

ANEXO II
Grupo de Personal no Docente

Rúbrica presup.	Categoría o puesto de libre designación	Sueldo	Complemento destino
116 501	Con título superior	58.895	21.860
502	Con título medio	52.010	18.385

ANEXO III
Grupo de Personal de Oficinas

Rúbrica presup.	Categoría o puesto de libre designación	Sueldo	Complemento destino	Complemento prol. jorn.
116 601	Director primera	35.098	36.180	22.940
601	Director segunda	35.098	34.882	21.627
602	Director tercera	31.158	31.119	20.455
602	Director cuarta	31.158	29.260	19.723
603	Personal primera	31.155	29.085	19.700
603	Personal segunda	31.155	29.085	18.885
603	Personal tercera	31.155	29.085	18.055

ANEXO IV
Grupo de Personal de Oficinas Varios

Rúbrica presup.	Categoría o puesto de libre designación	Sueldo	Complemento destino
116 702	Gobernanta	30.175	25.445
701	Cuidadora	36.570	11.310
703	Conductor	30.175	22.910
704	Telefonista	28.580	23.295
708	Camarera	22.265	19.505
708	Lavandera	22.265	19.505
708	Costurera	24.280	21.730
708	Limpiadora	22.265	19.505
707	Cocinero	24.280	21.730
709	Ayudante cocina	22.265	19.505
705	Jardinero	26.580	23.295

ANEXO V
Grupo de Personal Subalterno

Rúbrica presup.	Categoría o puesto de libre designación	Sueldo	Complemento destino	Complemento prol. jorn.
116 801	Conserje	30.180	25.445	18.175
801	Ordenanza	30.180	22.905	—
801	Sereno-vigilante nocturno	30.180	22.905	—

19263

RESOLUCION de 20 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Cristalería Española, Sociedad Anónima».

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 las representaciones económica y social el día 17 de febrero 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 aprueba el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.
Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 20 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

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

**CONVENIO COLECTIVO DE
CRISTALERIA ESPAÑOLA, S.A.**

CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES

SECCION I - OBJETO

Artículo 1º.- Objeto del Convenio

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la Empresa CRISTALERIA ESPAÑOLA, S.A. y el personal incluido en el mismo, de acuerdo con lo dispuesto en la Sección siguiente.

SECCION II - AMBITOS DE APLICACION

Artículo 2º.- Ambito Personal

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores fijos que presten servicios en CRISTALERIA 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.

Artículo 3º.- Ambito Territorial

Las normas de este Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los Centros de Trabajo que CRISTALERIA 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.

Artículo 4º.- Ambito Temporal

El presente Convenio tendrá una duración de un año, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el 1º de Enero de 1983 y finalizando el 31 de Diciembre de 1983.

Artículo 5º.- 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

Artículo 6º.- 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.

Artículo 7º.- 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.

Artículo 8º.- 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

Artículo 9º.- 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.

Artículo 10º.- Composición

La Comisión Paritaria establecida en el Artículo anterior estará compuesta, como máximo, por doce miembros por cada una de las partes firmantes del Convenio.

Los miembros de la Representación de los Trabajadores serán nombrados por el Comité de Empresa de cada Centro de entre sus miembros, y a ser posible entre aquellos que hayan participado en las deliberaciones del Convenio, de acuerdo con la siguiente distribución:

. Arboles	2
. Avilés	3
. Azuqueca	2
. Alcalá	1
. Renedo	1
. Madrid	2
. Hortaleza	1

Artículo 11º.- Reuniones

Esta Comisión se reunirá cuando lo solicite una de las partes, con un preaviso mínimo de 7 días, después de observar la siguiente tramitación:

La parte solicitante, a nivel de cada Centro, planteará el tema por escrito, razonando su interpretación a la otra parte, que deberá contestar en un plazo de 5 días, también por escrito razonado. Transcurrido este plazo, se entenderá por cumplido el trámite, aún cuando no exista contestación.

A la petición de reunión se acompañará toda la documentación aportada en la vía previa del procedimiento señalado, o bien un Acta firmada por ambas partes en la que consten las opiniones de cada una.

Artículo 12º.- Actas

Cada una de las partes tendrá un solo voto. De las reuniones se levantará Acta haciendo constar los acuerdos, que tendrán carácter vinculante para ambas partes, o los desacuerdos, debiendo indicar las causas de las discrepancias y las posiciones de las partes.

**CAPITULO II - ORGANIZACION DEL TRABAJO, CALIFICACION
DE LOS PUESTOS DE TRABAJO Y DEL PERSONAL**

SECCION I - ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 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.

Artículo 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.**- Los puestos de trabajo están calificados en 16 Escalones, con abstracción de las personas que los desempeñen.
- 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).

Artículo 15°.- Cambio de Departamento u 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, sin perjuicio de las 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 afectación 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 el 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 regirá por las normas que para Convocatorias de Promoción se fijan en el presente Convenio.

SECCION II - CALIFICACION Y CLASIFICACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 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.

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 dichos Servicios realizar el estudio previo para determinar el perfil de valoración de los puestos, y a las Comisiones de Valoración, cuya composición y funcionamiento se define más adelante, ratificar dicho perfil y determinar el Escalón que le corresponde.

El estudio de la Valoración de un puesto de trabajo se podrá efectuar en las siguientes circunstancias:

- **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 a realizar una calificación provisional, de acuerdo con lo establecido en los apartados anteriores.

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

- **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 Ser-

vicio, 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 de Servicio, junto con su informe, al Servicio de Organización de Asuntos Sociales, 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.

El plazo para efectuar cualquier revisión no será superior a 45 días para la Comisión de Valoración del Centro, y de 90 días para la Comisión Central de Valoración, aunque lógicamente estos plazos estarán condicionados por las programaciones de trabajo que las propias Comisiones fijen.

Artículo 17º.- Comisiones de Valoración

1) Comisión de Valoración de Centro

Tendrán 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, quien también estudiará y calificará los desacuerdos.

2) Comisión Central de Valoración

Sus competencias 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 de los distintos Centros de la Sociedad incluidos en este Convenio.
- c) Proponer la unificación de la denominación de los puestos de trabajo existentes en los distintos Centros.
- d) 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.

Notificado el resultado a los interesados, se entenderá que éstos aceptan tal valoración si, transcurrido un plazo de 15 días, no se manifiesta opinión razonada y por escrito en contrario.

Las reclamaciones recibidas en este sentido serán estudiadas por la Comisión Central de Valoración que determinará el resultado definitivo.

Sobre estos resultados definitivos, los interesados podrán recurrir ante la Autoridad Laboral.

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. En esta situación, los interesados podrán recurrir igualmente ante la Autoridad Laboral.

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.

3) Consideraciones finales para las Comisiones de Valoración

De las reuniones de las Comisiones de Valoración se levantarán las oportunas Actas.

Toda 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.

Artículo 18º.- Escalones de Valoración

De conformidad con los resultados obtenidos por aplicación del Método de Valoración de Puestos, quedan clasificados los puestos de trabajo de la Empresa dentro de una serie de dieciséis Escalones de Valoración, que se designarán alfabéticamente de la A a la P, respectivamente.

La remuneración del personal afectado por este Convenio se establecerá de acuerdo con los Escalones resultantes de la aplicación del Método de Valoración, y sus valores son los que figuran en las Tablas anexas.

Artículo 19º.- Tarifas de Cotización a la Seguridad Social

En tanto se mantenga el sistema de grupos de cotización a la Seguridad Social, a cada categoría profesional se le asigna un número de acuerdo con la siguiente equiparación:

<u>Grupo de Cotización</u>	<u>Categoría Profesional</u>
1	Ingenieros y Licenciados
2	Ing. Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados
3	Jefes Administrativos y de Taller
4	Ayudantes no Titulados
5	Oficiales Administrativos
6	Subalternos
7	Auxiliares Administrativos
8	Oficiales de 1ª y 2ª
9	Oficiales de 3ª y Especialistas
10	Pecnes

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 correspondiera una tarifa superior a la de la Tabla de equiparación, cotizarán por aquella, siempre que tal titulación sea reconocida por la Empresa.

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

CAPITULO III - INGRESOS - PROMOCION

SECCION I - INGRESOS

Artículo 20º.- 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

Artículo 21º.- 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.

Artículo 22º.- 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 al candidato de entre los que hayan superado las pruebas mínimas fijadas en la convocatoria.

Artículo 23º.- 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 el 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 20 días naturales. Para facilitar la formación de las personas que deseen acceder a las mismas, dispondrán de los Manuales Didácticos correspondientes, cuando existan.

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 se extenderá 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.

Artículo 24°.- Tribunales Calificadores

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.

Artículo 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, podrán consistir 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.

Artículo 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 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 0 a 10), los puntos que resulten de aplicar:

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

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

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

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 calificación, igual a la del resto de los aspirantes, apto.

Artículo 27°.- Formación, Adaptación y Consolidación

Para consolidar el Escalón de encuadramiento correspondiente al nuevo puesto de trabajo, el candidato elegido habrá de superar un período de formación y adaptación.

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

El personal de nuevo ingreso se registrará por las condiciones establecidas en su Contrato de Trabajo.

Los períodos de formación y adaptación al puesto deberán ser superadas 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 tener en cuenta en cada caso, es el que se deduce de la suma de los años 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.

Artículo 28°.- Trabajos de Calificación Superior

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

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

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

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.

Artículo 29º.- 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.

Artículo 30º.- Personal Subalterno

Cuando fuera necesario cubrir vacantes de personal subalterno, se observarán las siguientes reglas:

1ª) 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.

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

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

CAPITULO IV - CONDICIONES DE TRABAJO

SECCION I - JORNADA - HORARIOS

Artículo 31º.- Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de 1.824 horas anuales de trabajo efectivo. Las horas de trabajo efectivo se entienden de presencia y actividad en el puesto de trabajo, provistos de las prendas de seguridad, sin que las líneas de producción sean paradas para efectuar los cambios de turno. No serán computados como de trabajo efectivo los períodos de vacaciones.

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

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

Artículo 32º.- 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 1.824 horas de trabajo efectivo, 184 horas de vacaciones (8 horas x 23 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 14 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 9H00, ni terminar antes de las 14H30.
- d) Si este tipo de jornadas tiene una duración igual o mayor de ocho horas día, obligatoriamente se fijará un descanso de 15 a 30 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:
- 1ª) Personal que sólo descansa hasta 15 minutos, percibirá la cantidad de 160 Pts. por día trabajado.

2ª) Personal que no descansa los 30 minutos, percibirá la cantidad de 225 Pts. por día trabajado.

d) El personal que trabaje a turno total o especial estará obligado a trabajar los días que le correspondan 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 33º.- Duración

El período de vacaciones anuales para todo el personal será de 23 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 integran.

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

En aquellos Departamentos o Sectores de 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 23 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 61 años de edad, tres días a los que cumplen 62 y cinco días a los que cumplan 63, 64 ó 65 años. Estos días complementarios deberán disfrutarse entre los meses de Enero-Abril y Octubre-Diciembre.

Artículo 34º.- 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.

Artículo 35º.- 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 corresponden.

CAPITULO V - REMUNERACIONES

Artículo 36º.- 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.

Artículo 37º.- 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 38º.- 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 aquella en la que se hayan cumplido los 18 años, en el caso de los Aspirantes; para los Aprendices, terminado el aprendizaje, se retrotraerá el cómputo a los 18 años. El cambio de escala de la antigüedad seguirá efectuándose como hasta ahora, el primero de Enero y el primero de Julio para los ingresados en los trimestres anterior y posterior a estas fechas.

Artículo 39º.- 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 1982, incrementadas en un 5 por 100, a partir del 1º de Enero de 1983. 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 14 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 de 1º de Enero de 1983.
- 4) Complemento Personal Anual.— El personal incluido en el presente Convenio percibirá un Complemento Personal Anual cuya cuantía mínima será, para el año 1983, de 25.500 Pts./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 Pts. 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.

Artículo 40º.- 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 22 horas y las 6 horas, cuando corresponda efectuarlo por la rotación de los turnos.

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

- Escalones A al P 46,- Pts./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 20,- Pts./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 10,50 Pts./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 10,50 Pts./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 5,50 Pts./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 5,50 Pts./hora

f) Personal que realiza su trabajo en dos turnos alternativos, de ocho horas (mañana y tarde),

-descansará domingos y festivos. Percibirá por cada hora efectivamente trabajada la siguiente cantidad:

- Escalones A al F 5,50 Pts./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 tenidos 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:

Escalones A, B, C, D	121,- Pts./hora
Escalones E, F, G	126,- Pts./hora
Escalones H, I, J	144,- Pts./hora
Escalones K, L, M, N, O, P ..	168,- Pts./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.

Artículo 31.- 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 III 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	6,- Pts./hora
Grado 2	8,- Pts./hora
Grado 3	12,50 Pts./hora
Grado 4	17,- Pts./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.

Artículo 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:

$$3.308 \cdot K - 368$$

Cuando el valor de K sea menor de 0,89 por causas imputables a los trabajadores, el valor punto/mes será de 1.000 Pts. si fuera por causas no imputables a los trabajadores el valor punto/mes será de 2.576 Pts.

Cuando el valor de K sea superior a 1,30, el valor punto/mes será de 3.932 Pts.

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 mismo coeficientes de ponderación a las diferentes unidades producidas. Estos coeficientes se actualizarán cuando se pongan en marcha nuevas instalaciones, fabricación de nuevos productos o modificación importante en las instalaciones actuales y no estuvieran contempladas en el presupuesto.

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

Escalones A al F	2,- 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.

Artículo 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 135 Pts. por día de asistencia al trabajo, que se abonará mensualmente, incluyéndose en el boletín de nómina con este concepto.

Artículo 44º.- Retribuciones de Vencimiento Periódico Superior al Mes

Con independencia del C.P.A., ya recogido en otro Artículo, se percibirán las siguientes Gratificaciones:

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

La Gratificación de Junio se abonará juntamente con la nómina del mes, y la de Navidad no más tarde del 22 de Diciembre.

2) Participación en Beneficios

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

Escalones A, B	10.920 Pts.
Escalones C, D, E, F	11.760 Pts.
Escalones G, H	12.660 Pts.
Escalones I, J, K, L, M	13.670 Pts.
Escalones N, O, P	14.560 Pts.

Estas cantidades se incrementarán con el importe del 6 por 100 sobre la antigüedad de cada trabajador correspondiente a 12 meses. Sólo tendrán derecho a la Participación en Beneficios los trabajadores fijos en plantilla.

Artículo 45º.- Horas Extraordinarias

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 periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, o mantenimiento, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 92/1983 y disposiciones complementarias sobre cotización, o las que puedan promulgarse en relación con este tema.

Se acuerda retribuir las horas extraordinarias de la siguiente forma:

a) Devengo

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

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

b) Compensación

Cada hora extraordinaria dará derecho a un descanso de media hora, que habrá de compensarse, salvo acuerdo de las partes, en los quince días siguientes a la realización y al principio o fin de la jornada.

Las horas extraordinarias se registrarán día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador.

La información al Comité de las horas extraordinarias, sus causas y detalle de las mismas, se realizará periódicamente y de acuerdo con la legislación vigente.

CAPITULO VI - DE LA PARTICIPACIÓN, FORMACION, INFORMACION Y REPRESENTACION

Artículo 46º.-

Se mantienen las Comisiones Centrales de Estudio siguientes:

a) Mejora de las Condiciones de Trabajo:

Ambiente Laboral: Relaciones Interpersonales.

b) Productividad y Ergonomías

Nuevos sistemas de Organización del Trabajo.

c) Información:

Estudio y mejora de la Comunicación e Información en la Empresa.

d) Formación

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.

Artículo 47º.- 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, Cuentas 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 organización del trabajo: estudios de métodos o tiempos, valoración de puestos de trabajo, etc. Esta información se procurará dar con una antelación de quince días.
- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en los supuestos de despidos.
- Recibirán mensualmente las estadísticas sobre el índice de absentismo, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de plantilla (altas y bajas) y horas extras.
- Podrán utilizar los tableros de anuncios para difusión de temas relacionados con la Empresa y el Comité, bajo su responsabilidad. La Dirección facilitará las fotocopias suficientes para su difusión en los tableros de anuncios, debiendo entregarse una copia para el conocimiento de aquélla.

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

Artículo 48º.- Formación

Amás Representaciones consideraran 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 450 Pts./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 regirán 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.

Artículo 49º.- 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.

Excepcionalmente, la acumulación podrá ser bimensual, notificando el Comité a la Dirección del Centro las personas afectadas, a fin de que se puedan tomar las medidas de organización pertinentes.

Horas no computables como de licencia sindical:

- Reuniones solicitadas por la Dirección, y que expresamente se señale.
- Reuniones para la negociación del Convenio y de la Comisión Paritaria de Interpretación.
- Tiempo necesario para viajes para acudir a las reuniones de las Comisiones Centrales (8 horas).
- Un día para asistir a la reunión de la Comisión Central de Anticipos para Viviendas.
- Dos días para asistir a la reunión de la Comisión Central de Valoración.

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 excede al 1º de Enero de 1983 de 250 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15% de aquélla, la Representación del Sindicato o Central podrá ser ostentada por un Delegado.

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

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

Las funciones de los delegados sindicales son:

- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de los respectivos Centros.
- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que 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 despídidos y sanciones que afectan 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, 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 definirán 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 detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

Artículo 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, Anticipos 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 Con-

venio, debiendo estar representados todos los Centros con plantilla de personal fijo afectado por el Convenio superior a 50.

La distribución se ajustará a la siguiente escala:

Centros de 50 a 300 trabajadores fijos : 1 miembro
Centros de 301 a 600 trabajadores fijos : 2 miembros
Centros de 601 a 900 trabajadores fijos : 3 miembros
Centros de 901 a 1.200 trabajadores fijos: 4 miembros
Centros de más de 1.200 trabajadores fijos: 5 miembros

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

2) Reuniones

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

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

Artículo 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 24 horas.

Artículo 51°-bis.- Cláusula de Revisión

En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E., registrase al 30 de Septiembre de 1983 un incremento respecto al de Diciembre de 1982, tal que aplicando la fórmula

$$1,1666 \times \text{I.P.C.}_{\text{sep.}} - 12$$

se obtuviera un resultado positivo, se efectuará una revisión salarial con el tanto por ciento resultante, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia.

El incremento se abonará con efectos 1° de Enero de 1983, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas de remuneraciones mínimas garantizadas, Anexo I, del Convenio de 1982.

CAPITULO VII

PREVISION Y VENTAJAS SOCIALES

Artículo 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 día 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% 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% 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 debida a accidente laboral, el complemento se abonará desde el primer día, para garantizar el 100% de los conceptos salariales citados en el punto 1.

3.- 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% de absentismo	346 Ptas./día
- Del 3% al 3,5% "	231 "
- Del 3,5% al 4% "	116 "
- Más del 4% "	0 "

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 1983, se tomará el índice del año 1982, para el segundo trimestre se tomará desde el 1 de Abril de 1982 hasta el 31 de Marzo de 1983, y así sucesivamente.

4.- Si la situación de baja por enfermedad común o accidente no laboral, fuera superior a dos meses, o aquella tuviera como causa una intervención quirúrgica que requiera hospitalización, la Empresa abonará, a petición del interesado, un complemento que, sumado a lo percibido realmente (S.Social y Empresa) garantice, desde el primer día, el cien por cien de los conceptos salariales indicados en el punto 1.-

Artículo 53.- Invalidez Provisional.- Una vez agotado el plazo concedido por Incapacidad Laboral Transitoria, la Empresa abonará un complemento que, sumado a la indemnización que concede la Seguridad Social, garantice al trabajador en tal situación la percepción del 90% del salario de cotización. Este complemento se abonará durante el período en que la Seguridad Social abone la invalidez provisional.

Artículo 54.- Plus de Nupcialidad y Natalidad.-

A) - Plus de Nupcialidad. Se concederá un Plus de Nupcialidad por importe de 23.000 Ptas., que se registrá 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, percibirá la indemnización cada una de ellas.

B) - Plus de Natalidad. Se concederá un Plus de Natalidad de 15.000 Ptas. 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 CRISTALERIA ESPAROLA, S.A., el premio lo percibirá uno sólo.

Artículo 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	Grupo de Estudios
Lev General de Educación	
Educación Preescolar	
- Jardín de Infancia	A
- Párvulos	
Educación General Básica	B
Formación Profesional 1er.Grado	
Bachillerato Unificado Polivalente	C
Curso Orientación Universitaria	
Formación Profesional 2º.Grado	D
1er.Ciclo Educación Universitaria	
Formación Profesional 3er.Grado	E
2º. Ciclo Educación Universitaria	
3er.Ciclo Educación Universitaria	F

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 "D".

A los mismo 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 1er.Ciclo de Educación Universitaria.

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

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

3.- **Condiciones para solicitar Becas.-**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.7.) Las viudas de productores fallecidos en activo y los pensionistas de jubilación o incapacidad, 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 25 años al 1 de Octubre del año de 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.

3.3.) 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:

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

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

Nivel de Estudios	Importe Beca-base Pesetas
A	6.300
B	6.300
C	8.650
D	14.850
E	21.850
F	29.900

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 I - II, 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 25 años al 1 de Octubre del año de la solicitud y los hijos menores de 3 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 a las Becas-base, a excepción de las correspondientes a enseñanza preescolar, que permanecen constantes, sufrirán los incrementos que refleja el baremo siguiente:

Nº. de Hijos	Grupo A (%)	Grupo B (%)
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) 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: 10% sobre Beca-base.
 - Por cada Sobresaliente o Matrícula en asignatura fundamental: 20% sobre Beca-base.

b) Las Becas de los hijos de productores que acudan a Centros Especializados de recuperación de dislexia, se incrementarán en el 50% 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% si el alumno necesita alojarse en régimen de pensión completa (pernoctar y comer) fuera del municipio de residencia familiar.
 - 50% 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.

Artículo 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:

18.- Deficientes para quienes dado el carácter de sus lesiones tengan derecho a la asignación mensual por la Seguridad Social equivalente a 3.000 Ptas/mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa: 60.720 Ptas/año

28.- 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 Empresa: 75.240 Ptas/año

38.- Será condición imprescindible para los dos supuestos anteriores, la asistencia a un Centro de Educación especial.

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

58.- 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 la Seguridad Social, equivalente a 3.000 Ptas/mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa: 100.320 Ptas/año

68.- 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:

18.- Si asisten a Centros de Enseñanza Ordinaria, se ajustarán a las normas generales de Becas.

28.- Si asisten a Centros de Enseñanza Especializada, se regirán por lo establecido en el párrafo siguiente:

"En aquellos supuestos en que la cantidad percibida como ayuda de la Empresa, expresadas en los puntos 18 y 68 del Artículo A) y 28 del Apartado B), unida a la prestación que perciba de la Seguridad Social, organismos oficiales, 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 80%.

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

Artículo 57.- Seguro de Vida e Invalidez.-

18.- 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 12/6/1981, B.O.E. del 5 de Septiembre.

29.- Personal Asegurado.- Se beneficiarán de las garantías establecidas:

- a) Todos los trabajadores en alta en la Empresa y los que se encuentren en situación de Invalidez Provisoria, hasta que termine la anualidad en que los asegurados cumplan 65 años de edad.
- b) El personal fijo en plantilla que se haya jubilado anticipadamente, hasta que termine la anualidad en que el asegurado cumpla 65 años.

30.- 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.

42.- 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 29 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.

50.- 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 Ptas.
A	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

(A) En este mismo grupo está incluido el Personal en período de prueba y eventuales.

60.- 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 en período de prueba:

- Para asegurados solteros o viudos sin hijos 90%
- Para asegurados viudos o solteros con hijos menores de 18 años o mayores incapacitados .. 120%
- Para asegurados casados 120%
- Para cada hijo menor de 18 años o mayor incapacitado, se incrementará el capital base en: 20%

70.- 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 M.O. de Hacienda de 12 Agosto 1981.

80.- 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 y ser recibida expresamente por la Aseguradora.

90.- En caso de Invalidez Permanente Absoluta, se abonará el capital garantizado cuando al asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo, antes de la edad de 65 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 38.- Jubilación.-

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

30.- Edad de jubilación:

2.1. La Empresa podrá proponer a los trabajadores su jubilación al cumplir los 60 años de edad, siempre que la Seguridad Social 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 60 años de edad no tuviera derecho a prestación económica de la Seguridad Social, 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:

Edad	Coeficiente
61 años	0,80
62 años	0,65
63 años	0,50
64 años	0,40
65 años	0,00

30.- Trabajadores con menos de 20 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 20 años, se beneficiarán del siguiente complemento:

- Una indemnización de partida, de una sola vez, igual al 2 por ciento por año de servicio, calculada sobre su retribución anual garantizada, que comprende: Salario Convencional 14 meses, en la fecha de jubilación, R.G.P. anual garantizada, Participación en Beneficios según tabla, Antigüedad 14 meses, Plus Personal e aumento voluntario anual, Complemento de Unificación, Complemento Personal de Origen e I.P.O.

40.- Trabajadores con 20 o más años de antigüedad.- El trabajador que pase a la situación de jubilado, habiendo cumplido los requisitos en

tablecidos, y con una antigüedad al servicio de la Empresa igual o superior a 20 años, podrá elegir alguna de las siguientes opciones:

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

Escalón A	32.550 pesetas
Escalones B-C-D	36.015 "
Escalones E-F-G	40.845 "
Escalones H-I-J	46.200 "
Escalones K-L-M	51.660 "
Escalones N-O-P	61.110 "

Esta pensión será sometida al siguiente límite mínimo:

La suma de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación que le correspondería percibir si se jubilara a los 65 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 20 a 24 años de antigüedad	75%
De 25 a 29 años de antigüedad	77%
De 30 a 34 años de antigüedad	80%
De 35 a 39 años de antigüedad	85%
De 40 o más años de antigüedad	90%

La base de cálculo de estos porcentajes, será su Retribución Anual Garantizada, según lo fijado en el apartado 3º de este artículo.

b) - Una indemnización de partida, equivalente al 50 por ciento de su Retribución Anual Garantizada, según lo establecido en el apartado 3º de este Artículo.

50.- 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 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 65 años, no tendrán derecho a las ventajas de jubilación previstas en este Convenio.

60.- 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:

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

b) - Si el jubilado fallecido dejase sólo huérfanos menores de 18 años, que no trabajen, percibirán la pensión siguiente:

Un hijo menor de 18 años	50%
Dos hijos menores de 18 años	75%
Tres o más hijos menores de 18 años	90%

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

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

70.- 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 20 años.

1 - Trabajadores con menos de 20 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 ciento de su Retribución Anual Garantizada, según lo establecido en el apartado 3º de este artículo, multiplicado por los años de servicio, incrementado en un 20 por ciento de la indemnización por cada hijo a su cargo menor de 18 años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60 por ciento de la indemnización.

Si el trabajador dejase sólo huérfanos menores de 18 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 ciento de la indemnización, hasta un máximo del 40 por ciento.

b) - En caso de invalidez permanente absoluta, el trabajador percibirá una indemnización, de una sola vez, equivalente al 5 por ciento 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 20 años de antigüedad:

a) - En caso de fallecimiento en activo, la viuda y los huérfanos podrán optar entre una pensión o una indemnización de partida, igual a la que le hubiera correspondido al trabajador si se jubilara y recogida en el apartado 4º de este artículo, afectada por los coeficientes que figuran en el apartado 6º, 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 del cálculo de la pensión o indemnización, apartado a) y b), se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los 60 años de edad.

c) - En caso de fallecimiento en activo o de invalidez de trabajadores que tuviesen entre 60 y 65 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 correspondiera, calculada con los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los 65 años de edad.

80.- Trabajador fallecido:

En el caso de que el trabajador fallecido, en activo o en situación de jubilado, dejara como únicos derechohabientes hija o hermana que hubiera convivido con el fallecido, a su

cargo, fueren mayores de 45 años, solteras o viudas, acrediten 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.

Artículo 49.- Pensionistas.- A todo el personal que tenga derecho a percibir pensiones de la Empresa, sea de jubilación, invalidez, viudez u orfandad, se le garantiza una percepción anual, que, sumada a la pensión de Empresa a la pensión que recibe de la Seguridad Social, no será inferior a 391.280 pesetas. Este importe les será aplicado con los coeficientes que se relacionan:

- Jubilación o invalidez permanente absoluta 100 por ciento
- Viudez y orfandad: de acuerdo con las normas del apartado 6º del artículo anterior.

Artículo 50.- 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:

- 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
- Derecho
- Ingeniería Industrial
- Ingeniería de Minas
- Ingeniería Telecomunicación
- Arquitectura
- Marketing
- Informática
- 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:

- a) - El 80% del costo total en el caso de que hubiera aprobado, entre las convocatorias de Junio y Septiembre, el 50% de las asignaturas matriculadas, como mínimo.
- b) - 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 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 6.500 Ptas. como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3º, 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 16.800 pesetas, como máximo.

Artículo 51.- Anticipos de Vivienda.-

Los anticipos para compra, construcción o reparación de viviendas, se regirán por las normas aprobadas por la Comisión Central de Anticipos de Vivienda el 24 de Mayo de 1982.

La cantidad máxima a conceder por solicitud, será:

- 950.000 Ptas. para compra o construcción de vivienda
- 500.000 Ptas. para reconstrucción o ampliación de vivienda

REMUNERACIONES MINIMAS GARANTIZADAS ANUALES PARA 1983
 PARA PERSONAL MAYOR DE 18 AÑOS, SIN ANTIGUEOAO
 (Siendo el coeficiente K en la P.G.P. igual a 1)

ANEXO Nº I

ESCALONES	Salario Convenio 12 meses	Gratificaciones Reglamentarias 2 meses	Participación en Beneficios	P.G.P. a 2.940 Pts./punto 14 meses	Total Remuneraciones a percibir
A	795.264	132.544	10.920	02.320	1.021.040
B	023.344	137.224	10.920	02.320	1.053.000
C	043.760	140.620	11.760	02.320	1.070.476
D	065.600	144.260	11.760	02.320	1.103.956
E	090.604	148.434	11.760	02.320	1.133.118
F	915.520	152.500	11.760	02.320	1.162.196
G	940.524	156.754	12.660	102.900	1.212.830
H	971.700	161.950	12.660	102.900	1.249.210
I	999.792	166.632	13.670	102.900	1.282.994
J	1.034.136	172.356	13.670	102.900	1.323.062
K	1.071.300	170.590	13.670	144.060	1.407.916
L	1.121.500	106.910	13.670	144.060	1.466.156
M	1.190.160	190.360	13.670	144.060	1.546.250
N	1.260.172	211.362	14.560	144.060	1.630.154
O	1.364.092	227.402	14.560	144.060	1.750.994
P	1.495.956	249.326	14.560	144.060	1.903.902

ANEXO II

TABLA ANTIGUEDAD 14 MESES
 Vigente a partir 1º Enero 1983

ANOS	A	B-C-D	E-F-G	H-I-J	K-L-M	N-O-P
0,5 a 1	1.890	2.114	2.198	2.506	3.024	3.556
1 a 2	3.738	4.116	4.382	4.998	6.020	7.028
2 a 3	5.838	6.888	7.280	8.316	9.954	11.662
3 a 4	8.120	9.604	10.164	11.592	13.888	16.352
4 a 5	11.592	13.748	14.504	16.506	19.880	23.310
5 a 6	13.230	15.690	16.506	18.844	22.510	26.642
6 a 7	14.868	17.598	18.522	21.154	25.438	29.862
7 a 8	16.478	19.530	20.538	23.464	28.182	33.166
8 a 9	18.102	21.448	22.568	25.774	30.940	36.400
9 a 10	19.712	23.366	24.612	29.862	33.782	39.676
10 a 11	21.336	25.284	26.628	30.408	36.526	42.924
11 a 12	22.960	27.216	28.644	32.718	39.312	46.214
12 a 13	24.598	29.134	30.660	35.028	42.056	49.462
13 a 14	26.222	31.066	32.690	37.338	44.856	52.738
14 a 15	27.818	32.998	34.720	39.620	47.600	55.958
15 a 16	29.582	34.916	36.736	41.972	50.400	59.248
16 a 17	31.402	36.848	38.752	44.282	53.214	62.496
17 a 18	33.236	38.752	40.782	46.606	55.944	65.800
18 a 19	35.140	40.670	42.812	48.902	58.730	69.062
19 a 20	36.918	42.602	44.828	51.240	61.502	72.310
20 a 21	38.808	44.520	46.844	53.522	64.302	75.586
21 a 22	40.656	46.466	48.902	55.846	67.046	78.834
22 a 23	42.518	48.384	50.918	58.128	69.832	82.096
23 a 24	44.338	50.288	52.906	60.438	72.632	85.344
24 a 25	46.172	52.206	54.950	62.734	75.390	88.662
25 a 26	46.844	54.138	56.938	65.072	78.162	91.868
26 a 27	47.600	56.070	60.382	67.368	80.920	95.144
27 a 28	48.944	58.002	61.110	69.692	83.734	98.392
28 a 29	50.540	59.920	63.014	72.730	86.478	101.654
29 a 30	52.150	61.852	65.058	74.326	89.264	104.972
30 a 31	53.760	63.742	67.074	76.594	92.050	108.206
31 a 32	55.384	65.674	69.090	78.876	94.836	111.482
32 a 33	57.008	67.620	72.744	81.242	97.594	114.730
33 a 34	58.618	69.524	73.136	83.552	100.366	117.992
34 a 35	60.256	71.456	75.152	85.834	103.138	120.722

CALIFICACION DE F. INDEMNIZABLES

ASIMILACION PUNTOS A F. INDEMNIZABLES

GRADO	PUNTOS	OBSERVACIONES
	42	- Obtenidos en algunos de los factores: CALOR, RUIDO, CONTAMINANTES QUIMICOS, RADIACIONES
	Más de 75	- En los casos en que los factores CALOR y CONTAM. QUIMICOS alcancen en un puesto la máxima exposición permitida para 8 horas.
3	De 40 a 74	
2	De 25 a 39	
1	De 16 a 24	
OR	Hasta 15	

ACTA COMPLEMENTARIAANTICIPOS VIVIENDA

Se compromete un montante total para 1983, en toda la Sociedad, con el fin de atender las solicitudes de anticipos de vivienda, por un importe de CINCUENTA MILLONES DE PESETAS.

PECES

Con objeto de modificar, si procede, la normativa que regula esta materia, se acuerda establecer una Comisión Paritaria, constituida por dos representantes de cada una de las partes, que antes del 30 de Junio de 1983 estudiará y propondrá las soluciones que estime necesarias.

P.G.P.

En el supuesto de que el coeficiente X, promedio de la Sociedad durante 1983, sea igual o superior a 1,00, se garantiza que el valor punto mas de P.G.P. para el conjunto de los Centros afectados por este Convenio, alcance la cifra de 3.150 Pts., como media de dicho año.

Para el cálculo de este valor se tomará el valor punto mas de cada Centro, realmente pagado a lo largo del año 1983, dividido entre 12 y ponderado de la siguiente forma:

Avilés	38,88%
Arbós	27,93%
Hortaleza	10,79%
Renedó	9,60%
Azuqueca	9,91%
Alcalá (Roelaine)	2,89%

Si el valor resultante fuera inferior a 3.150 Pts. punto, la Empresa pondrá a disposición de la Representación Social la diferencia del valor, multiplicada por 14 y por el número de puntos P.G.P. del conjunto del personal incluido en este Convenio al 31 de Diciembre de 1983.

NOVELIDAD FUNCIONAL

Ambas partes son conscientes que debido al incremento de la demanda, superior a lo previsto, se pueden presentar en algún Centro problemas puntuales que exijan un tratamiento específico en cuanto a los cambios de Departamento y puestos de trabajo. En estos casos, los Comités y las Direcciones de los respectivos Centros podrán pactar normas complementarias que solucionen este problema, en línea con lo tratado durante la negociación del presente Convenio.

PRIORIDADES OCUPACION

Seguendo 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 dar ocupación al personal del propio Centro, que se encuentran en la situación referida.

19264

RESOLUCION de 21 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se hace pública la sentencia dictada por la Sala Quinta del Tribunal Central de Trabajo, con fecha 19 de abril de 1983, por la que se acuerda el registro, inscripción y publicación definitiva del Convenio Colectivo de «Iberia, Líneas Aéreas de España, S. A.», y su personal de tierra.

Vista la notificación de la Magistratura de Trabajo número 1 de las de Madrid de fecha 29 de abril de 1983, recibida el día 12 de mayo del mismo año en este Centro directivo, por la que da cuenta que la sentencia número 550/1982, de 20 de octubre, recaída en autos 532/1982, seguidos por demanda de oficio que formuló la autoridad laboral, a tenor de la facultad discrecional del artículo 90, 5, del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el VIII Convenio Colectivo entre la Empresa «Iberia» y su personal de tierra, recurrido en recurso especial de suplicación por la parte demandada y la demandante, la Sala Quinta del Tribunal Central de Trabajo dictó sentencia con fecha 19 de abril de 1983.

En consecuencia, esta Dirección General de Trabajo, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo cuarto del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerda el registro definitivo del Convenio, su depósito en el IMAC y la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicha sentencia, cuya parte dispositiva dice lo siguiente:

FALLO

Que desestimando en parte los recursos formulados por la Empresa «Iberia. Líneas Aéreas de España», y los Sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, debemos de confirmar y confirmamos la sentencia de instancia de la Magistratura de Trabajo número 1 de las de Madrid, de fecha 20 de octubre, en el primer pronunciamiento en cuanto declara nulo el artículo 54, 3, del Convenio Colectivo de 1982 del personal de tierra, y estimando en parte los citados recursos, debemos revocar y revocamos la citada sentencia en el segundo punto del fallo, declarando que no es obligatoria la constancia de la remuneración anual en función del número de horas anuales de trabajo, y en el tercer pronunciamiento, declarando válido el artículo 123 del referido Convenio, y debemos desestimar y desestimamos el recurso interpuesto por el Sindicato Independiente de Transporte Aéreo, absolviendo a la citada Empresa y Sindicatos codemandados de las peticiones deducidas en su contra.

Devuélvanse los autos originales a la Magistratura de Trabajo de procedencia, con certificación de la presente, para su notificación a las partes.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Lo que se comunica a la Comisión Negociadora a los efectos correspondientes.

Madrid, 21 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Negociadora del VIII Convenio Colectivo de la Empresa «Iberia, Líneas Aéreas de España» y su personal de tierra.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

19265

ORDEN de 29 de junio de 1983 por la que se aceptan solicitudes para acogerse a los beneficios aplicables a las Empresas que realicen instalaciones industriales en la zona de preferente localización industrial de las islas Canarias.

Ilmo. Sr.: El Real Decreto 2993/1982, de 24 de septiembre («Boletín Oficial del Estado» de 15 de noviembre), prorrogó hasta el 31 de diciembre de 1983 el plazo establecido para que las Empresas que realizasen determinadas instalaciones industriales en la zona de preferente localización industrial de las islas Canarias se acogiesen a los beneficios establecidos para dicha zona por el Real Decreto 2553/1979, de 21 de septiembre («Boletín Oficial del Estado» de 7 de noviembre).

A su vez, el Real Decreto 2859/1980, de 30 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» de 9 de enero de 1981), estableció normas complementarias reguladoras de la acción territorial en las grandes áreas de expansión industrial, zonas y polígonos de preferente localización industrial, y el Real Decreto 2795/1981, de 19 de octubre («Boletín Oficial del Estado» de 30 de noviembre), fijó las subvenciones adicionales que se pueden