9 a 13	Excepto del 15-6 al 30-8. (2).
Factoría	8 a 13	15,15 a 19	8 a 13	15,15 a 18,15	—	
Factoría	8 a 15,30	—	8 a 15,30	—	—	
<i>Sucursal de Santiago</i>						
Despacho urbano	9 a 13,30	15,30 a 19,45	9 a 13,30	15,30 a 19	—	Excepto del 15-6 al 30-8. (2).
Factoría	8,30 a 13	15 a 19	8,30 a 13	15 a 18,30	—	
Factoría	8 a 15,30	—	8 a 15,30	—	—	
<i>Sucursal de El Ferrol</i>						
Despacho urbano	8,15 a 13	15 a 19	8,15 a 13	15 a 18,30	—	Excepto del 15-6 al 30-8. (2).
Factoría	8,15 a 13	15 a 19	8,15 a 13	15 a 18,30	—	
Factoría	8 a 15,30	—	8 a 15,30	—	—	
<i>Sucursal de Lugo</i>						
Despacho urbano	8,45 a 13,30	15,15 a 19,15	9 a 13,30	15,30 a 19	9 a 13	Excepto del 15-6 al 30-8. (2).
Factoría	8,45 a 13,30	15,15 a 19,15	9 a 13,30	15,30 a 19	—	
Factoría	8 a 15,30	—	8 a 15,30	—	—	

Centro	De lunes a viernes		Viernes		Sábado	Observaciones
	Mañana	Tarde	Mañana	Tarde		
Sucursal de Orense						
Despacho urbano	8,30 a 13,30	15,30 a 19	8,30 a 13,30	15,30 a 19,30	8,30 a 12,30	} Excepto del 15-6 al 30-8. (2).
Factoría	8,15 a 13,30	15,30 a 19	8,15 a 13,30	15,30 a 18,15	—	
Factoría	8 a 15,30	—	8 a 15,30	—	—	
Sucursal de Pontevedra						
Factoría	9 a 13,30	15,30 a 19	9 a 13,30	15,30 a 19	9 a 13	} Excepto julio y agosto. (1).
Factoría	8 a 15,30	—	8 a 15,30	—	8 a 13,30	

(1) Meses de julio y agosto (descanso, treinta minutos).
(2) Del 15 de junio al 30 de agosto.

ANEXO NUM. VII

Resumen rendimientos

Conceptos	Rendimientos hora/hombre. Objetivo mínimo pactado Convenio
A) Colocación:	
1. V.º Doble e impreso (coloc. + enmasillado), s/hierro junquillos metálicos y tornillos ...	2,00
2. V.ºs y lunas sin junquillos (a tajadera) (coloc. + enmasillado)	2,30
3. V.º Doble e impreso (coloc. + enmasillado), s/metal con junquillo a presión y tornillos (tochos)	2,80
4. V.º Doble e impreso s/metal (coloc + enmasillado) con junquillo a presión, sin tornillos	2,00
5. Luna, Cristanina, baldosa y armado s/metal con junquillo a presión o sin presión ...	2,00
6. V.ºs y lunas s/metal con goma a presión en:	
6.1. Montaje propio Almacén	2,00
6.2. Montaje en obra (terminación com.).	1,50
7. V.ºs y lunas s/carpintería madera con junquillos clavados	2,70
8. V.ºs y lunas s/madera con junquillos clavados y cama de masilla	1,95
9. V.ºs Planos y colados armados y sin armar, s/hormigón (SAS) (área media 0,10 m ² /pieza)	1,20
10. (Coloc. + Enmasillado), Thermopane y Climalit	1,00
B) Corte:	
1. Luna y cristanina 4/7 mm.	9,00
2. Espejería (series)	7,50
3. Baldosa 8/12 mm.	6,50
4. Baldosa 13/20 mm.	3,80
5. Reldón 1 V.º Plano - Impreso y armado	13,00
6. Curvo manual (todos los productos)	5,50
C) Transporte:	
1. Camión grúa	0,60
2. Camiones tradicionales	0,27

ANEXO NUM. VIII

Normas para la distribución de la «Ayuda a estudios»

- La ayuda a estudios beneficiará exclusivamente a los hijos de los trabajadores acreedores a ello, según los artículos que siguen. Se excluyen expresamente los hermanos de los trabajadores u otros familiares de cualquier grado.
- La cuantía global a repartir anualmente, será lo establecido en todo momento por Convenio entre Empresa y trabajadores.
- Tendrá derecho a recibir la ayuda a estudios, todo el personal de «Unión Cristalera, S. A.», con hijos —tanto naturales como legítimos, adoptados legalmente o bajo tutela legal e incluso los habido en anteriores nupcias siempre que estén bajo

tutela del declarante— y que, además, reúna las condiciones siguientes:

- Que el padre o tutor lo solicite expresamente, cada año, en impreso que facilitarán oportunamente los representantes de los trabajadores en cada Centro de trabajo.
- Que realicen cursos de titulación reconocidas por el Estado o estudios de capacitación profesional de duración igual o superior a un año escolar, sin límite mínimo ni máximo de edad.
- Que los estudios se realicen en Centros ubicados en territorio español, tanto públicos como privados.
- Los hijos subnormales de cualquier edad, tanto que vivan con los padres como que permanezcan en Centros especiales, pero siempre y cuando estén a cargo del solicitante.

4. No tendrán derecho a recibir la ayuda a estudios, los que incumplan lo establecido en el artículo 3, y además:

- El personal expresamente excluido del ámbito del Convenio Colectivo
- Los hijos de los trabajadores que, aun cuando estudien, tengan un trabajo fijo remunerado como mínimo con el salario mínimo interprofesional.

5. Cualquier caso no contemplado por estas normas, será resuelto por el Comité Intercentros.

6. Cada hijo con derecho a ello, devengará la ayuda a estudios una sola vez anualmente; es decir, en el caso de que padre y madre trabajen en «U.C.», no podrán presentar dos solicitudes, sino conjuntamente una sola solicitud.

7. Los impresos que se faciliten para formalizar la solicitud, serán rellenados por el solicitante con todos los datos que se pidan, poniendo además fecha de entrega y firma. Los datos relativos a los estudios se referirán siempre a los del último año escolar finalizado, no al que se habrá de cursar.

8. En todos los Centros de trabajo de «Unión Cristalera, Sociedad Anónima», el plazo para solicitar la ayuda a estudios se abrirá el 1 de junio y se cerrará el 31 de julio. No se admitirán, por ningún motivo, solicitudes que lleguen a poder de los representantes después de la fecha de cierre.

9. Los representantes, en cada Centro de trabajo, expondrán una nota en el tablón de anuncios, abriendo el plazo de solicitud y haciendo constar expresamente la fecha de cierre.

10. Una vez cerrado el plazo, los representantes remitirán las solicitudes al Secretario del Comité Intercentros, quien las tramitará en primera instancia y remitirá a cada Centro de trabajo una relación de todos los solicitantes, hijos acreedores a ayuda, nivel de estudios y coeficiente que corresponda a cada hijo; cuya relación habrá de exponerse en los respectivos tablones de anuncios entre el 15 y el 20 de agosto como máximo.

11. A la vista de los datos que se indican en el artículo anterior, cualquier trabajador de «Unión Cristalera, S. A.» podrá formular las reclamaciones que estime oportunas.

12. El 25 de agosto o siguiente día hábil, se reunirá el Comité Intercentros para tramitar definitivamente todas las solicitudes, resolver las reclamaciones que hubiere y cualquier otra incidencia, así como determinar las cantidades que corresponden a cada solicitante en función de la suma de coeficientes asignados y la cantidad global a repartir según Convenio. El Comité Intercentros expondrá a continuación, en todos los Centros de trabajo de «U.C.», relación según se especifica en el artículo 10, con el coeficiente definitivo que corresponde a cada hijo y la cantidad que habrá de percibir.

13. La Empresa liquidará el importe que corresponda a cada solicitante, según la relación definitiva, el 31 de agosto como máximo.

14. No existe limitación de la ayuda a estudios que corresponda a cada solicitante por número de hijos acreedores a ello. La única limitación en la cuantía de cada ayuda viene dada por la cantidad global a repartir, número total de hijos de todos los trabajadores solicitantes y nivel de estudios.

15. Para la concesión de la ayuda, no se tendrán en cuenta las notas obtenidas en el curso; siendo indiferentes, a estos efectos, los suspensos o «no aptitud» de los estudiantes.

16. Los coeficientes para calcular lo que corresponde a cada estudiante acreedor a ayuda, serán, según su nivel de estudios, los siguientes:

Nivel	Coefficiente
Preescolar y párvulos	1,00
EGB de 1.º a 4.º año incluido	1,50
EGB de 5.º a 8.º año incluido	2,00
BUP, COU y Escuelas Profesionales	2,50
Estudios superiores	3,00
Subnormales	5,00

17. Se aplicarán dichos coeficientes como sigue:

- A cada estudiante, según su nivel de estudios que figure en solicitud, se le asignará el coeficiente que corresponda.
- Se sumarán todos los coeficientes asignados, dando una cifra variable cada año, que lógicamente ha de ser así por las distintas circunstancias que se darán cada año en las solicitudes.
- La cantidad anual a repartir pactada en Convenio, se dividirá entre la suma de los coeficientes obtenida según se indica en apartado b), resultando así la cantidad que corresponde al coeficiente 1,00, precisamente para ese año que se calcula.
- Basta multiplicar esa cantidad base obtenida según se indica en apartado c) por el coeficiente que corresponda, para que resulte lo que devengará cada hijo.
- A su vez, se suman las cantidades devengadas por cada hijo, resultando el total que percibirá cada trabajador solicitante.
- La suma de todos los totales percibidos por todos los trabajadores, ha de ser necesariamente lo pactado en Convenio.

18. El Comité Intercentros estudiará los casos en los que se aprecie incorrección de datos facilitados por el solicitante. Si se probase algún falseamiento intencionado de datos, el Comité podrá adoptar sanciones, incluso hasta la suspensión indefinida de la ayuda.

ANEXO NUM. IX

Seguro de vida e invalidez

Tiene por objeto garantizar un capital a los trabajadores que cumplan las condiciones más adelante citadas, en las siguientes eventualidades:

- Fallecimiento.
- Invalidez permanente absoluta.

Pagadero a los beneficiarios designados o al propio asegurado, respectivamente.

En este último supuesto, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Hacienda de 24 de enero de 1977, anexo número 3, artículo 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:

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

Trabajadores asegurados

Se beneficiarán de las garantías establecidas en el seguro:

Primero.—Todos los trabajadores de alta en la Empresa hasta que termine la anualidad en que los asegurados cumplan sesenta y cinco años de edad.

Segundo.—Los trabajadores fijos en plantilla, jubilados 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.

Tercero.—Los trabajadores fijos en plantilla, en situación de invalidez provisional, hasta que termine la anualidad en que cumplan sesenta y cinco años.

Cuarto.—Los trabajadores fijos en plantilla que, de común acuerdo con la Empresa, al cumplir los sesenta y cinco años, sigan en servicio activo, tendrán garantizado el riesgo de fallecimiento, como máximo, hasta el 31 de diciembre del año correspondiente al setenta aniversario de cada asegurado.

Trabajadores excluidos de las garantías

Serán los siguientes:

Primero.—Los que estén cumpliendo el Servicio Militar o en situación de excedencia.

Segundo.—Aquellos que tengan ya establecido, con carácter personal por la Empresa y a cargo de la misma, otro seguro igual o similar a éste.

Duración de las garantías

a) Comienzo de las garantías.

Las garantías tomarán efecto a partir del primer día del mes siguiente de ser dado de alta en la Empresa.

b) Cese de garantías.

El mismo día del cese, para los asegurados que causen baja temporal (licencias o excedencias) o definitiva en la Empresa, salvo en los casos previstos en los números 2 y 3 del apartado «Trabajadores asegurados».

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

Capital asegurado

El importe del capital garantizado para cada asegurado, es igual al producto del capital base por el coeficiente familiar. Se establece un capital base de 300.000 pesetas.

Coefficiente familiar

Según la situación familiar de los asegurados, se establecen los siguientes coeficientes, que se aplicarán sobre el capital base:

- Personal interino, eventual o en período de prueba, 100 por 100.
- Para asegurados solteros o viudos sin hijos, 100 por 100.
- Para asegurados casados, 120 por 100.
- Para asegurados viudos o solteros con hijos menores de dieciocho años o mayor incapacitados, 120 por 100.
- Por cada hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado, se incrementará el capital base en, 20 por 100.

Riesgos garantizados

Se garantizan todos los casos de fallecimiento, bajo las únicas reservas siguientes:

- La garantía solo tiene efecto en caso de suicidio de un asegurado cuando se produzca por lo menos dos años después de su entrada en el seguro.
- No está garantizado el riesgo de muerte a consecuencia de viajes en avión, no efectuados en líneas comerciales aéreas de transporte en común, carreras de automóviles o de cualquier otro vehículo de motor.
- 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, anexo número 3, artículo 3.º, 2.º.

Beneficiarios

Los beneficiarios serán 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.
- De forma excepcional, y cuando exista una causa que lo justifique, podrá establecerse una atribución beneficiaria distinta, pero estas excepciones deberán ser comunicadas expresamente para cada caso particular. En estos casos, cumplimentará y entregará el interesado a la Empresa el boletín de cambio de beneficiario.

Disposiciones varias

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

Toda la normativa del presente seguro colectivo de vida se entiende sometida a lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Hacienda de 24 de enero de 1977 («Boletín Oficial del Estado» del 5 de febrero).

8815

RESOLUCIÓN de 30 de marzo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial para el presente año del Convenio Colectivo de ámbito nacional para las Industrias Cárnicas, homologado el día 19 de febrero de 1980.

Visto el acuerdo de fecha 10 de marzo de 1981, que tuvo entrada en esta Dirección General el 25 de marzo de 1981, de la Comisión deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito na-