

ANEXO

Modelo indicativo de los aspectos que deben ser reflejados en el proyecto.

I. Datos de identificación

- Título del proyecto.
- Provincia.
- Centro en el que se realizará.
- Provincia.

II. Diseño

1. Justificación:
 - Objetivos que se pretenden alcanzar.
 - Consecuencias que se esperan o pueden deducirse.
2. Metodología:
 - Datos, colectivo e instrumentos a utilizar.
 - Proceso a seguir.
 - Previsiones de evaluación.
3. Programación:
 - Duración y fases.
 - Contenido y características de las mismas.

III. Recursos necesarios

1. Personales:
 - Datos personales y profesionales de los colaboradores y funciones en el proyecto.
2. Materiales:
 - Material disponible.
 - No disponible.
3. Presupuesto:
 - Gastos de material y recursos didácticos.
 - Gastos de desplazamiento.
 - Gastos de difusión y extensión de la experiencia.
 - Gastos de elaboración de la Memoria.
 - Otros gastos.
 - Presupuesto total.
4. Otras ayudas solicitadas o disponibles para el proyecto.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

16998

RESOLUCION de 11 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.», que fue remitido a esta Dirección General y suscrito por las representaciones económica y social el día 25 de abril de 1983, 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 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 11 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Representante legal de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.».

CONVENIO COLECTIVO 1983 DEL DOMICILIO
SOCIAL Y DELEGACIONES COMERCIALES DE
VIDRIERIAS ESPAÑOLAS VICASA, SOCIEDAD ANONIMA

CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALESSECCION 1ª - OBJETOArtículo 1º.- Condiciones de Trabajo.

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre VIDRIERIAS ESPAÑOLAS VICASA, SOCIEDAD ANONIMA (V.E. VICASA, S.A.) y el personal incluido en el ámbito del mismo, según el articulado siguiente :

SECCION 2ª - AMBITO DE APLICACIONArtículo 2º.- Personal.-

El Convenio afecta a todos los trabajadores fijos de V.E. - VICASA, S.A. pertenecientes a Madrid (Domicilio Social), S.ª seña (Toledo), y Delegaciones Comerciales de Barcelona, Bilbao, Gijón (Asturias), Logroño, Málaga, Murcia, Sevilla y Valencia, con exclusión del personal que dentro de la Empresa pertenezca a las categorías denominadas Empleados Superiores y Cuadros.

Artículo 3º.- Temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de dos años, comenzando su vigencia a todos los efectos el 1 de Enero de 1983 y finalizando el 31 de Diciembre de 1984, sin perjuicio de negociar al finalizar el primer año todas las cuestiones económicas y aquellos artículos que cualquiera de las partes lo solicite.

Artículo 4º.- Prórroga.

Una vez finalizado el plazo de duración del presente Convenio, se entenderá prorrogado de año en año si no es denunciado por cualquiera de las partes dentro de los dos (2) últimos meses desde la vigencia del mismo.

SECCION 3ª - GARANTIAS Y VINCULACIONArtículo 5º.- Sustitución Global y Garantía Personal.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituirán en su totalidad a las actualmente vigentes en los Centros de trabajo a los que afecta, ya que, examinadas en su conjunto las condiciones del Convenio son más beneficiosas que las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor.

No obstante, si existiera algún trabajador o grupo de trabajadores que tuvieran reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que para otros trabajadores del mismo escalón, se establecen en el Convenio, se respetarán con carácter estrictamente personal dichas condiciones y solamente a los trabajadores a quienes personalmente les afecte.

Artículo 6º.- Absorción y Compensación.

En el caso 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 la determinación de las compensaciones y absorciones que procedan.

Artículo 79.- Vinculación a la totalidad.

Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio serán aplicables, en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

En el caso de que alguna (s) de las normas pactadas resultasen alteradas por disposición legal, la Comisión Deliberadora deberá acordar en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a nueva reconsideración del texto del Convenio.

No se considerará alteración incluida a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, el establecimiento de nuevos salarios mínimos legales, en cuya aplicación se estará a lo dispuesto por la normativa legal correspondiente y en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, a lo señalado en los artículos 59 y 62 del Convenio si no hubiera disposición específica.

SECCION 42 - INTERPRETACION Y VIGILANCIAArtículo 82.- Constitución.

Queda constituida la Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Artículo 83.- Composición.

La Comisión establecida en el artículo anterior estará compuesta hasta un máximo de cuatro (4) miembros por cada una de las partes firmantes, entendiéndose que la Representación Social estará compuesta por miembros del Comité de Empresa.

Artículo 109.- Funciones específicas.

Las funciones específicas de esta Comisión serán las siguientes:

- Conocer las cuestiones que, referentes a las obligaciones contenidas en el Convenio, le sean sometidas por la Dirección o el Comité de Empresa, tanto en la aplicación cotidiana del Convenio, como en situaciones formalmente declaradas de conflicto colectivo.

En este último supuesto la Comisión deberá reunirse para conocer y acordar, si procede, sobre el fondo del asunto planteado.

Artículo 116.- Reuniones.

La Comisión se reunirá, previa convocatoria del Director del Centro a petición tanto de la Dirección como del Comité de Empresa, debiendo figurar en dicha convocatoria el Orden del Día.

Artículo 126.- Acuerdos.

Los acuerdos que se adopten y que quedarán reflejados en el Acta que se levantará de cada reunión, tendrán carácter vinculante para ambas partes, sin perjuicio de que cualquiera de ellas pueda ejercitar las acciones o derechos de que se crea asistido, ante la Autoridad Laboral competente, de acuerdo con las normas de carácter general, pudiendo acompañar a sus peticiones un ejemplar del acta en que consten los acuerdos o resultados de la reunión de esta Comisión.

CAPITULO II - INGRESOS, ORGANIZACION DEL TRABAJO, CALIFICACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO Y DEL PERSONAL.SECCION 12 - INGRESOSArtículo 139.- Condiciones de ingreso.

Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, ya sea fijo o temporal, la Dirección lo comunicará al Comité de Empresa, indicando el número de puestos a cubrir.

Con carácter previo a la contratación se estudiará conjuntamente entre la Dirección y el Comité de Empresa, la problemática de la misma, de cara a la plena ocupación del personal fijo en plantilla.

Las condiciones y exigencias para el ingreso serán fijadas por la Dirección cumpliendo lo dispuesto en la normativa legal vigente.

El Comité de Empresa colaborará con la Dirección en todos los puntos anteriormente citados.

Los períodos de prueba del personal de nuevo ingreso, serán computados a efectos de antigüedad y vacaciones.

SECCION 22 - ORGANIZACION DEL TRABAJOArtículo 149.- Facultad de Organización.

La Organización del trabajo es facultad de la Dirección, la cual informará previamente al Comité de Empresa de cuantos cambios de carácter permanente afecten al personal incluido en el Convenio y sean debidos a modificación en la organización general del trabajo.

Artículo 150.- Información y Participación.

1.- Ambas representaciones, conscientes de la necesidad de aumentar el nivel de colaboración en los campos de información y participación, acuerdan promocionar las reuniones a nivel de Departamentos e incluso de Servicios y Secciones, a fin de resolver problemas en común con el responsable sobre la problemática cotidiana del trabajo.

2.- La Dirección de la Empresa reconoce como Representantes válidos de los trabajadores a los que en su día fueron elegidos en las elecciones sindicales, quienes podrán disfrutar de los derechos previstos por las Leyes.

2.1. Serán competencias específicas del Comité de Empresa las que figuran en el Título II del Estatuto de los Trabajadores.

2.2. Reuniones.

Las reuniones del Comité de Empresa con la Dirección, se celebrarán con carácter ordinario en la última decena de cada trimestre natural.

El Orden del Día de las reuniones ordinarias será la revisión de la aplicación del Convenio, el estudio de las actuaciones de las comisiones creadas y recibir información sobre la marcha general de la Empresa.

2.3. Acuerdos.

De lo tratado y acordado en cada reunión se levantará acta que será firmada por ambas partes dentro de los dos días hábiles siguientes a la celebración de la reunión.

2.4. Comisiones.

Ambas partes se comprometen a crear las comisiones de trabajo que se consideran convenientes y que no será necesario que estén formadas total y parcialmente por miembros del Comité de Empresa.

La Dirección dará facilidades a los integrantes de estas Comisiones para el desarrollo de sus funciones.

Artículo 169.- Asambleas.

El derecho de reunión será regulado conforme a lo dispuesto en el capítulo 2 del Título II del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 170.- Definiciones.**1.- Puestos de trabajo:**

Es el conjunto de funciones y actividades que se desempeñan en un cometido determinado dentro del proceso de producción de la Empresa.

2.- Análisis de puestos de trabajo:

Consiste en un estudio de los puestos de trabajo, clasificándose los mismos una vez calificados, con abstracción de las personas que los desempeñan y en los escalones que más adelante se señalan.

3.- Trabajo Correcto Individual :

La actividad productiva que se exige a cada trabajador en su puesto de trabajo es la que corresponde con el concepto "Actividad Normal" en cualquiera de los índices correspondientes a los sistemas de medidas aceptados por la O.I.T.

Artículo 180.- Cambios de puestos de trabajo.

La Dirección podrá realizar cambios de puestos de trabajo dentro del mismo Centro, siempre que existan causas técnicas u organizativas que lo aconsejen y sin perjuicio de la formación ni menoscabo de la dignidad del trabajador, pudiendo llevarse a cabo para periodos transitorios o definitivos según los siguientes casos :

a) A otro puesto de trabajo de igual calificación.

Se podrá producir el cambio provisional o definitivo arbitrándose los medios de formación y consolidación que posibiliten al trabajador el ejercicio normal del nuevo puesto de trabajo.

b) A otro puesto de calificación superior.

En caso necesario y por plazo que no exceda de seis meses en un año, un trabajador podrá ser destinado a ocupar puestos de superior calificación percibiendo la remuneración correspondiente al puesto que desempeña, pero sin que suponga consolidación de calificación por no ajustarse al sistema de promoción pactado.

La limitación de seis meses antes prevista no será aplicable en los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad laboral transitoria, invalidez provisional, permisos, vacaciones, licencias y excedencias. En estos casos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorgue derecho a la condonación de la superior calificación.

c) A puesto de calificación inferior.

La Dirección de la Empresa, por necesidades permanentes, o imprevisibles, notificándolo al Comité de Empresa en el menor plazo posible, podrá destinar a

un trabajador a ocupar un puesto de calificación inferior a la que tenga reconocida, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional.

El trabajador percibirá el salario y otros emolumentos según su calificación consolidada. Los pluses o retribuciones especiales los percibirá en relación con las circunstancias del nuevo puesto pero respetando, en su caso, su escalón de calificación.

En los casos de destino provisional, una vez finalizadas las causas que hayan motivado el mismo, el trabajador volverá a su puesto de origen.

Artículo 190.- Excedentes de Plantilla en la Bolsa de Trabajo.

Los excedentes de plantilla en la Bolsa de Trabajo tendrán prioridad para ocupar las vacantes de su misma o inferior calificación que se produzcan, sin examen previo, pero siempre que cumplan las exigencias del puesto a cubrir. En el resto de los casos, estarán en las mismas condiciones que los demás trabajadores y, para optar a una vacante, deberán concurrir a la correspondiente convocatoria.

Cualquier trabajador en la situación de excedente de plantilla en la Bolsa de Trabajo, podrá ser destinado a ocupar, provisional o definitivamente, un puesto de trabajo vacante de su misma o inferior calificación, en cualquier otro servicio o departamento de su Centro de trabajo, respetándose las retribuciones que por su calificación le correspondan.

La Dirección comunicará al Comité de Empresa la situación de los excedentes de plantilla en la Bolsa de Trabajo que hubiera en cada momento.

SECCION 3a - CALIFICACION Y CLASIFICACION DE PUESTOS DE TRABAJO**Artículo 200.- Normas de Calificación, Clasificación y Revisión.**

La determinación del escalón de calificación que a cada puesto corresponde se realizará por aplicación del Método de Valoración de veinte aplicación.

Es facultad de la Empresa el estudio y calificación de los puestos de trabajo, lo que realizará a través de sus correspondientes Servicios de Organización.

Cuando un trabajador considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones que a su juicio motiven una revisión, solicitará ésta por escrito con copia al Comité de Empresa, detallando los criterios en los que la modificación del trabajo haya tenido incidencia.

Este escrito será transmitido por el Jefe de Servicio y junto con su informe al Servicio de Asuntos Sociales en un plazo máximo de quince días, para ser estudiado por el Servicio de Organización y por la Comisión de valoración que se define en el Artículo siguiente y a los fines que allí se señalan. En el momento de la revisión, el reclamante o reclamantes, tendrá o tendrán derecho a exponer las razones que motivan la reclamación.

Si del estudio resultara una modificación de la calificación del puesto superior a la inicial, la nueva calificación tendrá efectos tanto económicos, como de antigüedad desde la fecha en que se solicitó la tramitación. En el caso de ser inferior no se alteraría la situación del titular, que quedaría con su encuadramiento a título personal.

El período de tiempo que transcurra desde la petición de valoración y la notificación escrita al interesado, no podrá ser superior a cuarenta y cinco días salvo circunstancias excepcionales.

Realizada la valoración de los puestos y notificado el resultado a los interesados, deberán éstos manifestar dentro del plazo de diez días su conformidad o disconformidad. Durante el período de tramitación no será alterada la situación del titular.

Artículo 219.- Comisión de Valoración.

La Comisión de Valoración mencionada en el artículo precedente estará formada por dos Representantes del Personal. Tendrá la misión de emitir un informe a la Dirección de la Empresa tanto en caso de revisión de puestos de trabajo como de desacuerdo de los titulares con la calificación asignada.

El informe, que deberá ser emitido antes de transcurridos veinte días desde la presentación del escrito de revisión o de desacuerdo de los titulares, será considerado por la Dirección de la Empresa antes de que se comunique a éstos la calificación asignada.

Artículo 220.- Información del Método de Valoración.

La Representación de los Trabajadores en la Comisión de Valoración estará documentada y poseerá un Método de Valoración, para lo cual, la Dirección de Empresa se compromete a dar la formación necesaria y suficiente para poder interpretar los métodos que se apliquen a las valoraciones.

Toda la documentación e información que, por razón del cargo, utilicen los miembros de esta Comisión, tendrá el carácter de confidencial.

En el momento del estudio de la reclamación, el reclamante o reclamantes tendrán acceso a la documentación sobre la descripción del puesto e información que con motivo de la misma se derive.

De conformidad con los resultados obtenidos por la aplicación del Método de Valoración de Puestos de Trabajo, quedan ordenados los puestos de trabajo de la Empresa correspondientes al personal dentro de una tabla de diez y seis escalones.

Artículo 230.- Tarifa de Cotización a la Seguridad Social.

A efectos de cotización a la Seguridad Social, se siguen manteniendo para el personal afectado por el Convenio las categorías profesionales previstas en el Real Decreto nº 82/19/1/79 (B.O. del Estado nº 21 de fecha 24/1/79).

No obstante lo indicado, se seguirá cotizando por la tarifa superior por aquellos trabajadores que la tuvieran consolidada.

CAPITULO III - PROMOCION Y FORMACION

SECCION 1ª - PROMOCION

Artículo 24.- Definiciones.

Ambas representaciones acuerdan que el sistema de promoción es el relacionado con la valoración de puestos de trabajo, según lo estipulado en el artículo 20 y siguientes. Se define como promoción el cambio de un Escalón de calificación inferior a otro superior que podrá producirse por alguno de los siguientes procedimientos:

- a) Por modificación de las funciones asignadas a un puesto de forma tal que modifique la calificación del mismo.
- b) Por cobertura de una vacante, ya proceda de la creación de un nuevo puesto o de la baja de un titular y después de haber superado las pruebas de aptitud y los períodos de consolidación en la forma y condiciones que más adelante se detallan.

Se exceptúan del sistema normal de convocatoria, pruebas y consolidación los siguientes puestos, que por exigencias de formación o responsabilidad se estima que son de libre designación por la Dirección:

- Secretaria de Dirección General
- Responsable de Administración de Personal
- Empleado de Administración de Personal
- Jefe de Contabilidad
- Técnico de Valoración
- Caja
- Delegado Comercial

Cuando se pretenda amortizar algún puesto, se comunicará al Comité de Empresa, antes de iniciar la tramitación oficial.

Artículo 250.- Plazos y Condiciones de Promoción.

El supuesto a) del artículo anterior, se regirá por las normas comprendidas en el Artículo 20 de este Convenio.

En el supuesto b), la provisión de las vacantes se realizará mediante las correspondientes convocatorias y pruebas de aptitud en las condiciones que se establecen en el artículo siguiente:

Artículo 260.- Convocatorias.

Producida la vacante, la Dirección, previa información al Comité de Empresa, publicará las normas a las que habrá de ajustarse la convocatoria que deberá incluir:

- a) Denominación del Puesto de Trabajo.
- b) Escalón del puesto de trabajo convocado.
- c) Departamento/Dirección.
- d) Instrucción mínima (no se pedirán títulos, salvo en los casos en que sean exigidas por imperativos legales).
- e) Programa de materias.
- f) Aptitudes físico-psíquicas del puesto cuando se precisen.
- g) Plazos, lugar, fecha, hora y composición del Tribunal.

En ningún caso, el plazo de tiempo entre la Convocatoria y las pruebas de aptitud será inferior a veinte días.

La Dirección se compromete a pasar aviso a todos aquellos trabajadores que en el momento de la convocatoria se encuentren de vacaciones o de baja por I.L.T. si previamente han manifestado su deseo de participar.

Artículo 27.- Tribunales Calificadores.

El Tribunal Calificador estará compuesto por cuatro miembros, dos serán elegidos por el Comité de Empresa y los otros dos por la Dirección de la Empresa.

Artículo 28.- Pruebas.

La apreciación de la aptitud se basará en los resultados de las pruebas únicamente, que podrán consistir en exámenes teóricos, pruebas prácticas y, cuando se considere conveniente, pruebas psicotécnicas y/o médicas.

El Tribunal Calificador elegirá las pruebas una hora antes del examen, en razón del puesto convocado, decidiendo igualmente la ponderación de las mismas. El resultado de las pruebas se comunicará en el plazo máximo de ocho días.

El Tribunal controlará la realización de las pruebas y corregirá las mismas.

Artículo 29.- Prioridades.

En igualdad de resultados en las pruebas de aptitud, y superada ésta, se dará preferencia para ocupar la vacante convocada, al trabajador más antiguo.

Se entienda por antigüedad la reconocida por la Empresa.

Artículo 30.- Consolidación.

Superada la prueba de selección, el aspirante pasará un período de consolidación variable según su escalón de origen y la importancia del futuro del puesto.

La Comisión Deliberadora acuerda que los períodos de consolidación para la promoción a escalones superiores serán los fijados por el Tribunal Calificador, sin que esta duración pueda exceder de seis meses.

Durante este plazo, el trabajador percibirá la remuneración correspondiente al puesto que va a desempeñar.

En el supuesto de que no superara el interesado el período de consolidación o al término del mismo no se hubiese adaptado al nuevo puesto, el trabajador será destinado a su puesto de origen.

Con el fin de que aquél que haya sustituido al que promociona conozca su situación, se le hará saber que, en tanto no consiguiera su nuevo puesto el antiguo titular, la sustitución se hará con carácter interino.

En el caso de que el destinado a un nuevo puesto no consolida éste, el candidato calificado en segundo lugar en las pruebas de selección, pasará a iniciar el período de formación y consolidación en el puesto.

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

SECCION 2ª - FORMACIONArtículo 31.- Criterios sobre formación.

Ambas Representaciones reconocen la necesidad de la formación y el perfeccionamiento profesional del personal incluido en el ámbito de este Convenio, con objeto de facilitar la reconversión y adaptación a las mejoras técnicas y cambios de organización.

Para facilitar las acciones de Formación se acuerda que:

- Los gastos de cursillos (profesorado, material, etc.) viajes, estancias y salarios, sean financiados por la Empresa o gestionados por ésta ante los Organismos Oficiales competentes; por su parte los trabajadores para contribuir al propio perfeccionamiento y promoción, tendente a la más eficaz ocupación de los nuevos puestos de trabajo por reconversión o reorganización, o la tecnificación de los actuales, quedan impuestos en la obligación de asistir con el máximo interés a los cursillos a que sean convocados.
- Las acciones de formación serán programadas indistintamente durante el tiempo de trabajo o fuera de éste. En esta segunda circunstancia el personal aportará el 50 % del tiempo y el otro 50 % la será retribuido con el importe según se detalla en concepto de "Ayuda a la Formación":

ESCALON	PTS/HORA
A y B	390
C, D, E y F	450
G, H, I y J	460
K, L y M	580
N, O y P	690

- El establecimiento de los planes de formación correrá a cargo de la Dirección, que informará trimestralmente al Comité de Empresa de las acciones previstas a realizar.

- Los trabajadores que sigan planes oficiales de formación en los distintos niveles educativos podrán acogerse a las ayudas previstas para esta fin y que son definidas en el Capítulo de Ventajas Sociales de este Convenio.

Artículo 32.- Premios de Formación.

La Dirección de la Empresa podrá conceder cada año premios de formación a aquellos trabajadores que se distingan notablemente por sus esfuerzos y resultados conseguidos en cursillos o acciones promovidas por la Dirección de la Empresa, como por propia iniciativa del personal en centros de enseñanza oficial o libre.

CAPITULO IV - CONDICIONES DE TRABAJOSECCION 1ª - JORNADA - HORARIOSArtículo 33.- Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de 2.099 horas efectivas anuales, en las que están incluidos los festivos oficiales, las vacaciones y dos jornadas de descanso (puentes), a determinar sus fechas por acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa, equivalente a 42 horas semanales durante nueve meses, y 35 horas semanales durante tres meses.

La determinación de las fechas de comienzo y finalización de la jornada de 35 horas semanales serán fijadas por la Dirección y el Comité de Empresa entre los meses de Junio y Septiembre.

Se respetarán los tipos de jornada que por razón de estudios o contratación a tiempo parcial venga disfrutando el personal.

Artículo 34.- Modalidades de horarios.

El horario se establecerá en la forma que se negocie entre la Dirección y el Comité de Empresa y que figurará en el Calendario Laboral.

SECCION 2ª - VACACIONESArtículo 35.- Duración.

El período de vacaciones anuales para todo el personal afectado por este Convenio será de veintitrés días laborables.

El personal que disfrute de un número de días de vacaciones igual o superior a doce fuera del período considerado como normal, según el artículo 36º disfrutará de un día más de los indicados anteriormente.

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

El personal que ingrese en el curso del año, disfrutará, antes de que éste termine, la parte proporcional que le corresponda, por lo meses comprendidos entre el ingreso y el 31 de Diciembre, sobre veintitrés días laborables, computándose la fracción 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. De igual modo, si el cese se produce después de haber disfrutado

las vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados no devengados.

Artículo 369.- Periodo de disfrute.

Se considera como período normal para el disfrute de vacaciones el comprendido entre los meses de Junio a Octubre, ambos inclusive.

Artículo 37.- Retribución en Vacaciones.

Ambas representaciones acuerdan que la remuneración a percibir por el trabajador durante el periodo de disfrute de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviese en activo.

CAPITULO V - REMUNERACIONES

Artículo 389.- Estructura de la remuneración.

Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios que devenguen por periodos mensuales.

La percepción de los mismos se efectuará el último día laborable del mes, según el horario de jornada normal. Con objeto de tener tiempo suficiente para la confección de la nómina dentro de la fecha señalada, los conceptos retributivos variables se computarán del diez y seis del mes anterior al quince 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 diez y seis a finales de mes, como consecuencia de bajas, enfermedad, accidente, cambio de puesto, etc..El pago se efectuará mediante transferencia bancaria. Todos los conceptos introducidos bajo la denominación fija y variable, tendrá el carácter de bruto.

Artículo 399.- Salario Convenio.

Los importes para cada uno de los escalones retributivos son los que figuran en la Tabla de Salarios Mínimos Garantizados (Anexo I).

Artículo 409.- 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 y Gratificaciones Reglamentarias.

Las fechas para el cómputo de la antigüedad serán las reconocidas por la Empresa.

El cambio de escala de la antigüedad seguirá efectuándose el 19 de Enero y el 17 de Julio para los ingresados en los trimestres anexos a estas fechas.

Artículo 419.- Complementos Personales.

1.- Plus Personal.

El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto las seguirá percibiendo en la misma cuantía y condiciones en que se viene aplicando.

Por cada escalón de promoción se absorberá un 4 % del importe del Plus Personal del escalón de origen.

2.- Complemento Personal de Origen.

El personal que tenga reconocido este Complemento lo seguirá percibiendo en las condiciones de revisión actuales.

Artículo 429.- Prima Global por Objetivos.

Se establece la Prima Global por Objetivos que no tiene carácter de incentivo individual, ni está en relación con el

esfuerzo de cada uno de los perceptores, por lo que no se aplican las condiciones específicas de esta clase de percepciones o primas de incentivo, tareas o destajos.

La Prima Global por Objetivos se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula :

$$V.p. = 1.267 K + 2.175$$

$$\text{Ventas Tm. reales mes 1983}$$

$$\text{Plantilla mes 1983}$$

Siendo K =

$$\frac{\text{Ventas Tm. previstas mes 1983}}{\text{Plantilla Prevista 1983}}$$

$$\text{Plantilla Prevista 1983}$$

Se garantiza al personal un valor mínimo a percibir de 2.108, pesetas V.p. de P.G.O.

Los puntos de P.G.O. asignados a cada categoría son los que figuran en el Anexo I.

Artículo 439.- Horas Extraordinarias.

Los valores de las horas extraordinarias serán los que figuran a continuación :

Escalón	R/hora
A	375
B	400
C	425
D	450
E	475
F	500
G	525
H	550
I	575
J	600
K	625
L	650
M	675
N	700
O	725
P	750

No obstante y siempre de acuerdo con la legislación vigente en esta materia, serán hechas cuando tengan la naturaleza de verdaderamente imprescindibles o estructurales y con un criterio restrictivo, entendiéndose que son horas extraordinarias estructurales las que deban realizarse por pedidos previstos, períodos punta de producción o ventas, ausencias imprevistas, trabajos de mantenimiento o conservación y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Mensualmente la Dirección pasará una nota al Comité de Empresa con información de las horas extraordinarias realizadas por el personal y los conceptos por los que se han realizado.

Artículo 44.- Complemento Vencimiento Periódico superior al mes.

1 - Gratificaciones Reglamentarias :

• Gratificación de Julio y Gratificación de Navidad.

Las percepciones por este concepto serán de una cuantía igual a una mensualidad de salario Convenio, incrementadas con la antigüedad mensual que a cada trabajador le corresponda y con el promedio realmente percibido por el concepto de P.G.O., durante los cinco meses anteriores a la fecha de la gratificación que corresponda.

Los importes de estas dos Gratificaciones para dos mensualidades son los que figuran en el Anexo I.

2 - Participación en Beneficios.

En concepto de Participación en Beneficios se abonará a todo el personal incluido en este Convenio, las cantidades que figuran en el Anexo I.

Estas cantidades se incrementará con el importe del seis por cien sobre la antigüedad de cada trabajador correspondiente a doce meses.

3 - Complemento Personal Anual.

Se acuerda reservar el importe de 726.863,- N., a igual edad de plantilla, para incrementar los importes abonados en el año precedente. Antes de que las Direcciones efectúen la distribución se retendrá la cifra necesaria para que la cuantía mínima, por este concepto, sea de 19.624,- N. para 1983 con arreglo a la siguiente normativa :

- Su abono se efectuará en la última decena del mes de Diciembre.
- Tener la condición de fijo en plantilla al 31 de Diciembre, percibiéndose la parte proporcional al tiempo de alta.
- En caso de baja durante el año, se percibirá la parte proporcional al tiempo de alta.

4 - Gratificación Especial mes de Mayo.

Para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio, y como consecuencia de la revisión por IPC efectuada en 1982, se establece una Gratificación de las siguientes cuantías, según el Escalón de Calificación :

Escalón A	29.985,- N	Escalón I	39.645,- N
" B	32.249,- N	" J	41.981,- N
" C	33.868,- N	" K	44.110,- N
" D	34.977,- N	" L	46.008,- N
" E	36.088,- N	" M	48.617,- N
" F	37.091,- N	" N	50.837,- N
" G	38.094,- N	" O	53.297,- N
" H	38.869,- N	" P	56.870,- N

Esta Gratificación se abonará en el mes de Mayo y se devengará anualmente en las mismas condiciones que el Salario -- Convenio.

Artículo 459.- Personal Subalterno.

Cuando fuera necesario cubrir nuevas vacantes de personal subalterno, será preciso distinguir dos circunstancias :

- 1.- Cuando la vacante sea cubierta por personal que, por razones de edad o condiciones físicas, deba pasar a un puesto de menor esfuerzo por indicación médica, se conservarán, a título personal, la retribución y categoría o encuadramiento que tuviera reconocido en el momento del paso.
- 2.- Si no existiera personal con capacidad física disminuida para cubrir la plaza vacante, se estará a lo dispuesto en el Capítulo III del presente Convenio.

ANEXO I

VIDRIERAS ESPAÑOLAS VICASA, S.A. D. SOC. Y DELEGACIONES COMERCIALES
RETRIBUCIONES MÍNIMAS ANUALES GARANTIZADAS SIN ANTIGÜEDAD AL 1/1/83

ESCALON	SAL. CONVENIO -12 MESES -	GRAT. REGIAR. - 2 MESES -	PGO. (2108 Pts. PUNTO) 14 MESES	NR PUNTOS P.G.O.	PARTICIPACION BENEFICIOS	TOTAL ANUAL GARANTIZADO 1-1-1983
A	756.056	126.006	44.278	1,5	10.266	936.886
B	893.064	138.844	59.037	2,-	11.121	1.042.066
C	877.968	146.328	69.037	2,-	11.121	1.094.454
D	908.748	151.458	69.037	2,-	11.121	1.130.864
E	939.540	156.890	69.037	2,25	11.121	1.168.238
F	961.044	160.174	66.417	2,25	11.556	1.199.191
G	981.672	163.612	70.796	2,5	11.978	1.231.058
H	1.003.164	167.194	70.796	2,5	11.978	1.256.132
I	1.024.680	170.780	70.796	2,5	11.978	1.281.224
J	1.089.456	181.876	70.796	2,5	11.978	1.356.806
K	1.135.068	189.177	88.555	3,-	12.833	1.425.433
L	1.187.712	197.952	88.555	3,-	12.833	1.467.052
M	1.240.048	210.008	86.555	3,-	12.833	1.671.444
N	1.308.132	218.022	103.315	3,5	13.688	1.643.157
O	1.376.382	229.592	103.315	3,5	13.688	1.729.747
P	1.478.460	248.910	103.315	3,5	13.688	1.839.373

ANEXO II

V.E. VICASA, S.A. D.SOC. Y DELEGACIONES COMERCIALES
PERSONAL EMPLEADO. ANTIGÜEDAD 12 MESES.

ESCALON AÑOS SERVICIO	A	B-C-D-E-F	G-H-I-J	K-L-M	N-O-P
0,5 a 1	2.004	2.232	2.544	2.868	3.360
1 a 2	3.960	4.440	5.088	5.724	6.660
2 a 3	6.424	7.368	8.424	9.468	11.112
3 a 4	9.216	10.332	11.796	13.224	15.552
4 a 5	13.176	14.748	16.836	18.900	22.176
5 a 6	15.024	17.292	19.200	21.516	25.320
6 a 7	16.848	19.008	21.528	24.192	28.404
7 a 8	18.708	20.952	23.988	26.772	31.524
8 a 9	20.544	23.028	26.268	29.448	34.620
9 a 10	22.392	25.080	28.620	32.088	37.716
10 a 11	24.228	27.552	30.960	34.716	40.788
11 a 12	26.076	29.184	33.324	37.356	43.944
12 a 13	27.888	31.296	35.640	39.960	47.004
13 a 14	29.772	33.312	38.016	42.648	50.136
14 a 15	31.596	35.712	40.356	45.264	53.232
15 a 16	33.432	37.440	42.732	47.904	56.328
16 a 17	35.280	39.600	45.084	50.616	59.424
17 a 18	37.152	41.604	47.460	53.196	63.552
18 a 19	38.952	43.644	49.794	55.828	65.672
19 a 20	40.800	45.708	52.128	58.476	68.760
20 a 21	42.648	47.808	54.492	61.128	71.856
21 a 22	44.496	49.812	56.844	63.756	74.952
22 a 23	46.320	51.900	59.160	66.396	78.084
23 a 24	48.160	53.964	61.572	69.072	81.180
24 a 25	50.028	56.016	63.924	71.676	84.288
25 a 26	51.864	58.068	66.252	74.316	87.060
26 a 27	53.688	60.144	68.712	76.956	90.480
27 a 28	55.536	62.208	70.992	79.596	93.564
28 a 29	57.372	64.260	73.308	82.224	96.672
29 a 30	59.232	66.372	75.684	84.800	99.816
30 a 31	61.068	67.728	78.000	87.528	102.888
31 a 32	62.904	70.500	80.400	90.156	106.008
32 a 33	64.752	71.136	82.740	92.796	109.080
33 a 34	66.612	74.616	85.092	95.436	112.212
34 a 35	68.448	76.356	87.444	98.088	115.308
35 a 36	70.284	78.108	89.772	100.704	118.368
36 a 37	72.132	79.860	92.112	103.320	121.440
37 a 38	73.956	81.600	94.452	105.948	124.512
38 a 39	75.792	83.340	96.792	108.564	127.584
39 a 40	77.528	85.092	99.120	111.180	130.656

VENTAJAS SOCIALES

Artículo 462.- Complemento de Empresa en Incapacidad Laboral - Transitoria.

En el caso de que un trabajador sea dado de baja por el Médico de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes, en su caso, confirmada ésta por el Médico de Empresa y mientras estén vigentes las normas sobre prestaciones del I.N.S.S. previstas en el Real Decreto nº 53 de 11/2/1980, la Empresa abonará los siguientes complementos:

1.- Complemento I.L.T. en accidente laboral o enfermedad profesional.

En estas circunstancias el complemento de la Empresa complementará hasta el cien por cien de la retribución total diaria como si estuviese en activo.

2.- Complemento I.L.T. de enfermedad común o accidente no laboral.

En estas circunstancias el complemento será:

2.1.- Si el Índice de Absentismo semestral estuviera entre el 0 y el 2,95 por ciento, el complemento de Empresa completará hasta el cien por cien de la retribución total diaria por los conceptos de Salario Convenio, Antigüedad, P.G.O. mínima garantizada y Plus Personal.

2.2.- Si el Índice de Absentismo semestral estuviera entre el 2,96 y el 3,5 por ciento, el complemento de Empresa será según las siguientes R/día:

Categoría	12 al día 30	40 al día 20	21 en adelante
A, B Subalt.	1.591,-	530,-	264,-
B a J	1.740,-	580,-	290,-
K a P	2.127,-	709,-	355,-

2.3.- Si el Índice de Absentismo semestral supera el 3,5 por ciento, se percibirán únicamente las prestaciones de la Seguridad Social.

En cualquier caso, la suma de las prestaciones de la Seguridad Social y el complemento de la Empresa no podrá ser superior al cien por cien de la Retribución diaria compuesta por Salario -- Convenio, Antigüedad, P.G.O. mínima garantizada y Plus Personal de cada momento.

El pago del complemento previsto en los párrafos anteriores, se efectuará por semestres naturales vencidos, teniendo en cuenta los Índices de Absentismo alcanzados en cada semestre precedente.

Los Índices de Absentismo se obtendrán por la siguiente fórmula:

$$100 \times \frac{\text{Días perdidos por enfermedad y accidente del personal fijo}}{\text{Días previstos trabajar por el personal fijo}} = I$$

Artículo 472.- Complemento de Empresa en Invalidez Provisional.

Transcurridos los plazos o circunstancias legales de I.L.T., cuando un trabajador pase a la situación de Invalidez Provisional, el complemento de Empresa será:

- En el supuesto de que el origen sea un Accidente Laboral: Se continuará abonando el mismo importe diario que en situación de I.L.T.

- En el supuesto de que el origen sea por Enfermedad Común o Accidente no Laboral se abonará el valor diario resultante del Índice de Absentismo del semestre último en que estuvo en I.L.T.

Artículo 482.- Nupcialidad y Natalidad.

1.- Nupcialidad.

Se concederá un importe de 21.525,- R. que se registrará por las siguientes normas:

- Ostentar la condición de fijo en plantilla.
- Tener un año de antigüedad en la fecha de matrimonio.

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

2.- Natalidad.

Se concederá un importe de 15.225,- R. por cada hijo nacido, que se registrará por las siguientes normas:

- Ostentar la condición de fijo en plantilla.
- Tener un año de antigüedad.

Cuando los padres estén incluidos en este Convenio el importe anteriormente indicado será percibido por uno sólo.

Artículo 492.- Becas para hijos de trabajadores.

El personal incluido en este Convenio que reúna las condiciones que a continuación se detallan, podrán solicitar becas para ayuda de estudios de sus hijos en la forma que estas condiciones determinan:

1º) Disposiciones Generales.

Las ayudas para estudios se concederán en relación a las modalidades educativas para las que se soliciten.

Una Comisión de Selección, creada en el Centro de Trabajo, se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de becas presentadas.

La Comisión estará presidida por el Director del Centro o persona en quien delegue y dos miembros del Comité de Empresa.

Esta Comisión realizará cada una de las solicitudes y las aprobará o las denegará en función de las normas que se especifican a continuación, determinando la cuantía de las características de la solicitud.

Las becas se abonarán al personal en la nómina de Noviembre.

2º) Estudios para los que se pueden solicitar becas.

Todas las ayudas que se concedan serán en forma de becas para la enseñanza; la cuantía de la beca-base dependerá del grado de modalidad educativa para la que se solicite

2.1. Clasificación de los niveles educativos.

Los estudios quedan distribuidos dentro de los siguientes grupos:

Nivel Educativo	Grupos
Ley General de Educación	
Educación Preescolar:	
Jardín de Infancia	
Párvulos	A

Educación General Básica	B
Formación Profesional Primer Grado	C
Bachillerato Unificado Polivalente	
Primer Grado Educación Universitaria	E
Formación Profesional Tercer Grado	
Segundo Grado Educación Universitaria	F
Tercer Grado Educación Universitaria	

2.2. - Comparación de otros niveles

Los estudios de Peritaje Mercantil, Publicidad, Turismo, Graduado Social, se incluirán a efectos de Beca de la Empresa, en el mismo nivel educativo que el C.O.U.

A los mismos efectos, los estudios que se imparten en las Escuelas de Ingeniería Técnica, Escuelas Normales, Escuelas Profesionales de Comercio y las de Ayudante Técnico Sanitario y Asistente Social, y los restantes estudios impartidos en las Escuelas Universitarias, se considerarán equiparados al primer ciclo de Educación Universitaria.

Para la concesión de becas de ayuda a los estudios que no figuren en anteriores apartados (Comercio, Secretariado, etc..), será preciso que tales estudios sean cursados en un Centro reconocido.

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

3a) 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 Dirección considerará los casos que, no cumpliendo esta condición, sean propuestos excepcionalmente por la Comisión del Centro en razón de circunstancias muy particulares.
- 3.3. - Podrán solicitar Becas de Empresa los trabajadores que hayan obtenido becas de otras instituciones y sean fijos en plantilla.
- 3.4. - Los agentes podrán solicitar becas tanto para sus propios hijos como para los que dependan legalmente de ellos y estén a su cargo.
- 3.5. - Las ayudas se concederán solamente para los estudios que se realicen en centros de la localidad de residencia familiar. Se exceptúan de esta norma los estudios para los que no se imparta enseñanza en dicha localidad, o aunque se imparta se pruebe la inexistencia de plazas de matrícula en la misma.

3.6. - Las solicitudes que hubieran obtenido beca en un curso anterior, no tendrán derecho a una nueva beca hasta el alumno no haya superado el curso o nivel educativo para el que obtuvieron ayuda y quienes cambien de estudios, hasta tanto no alcancen un curso o nivel educativo superior a aquel para el que se concedió la beca anterior. Debido a que la Ley General de Educación se va implantando de forma progresiva, se podrá solicitar ayuda para las distintas modalidades del Plan a extinguir que continúen en vigor.

Los alumnos de educación preescolar deberán tener, como mínimo, tres años al 31 de Diciembre del año en que se solicita la beca.

3.7. - Las becas para ayudas de estudios se concederán solamente para un curso completo. No tendrán por tanto opción a becas quienes las soliciten para matricularse en asignaturas sueltas de un curso.

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

3.9. - La edad máxima de los beneficiarios para los que se soliciten becas será de veinticinco años, al primero de Octubre del año de la solicitud.

4a) Presentación de solicitudes

4.1. - En el mes de Septiembre de cada año y por medio de una circular que se publicará en el Centro, se abrirá el plazo de solicitudes de becas, plazo que finalizará el día 31 de Octubre. Este plazo se considera improrrogable. El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto le será proporcionado por el Servicio de Asuntos Sociales.

.../...

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

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

- 4.3.1. - Certificación académica de las calificaciones obtenidas en el curso precedente con especificación del año en que se obtuvieron.
- 4.3.2. - Certificación académica de matriculación en el curso y Centro para el que se solicita la beca.

5a) Importe de las becas

La cuantía de las becas que se conceden estará en función de:

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

5.1. - La Beca-Base, de acuerdo con la clasificación de estudios señalados en el Apartado 2º, será la siguiente :

Nivel de Estudios	Importe Beca-Base
A	5.390,- ₧
B	6.670,- ₧
C	8.820,- ₧
D	13.340,- ₧
E	17.970,- ₧
F	22.600,- ₧

5.2. - La Beca Base será incrementada en función del número de hijos del solicitante de acuerdo con las normas siguientes :

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

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

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

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

Número de hijos	% Incremento
2	10
3	20
4	30
5 ó más	40

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

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

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

- Notable de evaluación global : 25 % sobre beca-base.
- Sobresaliente o Matrícula en evaluación global: 50% sobre beca-base.

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

- Por cada Notable en asignatura fundamental : 10 % sobre beca-base.
- Por cada Sobresaliente o Matrícula en asignatura fundamental: 20 % sobre beca-base.

El tope máximo de incremento de la beca-base por rendimiento académico será el del 100 %.

Se eliminarán los incrementos por este concepto en el caso de haber suspendido dos asignaturas fundamentales.

5.4. - Se incrementarán las ayudas por causa del lugar de residencia y los desplazamientos a que se viera sometido el alumno, con excepción de los que cursen estudios en Universidades Laborales o estén pensionados por las mismas, de acuerdo con la norma 3.5 - y con las siguientes :

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

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

5.4.2. - El porcentaje a aplicar será el siguiente:

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

5.4.2.2. - 50% si el alumno necesita comer fuera del municipio de residencia familiar, pero puede regresar a su casa a dormir, 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. - 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.

Artículo 50.- Deficientes Psíquicos y Físicos.

1º) Deficientes Psíquicos.

Se establece una modalidad de "Ayuda a la Educación" para aquellas personas que tengan hijos aquejados por alguna forma de deficiencia mental y siempre que esta deficiencia implique la imposibilidad de asistencia a Centros Escolares ordinarios.

Se podrá evaluar el grado de estas lesiones o incapacidades mediante reconocimiento en Centros de Diagnóstico y Orientación Terapéutica (Dirección General de Sanidad en Madrid y Centro de Diagnóstico de la Jefatura Provincial de Sanidad en provincias).

Estas ayudas se concederán atendiendo a la siguiente distribución :

a) Deficientes para quienes dado el carácter de sus lesiones tengan derecho a la asignación mensual otorgada por el I.N.S.S.

- Cuantía de la ayuda de Empresa 53.250,- ₧

b) Deficientes menos gravemente afectados y que por consiguiente no perciben la asignación mensual del I.N.S.S., pero si necesitan de educación en Centro especializado.

- Cuantía de la ayuda de Empresa 70.560,- ₧

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

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

Se reducirá ésta en un 50% si el deficiente para quien se hubiera solicitado asistiera a un Centro de Educación Especial estatal de inferior costo al fijado en las ayudas previstas en el presente artículo.

c) Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a Centros de Rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aún percibiendo la asignación mensual otorgada por el I.N.S.S.

- Cuantía de la ayuda de Empresa 87.870,- ₧

El importe de este tipo de "Ayudas de Educación" será abonado mensualmente por doceavas partes.

d) En aquellos supuestos en los que la cantidad percibida como ayuda de la Empresa, anteriormente expresada para los diversos casos, unida a la prestación que reciba del Instituto Nacional de Previsión, beca del Ministerio de Educación y Ciencia, INSERSO, Gobernación, Diputación, Fundación Mediterránea, etc., no llegara al 80% de los gastos reales del deficiente en los aspectos sanitarios, de educación o rehabilitación, se establecerá un complemento que cubra los gastos hasta dicho porcentaje, con cargo al Fondo de Asignación Social.

2º) Deficientes Físicos

a) Si asisten a Colegios de enseñanza normal, se atenderán a las normas vigentes establecidas para los casos normales.

b) Si asisten a Colegios de enseñanza especializada, se atenderán a la norma d) del apartado de Deficientes Psíquicos.

Artículo 512.- Seguro de Vida e Invalidez.

El Seguro de Vida que la Empresa ha establecido tiene por objeto garantizar un capital a quienes reúnan las condiciones más adelante citadas, en las siguientes eventualidades:

- En caso de fallecimiento.
- En caso de Invalidez Permanente Absoluta. Pagadero a los beneficiarios o al propio asegurado, respectivamente.

1.- Personal Asegurado

Se beneficiarán de las garantías establecidas:

- 1.1. - Todos los trabajadores fijos en plantilla hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.
- 1.2. - El personal fijo en plantilla, jubilado anticipadamente, hasta la fecha en que cumpla sesenta y cuatro años.
- 1.3. - El personal fijo en plantilla en situación de Invalidez Provisional, hasta la fecha en que se cumplan sesenta y cuatro años.

1.4. - El personal fijo en plantilla que de común acuerdo con la Empresa, al cumplir los sesenta y cuatro años siga en servicio activo, hasta la fecha de su jubilación.

2.- Trabajadores excluidos de las garantías.

La garantía del Seguro de Vida no alcanzará al personal que se encuentre en alguna de las situaciones siguientes:

- Personal eventual o en periodo de prueba.
- Personal que está cumpliendo el Servicio Militar, o en situación de excedencia voluntaria.

3.- Duración de las garantías.

a) Comienzo de las garantías:

A partir del primer día del mes siguiente de ser dado de alta en la Empresa con carácter fijo.

b) Cese de las garantías

El mismo día del cese para los asegurados que causen baja temporal (licencias o excedencias) o definitivamente en la Empresa, salvo en los casos previstos en los apartados 1.2. y 1.3. del párrafo "Personal Asegurado".

4.- Capital Asegurado

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

Los capitales correspondientes a cada escalón son los siguientes:

- Escalones A	555.660,- ₧
B	625.117,- ₧
C, D, E, F	694.575,- ₧
G, H, I, J	729.304,- ₧
K, L, M	833.490,- ₧
N, O, P	972.405,- ₧

5.- Coeficiente Familiar

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

- Para asegurados solteros o viudos 100 %
- Para asegurados casados 120 %
- Para asegurados viudos o solteros con un hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado 120 %
- Por cada hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado se incrementará al capital base 20 %

6.- Riesgos garantizados

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

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

7.- Beneficiarios

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

Excepcionalmente, cuando exista una causa que lo justifique, podrá establecerse un beneficiario distinto de los citados. En tal caso, si el asegurado decide designar como beneficiario a alguna persona distinta de las mencionadas anteriormente, deberá cumplimentar un boletín de cambio de beneficiario que le será facilitado por la Dirección quien se ocupará de comunicarlo a la Cia. Aseguradora.

8.- Disposiciones Varias.

Pueden beneficiarse de las garantías establecidas en este seguro todo el personal que cumpliendo las condiciones antes enumeradas, lo soliciten firmando un boletín de adhesión.

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

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

Artículo 52.- Jubilación.

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

1.- Edad de Jubilación

- 1.1. - La Empresa propondrá a los trabajadores su jubilación al cumplir los sesenta años de edad, mediante la concesión de las ventajas detalladas en el presente Reglamento.
- 1.2. - Hasta los sesenta y cuatro años de edad, los trabajadores podrán aceptar o no esta propuesta.
- 1.3. - A partir de los sesenta y cuatro años de edad, los trabajadores que no acepten su jubilación cuando lo proponga la Empresa, perderán el día que cesen su actividad las ventajas concedidas en este Reglamento.
- 1.4. - Los trabajadores que por su propia conveniencia deseen jubilarse antes de los sesenta y cuatro años, pueden solicitar el retiro de la Empresa, siempre que hayan cumplido los sesenta años de edad.

1.5. - En todos estos casos, salvo la situación prevista en el párrafo 1.3., los trabajadores recibirán en el momento de su jubilación:

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

2.- Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad

Los trabajadores que cumpliendo las condiciones exigidas en apartados anteriores pasaran a la situación de jubilados con una antigüedad inferior a los veinte años se beneficiarán del siguiente complemento:

Una indemnización a partida, de una sola vez, igual al 2% por año de servicio, calculada sobre su retribución anual garantizada, que comprende: Sueldo Convenio catorce meses en la fecha de jubilación, P.G.O. anual garantizada, participación en beneficios, antigüedad catorce meses y plus personal.

3.- Trabajadores con veinte o más años de antigüedad

El trabajador que pase a la situación de jubilado, habiendo cumplido los requisitos establecidos y con una antigüedad al servicio de la Empresa igual o superior a veinte años, podrá optar por la indemnización prevista en el punto 2 ó bien percibir la siguiente pensión:

- a) Una pensión vitalicia anual equivalente al 10% de las cifras que para cada escalón figuran en las tablas siguientes, multiplicadas por el número de años de servicio:

IMPORTE DE PESETAS EN FUNCION DE EDAD

Escalón	De 60 a 61 años	De 61 a 62 años	De 62 a 63 años	De 63 a 64 años
A	31.223,-	25.169,-	21.119,-	17.358,-
B	35.137,-	27.790,-	23.318,-	19.166,-
C,D,E,F.	39.778,-	31.461,-	26.396,-	21.698,-
G,H,I,J.	45.082,-	35.656,-	29.918,-	24.590,-
K,L,M.	50.386,-	39.850,-	33.438,-	27.483,-
N,O,P.	59.667,-	47.191,-	39.597,-	32.546,-

- b) Una indemnización de partida equivalente al 50% de su retribución anual garantizada, según lo establecido en el apartado 2 del presente Artículo.

4.- 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 18 meses, si están alojados por la Empresa.
- b) La jubilación será notificada a los interesados con una antelación suficiente.

5.- 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 18 años que no trabajen, o mayores incapacitados, tendrán derecho a los porcentajes de la pensión del causante que se indican a continuación:

	Porcentaje
- Viuda	50
- Viuda con hijo menor de 18 años ...	75
- Viuda con dos o más hijos menores de 18 años	90

6.2.1. Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad

- a) En caso de fallecimiento en activo, se concederá a la viuda del trabajador una indemnización de una sola vez igual al 2% sobre su retribución anual garantizada, según lo establecido en el apartado 3 de este Artículo multiplicado por los

años de servicio, incrementado en un 20% de la indemnización por cada hijo a su cargo menor de 18 años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60% 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 hubiese correspondido a la viuda, y por cada uno de los restantes un incremento del 20% de la indemnización, hasta el máximo del 40%.

b) En caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, el trabajador percibirá una indemnización de una sola vez equivalente al 3% de la Renta Mínima Anual garantizada según el Escalón multiplicado por los años de Servicio, sin que en este caso haya lugar a incrementos por hijos a su cargo.

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

6.2.2. Trabajadores con más de veinte años de antigüedad

a) En caso de fallecimiento en activo, la viuda y los huérfanos tendrán derecho a una pensión igual a la que hubiera correspondido de la Empresa al trabajador si se jubilara, afectada por los coeficientes que figuran a continuación :

- Viuda	50 %
- Viuda con un hijo menor de 18 años	75 %
- Viuda con dos o más hijos menores de 18 años	90 %

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

Estas pensiones se regirán además por las normas establecidas en el punto seis.

b) En caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez se percibirá una pensión que será igual a la establecida en caso de jubilación.

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

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

7.- Trabajador fallecido

En el caso de que el trabajador fallecido, en activo o en situación de jubilado, dejase como único derechohabiente hija o hermana que hubieran convivido con el fallecido a su cargo, fuesen mayores de cuarenta y cinco años y solteras o viudas, acreditaran dedicación prolongada al cuidado del fallecido y carecieran de medios propios de vida, dichas 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 considerará a la hija o hermana como si fueran viudas del fallecido aplicando las reglas que para viudas están previstas en los puntos anteriores.

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

Artículo 53.- Ayuda Estudios para el personal

El personal al servicio de la Empresa podrá disfrutar de ayuda de estudios, cumpliendo las siguientes normas :

1.- Condiciones para solicitar la ayuda.

Podrá solicitar el personal que reúna las siguientes condiciones :

a) Ostentar la condición de fijo en plantilla

b) Tener a la fecha de presentación de la solicitud una antigüedad mínima de un año.

c) No existen límites de edad.

d) Cursar alguno de los estudios considerados de interés para la Empresa y que figuran a continuación

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

2.- Solicitud

Los aspirantes a ayuda de estudios cumplirán los siguientes requisitos :

a) Cubrir una solicitud que presentará en el Servicio de Asuntos Sociales antes del 31 de Octubre de cada año, para los que cursen estudios con carácter de "oficiales" o antes del 31 de Mayo para los que sigan los estudios por la modalidad de "libres".

b) Acompañar justificantes 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 15 de Diciembre ó 15 de Junio, según se trate de alumnos oficiales o libres, respectivamente, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.
- b) Finalizado el curso, el solicitante deberá presentar las calificaciones obtenidas y una justificación de libros de texto exigidos para los estudios de que se trate, señalando el importe de los mismos. En el caso de que para la realización de estos estudios fuera necesario el desplazamiento a otra localidad distinta de su residencia habitual, el solicitante deberá presentar un detalle del costo aproximado de dichos desplazamientos durante el curso.

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

- 1) El 80% en el caso de que hubiera aprobado, entre las convocatorias de Junio y Septiembre, el 50% de las asignaturas matriculadas, como mínimo.
- 2) El 100% del costo total, en el caso de que aprobase el 75% de las asignaturas matriculadas.

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

Para la realización de los estudios de idiomas francés ó inglés, la Empresa indicará los Centros en los que se deberán seguir.

4.- Clases Particulares.

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

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

El importe de la ayuda por este concepto será de 10.000,- pesetas año, como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3, en función del número de asignaturas aprobadas.

Artículo 54.- Préstamos para adquisición de viviendas

Para el periodo de vigencia de este Convenio, se crea una Comisión formada por dos miembros del Comité de Empresa y dos de la Dirección que conocerá e informará las solicitudes de préstamos antes de ser resueltas por la Dirección.

Artículo 55.- Disposiciones Finales.**PRIMERA**

Cláusula de no revisión salarial: La Comisión Deliberadora, teniendo en cuenta las Condiciones Generales de incrementos de remuneración pactadas en este Convenio, acuerda que no procederá efectuar ningún tipo de revisión salarial, durante el año 1983.

Igualmente hace constar de forma expresa que, el conjunto de normas contenidas en este Convenio, sustituyen íntegramente a aquellas por las que venía rigiéndose en todos sus aspectos la relación laboral del personal a quien afecta y VIDRIERIAS ESPAÑOLAS VICASA, 'SOCIEDAD ANONIMA', en el ámbito a que este Convenio se refiere.

SEGUNDA

Todas las retribuciones, primas, pluses, indemnizaciones, ayudas, etc., de tipo económico establecidas en el presente Convenio, se entienden brutas, por tanto las cantidades que en concepto de cuotas de la Seguridad Social, así como los importes de I.R.P.F. a cuenta, correspondan abonar a los trabajadores, y que legalmente deben ser retenidas por la Empresa, serán deducidos.

16999 - RESOLUCION de 12 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería, remitido a esta Dirección General de Trabajo y suscrito por el Consejo Español de Curtidores, en representación de las Empresas, y por las Centrales Sindicales UGT y CC. OO., en representación de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.—Remitir el texto original de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo citado.

Madrid, 12 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Sres. Presidente y representantes de las Empresas y de los Trabajadores de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles.—Barcelona.