

M^o DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

17797 *CORRECCION de errores de la Orden de 4 de julio de 1981 por la que se regula el ingreso en diferentes Cuerpos de funcionarios de la Seguridad Social.*

Advertidos errores en el texto de la citada Orden, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 172, de fecha 20 de julio de 1981, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En la página 16505, artículo 1.º 1, donde dice: «1. La concesión de la condición de funcionario», debe decir: «La adquisición de la condición de funcionario».

En la misma página, artículo 4.º, donde dice: «se convoquen», debe decir: «se convoquen».

Artículo 5.º, primera línea, donde dice: «Para proveer las plazas objeto de cada convocatoria se establecerá», debe decir: «Para proveer las plazas, objeto de cada convocatoria, se establecerá».

Artículo 5.º, punto 1.3, segunda línea, donde dice: «turno», debe decir: «turno».

Artículo 5.º, punto 2.1, cuarta y quinta líneas, donde dice: «funcionarios de la Seguridad Social en situación de activo en el momento de la convocatoria comprendidos», debe decir: «funcionarios de la Seguridad Social, en situación de activo en el momento de la convocatoria, comprendidos».

En la página 16506, artículo 5.º, apartado 2.1.1, línea tercera, donde dice: «se exija titulación de diploma universitario», debe decir: «se exija titulación de Diplomado universitario».

Artículo 5.º, apartado 2.1.1, líneas seis y siete, donde dice: «integrados en Cuerpos a extinguir de nivel similar a los anteriores», debe decir: «integrados en Cuerpos a extinguir de nivel similar a los anteriores».

Artículo 5.º, apartado 2.1.2, líneas seis y siete, donde dice: «integrados en el Cuerpo a extinguir de nivel similar a los anteriores», debe decir: «integrados en el Cuerpo a extinguir de nivel similar a los anteriores».

17798 *RESOLUCION de 28 de mayo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «La Veneciana, S. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «La Veneciana, S. A.», que fue remitido a esta Dirección General y suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores, el día 28 de marzo de 1981, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General 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.

Dios guarde a VV. SS.

Madrid, 28 de mayo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

Representantes legal de la Empresa y los trabajadores en la Empresa «La Veneciana, S. A.».

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

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCION 1.ª OBJETO

Artículo 1.º El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la Empresa «La Veneciana, Sociedad Anónima», y el personal incluido en el ámbito del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

SECCION 2.ª AMBITO DE APLICACION

Art. 2.º *Personal.*—El Convenio afecta al personal incluido en los grupos 2, 3 y 4 del artículo 52 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Art. 3.º *Territorial.*—Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que en la actualidad tiene «La Veneciana, S. A.», y en aquellos que sean creados, excepción hecha de los centros de trabajo de Madrid.

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

En la tercera semana de noviembre será convocada la asamblea de Comités de Empresa y Delegados de Personal para la elección de la Comisión deliberadora del nuevo Convenio, iniciándose las deliberaciones dentro de los quince días siguientes, considerándose expresamente denunciado este Convenio, aunque no concurriesen en su denuncia las partes.

SECCION 3.ª COMPENSACION, ABSORCION Y VINCULACION A LA TOTALIDAD

Art. 5.º 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 condiciones de 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. 6.º *Garantía personal.*—En caso de existir algún trabajador o grupos de trabajadores que tuviesen 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 y solamente para aquellos a quienes personalmente les afecten.

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad.*—Ambas partes convienen 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, o, al ser homologado el Convenio por la autoridad laboral, 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 disponga la norma legal correspondiente, en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, o a lo ya señalado en el artículo 5.º del Convenio, si no hubiera disposición específica.

Art. 8.º *Complemento personal.*—Los complementos personales serán o no absorbibles, según se establezca en el momento de su concesión, haciéndolo constar así en el expediente del interesado. Estos complementos personales serán siempre absorbibles cuando quien los disfrute cambie de categoría profesional. Los concedidos con motivo de un traslado, no serán absorbidos.

SECCION 4.ª COMISION PARITARIA

Art. 9.º *Constitución.*—Queda constituida la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Serán también funciones de esta Comisión Paritaria recibir información de cualquier naturaleza y exponerla en las reuniones que se celebren, a fin de que, en su caso y si existiesen, se subsanen por parte de la Dirección aquellos defectos o anomalías que se hubiesen podido producir.

Art. 10. *Composición.*—Esta Comisión estará compuesta por seis representantes de la parte social y seis de la parte económica, quienes asumirán las funciones de vigilancia del presente Convenio.

Art. 11. *Asignación de Vocales.*—Los Vocales de la Comisión deberán, necesariamente, haber intervenido en la elaboración del presente Convenio, y que serán designados en protocolo anexo.

De los componentes de la parte social se nombrará un Secretario y un suplente que también figurará en dicho protocolo.

Art. 12. *Sustituciones.*—En el caso de que cualquiera de los Vocales que han intervenido como miembros de la parte social, en las deliberaciones del presente Convenio, dejase de ser representante de los trabajadores, será sustituido automáticamente por el Vocal que le hubiese seguido en número de votos y así sucesivamente.

Cualquiera de los Vocales sociales, así como el Secretario, podrá ser cesado por decisión expresa de tres de sus miembros.

Art. 13. *Reunión y acuerdos.*—La Comisión Paritaria se reunirá, como mínimo, en la primera semana de cada trimestre, o excepcionalmente, siempre que ello fuese solicitado por mayoría simple de cualquiera de las partes.

En caso de divergencia entre las partes a efectos de la interpretación del presente Convenio, se dará traslado a la autoridad laboral del acta que se redacte, con la opinión de las partes y oídos los Asesores, en su caso, quien, con arreglo a las disposiciones legales vigentes, decidirá.

CAPITULO II

Contratación y organización

SECCION 1.ª INGRESOS

Art. 14. La contratación de personal se regirá por las Leyes y normas vigentes.

En igualdad de condiciones, con iguales conocimientos, titulación y aptitud para la vacante a cubrir, tendrán preferencia los hijos de trabajadores de la Empresa.

Art. 15. Es facultad exclusiva de la Empresa la organización del trabajo, siendo nulas las cláusulas que impliquen, o

disminución de la libertad individual y de los derechos sociales del trabajador, o de las facultades de dirección y disciplina inherentes a la Dirección de la Empresa.

La Empresa, en cuanto a su actuación, se atenderá a las actuaciones legales vigentes respecto a las facultades de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

CAPITULO III

Condiciones de trabajo

SECCION 1.ª JORNADA DE TRABAJO

Art. 16. La jornada de trabajo será la siguiente (salvo turnos y tiendas):

	Horas semanales
A) Del 1 de enero al 15 de junio	43
Del 16 de septiembre al 31 de diciembre	43
Del 16 de junio al 15 de septiembre	37,5
Horas al año: 1.897,4	
B) Personal a turno y tiendas: Todo el año	41,5
Horas al año: 1.875,8	

El personal a turno trabajará de lunes a sábado, pudiéndose recuperar la jornada correspondiente al sábado entre los restantes días de la semana.

Los trabajadores que estando a turno fuesen trasladados a trabajos que hubiesen de ser realizados en jornada normal, continuarán disfrutando una jornada de cuarenta y una y media horas semanales desde enero, siempre que hubiesen estado en trabajo a turno los seis meses inmediatos anteriores.

El personal que estando trabajando en jornada normal fuese destinado a trabajo a turno, realizará durante todo el tiempo, inclusive la jornada de verano, las cuarenta y una horas y media semanales desde enero.

En el supuesto de trabajadores trasladados a jornada normal vendrán obligados a realizar la jornada normal, si bien, cobrando como horas normales la diferencia de cuarenta y una y media horas desde enero a la que corresponda en jornada normal. Si en jornada normal se trabajase menos de cuarenta y una y media horas desde marzo, no tendrá derecho a percibir cantidad alguna.

La Dirección podrá implantar un turno de guardia entre Capataces, Contra maestres y Jefes de fabricación, para asistencia a los turnos que trabajen los sábados.

Los Porteros, Guardas y Vigilantes podrán realizar una jornada de setenta y dos horas semanales, si es que fuese necesario, a criterio de la Dirección del centro de trabajo, percibiendo por el exceso de horas sobre la jornada de cuarenta y tres y media, cuarenta y tres o treinta y siete y media horas, la remuneración que corresponda a los precios convenidos para las horas extraordinarias.

Los colocadores que realicen su trabajo en obras, adaptarán su horario al de la construcción, lo mismo en la jornada de verano que en la del resto del año, respetando siempre la jornada establecida para el período de 16 de junio al 15 de septiembre.

Igualmente, los vendedores, durante la jornada de verano, adaptarán su horario a la especial gestión que tienen encomendada, cuando ésta así lo demande.

Durante la jornada de verano, en ningún caso, se devengará media dieta por el solo hecho de terminar la jornada de trabajo a la hora convenida.

La jornada de trabajo establecida en el presente artículo representa al año el siguiente número total de horas efectivas de trabajo:

— Para todos los trabajadores, excepto personal de tiendas y a turno, 1.897,4 horas efectivas.

— Para el personal de tiendas y a turno, 1.875,8 horas efectivas.

Se entiende por trabajo efectivo el tiempo de trabajo de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo que se le asigne. De dicho total de horas se ha deducido el período de vacaciones y los días de fiestas nacionales y locales que establezca el Ministerio de Trabajo.

Art. 17. La Dirección de cada centro de trabajo y el Comité de Empresa o Delegado de Personal estudiarán la posibilidad de establecer horario flexible o jornada continuada, sin que ello represente nunca disminución del número total de horas que deben de ser trabajadas en el cómputo anual.

SECCION 2.ª VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 18. **Vacaciones.**—Todos los trabajadores fijos en plantilla disfrutará anualmente de un período de vacaciones de veintidós días laborables, entendiéndose que el sábado no es laborable.

El personal de nuevo ingreso que no sea fijo en plantilla disfrutará, antes del 31 de diciembre del año de su ingreso, a parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre la fecha de su ingreso y el 31 de diciembre, computándose la fracción de mes como mes completo.

En cada centro de trabajo, la Dirección del mismo expon-

drá en el tablón de anuncios, antes del día 30 de abril, el programa de vacaciones a disfrutar por todos los trabajadores, de acuerdo con las peticiones de éstos. Dicho programa se confeccionará de común acuerdo entre la Dirección del centro y el Comité de Empresa o Delegado de Personal. Por necesidades del servicio el programa podrá ser variado, ateniéndose a los deseos del trabajador y oyendo al Comité de Empresa o Delegado del Personal.

Preferentemente, las vacaciones se disfrutarán en el período de tiempo comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre.

Art. 19. **Licencias.**—La Empresa concederá a todo su personal permiso con sueldo y sin descontarlo de sus vacaciones reglamentarias, en los casos siguientes:

- 1.º Matrimonio.
- 2.º Alumbramiento de esposa.
- 3.º Alumbramiento de compañera o trabajadora soltera, siempre que el hijo sea reconocido.
- 4.º Enfermedad grave del cónyuge, compañera o compañero, de los hijos o de los padres (comprendiendo este concepto los padres políticos).
- 5.º Muerte del cónyuge, padres o hijos, abuelos, hermanos y nietos, consanguíneos, afines y compañera/o.
- 6.º Exámenes.
- 7.º Cumplimiento de deberes públicos inexcusables.
- 8.º Los miembros del Comité de Empresa o Delegados del Personal tendrán derecho a las licencias establecidas por las disposiciones legales.
- 9.º Por el tiempo necesario para acudir a las consultas médicas, siempre debidamente justificado por el Médico y los propios interesados.

En el caso de que el trabajador que asista a consulta médica no cause baja y el Médico justifique por escrito reposo en el resto de la jornada, ésta le será abonada.

10. Cambio de domicilio del trabajador (un día laborable).

Estos permisos se solicitarán al Jefe de Servicio y serán concedidos automáticamente, siempre que se justifique la causa.

El tiempo de duración de los permisos, por las causas previstas, será el siguiente:

— Matrimonio: Quince días naturales.

— Natalicio: Tres días. Esta licencia será siempre de días laborables, entendiéndose como tales los comprendidos de lunes a viernes.

— Enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres: Tres días naturales, más tiempo de viaje, hasta un total de cinco días naturales.

— Muerte de cualquiera de los familiares citados: Tres días naturales, más tiempo de viaje, hasta un total de cinco días naturales.

En los casos previstos en los apartados 6.º, 7.º y 8.º del presente artículo, se concederán los permisos establecidos en las disposiciones legales, justificando ante la Dirección la causa determinante de la solicitud del permiso.

Estos permisos se concederán exclusivamente para asistir a los actos que originan su petición y durante el tiempo necesario.

Con relación al apartado 5.º, ha de dársele al mismo una interpretación amplia no estrictamente jurídica, por lo que la licencia legal se obtendrá por fallecimiento de cualquier familiar del trabajador o de su cónyuge.

Con relación al apartado 7.º, se entenderán que son deberes públicos inexcusables aquellos que deriven de mandato de autoridad, que hagan imprescindible el acudir a una citación.

Art. 20. **Licencias extraordinarias.**—La Dirección de la Empresa, por sí misma o por persona expresamente autorizada para hacerlo en cada caso, podrá acordar la concesión de licencias extraordinarias por el tiempo que se fije.

Los trabajadores que deseen obtener la licencia a que se refiere este artículo deberán solicitarlo por escrito a la Dirección de la Empresa, haciendo constar las razones en que fundamentan la solicitud y las condiciones en que desearían les fuese concedida la licencia y tiempo de duración.

La Dirección, a la vista de las peticiones y previos los informes que juzgue oportuno interesar, en el plazo de quince días comunicará al interesado la decisión adoptada. En principio, tal licencia, caso de acordarse su concesión, será sin percibo de haberes de ninguna clase. En todo caso, salvo acuerdo expreso de la Dirección, no contará el tiempo de duración de la licencia como servicio a la Empresa.

Quince días antes de terminar el período por el que fuera concedida la licencia especial, el beneficiario deberá solicitar su reincorporación al servicio activo, bien al puesto que tenía al causar baja, bien al nuevo que se le asigne por la Empresa, condicionada su reincorporación a la primera vacante, entendiéndose que renuncio al reintegro si no formula por escrito la solicitud pertinente, en cuyo caso, la Empresa procederá a darle definitivamente de baja en su plantilla.

En caso de fuerza mayor justificada, se podrá retrasar la incorporación al trabajo en treinta días.

Para la concesión de las licencias será requisito indispensable la consulta previa con el Comité de Empresa o Delegado del Personal.

Art. 21. **Excedencias.**—Serán reguladas con arreglo a lo que establecen las disposiciones legales vigentes.

Para la concesión se oír, necesariamente, al Comité de Empresa o Delegados del Personal.

El reintegro será obligatorio cuando se cumpla el plazo para el que se solicitó, siempre que el interesado lo comunique a la Empresa con una antelación mínima de tres meses.

SECCION 3.ª TRABAJO DE MUJERES

Art. 22. Se seguirá un principio de igualdad entre ambos sexos, evitándose cualquier discriminación en perjuicio de la mujer, en materia de aprendizaje, admisión, período de Pruebas, clasificación, ascenso, retribuciones por trabajos especiales, premios, pluses, primas y demás conceptos de carácter análogo.

Las mujeres disfrutarán de los mismos sueldos y jornales que los trabajadores varones que desempeñan iguales cometidos y funciones, siempre que la duración de la jornada y el rendimiento exigible también sean iguales.

No obstante, el trabajo de la mujer quedará inexcusablemente sujeto a cuantas normas generales o específicas, promulgadas o que se promulguen, tengan por objeto la protección de la mujer trabajadora.

Art. 23. *Jornada laboral.*—El horario estará obligatoriamente comprendido entre las siete de la mañana y las ocho de la noche, no pudiendo realizar trabajos fuera de tales horas, aun cuando tenga el carácter de extraordinario.

Art. 24. *Situación por matrimonio.*—La mujer trabajadora, al contraer matrimonio, podrá optar por una de las siguientes situaciones:

1.º Continuar trabajando en la Empresa.

2.º Quedar excedente voluntaria, a petición de la interesada, y que forzosamente le ha de ser concedida, por un período no inferior a un año ni superior a cinco. Esta situación no limita el derecho a colocarse en otra Empresa o actividad, pero quedando roto, en tal caso, el nexo laboral. El reingreso será a petición de la interesada, cubriendo la primera vacante de su categoría y, de común acuerdo Empresa y trabajadora, en plazo superior o inferior a la indicada.

Art. 25. *Embarazo. Descanso por lactancia. Atención a menores (paterna o materna) o minusválidos.*—Las catorce semanas de licencia se fijarán de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo, a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a nuevo período de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

La mujer que se halle en la situación a que se refiere el apartado precedente podrá solicitar el reingreso en la Empresa, que deberá destinarla a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando lo destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges.

CAPITULO IV

Estructura de la remuneración

Art. 26. *Disposiciones generales.*—Se establecen las siguientes disposiciones sobre la estructura de remuneraciones que se fijan en el presente capítulo.

1.º Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo son todas ellas brutas.

2.º A los efectos oportunos, se hace constar que con la fijación de las remuneraciones que se señalan para cada categoría, en su total global, se considera ya cumplida la exigencia legal que garantiza un mínimo del 25 por 100 del salario de su categoría, en los casos de trabajo con incentivos, tarea, destajo, prima, etc.

3.º La clasificación del personal afectado por el presente Convenio Colectivo contempla los grupos y categorías profesionales que seguidamente se detallan.

4.º Aquellos trabajadores que lo soliciten podrán cobrar anticipos semanales de hasta un 90 por 100 del salario devengado en esa semana.

Administrativos:	Obreros:
Aspirante.	Aprendices.
Auxiliar administrativo.	Peón ordinario.
Oficial de segunda.	Peón Especialista.
Oficial de primera.	Oficial de tercera.
Jefe de segunda.	Oficial de segunda.
Jefe de primera.	Oficial de primera.
	Capataz.
Subalternos.	

Art. 27. La remuneración del personal incluido en el presente Convenio está integrada por los conceptos de: Salario, complementos legales, antigüedad.

El detalle de los conceptos se recoge en los anexos I, II y III, excepto la antigüedad.

Art. 28. *Antigüedad.*—La cuantía de esta retribución se determinará:

a) Para el personal empleado, de acuerdo con las tablas que figuran en el anexo IV.

b) Para el personal obrero y subalterno, se aplicará la escala que figura en el anexo V.

A efectos del cálculo del complemento, se establece que la variación del porcentaje tendrá lugar el 1 de enero, de cada año, para los trabajadores a quienes corresponde la variación del porcentaje, según la tabla anterior, que hayan ingresado en la Empresa entre el 1 de octubre y el 31 de marzo, y para los que ingresen entre el 1 de abril y el 30 de septiembre, la variación del porcentaje tendrá lugar el 1 de julio de cada año.

Este complemento se comenzará a devengar a partir de la fecha de ingreso en la Empresa, o en aquella en que se cumplan los dieciocho años de edad, en su caso.

Si durante el período de vigencia del presente Convenio fuesen modificados por el Gobierno los sueldos mínimos establecidos legalmente, no variarán los valores de la antigüedad en tanto el cómputo global anual de todas las percepciones que figuren en el Convenio sean superiores a las retribuciones anuales mínimas que resulten del cálculo reglamentario.

Art. 29. *Gratificaciones reglamentarias.*—Las gratificaciones reglamentarias de julio y Navidad se abonarán a razón de las cantidades que para cada categoría profesional se señalan en los anexos I, II y III, incrementadas con las cantidades que figuran en el anexo IV para los empleados, y en el anexo V para personal operario y subalterno.

El año se entiende dividido en dos semestres naturales. Al primero corresponde la gratificación de julio y al segundo la de Navidad. Los trabajadores que causen baja o alta durante el año percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado durante el semestre a considerar.

Los trabajadores incorporados a filas y que tengan a su cargo ascendientes o descendientes y cónyuges percibirán por este concepto las gratificaciones que corresponderían en activo. Este derecho cesará siempre que alguna de las personas a su cargo percibiesen sueldo o retribución por trabajos activos o por clases pasivas exceptuándose las pensiones percibidas del SOVI.

Las gratificaciones se abonarán en la primera semana de julio y en la segunda semana de diciembre.

Art. 30. *Participación en beneficios.*—El importe a percibir por este concepto es el recogido en los anexos I, II y III, añadiéndose el 8 por 100 de lo percibido durante doce meses en concepto de antigüedad.

Esta participación se percibirá íntegra, aunque existieran ausencias por enfermedad o accidente.

Art. 31. *Retribución en vacaciones.*—El importe a percibir durante el período de disfrute de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviera en activo, con exclusión del valor de las horas extraordinarias, gratificaciones reglamentarias, participación en beneficios, plus de distancia y transporte.

Por lo que respecta al CCC, el importe a percibir será aquel que le hubiese correspondido como si efectivamente hubiese trabajado.

La retribución de las vacaciones se abonará como anticipo antes de comenzar el disfrute de las mismas.

Art. 32. *Horas extraordinarias.*—Se oír al Comité de Empresa o Delegado de Personal respecto a la necesidad de realizar horas extraordinarias.

El número de horas a realizar se ajustará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

El valor de las mismas será el siguiente:

	En jornadas normales	Sábados, domingos, festivos y nocturnos
Peón ordinario	220	225
Peón especialista	225	230
Oficial de tercera	235	245
Oficial de segunda	250	260
Oficial de primera	270	280
Capataz	290	300
Subalternos	235	245

Los valores establecidos, 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 el salario global anual de los obreros una parte de la que se hubiese pagado por horas extraordinarias, al precio legal.

Art. 33. La parte social y económica han contemplado con especial interés el artículo 8.º del pacto de 22 de diciembre de 1976, que ha regulado las relaciones laborales, para todo el personal de «La Veneciana, S. A.», en el año 1979. El citado punto estaba referido a la productividad.

Los deliberantes del presente Convenio aceptan mutuamente el establecimiento de los rendimientos mínimos que figuran

en el anexo VI, tendentes a que con una normal productividad se obtendrá una mejor rentabilidad para poder atender las justas reivindicaciones salariales de los trabajadores.

Los rendimientos mínimos que figuran en el citado anexo VI se han determinado excluyendo los tiempos de:

- Espera de materiales en obra.
- Carga y descarga géneros en obra.
- Desplazamientos del primer día a localidades que devengan dietas completas.
- Espera de designación de trabajo (es decir: espera en la sucursal, desplazamientos de obra a obra o a la sucursal dentro de la jornada habitual de trabajo).

Art. 34. El complemento de calidad y cantidad (CCC) se devengará en catorce pagas y se regirá por las siguientes normas:

1.ª Se fija para 1981 un objetivo para cada sucursal o agencia, que le ha sido asignado en función del presupuesto anual de «La Veneciana, S. A.», para dicho año.

2.ª Al final de cada trimestre, el objetivo a considerar será el que resulte de aplicar los siguientes coeficientes al citado objetivo anual:

	Porcentaje
Al 31 de marzo de 1981	26,2
Al 30 de junio de 1981	52,4
Al 30 de septiembre de 1981	72,7
Fin de 1981	100,0

Se entiende como objetivo del año 1981 el importe de las ventas a clientes.

3.ª Mensualmente se abonarán 1.153 pesetas a todo el personal amparado por el presente Convenio, excepto a los trabajadores contemplados en la norma 8.ª de este artículo, que tienen incentivo garantizado.

4.ª El 31 de marzo de 1981, 30 de junio de 1981; 30 de septiembre de 1981 y fin de 1981 se obtendrá el cociente de dividir las ventas a clientes, acumuladas al año, entre el objetivo trimestral, acumulado, al año establecido.

En función de dicho cociente, redondeado por exceso o por defecto, se percibirán trimestralmente las siguientes cantidades:

Cociente	Ptas/trab/trim.	Cociente	Ptas/trab/trim.
0,80	0	0,96	4.976
0,81	311	0,97	5.287
0,82	622	0,98	5.598
0,83	933	0,99	5.909
0,84	1.244	1,00	6.220
0,85	1.555	1,01	6.531
0,86	1.866	1,02	6.842
0,87	2.177	1,03	7.153
0,88	2.488	1,04	7.464
0,89	2.799	1,05	7.775
0,90	3.110	1,06	8.086
0,91	3.421	1,07	8.397
0,92	3.732	1,08	8.708
0,93	4.043	1,09	9.019
0,94	4.354	1,10	9.330
0,95	4.665		

El valor del CCC así obtenido se regularizará a cada empleado u operario en la nómina del mes natural siguiente al de terminación del trimestre en que se haya devengado.

5.ª El CCC se devengará por día efectivamente trabajado. Se consideran a estos efectos como días de trabajo las vacaciones y licencias previstas en el artículo 19.

6.ª El valor del CCC, únicamente a efectos del cuarto trimestre, será el que resulte de prolongar la escala anterior, con los siguientes cocientes e importes:

Cociente	Ptas/trab/trim.	Cociente	Ptas/trab/trim.
1,11	9.641	1,22	13.062
1,12	9.952	1,23	13.373
1,13	10.263	1,24	13.684
1,14	10.574	1,25	13.995
1,15	10.885	1,26	14.306
1,16	11.196	1,27	14.617
1,17	11.507	1,28	14.928
1,18	11.818	1,29	15.239
1,19	12.129	1,30	15.550
1,20	12.440	1,31	15.861
1,21	12.751		

7.ª Cada trabajador percibirá el CCC valorado para la sucursal o agencia en donde figure en nómina el último día de cada trimestre natural.

8.ª A los trabajadores que durante 1979 tuviesen garantizada alguna cantidad en concepto de incentivo, mensualmente, cobrarán la catorzava parte de dicha cantidad.

9.ª En el caso de que el presupuesto global de LV fuese superado a final del año, la diferencia entre la cantidad percibida por persona con la que correspondiera de haberse alcanzado trimestre a trimestre será distribuida entre el personal.

Art. 35. *Prima de asistencia.*—Con carácter de plus y con el fin de evitar el absentismo se premiará la asistencia al trabajo con 573 pesetas mensuales brutas. Se devengarán por mes efectivo de trabajo. No se percibirá por el tiempo de vacaciones (un mes al año), ni en aquel mes que, por cualquier razón, (excepto licencias legales no superiores a cinco días), se produjese una o más faltas de asistencia al trabajo.

Art. 36. *Recibo individual justificativo del pago de salario.* Bajo la denominación de retribución salarial se incluyen los siguientes conceptos, que corresponde a los días u horas efectivamente trabajados:

- Salario.
- Complementos.
- Antigüedad.

Art. 37. El Comité de Empresa o Delegado del Personal, al que se alude y se atribuyen funciones en determinados artículos del presente texto, vigilará y fomentará una mejor convivencia social.

El Comité o el Delegado del Personal actuará por sesiones. El resultado de la votación será global y, cuando en dichas actas se hagan constar aspectos que tengan relación con problemas de gestión, trato social, o cualquier otro que consideren de interés, lo pondrán en conocimiento del Director del centro de trabajo al que pertenezcan, enviando dicha acta al Secretario de la Comisión Paritaria para dar interpretación del presente Convenio.

CAPITULO V

Prestaciones de carácter social

Art. 38. Con independencia de los beneficios y las prestaciones establecidas en el presente Convenio, se percibirán los siguientes premios:

a) Premios de nupcialidad: Se concederá un premio de nupcialidad de 9.400 pesetas, que se regirá por las siguientes normas: Un año de servicio en la fecha del matrimonio. Si el matrimonio se realiza entre dos personas incluidas en este Convenio, percibirán ambos esta indemnización.

b) Premios de natalidad: Se concederá un premio de natalidad de 5.700 pesetas por cada hijo nacido reconocido, siempre que el beneficiario tenga un mínimo de un año de antigüedad y sea fijo en plantilla.

Los importes se consideran brutos.

Art. 39. *Seguro de vida e invalidez.*—Se establece un seguro de vida e invalidez para los trabajadores a quienes afecta el presente Convenio, con arreglo a las normas que se detallan en el anexo VII.

Art. 40. *Becas.*—Se establece un sistema de becas, según normas que se detallan en el anexo VIII. Se pagará un anticipo de la beca-base antes de comenzar el período de matriculación.

Art. 41. *Incapacidad laboral transitoria.*—En el supuesto de que un trabajador sea dado de baja por el médico de la Seguridad Social como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa le abonará un 15 por 100 del salario, más complementos y antigüedad, a partir del vigésimo primer día consecutivo de baja en la citada situación, durante doce meses, prorrogables por otros seis meses, tiempo máximo durante el cual la Seguridad Social considere la situación laboral de incapacidad laboral transitoria (ILT).

En el supuesto de que la baja fuese debida a accidente laboral, la Empresa abonará las siguientes cantidades: del séptimo día al decimoquinto, el 15 por 100; del decimosexto en adelante, el 25 por 100.

Art. 42. *Jubilación.*—Se establece un régimen para el caso de jubilación del trabajador, de acuerdo con las normas que se detallan en el anexo IX.

Art. 43. *Préstamos de vivienda.*—Se prevé la concesión de préstamos para la adquisición de viviendas, según las normas que se establecen en el anexo X.

Art. 44. *Paz social.*—Como la culminación de este Convenio es consecuencia de una postura transaccional de ambas partes, las mismas aceptan la continuidad del criterio pacificador que ha presidido sus deliberaciones, y de acuerdo con tal proclamación someterán, en principio, a la vía de arbitraje la solución de sus diferencias, en todo aquello que no sea cometido específico de la Comisión Paritaria.

DISPOSICION FINAL

La Comisión Deliberadora hace constar expresamente que el conjunto de 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, incluido en el presente Convenio Colectivo interprovincial acordado entre «La Veneciana, S. A.», y su personal.

ANEXO I

Retribución salarial personal empleado
(Sin antigüedad ni CCC)

Categoría	Retribución salarial — Mes	Retribución salarial — Doce meses	Gratificaciones reglamentarias — Dos meses	Participación en beneficios	Total anual
Jefe de primera	79.873	958.476	159.746	11.486	1.129.708
Jefe de segunda	69.993	839.916	139.986	10.766	990.668
Oficial de primera	60.727	728.724	121.454	10.046	860.224
Oficial de segunda	51.944	623.328	103.888	9.338	736.554
Auxiliar administrativo	47.344	568.128	94.888	8.617	671.433
Aspirante administrativo	37.141	445.692	74.262	7.178	527.152

Nota.—De las retribuciones se deducirá la parte correspondiente al Impuesto Rendimiento Personas Físicas y Seguridad Social.

ANEXO II

Retribución salarial personal operario
(Sin antigüedad ni CCC)

Categoría	Retribución salarial — Mes	Retribución salarial — Doce meses	Gratificaciones reglamentarias — Dos meses	Participación en beneficios	Total anual
Capataz	58.758	681.096	101.953	10.766	793.615
Oficial de primera	53.211	638.532	95.827	10.046	744.405
Oficial de segunda	50.348	604.176	92.438	9.338	705.952
Oficial de tercera	48.872	586.464	90.858	8.618	685.738
Peón especializado	46.360	556.320	85.789	7.898	650.007
Peón ordinario	45.302	543.624	84.137	7.178	634.939

Nota.—De las retribuciones se deducirá la parte correspondiente al Impuesto Rendimiento Personas Físicas y Seguridad Social.

ANEXO III

Retribución salarial personal subalterno
(Sin antigüedad ni CCC)

Categoría	Retribución salarial — Mes	Retribución salarial — Doce meses	Gratificaciones reglamentarias — Dos meses	Participación en beneficios	Total anual
Subalternos	48.872	586.464	90.656	8.618	685.738

Nota.—De las retribuciones se deducirá la parte correspondiente al Impuesto Rendimiento Personas Físicas y Seguridad Social.

ANEXO IV

Antigüedad mensual personal empleado

Años de servicio	Auxiliar administrativo	Oficial de segunda	Oficial de primera	Jefe de segunda	Jefe de primera
0,6- 1	85	95	108	122	143
1- 2	169	189	217	243	285
2- 3	282	315	360	404	474
3- 4	394	442	504	565	664
4- 5	563	630	719	807	948
5- 6	642	719	820	919	1.082
6- 7	722	809	923	1.034	1.217
7- 8	810	908	1.035	1.162	1.366
8- 9	899	1.007	1.148	1.288	1.515
9-10	988	1.107	1.262	1.415	1.664
10-11	1.077	1.206	1.376	1.544	1.814
11-12	1.164	1.305	1.488	1.670	1.962
12-13	1.253	1.404	1.602	1.797	2.113
13-14	1.342	1.504	1.715	1.923	2.261
14-15	1.431	1.602	1.828	2.051	2.411
15-16	1.519	1.702	1.941	2.177	2.559
16-17	1.608	1.800	2.055	2.304	2.709
17-18	1.697	1.904	2.168	2.432	2.858
18-19	1.785	2.000	2.282	2.558	3.008
19-20	1.873	2.098	2.394	2.685	3.158
20-21	1.962	2.198	2.508	2.813	3.306
21-22	2.051	2.298	2.620	2.940	3.456
22-23	2.140	2.396	2.734	3.066	3.605
23-24	2.228	2.496	2.846	3.193	3.754
24-25	2.316	2.595	2.961	3.321	3.904
25-26	2.405	2.694	3.074	3.447	4.053
26-27	2.494	2.793	3.187	3.574	4.202
27-28	2.582	2.894	3.304	3.701	4.352

Años de servicio	Auxiliar administrativo	Oficial de segunda	Oficial de primera	Jefe de segunda	Jefe de primera
28-29	2.671	2.993	3.413	3.828	4.500
29-30	2.760	3.062	3.526	3.954	4.650
30-31	2.849	3.199	3.639	4.083	4.800
31-32	2.936	3.290	3.752	4.210	4.949
32-33	3.025	3.390	3.867	4.338	5.099
33-34	3.114	3.420	3.979	4.463	5.247
34-35 o más	3.203	3.588	4.093	4.590	5.397

ANEXO V

Antigüedad mensual personal operario y subalterno

Años de servicio	Peón ordinario	Peón especial	Oficial de tercera	Oficial de segunda	Oficial de primera	Capataz
0,6- 1	78	81	83	86	96	103
1- 2	155	162	164	171	192	205
2- 3	243	251	273	285	319	342
3- 4	340	351	383	400	447	478
4- 5	486	502	546	570	638	684
5- 6	554	572	623	650	727	780
6- 7	623	644	701	731	818	890
7- 8	700	721	786	821	918	1.001
8- 9	776	801	873	910	1.019	1.091
9-10	853	880	959	1.000	1.119	1.199
10-11	929	959	1.045	1.089	1.220	1.307
11-12	1.006	1.037	1.131	1.179	1.320	1.414
12-13	1.082	1.116	1.217	1.269	1.421	1.522
13-14	1.059	1.106	1.303	1.358	1.521	1.630
14-15	1.235	1.275	1.389	1.448	1.621	1.738
15-16	1.312	1.352	1.475	1.538	1.721	1.844
16-17	1.394	1.432	1.562	1.627	1.823	1.952
17-18	1.481	1.511	1.647	1.717	1.923	2.060
18-19	1.568	1.599	1.734	1.806	2.023	2.168
19-20	1.656	1.688	1.819	1.896	2.123	2.275
20-21	1.742	1.747	1.906	1.987	2.224	2.383
21-22	1.829	1.854	1.991	2.076	2.324	2.491
22-23	1.917	1.943	2.078	2.166	2.424	2.599
23-24	2.004	2.032	2.163	2.256	2.525	2.682
24-25	2.090	2.117	2.250	2.345	2.626	2.813
25-26	2.178	2.199	2.336	2.435	2.726	2.921
26-27	2.210	2.239	2.422	2.523	2.826	3.029
27-28	2.250	2.359	2.508	2.675	2.926	3.135
28-29	2.307	2.437	2.594	2.703	3.027	3.243
29-30	2.363	2.517	2.680	2.792	3.128	3.351
30-31	2.459	2.593	2.766	2.882	3.228	3.459
31-32	2.536	2.675	2.852	2.941	3.328	3.565
32-33	2.612	2.753	2.939	3.061	3.429	3.673
33-34	2.689	2.832	3.024	3.151	3.529	3.781
34-35 o más	2.765	2.909	3.111	3.240	3.629	3.889

ANEXO VI

Resumen rendimientos

Concepto	Rendimiento mínimo m ² /h. hombre
1. Vidrio doble e impreso (colocación + enmasillado) sobre hierro con junquillos metálicos y tornillos	2
2. Vidrios y lunas sin junquillo (a tajadera) (colocación + enmasillado) ...	
3. Vidrio doble e impreso (colocación + enmasillado) sobre metal con junquillo a presión y tornillos (tochos)	2,30
4. Vidrio doble e impreso sobre metal (colocación + enmasillado) con junquillo a presión sin tornillos	2,80
5. Luna-cristalina-baldosa y armado sobre metal con junquillo a presión o sin presión ...	2
6. Vidrios y lunas sobre carpintería metálica con goma a presión (U):	
6.1. Montaje en propio almacén	2
6.2. Montaje en obra (terminación completa)	1,50
7. Vidrios y lunas sobre carpintería de madera con junquillos clavados	2,70
8. Vidrios y lunas sobre carpintería de madera con junquillos clavados y cama masilla	1,95
9. Vidrios planos y colados armados y sin armar sobre carpintería de hormigón (SAS) (área media, 0,10 m ² pieza)	1,20

Concepto	Rendimiento mínimo m ² /h. hombre
10. Colocación + enmasillado Therm. y Climalit.	1
B) Corte (rendimientos medios)	
Recto (corte manual)	
1. Luna y cristalina 4/7 mm.	9
2. Baldosa 8/12 mm.	6,50
3. Baldosa 13/20 mm.	3,80
4. Balón, vidrio plano, vidrio impreso, vidrio armado	13
5. Espejería (series)	7,50
Curvo (corte manual)	
Todos los productos	5,50
C) Transporte	
Reparto propio	
Rendimiento mínimo T/h. hombre	
1. Camiones-grúa	0,60
2. Camiones tradicionales	0,27

ANEXO VII

Seguro de vida e invalidez.

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

- a) Bien en caso de fallecimiento.
- b) O bien en caso de invalidez permanente absoluta.

El capital será 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» de 5 de febrero), el abono del capital se efectuará mensualmente en doce fracciones de igual importe, efectuándose el primer pago:

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

Trabajadores asegurados.

- a) Se beneficiarán de las garantías establecidas:

- 1.º Los trabajadores de alta en la Empresa, hasta que termine la anualidad en que cumplan sesenta y cinco años.
- 2.º Los trabajadores fijos en plantilla, jubilados anticipadamente, entre los sesenta y sesenta y cinco años de edad, hasta que termine la anualidad en que cumplan sesenta y cinco años.
- 3.º Los trabajadores fijos en plantilla, en situación de invalidez provisional, hasta que termine la anualidad en que cumplan sesenta y cinco años.
- 4.º Los trabajadores fijos en plantilla que, de común acuerdo con la Empresa, al cumplir los sesenta y cinco años sigan en 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.

Trabajadores que estén cumpliendo el Servicio Militar o en situación de excedencia.

Duración de las garantías.

- a) Comienzo de las garantías.

Las garantías tomarán efecto:

- A partir de la fecha de comienzo del plazo de duración de este Convenio Colectivo para los trabajadores que se encuentren en plantilla en la citada fecha.
- A partir del primer día del mes siguiente de ser dado de alta en la Empresa.

- b) Cese de las garantías.

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

Capital asegurado.

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

Los capitales base correspondientes a cada categoría son los siguientes:

	Capital Pesetas
Empleados:	
Aspirantes	300.000
Auxiliar administrativo	380.000
Oficial de segunda	450.000
Oficial de primera	540.000
Jefe de segunda	675.000
Jefe de primera	855.000
Operarios:	
Aprendices y Pinches	300.000
Peón ordinario	345.000
Peón especializado	387.500
Oficial de tercera	405.000
Oficial de segunda	435.000
Oficial de primera	457.500

Capital
Pesetas

Capataz	495.000
Subalternos	405.000
Eventuales, interinos o en periodo de prueba	330.000

Coeficiente familiar.

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

- Para asegurados solteros o viudos sin hijos, 80 por 100
- Para asegurados casados, 120 por 100.
- Para asegurados viudos o solteros con hijos menores de dieciocho años o mayores incapacitados, 120 por 100.
- Por cada hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado se incrementará el capital base en un 20 por 100.

No es de aplicación los anteriores coeficientes al personal eventual, interino o en periodo de prueba.

Riesgos garantizados.

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

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

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 del trabajador.

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 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.

ANEXO VIII

Becas

El personal incluido en Convenio que reúna las condiciones que a continuación se detallan podrá solicitar becas para ayuda a estudios de sus hijos en la forma en que estas condiciones se determinan, entendiéndose incluidos personal jubilados e incapacitados.

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

Una Comisión que se denominará «Selección de becas», compuesta por representantes de la Dirección y de los trabajadores, se reunirá cada año para estudiar todas y cada una de las solicitudes presentadas resolviendo si procede o no su concesión.

En aquellos centros de trabajo en los que exista Comité de Empresa, será éste el representante legal de los trabajadores. En los restantes se nombrará una Comisión de los que forzosa-mente formará parte el Delegado de Personal y no será inferior a tres miembros de su representación social.

Las becas se abonarán antes del 15 de noviembre.

2. *Estudios para los que puedan solicitarse becas.*—Todas las ayudas que se concedan serán en forma de beca para enseñanza; la cuantía de la beca-base dependerá del grado y modalidad educativa para la que se solicite.

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

Nivel educativo (Ley General de Educación)	Grupo de estudios	Plan de enseñanza a extinguir
Educación Preescolar: Jardín de Infancia. Párvulos.	A	Enseñanza Primaria.
Educación General Básica.	B	Segunda Enseñanza Elemental.
Formación Profesional primer grado. Bachillerato Unificado Polivalente.	C	Segunda Enseñanza Superior.
Curso de Orientación Universitaria. Formación Profesional segundo grado.	D	Segunda Enseñanza Preuniversitaria.
Primer grado de Educación universitaria. Formación Profesional tercer grado.	E	Enseñanza Superior Grado Medio.
Segundo grado de Educación Universitaria. Tercer grado de 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 continúen en vigor.

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

2.2. Becas para otros estudios.—Los estudios de Peritaje Mercantil, Ayudante Técnico Sanitario, Publicidad, Turismo, Graduado Social y Asistente Social se incluirán a efectos de beca de la Empresa en el mismo nivel educativo que el COU. A los mismos efectos, los estudios que se imparten en las Escuelas de Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica, Escuelas Normales, Escuelas Profesionales de Comercio y los restantes estudios impartidos en las Escuelas Universitarias se considerarán equiparados al primer ciclo de Educación Universitaria.

Para la concesión de becas de ayuda a los estudios que no figuren en anteriores apartados (Comercio, Secretariado, etcétera) será preciso que tales estudios sean cursados en un Centro reconocido y en un período no superior a dos años. Dejan, por tanto, de tener opción a becas para estudios quienes las hayan obtenido durante dos años.

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

3. Condiciones para solicitar becas:

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

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

La DAS considerará los casos que, no cumpliendo esta condición, sean propuestos excepcionalmente en razón de circunstancias muy particulares.

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

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

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

3.6. Las solicitudes que hubieran obtenido beca en un curso anterior no tendrán derecho a una nueva beca hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que se obtuvo la beca precedente.

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.

Se exceptúa la posibilidad de pérdida de beca a los estudiantes de Educación General Básica o BUP que no hayan cumplido la edad de dieciséis años al 31 de diciembre del año en que se solicite la beca.

3.7. 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.

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

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

4. Presentación de solicitudes:

4.1. En el mes de septiembre de cada año y por medio de una circular que se publicará en cada Centro se abrirá el plazo de solicitudes de becas, plazo que finalizará el 30 de octubre. Este plazo se considerará improrrogable. El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto le será proporcionado por la Dirección de Asuntos Sociales.

4.2. El impreso de petición será cumplimentado por el solicitante de acuerdo con las instrucciones que en el mismo se especifican. La Comisión de los Centros supervisará la correcta ejecución de las instrucciones sobre cumplimentación de solicitudes. Se considerará nula y sin efecto toda solicitud que no resulte debidamente cumplimentada.

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

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

A este respecto, la Comisión de los Centros vigilará el cumplimiento de lo indicado en el apartado 3.6.

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

5. *Importe de las becas.*—La cuantía de las becas que se concedan estará en función de:

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

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

Nivel de estudios	Importe beca-base — Pesetas brutas
A	2.750
B	3.850
C	4.950
D	6.600
E	8.800
F	11.000

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

5.2.1. Teniendo en cuenta las retribuciones garantizadas según la categoría del solicitante se establecen los siguientes grupos:

- Grupo a) Obreros (de peón hasta oficial 2.º, inclusive).
Subalternos.
Grupo b) Resto de personal.

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

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

5.2.3. 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.

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

Número de hijos	Grupo A	Grupo B
	Porcentaje	Porcentaje
Dos	15	10
Tres	30	20
Cuatro	45	30
Cinco 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:

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

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

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

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

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

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

El tope máximo de incremento de la beca-base por rendimiento académico será 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 fuera de su municipio y los desplazamientos a que se viera sometido el alumno, con excepción de los que cursen estudios en Universidades Laborales o estén pensionados por las mismas, de acuerdo con la norma 3.5 y con las siguientes:

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

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

5.4.2. El porcentaje a aplicar será el siguiente:

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

5.4.2.2. 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 exactitud 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.

5.7. Deficientes:

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

Se podrá evaluar el grado de estas lesiones o incapacidad mediante reconocimiento en Centros de diagnóstico y orienta-

ción terapéutica (Dirección General de Sanidad, en Madrid, y Centro de Diagnóstico dependiente de la Jefatura Provincial de Sanidad en provincias).

Estas ayudas se concederán atendiendo a la siguiente distribución:

a) Deficientes para quienes dado el carácter de sus lesiones tengan derecho a la asignación mensual otorgada por el INP equivalente a 3.000 pesetas mensuales

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de cinco a veinticinco años, 11.000 pesetas.

b) Deficientes menos graves afectados y que por consiguiente no perciben la asignación mensual del INP pero si necesitan de educación en Centro especializado.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de cinco a veinticinco años, 22.000 pesetas.

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

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

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

c) Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a Centros de rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aun percibiendo la asignación mensual otorgada por el INP, equivalente a 3.000 pesetas mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de cinco a veinticinco años, 5.500 pesetas/año.

El importe de este tipo de ayuda será entregado en diferentes fechas:

— 50 por 100 en octubre-noviembre, una vez empezado el curso y demostrada la inscripción a un determinado Centro.

— 50 por 100 restante en enero-febrero, una vez demostrada la asistencia al Centro en que estuviera inscrito.

6. Ayuda de estudios para el personal.—Sigue sin variación el sistema de concesión de ayudas para estudios al personal que prevén los Reglamentos de régimen interior, aplicándose éstos sobre el siguiente baremo:

Estudios	Importe total (matrícula y libros)
	Pesetas brutas
Ingeniería Industrial, Ciencias Químicas y Ciencias Físicas	12.000
Ciencias Matemáticas	10.000
Ciencias Empresariales, Ciencias Económicas y Ciencias Políticas	9.000
Derecho	8.000
Ingeniería Técnica Industrial, Profesorado Mercantil y Peritaje Mercantil	6.000
Graduado Social y Maestría Industrial	4.000
Oficialía Industrial	3.500
Bachillerato Superior, Bachillerato Unificado Polivalente y Curso de Orientación Universitaria.	4.500
Escuela de Mandos Intermedios	4.000
Posgraduados:	
Estadística, Sociología y Psicología	9.000
Especialización Industrial	10.000
Informática	8.000

Este baremo es de aplicación para los estudios realizados por el sistema de Universidad a Distancia, incluido el Curso de Orientación.

ANEXO IX

Jubilación

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

2. Edad de jubilación:

2.1. La Empresa podrá proponer a los trabajadores su jubilación al cumplir los sesenta años de edad, mediante concesión de las ventajas detalladas en el presente Convenio.

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

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

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

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

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

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

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

— Una indemnización de partida, de una sola vez, igual al 50 por 100 de los importes que por cada categoría se establecen en el artículo siguiente, recalcado en el 20 por 100 y multiplicado por el número de años de servicio.

4. **Bases de cálculo para los complementos de jubilación.**

Pesetas brutas

Personal obrero:

Peón ordinario	13.200
Peón especializado	13.800
Oficial de tercera	14.800
Oficial de segunda	15.600
Oficial de primera	16.800
Capataces	18.200

Personal empleado:

Auxiliar	13.200
Oficial de segunda	16.000
Oficial de primera	19.700
Jefe de segunda	23.600
Jefe de primera	28.200

Personal subalterno	14.800
---------------------------	--------

5. **Trabajadores con veinte o más años de antigüedad.**—El trabajador que pase a la situación de jubilado habiendo cumplido los requisitos establecidos y con una antigüedad al servicio de la Empresa igual o superior a veinte años percibirá el siguiente complemento:

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

b) Límite máximo: En ningún caso, el importe de esta pensión será inferior a la cifra de 56.112 pesetas brutas anuales.

c) Límite mínimo: La suma de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación y el complemento de la Empresa por el mismo concepto tendrá, como límite máximo, los siguientes porcentajes en función de la antigüedad del trabajador:

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

Las bases de cálculo de estos porcentajes serán:

La columna final del cuadro de retribuciones mínimas garantizadas para cada categoría, en el Convenio Colectivo vigente en el momento de la jubilación más C. C. C. o incentivo garantizado.

La antigüedad correspondiente a catorce meses o cuarenta y cinco días.

El plus personal o aumento voluntario anual.

6. **Otras condiciones.**

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

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

7. **Trabajador fallecido en situación de jubilado:**

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

- Viuda, 50 por 100.
- Viuda con un hijo menor de dieciocho años, 75 por 100.
- Viuda con dos o más hijos menores de dieciocho años, 90 por 100.

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

- Un hijo menor de dieciocho años, 50 por 100.
- Dos o más hijos menores de dieciocho años, 75 por 100.

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

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

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

8.1. Indemnización del seguro de vida en función de las categorías y situación familiar.

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

8.2.1. **Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad.**

a) En caso de fallecimiento en activo se concederá a la viuda del trabajador una indemnización de una sola vez, igual al 50 por 100 de las cifras del baremo del punto 4, de acuerdo con la categoría multiplicada por los años de servicio, incrementada en un 20 por 100 por cada hijo a su cargo menor de dieciocho años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60 por 100.

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 75 por 100 de las cifras del baremo del punto 4.º más 20 por 100, multiplicado por los años de servicio.

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

8.2.2. **Trabajadores con más de veinte años de antigüedad.**

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

A efectos del cálculo de la pensión, se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los sesenta años de edad. Estas pensiones se regirán por las normas establecidas en el punto anterior.

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

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

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

d) Siendo la finalidad de la pensión establecida atender a las personas cuyas necesidades estaban cubiertas por el trabajador en vida, serán éstos los beneficiarios de aquélla en el caso de que falten las viudas o hijos a que la normativa anterior se refiere.

ANEXO X

Préstamos para la adquisición de viviendas

Condiciones para solicitario

Podrán solicitar préstamos para adquisición de viviendas todos aquellos trabajadores que cumplan las siguientes condiciones:

1.º Tener la condición de fijo y una antigüedad mínima de cinco años al servicio de la Empresa. Excepcionalmente podrán solicitarlo los productores solteros que tengan sólo dos años de antigüedad, cuando el motivo de la solicitud sea el de contraer matrimonio.

2.º Rellenar un impreso de solicitud al que acompañará copia del plano del piso que desea adquirir y un documento expedido por el vendedor del piso en el que se indiquen las condiciones de la vivienda (superficie, emplazamiento, número de habitaciones y servicios de que dispone), así como las condiciones de pago y la Entidad bancaria que garantiza las cantidades entregadas a cuenta.

3.º Siempre que sea posible, el empleado tratará de conseguir las ayudas establecidas por el Mutualismo Laboral y las Entidades de Ahorro.

4.º Comprometerse a la formalización de una póliza de seguro sobre las cantidades que pueda recibir de la Empresa.

Normas de la concesión

La Empresa, a través del Comité Intercentro o en su defecto la Comisión Paritaria, estudiará las solicitudes recibidas y las resolverá.

En caso de resolución favorable, fijará las condiciones de concesión y de reembolso.

Los plazos y las cifras de reembolso estarán en función de las disponibilidades del fondo destinado a este fin y en ningún caso estos plazos serán inferiores a seis años.

17799

RESOLUCION de 16 de junio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Sandoz, S. A. E.», y sus trabajadores.

Visto el acuerdo de revisión salarial suscrito con fecha 12 de febrero de 1981 entre las representaciones de la Empresa «Sandoz, S. A. E.», y de los trabajadores, en cumplimiento y desarrollo de lo estipulado en el Convenio Colectivo interprovincial de «Sandoz S. A. E.», para 1981;

Resultando que el mencionado Convenio fue homologado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 22 de mayo de 1980, al amparo de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y en su artículo 3.º, se dispone que «el Convenio tendrá una duración hasta de 31 de diciembre de 1981, excepto para los criterios salariales del artículo 29 (más antigüedad, pluses y ayudas sociales), que tendrán vigencia de un año, negociándose de nuevo con efecto de 1 de enero de 1981», y en su artículo 30, el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística para el año 1980 supera el 16 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión del salario «Sandoz» en el exceso del índice citado, que se abonará calculado sobre salarios «Sandoz» vigentes en 31 de diciembre de 1979;

Considerando que la competencia para este trámite viene otorgada a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 31/1973, de 19 de diciembre, en relación con la disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores;

Considerando que por tratarse de revisión estipulada en Convenio vigente a los demás efectos y tramitado conforme a la legislación anterior, ya citada, procede se rija la misma tramitación para el presente acuerdo de revisión.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Homologar la revisión salarial acordada con fecha 12 de febrero de 1981, por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo interprofesional de «Sandoz, S. A. E.», para 1981.

Segundo.—Ordenar su inscripción en el Registro Especial de Convenios de esta Dirección General; disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y remitir un ejemplar para su depósito en el Instituto de Meditación, Arbitraje y Conciliación.

Notifíquese esta Resolución a los representantes de la Empresa «Sandoz, S. A. E.», y de los trabajadores, haciéndoles saber que contra la misma no cabe recurso alguno por vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria, conforme al artículo 14 de la Ley 38 de 19 de diciembre citada.

Madrid, 16 de junio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albarcedo.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SANDOZ, S. A.», Y SUS TRABAJADORES

Art. 21. *Complemento por antigüedad.*—El párrafo 1 se sustituye por el siguiente:

1. En sustitución del complemento establecido en la Ordenanza se abonará a todo el personal, sin distinción de categorías, la cantidad de 8.800 pesetas anuales por cada trienio de antigüedad en la Empresa, tanto para los vencidos como para los que venzan durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 29. *Incrementos salariales.*—Se da nueva redacción a todo el artículo:

Con efectos de 1 de enero de 1981 el salario Sandoz de cada trabajador se incrementa en un 14 por 100 anual para 1981, si dicho salario Sandoz es igual o inferior a 1.000.000 de pesetas anuales en 31 de diciembre de 1980; y en el 13,5 por 100 si el salario Sandoz es superior a 1.000.000 de pesetas anuales.

A los salarios Sandoz comprendidos entre 1.000.000 y 1.037.000 pesetas el aumento será de 140.000 pesetas anuales.

A los trabajadores comprendidos en el «nivel especial» de la tabla del anexo III del Convenio, además del aumento general del 14 por 100 se les abonará 21.000 pesetas anuales en 1981.

Para los salarios Sandoz superiores a 2.500.000 pesetas anuales, el aumento del Convenio se establece en 13,5 por 100 sobre 2.500.000 pesetas.

En los salarios Sandoz superiores a 1.300.000 pesetas, la Dirección podrá reducir el aumento que se concede del 13,5 por 100 en aquellos casos de evidente desfase entre la función que realiza el trabajador y el sueldo que tiene asignado, a criterio de la Dirección, respetando siempre el aumento mínimo que se garantiza en el párrafo siguiente:

A quien aplicando los aumentos que se han expuesto en los párrafos anteriores de este artículo, incluso las 21.000 pesetas del nivel especial, no llegue a tener un aumento mínimo de 110.000 pesetas anuales sobre su salario Sandoz vigente en 31 de diciembre de 1980, se garantiza dicho aumento mínimo de 110.000 pesetas.

A los trabajadores que tengan concedida la jornada reducida se les continuará aplicando la reducción en el sueldo que corresponda, incluso en el mínimo garantizado de 110.000 pesetas.

Art. 30. *Revisión salarial.*—Si en 31 de diciembre de 1981 el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística para el año 1981 supera el 15 por 100, se efectuará una revisión del salario Sandoz en el exceso sobre el índice citado que se abonará calculado sobre los salarios Sandoz vigentes en 31 de diciembre de 1980.

Art. 33. *Ayuda para estudios.*—Los párrafos 2 y 3 quedan redactados como sigue:

2. Es condición indispensable para acceder a la ayuda que el trabajador tenga asignado en 1 de enero de 1981 un salario Sandoz más antigüedad que no sea superior a 1.057.920 pesetas anuales.

Este tope se establece en 1.520.900 pesetas para los trabajadores que tengan la condición de titular de familia numerosa.

3. El importe de la ayuda será de 11.600 pesetas anuales por cada hijo que dé derecho a la misma y devengables en 10 mensualidades iguales de 1.160 pesetas durante los meses de enero a junio y de septiembre a diciembre.

Art. 34. *Ayuda para guarderías.*—Los párrafos 3 y 4 quedan redactados así:

3. Es condición indispensable para acceder a la ayuda que los trabajadores tengan asignado, en 1 de enero de 1981, un salario Sandoz más antigüedad que no sobrepase las 871.000 pesetas.

4. El importe de la ayuda será de 2.900 pesetas mensuales por cada hijo que dé derecho a la misma durante los doce meses del año, debiendo acreditar documentalmente los beneficiarios la asistencia de sus hijos a una guardería o jardín de infancia.

Art. 36. *Premio por matrimonio.*—El párrafo 2 queda redactado como sigue:

2. Su importe será de 11.640 pesetas abonables por trabajador.

Art. 37. *Premio por natalidad.*—El párrafo 2 queda redactado como sigue:

2. Su importe será de 7.900 pesetas por el nacimiento de cada hijo.

Art. 38. *Servicio militar.*—El párrafo 1 queda redactado como sigue:

1. Al trabajador que se halle prestando el Servicio Militar ordinario y esta situación le impida trabajar, se le abonará men-