

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

11517

RESOLUCION de 25 de marzo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Cristalería Española, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Cristalería Española, S. A.», que fue remitido a esta Dirección General, y suscrito por la representación de la Empresa y de sus trabajadores el día 10 de marzo, a cuyo texto se unían los documentos especificados en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/80, 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.

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 25 de marzo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Representante legal de la Empresa y los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Cristalería Española, S. A.».

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE «CRISTALERIA ESPAÑOLA, S. A.

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCION I. OBJETO

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

SECCION II. AMBITOS DE APLICACION

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

Art. 3.º Las normas de este Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los Centros de trabajo que «Cristalería Española, S. A.», tiene instalados en España, excepto el de Alcalá de Henares (Fábrica de Vidrio Textil) que se rige por su propio Convenio Colectivo.

Art. 4.º Ambito temporal.—El presente Convenio tendrá una duración de un año, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el 1 de enero de 1982 y finalizando el 31 de diciembre de 1982.

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

SECCION III. COMPENSACION, ABSORCION Y VINCULACION A LA TOTALIDAD

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

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

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

SECCION IV. COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION DEL CONVENIO

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

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

Art. 10. Composición.—La Comisión Paritaria establecida en el artículo anterior estará compuesta como máximo por 12 miembros por cada una de las partes firmantes del Convenio y por un Presidente, que actuará con voz, pero sin voto.

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

Árbol, dos.
Aviles, tres.
Azuqueca, uno.
Alcalá, uno.
Renedo, dos.
Madrid, dos.
Hortaleza, uno.

Art. 11. Reuniones.—Esta Comisión se reunirá cuando lo solicite una de las partes, con un preaviso mínimo de siete días, incluyendo el orden del día a tratar en la reunión, que deberá ser lo más explícito posible.

Art. 12. Acuerdos.—Los acuerdos que se adopten por esta Comisión tendrán carácter vinculante para ambas partes. De las reuniones se levantará acta.

CAPITULO II

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

SECCION 1.ª ORGANIZACION DEL TRABAJO

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

Art. 14. Definiciones.

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

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

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

Art. 15. Cambio de Departamento y de Centro de trabajo.

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

Los representantes de los trabajadores participarán cuando reclamaciones individuales del personal afectado, elevarán a la Dirección aquellos casos en los que, a su juicio, exista arbitrariedad, para estudiar conjuntamente los problemas que hayan podido producirse y buscar soluciones que eviten su repetición.

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

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

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

Tales cambios seguirán las siguientes normas:

a) Caso de cese definitivo de la actividad (amortización de puesto): Los representantes de los trabajadores serán notificados previamente del alcance de la medida, las razones que la impulsan y el personal afectado. El personal afectado será acoplado a otros puestos acordes con su capacidad profesional, siempre que ello no suponga promoción. Cuando en esta situación se encuentren varios trabajadores, se procederá a la selección del candidato más adecuado mediante la aplicación de las pruebas solicitadas por el perfil del puesto (ficha de formación y exigencias factoriales), de acuerdo con lo previsto en los artículos 24 y siguientes (Tribunales). De no ser superadas las pruebas por ninguno de los candidatos, la Dirección estudiará

con los representantes de los trabajadores del establecimiento de un programa de preparación y formación para el puesto de trabajo requerido, de alguno de los candidatos.

b) Caso de cese temporal de actividad: El personal afectado será acoplado a otros puestos que puedan requerir su actividad. Desaparecidas las causas que motivaron este acoplamiento, el trabajador volverá a ocupar su anterior puesto de trabajo.

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

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

SECCION II. CALIFICACION Y CLASIFICACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

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

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

Determinada por la Dirección y definida, a través de sus correspondientes Servicios de Organización, la estructura orgánica de la Empresa, la distribución funcional de los puestos de trabajo y las exigencias requeridas en el desempeño de los mismos, corresponde a las Comisiones de Valoración (cuya composición y funciones se determinan más adelante) ratificar el estudio para la calificación de los puestos y determinación del escalón que les corresponde.

Cuando se realice la valoración y se notifique el resultado a los interesados, se entenderá que éstos aceptan tal valoración si, transcurrido un plazo de quince días, no se manifiesta opinión razonada y por escrito en contrario.

Las reclamaciones recibidas en este sentido serán estudiadas por la Comisión de Valoración del Centro. Si de dicho estudio la Comisión entendiera que procede variar la calificación inicial, deberá someterlo a la ratificación de la Comisión Central de Valoración, antes de informar al interesado; si, por el contrario, entendiera que la reclamación no procede, se informará al interesado.

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

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

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

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

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

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

Cuando la Dirección estime que el puesto puede definirse con carácter estable, se procederá a la calificación definitiva por las Comisiones de Valoración.

Art. 17. Comisiones de Valoración.

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

Estarán constituidas en cada Centro por:

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

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

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

2. Comisión Central de Valoración: Sus misiones serán las siguientes:

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

Estará constituida por:

Cuatro representantes de la Dirección de la Sociedad, Cuatro representantes de los trabajadores (uno por cada una de las ramas: Manual Vidrio, Manual Fibras, Técnica y Administrativa-Comercial).

La Comisión Central de Valoración se reunirá dentro de los diez últimos días de cada trimestre natural.

Los resultados y decisiones de esta Comisión que se adopten por mayoría serán notificados a la Dirección de los Centros para su aplicación y efectos oportunos.

En el supuesto de que no se obtenga una decisión por mayoría, en tanto persista esta situación, se aplicará a los interesados o reclamantes el valor del escalón mínimo de los puestos en desacuerdo.

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

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

Art. 18. Escalones de valoración.—De conformidad con los resultados obtenidos por aplicación del método de valoración de puestos, quedan clasificados los puestos de trabajo de la Empresa dentro de una serie de 16 escalones de valoración, que se designarán alfabéticamente de la A a la P, respectivamente.

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

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

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

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

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

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

CAPITULO III

Ingresos - Promoción

SECCION I. INGRESOS

Art. 20. Condiciones de ingreso.—Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir de forma definitiva puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, la Dirección del Centro informará a los representantes del personal del número de puestos a cubrir y sus características, para que éstos puedan exponer sus sugerencias, rigiéndose la contratación del personal en todo momento, por las normas legales en vigor.

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

SECCION II PROMOCION

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

- Por existir variación de las funciones propias del puesto de trabajo en forma tal que modifiquen la calificación previamente asignada.
- Por cobertura de vacantes que puedan proceder de nuevos puestos o de la baja del titular de alguno de los existentes que deba ser cubierto por un nuevo titular.

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

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

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

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

Art. 23. Provisión de vacantes.—Cuando la Dirección estime necesario cubrir una vacante o puesto de nueva creación, el procedimiento a seguir será:

- Existiendo excedentes estructurales de igual o superior escalón, se agotarán las posibilidades de cubrir el puesto con este personal, de acuerdo con lo previsto en el artículo 15.
- De no cubrirse el puesto por lo establecido en el punto 1, se establecerán las condiciones a las que se ajustará la convocatoria, de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

La convocatoria deberá incluir:

- Denominación del puesto de trabajo y su perfil de acuerdo con la valoración.
- Escalón del puesto de trabajo.
- Departamento o Servicio.
- Formación básica mínima exigible para su acceso.
- Programa de materias, de acuerdo con las características de la ficha de formación del puesto, desglosado en:

- Formación básica: Teoría.
- Formación específica: Teoría-práctica.

- Aptitudes físico-psíquicas requeridas para el puesto.
- Plazos, lugar, fecha, hora y composición del Tribunal.
- Condiciones de traslado, cuando pueda ser cubierta por personal de otro Centro de los incluidos en este Convenio.

Los aspirantes deberán tener una antigüedad mínima de un año en su escalón de origen y no estar en período de consolidación de otro puesto.

En ningún caso, el plazo de tiempo que ha de mediar entre la convocatoria y la realización de las pruebas deberá ser inferior a veinte días naturales. Para facilitar la formación de las personas que deseen acceder a las mismas, dispondrán de los manuales didácticos correspondientes.

El orden de publicación de las convocatorias será:

- En primer lugar se publicará la convocatoria en el Centro donde exista la vacante.
- En el caso de no ser cubierta la vacante por el personal del Centro, la convocatoria podrá extenderse a los restantes Centros de la Sociedad incluidos en este Convenio. Si tampoco así se cubriera la vacante, la Dirección del Centro determinará si procede cubrir la misma con personal ajeno a la Sociedad.

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

Art. 24. Tribunales calificadoros.—El Tribunal calificador estará compuesto por cuatro miembros. Dos serán elegidos por los representantes del personal del Centro de entre ellos; uno al menos, de ser posible, tendrá un escalón igual o superior al del puesto a cubrir. Los otros dos serán nombrados por la Dirección del Centro.

El Tribunal estará asesorado por un Técnico de Formación, que actuará de Secretario del Tribunal, con voz pero sin voto.

Art. 25. Determinación de las pruebas.—El Tribunal determinará las pruebas de acuerdo con las condiciones establecidas en la convocatoria y definirá la puntuación mínima exigida para cada prueba. Esta determinación la realizará el Tribunal el mismo día del examen y con la antelación necesaria.

Las pruebas, de acuerdo con lo establecido en la convocatoria, consistirán en:

- Exámenes psicotécnicos.
- Examen teórico formación básica.
- Examen teórico formación específica.
- Exámenes prácticos.
- Pruebas médicas de aptitud para el puesto.

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

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

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

Por cada año de antigüedad en la Empresa: 0,15 puntos.

Los puntos que el Tribunal haya asignado, antes de la celebración de las pruebas, atendiendo:

- Las posibles realizaciones de los candidatos en cuanto a ideas o puesta en práctica de mejoras de seguridad, organización del trabajo, mejoras de productividad, etc., que consten en su expediente personal.
- Los cursos de perfeccionamiento profesional a que hayan asistido estos candidatos, siempre que tales cursos tengan relación con el puesto a cubrir.

Aquellos candidatos que hayan realizado con aprovechamiento (acreditado con el correspondiente diploma o título oficial) los cursos de formación básica para los puestos de trabajo, no realizarán la prueba de formación básica, siendo la puntuación la que figura en su diploma.

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

Estos períodos de adaptación y formación no tendrán la consideración de trabajos de superior calificación, aun cuando al titular se le abonará la retribución correspondiente al escalón del puesto que trata de consolidar.

El personal de nuevo ingreso se regirá por las condiciones establecidas en su contrato de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Las mujeres de la limpieza continuarán regíandose por las normas específicas que se les vengán aplicando.

CAPITULO IV

Condiciones de trabajo

SECCION I. JORNADA-HORARIOS

Art. 31. Jornada de trabajo.—La jornada de trabajo para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de mil ochocientos veinticuatro horas anuales de trabajo efectivo. Las horas de trabajo efectivo se entienden de presencia y actividad en el puesto de trabajo, provistos de las prendas de seguridad, sin que las líneas de producción sean paradas para efectuar los cambios de turno. No serán computadas como de trabajo efectivo los períodos de vacaciones.

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

Para el personal que trabaje a turno total o especial se establecerá cada año el calendario, tomando como base los calendarios tipo que se adjuntan como anexos V, VI y VI, y teniendo en cuenta las peculiaridades del Centro y la marcha prevista de las instalaciones.

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

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

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

1. Personal que no trabaje a turnos:

a) La duración mínima de cada jornada de trabajo diaria, de lunes a viernes, será de siete horas, y la máxima de ocho y media horas, salvo en los Centros que tengan horario flexible.

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

Se acepta el principio de fijación de jornada continuada condicionado a:

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

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

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

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

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

2. Personal que trabaje a turno:

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

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

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

1.a) Personal que sólo descansa hasta quince minutos, percibirá la cantidad de 150 pesetas por día trabajado.

2.a) Personal que no descansa los treinta minutos, percibirá la cantidad de 210 pesetas por día trabajado.

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

d) El personal que trabaje a turno total o especial estará obligado a trabajar los días que le corresponda por su calendario de turnos.

Cuando un trabajador a jornada normal pase temporalmente a sustituir a otro trabajador a turno, o viceversa, se regularizará la diferencia de horas de trabajo que puedan producirse.

SECCION II. VACACIONES

Artículo 33. Duración.—El período de vacaciones anuales para todo el personal será de veintitrés días laborables.

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

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

En aquellos Departamentos o Sectores del Centro que cesen en su actividad durante los períodos normales de disfrute de vacaciones, el personal de los mismos estará obligado a disfrutar sus vacaciones, pudiendo reservarse un máximo de tres días para ser tomadas a conveniencia de los interesados, dentro de la normativa general.

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

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

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

La Dirección de cada Centro, a propuesta del Comité de trabajadores, concederá dos días complementarios de vacaciones al personal que durante el año cumpla sesenta y un años de edad, tres días a los que cumplan sesenta y dos y cinco días a los que cumplan sesenta y tres, sesenta y cuatro o sesenta y cinco. Estos días complementarios deberán disfrutarse entre los meses de enero-abril y octubre-diciembre.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 35. Retribución en vacaciones.—Ambas representaciones adoptan el acuerdo de que la remuneración a percibir por el trabajador durante el período de disfrute de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviese en activo, con exclusión de los complementos de puesto de trabajo (nocturno, turno, domingos y festivos, factores de indemnización, etc.), según se indica en el último párrafo de este artículo, y de las horas extraordinarias, por lo que la retribución en vacaciones estará integrada por los conceptos:

Salario convenio.

Antigüedad.

Prima global de producción, correspondiente al período de vacaciones, es decir, la que se pague en el Centro durante el tiempo en que el perceptor disfrute su descanso anual.

Plus personal o aumento voluntario, si el trabajador lo tuviese concedido.

Complemento de origen.

Complemento de unificación.

La Comisión Deliberadora queda informada de que al establecer el cómputo específico de los conceptos retributivos a percibir durante las vacaciones, ya se ha tenido en cuenta lo previsto en el párrafo octavo del artículo 95 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, puesto que en el cálculo de los complementos citados en el párrafo primero se han incluido ya las partes proporcionales que a vacaciones correspondan.

CAPITULO V

Remuneraciones

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

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

Art. 37. Salario convenio.—Los importes para cada uno de los escalones retributivos son los que figuran en la tabla de salarios mínimos garantizados (anexo I).

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

Las fechas para el cómputo de la antigüedad serán las de ingreso en la Empresa o aquélla en la que se hayan cumplido los dieciocho años, en el caso de los aspirantes; para los aprendices, terminado el aprendizaje, se retrotraerá el cómputo a los dieciocho años. El cambio de escala de la antigüedad seguirá efectuándose como hasta ahora, el 1 de enero y el 1 de julio para los ingresados en los trimestres anterior y posterior a estas fechas.

Art. 39. Complementos personales.

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

2. Complemento de unificación.—Teniendo este complemento carácter de «personal», se mantendrá desde la vigencia de este Convenio en las cantidades que cada uno tuviera el 31 de

diciembre de 1981, incrementadas en un 5 por 100, a partir del 1 de enero de 1982.

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

3. Complemento personal de origen.—El personal que tenga reconocido este complemento lo seguirá percibiendo, incrementado en un 5 por 100 a partir del 1 de enero de 1982.

4. Complemento personal anual.—El personal incluido en el presente Convenio percibirá un complemento personal anual cuya cuantía mínima será, para el año 1982, de 23.000 pesetas brutas/año, con arreglo a la siguiente normativa:

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

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

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

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

1. Complemento de trabajo nocturno.—Se entiende por trabajo nocturno el realizado entre las veintidós horas y las seis horas, cuando corresponda efectuarlo por la rotación natural del turno.

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

Escalones A al P, 39 pesetas/hora.

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

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

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

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

Escalones A al P, 17 pesetas/hora.

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

Escalones A al P, 9,30 pesetas/hora.

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

Escalones A al P, 9,30 pesetas/hora.

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

Escalones A al P, 5 pesetas/hora.

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

Escalones A al P, 5 pesetas/hora.

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

Escalones A al P, 5 pesetas/hora.

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

ninguno de los conceptos indicados y ya tenido en cuenta en el cómputo de los complementos citados.

3. Complemento de trabajo en domingos o festivos.—Las percepciones que corresponden a los trabajadores que prestan trabajo en domingo o festivos son las siguientes:

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

- Escalón A, 95 pesetas/hora.
- Escalones B, C y D, 100 pesetas/hora.
- Escalones E, F y G, 105 pesetas/hora.
- Escalones H, I y J, 120 pesetas/hora.
- Escalones K, L y M, 140 pesetas/hora.
- Escalones N, O y P, 145 pesetas/hora.

b) Para el cómputo de festivos se tendrá en cuenta el número total de fiestas establecidas en el calendario oficial de la provincia de los respectivos Centros de trabajo incluidos en este Convenio.

Art. 41. Factores de indemnización.—Para determinar las condiciones ambientales del trabajo en que se desarrolla cada puesto, es decir, para medir el ruido, temperatura, polvo, humos, gases, etc. se ha confeccionado un método de valoración ambiental, que figuró como anexo al Convenio de 1978, cuya tabla de ponderación actualizada figura como anexo IV a este Convenio, sustituyendo a la anterior.

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

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

- Grado 1, 5,20 pesetas/hora.
- Grado 2, 7,50 pesetas/hora.
- Grado 3, 11,80 pesetas/hora.
- Grado 4, 16,00 pesetas/hora.

Si por algún motivo las condiciones del puesto de trabajo variasen, se realizarán las oportunas mediciones para determinar su nueva valoración.

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

Art. 42. Prima global de producción.—Se mantiene la prima global de producción que no tiene carácter de incentivo individual ni está en relación con el esfuerzo de cada uno de los perceptores, por lo que no le son de aplicación las condiciones específicas de esta clase de percepciones o primas de incentivo, tareas o destajos.

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

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

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

$$2.954 \cdot K - 329$$

Cuando el valor de K sea menor de 0,89 por causas imputables a los trabajadores, el valor/punto/mes será de 750 pesetas, si fuera por causas no imputables a los trabajadores el valor punto/mes será de 2.300 pesetas.

Cuando el valor de K sea superior a 1,25, el valor punto mes será de 3.400 pesetas.

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

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

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

- Escalones A al F, 2,00 puntos.
- Escalones G al J, 2,50 puntos.
- Escalones K al P, 3,50 puntos.

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

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

Art. 43. Asistencia al trabajo.—Ambas representaciones son conscientes de la necesidad de reducir, en la medida de lo posible, las ausencias al trabajo.

Se establece un «bono de economato» a razón de 130 pesetas por día de asistencia al trabajo, que se abonará mensualmente, incluyéndose en el boletín de nómina con este concepto.

Art. 44. Retribuciones de vencimiento periódico superior al mes.—Con independencia del C.P.A., ya recogido en otro artículo, se percibirán las siguientes gratificaciones:

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

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

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

- Escalones A, B, 9.750 pesetas.
- Escalones C, D, E, F, 10.500 pesetas.
- Escalones G, H, 11.300 pesetas.
- Escalones I, J, K, L, M, 12.200 pesetas.
- Escalones N, O, P, 13.000 pesetas.

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

Art. 45. Horas extraordinarias.—Los valores de las horas extraordinarias serán los que figuran a continuación:

Escalones	Jornada diurna	Domingos, festivos o nocturnos
A	338	390
B, C y D	363	419
E, F y G	390	452
H, I y J	412	483
K, L y M	515	581
N, O y P	613	735

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

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

1. Realización de las exigidas para reparar siniestros, daños extraordinarios o grandes reparaciones.
2. Las necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencia imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, o mantenimiento, de conformidad con lo dispuesto en el Rea. Decreto 1858/1981, y disposiciones complementarias sobre cotización, o las que puedan promulgarse en relación con este tema.

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

CAPITULO VI

De la participación, formación, información y representación

Art. 46. Se mantienen las Comisiones Centrales de Estudio siguientes:

- a) Mejora de las condiciones de trabajo:
Ambiente laboral: Relaciones interpersonales.
- b) Productividad y ergonomía:
Nuevos sistemas de organización del trabajo:
- c) Información:
Estudio y mejora de la comunicación e información en la Empresa.

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

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

Art. 47. Información.—Ambas representaciones están de acuerdo en la necesidad de implantar en la Empresa sistemas dinámicos de información y comunicación como medio de llegar a una mayor participación.

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

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

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

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

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

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

Recibirán mensualmente las estadísticas sobre el índice de absentismo, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de plantilla (altas y bajas) y horas extras.

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

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

Art. 48. Ambas representaciones consideran totalmente necesaria la formación y el perfeccionamiento profesional de todo el personal de la Empresa, y por ello acuerdan:

1. Los gastos de formación y perfeccionamiento del personal (profesorado, material, viajes, estancias), originados por las acciones surgidas de las exigencias de los puestos de trabajo o de los planes de la Empresa, serán financiados por la misma, con cargo a sus presupuestos de formación.

2. Las acciones de formación que se basen en peticiones del personal y que se consideren de interés para la Empresa, quedan reguladas por las normas de ayudas de estudios del personal fijo.

3. Para contribuir al propio perfeccionamiento, el personal que asista a cursos externos, fuera de sus horas de trabajo, promovidos por la Empresa, aportará el 50 por 100 de este tiempo, percibiendo el otro 50 por 100 a razón de 400 pesetas hora.

4. Las acciones de formación basadas en las distintas metodologías de enseñanza a distancia, no tendrán ningún tipo de compensación, y estará abierta a todo el personal.

5. Los cursos del plan de formación básica se registrarán por su normativa particular.

La Dirección informará a los representantes del personal de los planes de formación en el primer trimestre de cada año.

Se continuarán las acciones de formación de los representantes del personal en los campos: seguridad e higiene, formación en la Empresa, métodos de valoración de puestos y ambiental, información y comunicación, etc.

Art. 49. Representación de los trabajadores.

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

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

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

Si existiera pacto de acumulación, se estará en cuanto al exceso de horas a los términos del mismo.

2. Delegados sindicales.—En aquellos Centros de trabajo cuya plantilla exceda de 250 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

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

El Delegado sindical deberá de ser trabajador en activo de los respectivos Centros, y designando de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato o quien representa. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Las funciones de los Delegados sindicales son:

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

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

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

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

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

Se facilitarán locales, cuando sea posible, a las Secciones Sindicales que tengan Delegado reconocido.

Serán asimismo, informados y oídos por la Empresa:

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Cuota sindical.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, los Centros descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

Art. 50. Comité Intercentros.—Se establece un Comité Intercentros cuya función será la negociación y cooperación en el estudio y resolución de los problemas que se susciten en el seno de los Centros que afecten a la totalidad o mayoría de los mismos. Nombrará los miembros representantes de los trabajadores en las diversas Comisiones Centrales (Valoración, Formación, Préstamos de vivienda, etc.) y conocerá y ratificará la actuación de las mismas.

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

La distribución se ajustará a la siguiente escala:

- Centros de 50 a 300 trabajadores fijos, un miembro.
- Centros de 301 a 600 trabajadores fijos, dos miembros.
- Centros de 601 a 900 trabajadores fijos, tres miembros.
- Centros de 901 a 1.200 trabajadores fijos, cuatro miembros.
- Centros de más de 1.200 trabajadores fijos, cinco miembros.

Serán elegidos por los distintos Comités de Empresa de Cada Centro, de entre sus miembros.

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

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

Coincidiendo con sus reuniones bimensuales, la Dirección celebrará un máximo de tres reuniones a petición del Comité y concluidas éstas, por un máximo de un día cada una, que será a cargo de la Empresa.

Art. 51. Derechos de reunión.—Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Se podrán celebrar asambleas fuera de las horas de trabajo con preaviso de veinticuatro horas.

CAPITULO VII

Previsión y ventajas sociales

Art. 52. Incapacidad laboral transitoria.—Cuando un trabajador, fijo en plantilla, sea dado de baja como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, por la Seguridad Social, y previa confirmación de esta baja por el Médico de Empresa, se concederá un complemento de acuerdo con las siguientes normas:

1. A partir del tercer día de la baja hasta el vigésimo inclusive, el complemento será de un importe tal, que sumado a la prestación económica que perciba de la Seguridad Social, por la situación de incapacidad laboral transitoria, garantice que el trabajador enfermo perciba el 85 por 100 de los siguientes conceptos: Salario convenio, antigüedad, plus personal, complemento personal de origen y complemento de unificación, en su caso.

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

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

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

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

Complemento especial (enfermedad común y accidente no laboral). Este complemento se percibirá a partir del tercer día y hasta el vigésimo inclusive, con arreglo a las siguientes cuantías y normas:

- Hasta el 3 por 100 de absentismo, 330 pesetas/día.
- Del 3 por 100 al 3,5 por 100 de absentismo, 220 pesetas/día.
- Del 3,5 por 100 al 4 por 100 de absentismo, 110 pesetas/día.
- Más del 4 por 100 de absentismo, 0 pesetas/día.

Los índices de absentismo (enfermedad común y accidente no laboral) serán los de cada Centro referenciados a los cuatro trimestres anteriores a la fecha del devengo, es decir, para el primer trimestre de 1982, se tomará el índice del año 1981, para el segundo trimestre se tomará desde el 1 de abril de 1981 hasta el 31 de marzo de 1982, y así sucesivamente.

Art. 53. Invalidez provisional.—Una vez agotado el plazo concedido por incapacidad laboral transitoria, la Empresa abonará un complemento que, sumado a la indemnización que conceda la Seguridad Social, garantice al trabajador en tal situación la percepción del 90 por 100 del salario de cotización. Este complemento se abonará durante el período en que la Seguridad Social abone la invalidez provisional.

Art. 54. Premios de nupcialidad y natalidad:

A) Premio de nupcialidad.—Se concederá un premio de nupcialidad por importe de 22.000 pesetas, que se registrará por las siguientes normas:

- Ostentar la condición de fijo en plantilla.
- Un año de antigüedad en la fecha del matrimonio.

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

B) Premio de natalidad.—Se concederá un premio de natalidad de 14.250 pesetas, por cada hijo nacido, siempre que se ostente la condición de fijo en plantilla, y como mínimo con un año de antigüedad.

Cuando ambos padres trabajen en «Cristalería Española, Sociedad Anónima», el premio lo percibirá uno sólo.

Art. 55. Becas.—El personal incluido en el Convenio, que reúna las condiciones que a continuación se detallan, podrá solicitar becas para ayuda de estudios de sus hijos, en la forma y condiciones que se determinan.

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

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

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

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

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

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

Nivel educativo. Ley General 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	Enseñanza Superior.
Curso Orientación Universitaria. Formación Profesional Segundo Grado.	D	Segunda Enseñanza Pre-universitaria.
Primer Ciclo Educación Universitaria. Formación Profesional Tercer Grado.	E	Enseñanza Superior Grado Medio.
Segundo Ciclo Educación Universitaria. Tercer Ciclo Educación Universitaria.	F	Enseñanza Superior.

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

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

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

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

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

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

3. Condiciones para solicitar becas:

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

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

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

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

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

3.5. Las solicitudes que hubieran obtenido beca en un curso anterior no tendrán derecho a una nueva beca, hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que se obtuvo la beca precedente, excepto si el curso que se repite es el 8.º para obtener el título de EGB.

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

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

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

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

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

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

4. Presentación de la solicitud:

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

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

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

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

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

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

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

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

5.1. La beca-base de acuerdo con la clasificación de estudios señalados en el apartado segundo de este artículo será la siguiente:

Nivel de estudios	Importe beca-base — Pesetas	Nivel de estudios	Importe beca-base — Pesetas
A	6.000	D	13.650
B	6.000	E	20.800
C	8.250	F	28.500

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

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

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

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

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

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

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

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

Núm. de hijos	Grupo A	Grupo B
	Porcentaje	Porcentaje
2	15	10
3	30	20
4	45	30
5 ó más	60	40

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

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

b) En los estudios correspondientes al grupo «C» y grupos superiores, siempre que la evaluación global no sea la de insuficiente, la beca-base se incrementará de acuerdo con las normas siguientes:

Por cada notable en asignatura fundamental: 1 por 100 sobre beca-base.

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

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

El tope máximo de incremento de la beca-base por rendimiento académico será el 100 por 100. Se eliminan los incrementos por este concepto, en el caso de haber suspendido dos asignaturas fundamentales.

5.4. Se incrementarán las ayudas por causa del lugar de residencia y los desplazamientos a que se viera sometido el alumno, con excepción de los que cursen estudios en Universidades Laborales. Para percibir este incremento será necesario que los estudios a realizar no se impartan en un Centro de la localidad de residencia familiar, o aunque se impartan, se pruebe la inexistencia de plazas de matrícula en la misma.

Las condiciones de este incremento son:

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

Beca-base correspondiente.

Incremento de la beca-base por número de hijos.

b) El porcentaje a aplicar será el siguiente:

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

— 50 por 100 si el alumno necesita comer fuera de su municipio, pero puede regresar a dormir al mismo, salvo que la Empresa pusiera a su disposición un medio de transporte, en cuyo caso dejará de percibir incremento alguno por causa de desplazamiento y residencia.

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

5.6. Veracidad de los datos declarados.—La inexactitud de los datos declarados, será sancionada con la pérdida de la beca de la Empresa en el año en que tal hecho se produzca, más el reintegro de las cantidades que pudieran haberse concedido.

Art. 56. Ayuda a deficientes.

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

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

Estas ayudas se concederán atendiendo a la siguiente distribución:

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

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de tres años en adelante: 55.200 pesetas por año.

2.ª Deficientes menos gravemente afectados, y que por consiguiente no perciben la asignación mensual de la Seguridad Social, pero sí necesitan de educación en Centro especializado. Cuantía de la ayuda de tres años en adelante: 68.400 pesetas por año.

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

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

5.ª Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a Centro de rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aun percibiendo la asignación mensual otorgada por la Seguridad Social, equivalente a 3.000 pesetas mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de tres años en adelante: 91.200 pesetas por año.

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

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

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

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

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

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

El complemento deberá cargarse al Fondo de Asignación Social».

Art. 57. Seguro de vida e invalidez.

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

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

El capital se abonará a los beneficiarios designados por el asegurado en caso de fallecimiento de éste, o al propio asegurado en caso de invalidez permanente absoluta, ajustándose a lo dispuesto en la Orden ministerial de 12 de agosto de 1981, «Boletín Oficial del Estado» de 5 de septiembre.

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

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

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

4.º Duración de las garantías:

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

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

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

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

Los capitales base correspondientes a cada escalón, son los siguientes:

Escalones	Capital — Pesetas
A (1)	584.000
B-C-D	660.000
E-F-G	727.000
H-I-J	761.000
K-L-M	882.000
N-O-P	1.014.000

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

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

- Para asegurados solteros o viudos sin hijos, 90 por 100.
- Para asegurados viudos o solteros con hijos menores de dieciocho años o mayores incapacitados, 120 por 100.
- Para asegurados casados, 120 por 100.
- Para cada hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado, se incrementará el capital base en 20 por 100.

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

Respecto a la cobertura del riesgo de invalidez permanente absoluta, los riesgos excluidos son los señalados en la Orden del Ministerio de Hacienda de 12 de agosto de 1981.

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

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

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

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

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

Art. 58. Jubilación.

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

2.º Edad de jubilación:

2.1. La Empresa podrá proponer a los trabajadores su jubilación al cumplir los sesenta años de edad, siempre que la Mutualidad acepte la jubilación y otorgue la prestación correspondiente, mediante la concesión de las ventajas detalladas en el presente texto, y éstos podrán aceptarla o no.

2.2. Los trabajadores que al cumplir los sesenta años de edad no tuvieran derecho a prestación económica de la Mutualidad, en el momento de que adquirieran este derecho, si pasaran a la situación de jubilado, se les aplicarán las mismas condiciones que en el supuesto anterior, con excepción de la indemnización especial de partida, que se verá afectada por los siguientes coeficientes:

- Sesenta y un años, 0,90.
- Sesenta y dos años, 0,65.
- Sesenta y tres años, 0,50.
- Sesenta y cuatro años, 0,40.
- Sesenta y cinco años, 0,00.

2.3. En todos los casos de este apartado, los trabajadores recibirán, salvo que les sea de aplicación el pacto firmado entre las representaciones de la Dirección y de los trabajadores, en febrero de 1982, lo siguiente:

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

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

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

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

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

Escalones	Importe — Pesetas
A	32.550
B C y D	38.015
E, F y G	40.845
H, I y J	46.200
K, L y M	51.060
N, O y P	61.110

Esta pensión será sometida al siguiente límite máximo:

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

De veinte a veinticuatro años de antigüedad, 75 por 100.
De veinticinco a veintinueve años de antigüedad, 77 por 100.
De treinta a treinta y cuatro años de antigüedad, 80 por 100.
De treinta y cinco a treinta y nueve años de antigüedad, 85 por 100.
De cuarenta o más años de antigüedad, 90 por 100.

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

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

5.º Otras condiciones:

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

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

c) Si no se jubilaran a los sesenta y cinco años, no tendrán derecho a las ventajas de jubilación previstas en este Convenio.

6.º Trabajador fallecido en situación de jubilado:

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

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, percibirán la pensión siguiente:

Un hijo menor de dieciocho años, 50 por 100.
Dos hijos menores de dieciocho años, 75 por 100.
Tres o más hijos menores de dieciocho años, 90 por 100.

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

d) Si la viuda contrajese nuevo matrimonio, dejaría automáticamente de percibir la pensión de la Empresa, si bien

los hijos del causante en quienes concurren las circunstancias de edad antes citadas, percibirán la parte de la pensión que les correspondería si su madre falleciese, conforme a lo estipulado en el párrafo c) anterior.

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

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

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

1. Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad:

a) En caso de fallecimiento en activo, se concederá a la viuda del trabajador una indemnización de una sola vez, igual al 2 por 100 de su retribución anual garantizada, según lo establecido en el apartado 3.º de este artículo, multiplicado por los años de servicio, incrementado en un 20 por 100 de la indemnización por cada hijo a su cargo menor de dieciocho años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60 por 100 de la indemnización.

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

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

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

2. Trabajadores con más de veinte años de antigüedad:

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 59. Pensionistas.—A todo el personal que tenga derecho a percibir pensiones de la Empresa sea de jubilación, invalidez, viudedad u orfandad, se le garantiza una percepción anual, que sumada la pensión de Empresa a la pensión que recibe de la Mutualidad no será inferior a 348.020 pesetas. Este importe les será aplicado con los coeficientes que se relacionan:

Jubilación o invalidez permanente absoluta, 100 por 100.
Viudedad y orfandad: De acuerdo con las normas del apartado 6.º del artículo anterior.

Art. 60. Ayuda de estudios para el personal.—El personal al servicio de la Empresa podrá disfrutar de ayudas de estudios, cumpliendo las siguientes normas:

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

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

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

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

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

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

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

3. Cuantía de las ayudas.

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

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

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

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

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

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

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

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

El importe de la ayuda por este concepto, será de 6.000 pesetas por año, como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3.º, en función del número de asignaturas aprobadas.

5 Aquellos estudios que no se cursen en Centros oficiales (Graduado Escolar, Idiomas, Marketing, etc.) la cuantía total de la ayuda por curso será de 16.000 pesetas como máximo.

Art. 61. Préstamos de vivienda.—Los anticipos para compra, construcción o reparación de viviendas, se regirá por las normas aprobadas por la Comisión Central de Anticipos de Vivienda, el 16 de noviembre de 1978.

La cantidad máxima a conceder por solicitud será:

- 850.000 pesetas para compra o construcción de vivienda.
- 450.000 pesetas para reparación o reforma de vivienda.

ANEXO I

Remuneraciones mínimas garantizadas anuales para 1982 para personal mayor de dieciocho años, sin antigüedad

(Siendo el coeficiente K en la P. G. P. igual a 1)

Escalón	Salario Convenio (Doce meses)	Gratificaciones reglamentarias (Dos meses)	Participación en beneficios	P. G. P. a 2.625 ptas/punto; catorce meses Siendo K = 1	Total remuneración a percibir
A	710.052	118.342	9.750	73.500	911.644
B	735.120	122.520	9.750	73.500	940.890
C	753.360	125.560	10.500	73.500	962.920
D	772.880	128.810	10.500	73.500	985.670
E	795.180	132.530	10.500	73.500	1.011.710
F	817.428	133.238	10.500	73.500	1.037.666
G	839.748	139.958	11.300	91.875	1.082.881
H	867.588	144.598	11.300	91.875	1.115.361
I	892.868	148.778	12.200	91.875	1.145.521
J	923.328	153.868	12.200	91.875	1.181.291
K	956.772	159.462	12.200	128.625	1.257.059
L	1.001.320	166.890	12.200	128.625	1.309.055
M	1.062.636	177.108	12.200	128.625	1.380.567
N	1.132.296	188.716	13.000	128.625	1.462.627
O	1.218.648	203.108	13.000	128.625	1.563.381
P	1.335.872	222.612	13.000	128.625	1.699.909

ANEXO II

Tabla de antigüedad (catorce meses)
(Vigente a partir del 1 de enero de 1982)

Años de servicio	Escalón A	Escalones B-C-D	Escalones E-F-G	Escalones H-I-J	Escalones K-L-M	Escalones N-O-P
0,5 a 1	1.820	2.030	2.114	2.408	2.912	3.418
1 a 2	3.598	3.962	4.214	4.802	5.782	6.762
2 a 3	5.614	6.622	7.000	7.994	9.576	11.214
3 a 4	7.812	9.240	9.772	11.144	13.356	15.722
4 a 5	11.144	13.216	13.944	15.876	19.110	22.414
5 a 6	12.726	15.078	15.876	18.116	21.742	25.620
6 a 7	14.294	16.926	17.808	20.342	24.458	28.714
7 a 8	15.848	18.774	19.754	22.568	27.104	31.892
8 a 9	17.402	20.622	21.700	24.780	29.750	35.000
9 a 10	18.956	22.470	23.660	28.714	32.480	38.150
10 a 11	20.510	24.318	25.606	29.232	35.126	41.272
11 a 12	22.078	26.166	27.538	31.458	37.800	44.436
12 a 13	23.646	28.014	29.484	33.684	40.432	47.558
13 a 14	25.214	29.876	31.430	35.896	43.134	50.708
14 a 15	26.751	31.724	33.390	38.094	45.786	53.802
15 a 16	28.448	33.572	35.322	40.362	48.468	56.968
16 a 17	30.198	35.434	37.268	42.574	51.170	60.088
17 a 18	31.962	37.268	39.214	44.814	53.788	63.266
18 a 19	33.782	39.102	41.160	47.026	56.476	66.402
19 a 20	35.504	40.961	43.106	49.236	59.136	69.524
20 a 21	37.310	42.812	45.038	51.464	61.824	72.674
21 a 22	39.088	44.674	47.026	53.704	64.470	75.796
22 a 23	40.880	46.522	48.958	55.888	67.144	78.932
23 a 24	42.630	48.356	50.876	58.114	69.832	82.068
24 a 25	44.394	50.204	52.836	60.326	72.492	85.246
25 a 26	45.038	52.052	54.754	62.566	75.152	89.340
26 a 27	45.766	53.914	56.658	64.778	77.812	91.490
27 a 28	47.068	55.776	58.772	67.018	80.514	94.612
28 a 29	48.594	57.610	60.592	69.930	83.146	97.748
29 a 30	50.148	59.472	62.552	71.470	85.834	100.940
30 a 31	51.688	61.292	64.498	73.654	88.508	104.048
31 a 32	53.256	63.154	66.430	75.838	91.182	107.198
32 a 33	54.810	65.016	68.944	78.120	93.842	110.320
33 a 34	56.364	66.850	70.322	80.332	96.502	113.456
34 a 35	57.932	68.712	72.268	82.530	99.176	118.608

ANEXO III

Cuadro de remuneraciones al 1 de enero de 1982

Categoría	Total anual Salario convenio (doce meses) + gratificaciones reglamentarias (dos meses)	Participación beneficios
Pinches:		
15-16 años	332.486	5.775
17-18 años	358.582	6.490
Aprendices (veinticuatro horas):		
Primero	187.194	3.465
Segundo	199.500	3.465
Tercero	215.138	3.960
Aspirantes	428.008	8.250

Nota.—Los aspirantes tendrán como coeficiente P. G. P.: Un punto.

ANEXO IV

Calificación de F. indemnizables
Asimilación puntos a F. indemnizables

Grado	Puntos	Observaciones
	42	Obtenidos en algunos de los factores: calor, ruido, contaminantes químicos, radiaciones.
4		En los casos en que los factores calor y contaminantes químicos alcanzan en un puesto la máxima exposición permitida para ocho horas.
	Más de 75	
3	De 40 a 74	
2	De 25 a 39	
1	De 16 a 24	
OR	Hasta 15	

ENERO															FEBRERO																																								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1 MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE															1 MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE																																								
2 MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE															2 MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE																																								
3 TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA															3 TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA																																								

MARZO															ABRIL																																										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1 TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA															1 TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA																																										
2 MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE															2 MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE																																										
3 TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA															3 TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA																																										

MAYO															JUNIO																																										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1 TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA															1 TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA																																										
2 MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE															2 MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE																																										
3 TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA															3 TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA																																										

JULIO															AGOSTO																																											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1 MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE															1 MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE																																											
2 MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE															2 MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE																																											
3 TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA															3 TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA																																											

SEPTIEMBRE															OCTUBRE																																											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1 TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA															1 TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA																																											
2 MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE															2 MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE																																											
3 MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE															3 MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE																																											

NOVIEMBRE															DICIEMBRE																																											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1 TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA															1 TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA																																											
2 TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA															2 TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA																																											
3 MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE															3 MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE MAÑANA TARDE																																											

(25) DOMINGO DESCANSO DIA 'A MAYORES'

CALENDARIO DE TRABAJO A TURNO ESPECIAL.
 2 Turnos de mañana y tarde incluidos sábados domingos y festivos
 AÑO 1982
 1.984 h. año
 ANEXO-VI

ACTA COMPLEMENTARIA

- Regularización igualación de jornada personal T. T.—Establecido el calendario laboral para el personal que preste sus servicios a turno total, se efectuará el cómputo de horas trabajadas hasta la fecha de implantación del nuevo calendario de turnos.
La diferencia de las horas trabajadas hasta esa fecha se compensarán:
a) En aquellos Centros que sea posible con descansos compensatorios.
b) En los Centros que no lo sea, se abonarán de acuerdo con el siguiente baremo:
- | Escalones | Pesetas/hora |
|----------------|--------------|
| A | 359 |
| B, C y D | 387 |
| E, F y G | 414 |
| H, I y J | 442 |
| K, L y M | 542 |
| N, O y P | 665 |
- P. G. P. abonada en los meses de enero y febrero.—Establecida la nueva fórmula de P. G. P. para 1982, se aplicará a partir del 1 de marzo.
Aquellos Centros que en el cómputo de los meses de enero y febrero, aplicando la nueva fórmula, se obtuvieran valores superiores a los ya percibidos, se les regularizará la diferencia; si por el contrario dichos valores fueran inferiores, se respetarán los valores pagados.
 - Comisión de Seguimiento.—La Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio, que se regula en el artículo 9.º, desarrollará las misiones de la Comisión de Seguimiento que se crea en el punto 5.º del pacto suscrito por ambas representaciones en febrero de 1982.
 - Préstamos de vivienda.—Se compromete un montante total para 1982, en toda la Sociedad, con el fin de atender las solicitudes de préstamos de vivienda, por un importe de 50.000.000 de pesetas.
 - Garantía.—Para conseguir el incremento acordado en la suma del salario convenio más P. G. P., en relación con los

mismos conceptos salariales de 1981, y en el supuesto de que el K medio de la Sociedad sea superior a 1, se garantiza que el valor punto/mes de P. G. P. medio para el conjunto de la Sociedad en 1982, alcance la cifra de 2.713 pesetas por punto.
Para el cálculo de este valor se tomará el valor punto/mes de cada Centro realmente pagado a lo largo del año 1982, dividido entre 12, y ponderado de la siguiente forma:

- Avilés, 37,90 por 100.
- Arbós, 27,75 por 100.
- Renedo, 10,90 por 100.
- Hortaleza, 10,37 por 100.
- Azuqueca, 10,23 por 100.
- Alcalá (Roelaine), 2,85 por 100.

Si el valor resultante fuera inferior a 2.713 pesetas por punto, la Empresa pondría a disposición de la representación social la diferencia del valor, multiplicada por 14 y por el número de puntos de P. G. P. del conjunto del personal incluido en este Convenio al 31 de diciembre de 1982.

6. Prioridades ocupación.—Siguiendo el criterio de dar plena ocupación a los trabajadores que, por razones de bajas coyunturales o estructurales, puedan quedar temporalmente sin actividad en su puesto de trabajo, ambas representaciones acuerdan que antes de acudir a contrataciones del exterior para realizar trabajos de conservación, mantenimiento, auxiliares, etc, se agotarán todas las posibilidades de realizarlas con personal del propio Centro, que se encuentren en la situación antes referida.

11513 RESOLUCION de 31 de marzo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para la actividad de distribución cinematográfica y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, para la actividad de distribución cinematográfica, recibido en esta Dirección General el 9 de febrero de 1982 y completada su documentación el 25 de marzo de 1982, que fue suscrito el 2 de febrero de 1982 por las respectivas representaciones de Adican, Federación Española Distribuidores Cinematográficos, Asociación de Andalucía, Asociación de Levante, Gremio de Barcelona, por la parte de la Empresa, y UGT y