

**14145** RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Saint-Gobain La Granja, Sociedad Limitada».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Saint-Gobain La Granja, Sociedad Limitada» (código de Convenio número 9012502), que fue suscrito con fecha 14 de mayo de 2001 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por la Delegada de personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 3 de julio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO 2001, 2002 y 2003 DE LAS DELEGACIONES COMERCIALES DE «SAINT-GOBAIN LA GRANJA, SOCIEDAD LIMITADA»**

CAPÍTULO I

**Disposiciones generales**

SECCIÓN 1.<sup>a</sup> OBJETO

Artículo 1. *Objeto del Convenio.*

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre «Saint-Gobain La Granja, Sociedad Limitada» (S.G.L.G.) y el personal incluido en el ámbito del mismo, según el articulado siguiente.

SECCIÓN 2.<sup>a</sup> ÁMBITO DE APLICACIONES

Artículo 2. *Personal y territorial.*

El Convenio afecta a todos los trabajadores de S.G.L.G. que prestan sus servicios en los centros de trabajo que la sociedad tiene en Madrid y Barcelona, con exclusión del personal que dentro de la empresa pertenezca a la categoría denominada «Cuadros».

Artículo 3. *Temporal.*

El presente convenio tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia a todos los efectos el 1 de enero de 2001 y finalizando el 31 de diciembre del 2003.

Artículo 4. *Prórroga.*

Una vez finalizado el plazo de duración del presente Convenio, se entenderá prorrogado de año en año si no es denunciado por cualquiera de las partes dentro del mes de diciembre del año de su caducidad.

SECCIÓN 3.<sup>a</sup> GARANTÍAS Y VINCULACIÓN

Artículo 5. *Sustitución global y garantía personal.*

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

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

Artículo 6. *Absorción y compensación.*

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

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

No se considerará alteración incluida a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, al establecimiento de nuevos salarios mínimos legales, en cuya aplicación se estará a lo dispuesto por la normativa legal correspondiente y en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, a lo señalado en los artículos 5 y 6 del Convenio si no hubiera disposición específica.

SECCIÓN 4.<sup>a</sup> INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Artículo 8. *Constitución Comisión Paritaria.*

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

Artículo 9. *Composición.*

La Comisión establecida en el artículo anterior estará compuesta por un miembro por cada una de las partes firmantes, entendiéndose que la representación social estará compuesta por el Delegado de Personal.

Artículo 10. *Funciones específicas.*

Las funciones específicas de esta Comisión serán las siguientes:

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

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

Artículo 11. *Reuniones.*

La Comisión se reunirá, a petición tanto de la Dirección como del Delegado de Personal, debiendo figurar en la convocatoria el orden del día.

Artículo 12. *Acuerdos.*

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

## CAPÍTULO II

**Organización del trabajo, calificación de los puestos de trabajo y el personal**SECCIÓN 1.<sup>a</sup> ORGANIZACIÓN DEL TRABAJOArtículo 13. *Facultad de organización.*

De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa la organización del trabajo con sujeción a lo dispuesto en la legislación vigente.

El Delegado de Personal recibirá periódicamente la información prevista en la vigente legislación.

Artículo 14. *Información y participación.*

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

2. La Dirección de la empresa reconoce como representante de los trabajadores al que en su día fue elegido en las elecciones sindicales, quien disfrutará de las competencias y garantías previstas en las leyes.

3. Reuniones: Las reuniones del Delegado de Personal y la Dirección, se celebrarán a petición de cualquiera de las partes, levantándose acta de lo tratado en ellas.

4. Comisiones: Ambas partes se comprometen a crear las Comisiones de trabajo que se consideran convenientes.

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

Artículo 15. *Definiciones.*

1. Puestos de trabajo: Es el conjunto de funciones y actividades que se desempeñan en un cometido determinado dentro del proceso de producción de la empresa.

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

3. Trabajo correcto individual: La actividad productiva que se exige a cada trabajador en su puesto de trabajo es la que corresponde con el concepto «Actividad normal» en cualquiera de los índices correspondientes a los sistemas de medidas aceptados por la OIT.

Artículo 16. *Cambios de puesto de trabajo.*

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

a) A otro puesto de trabajo de igual calificación: Se podrá producir el cambio provisional o definitivo arbitrándose los medios de formación y consolidación que posibiliten al trabajador el ejercicio normal del nuevo puesto de trabajo.

En el caso de que el cambio sea definitivo, la Dirección lo comunicará, previamente, al Delegado de Personal, por si existe algún otro trabajador que, teniendo el mismo escalón consolidado que el del puesto a cubrir, esté interesado en acceder a dicho puesto. En este supuesto, entre los trabajadores interesados, se efectuarán unas pruebas de aptitud según lo que se establece en el artículo 24.

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

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

c) A puesto de calificación inferior: La Dirección de la empresa, por necesidades perentorias, o imprevisibles, notificándolo al Delegado de Personal en el menor plazo posible, podrá destinar a un trabajador a ocupar un puesto de calificación inferior a la que tenga reconocida, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional.

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

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

SECCIÓN 2.<sup>a</sup> CALIFICACIÓN Y CLASIFICACIONES DE LOS PUESTOS DE TRABAJOArtículo 17. *Normas de calificación y clasificaciones.*

Es facultad de la Dirección de la empresa el estudio de la estructura, exigencias y calificación de los puestos de trabajo, lo que realizará a través de sus correspondientes servicios de organización.

La determinación del escalón de calificación que a cada puesto corresponda se realizará por aplicación del método de valoración de puestos de trabajo de vigente aplicación.

De conformidad con la aplicación del método de valoración de puestos de trabajo quedan ordenados los mismos dentro de una tabla de dieciséis escalones, que se designan de modo alfabético de la A a la P.

La remuneración del personal afectado por este Convenio se establecerá de acuerdo con los escalones resultantes de la aplicación del método de valoración.

La Dirección de la empresa entregará al Delegado de Personal un método de valoración y los detalles necesarios para la aplicación del mismo e impartirá la formación necesaria y suficiente para asegurar su correcta aplicación en los procesos de valoración de los puestos de trabajo.

Artículo 18. *Comisión de Valoración.*

La Comisión de Valoración estará formada por el Delegado de Personal y por un representante de la Dirección.

Tendrá la misión de estudiar los resultados de la valoración propuestos por el CE y el S.º de Organización, caso de ser diferentes, ya se trate de revisiones, reclamaciones o puestos de nueva creación, al objeto de intentar conseguir un mismo perfil de valoración.

La Comisión remitirá un informe con sus conclusiones a la Dirección del centro, quien decidirá el resultado definitivo de la valoración y lo comunicará a los interesados.

Toda la documentación e información que utilicen los miembros de la Comisión tendrá carácter confidencial, y su uso será exclusivo para los intereses de los trabajadores de la empresa.

Artículo 19. *Tarifa de cotización a la Seguridad Social.*

A efectos de cotización a la Seguridad Social se siguen manteniendo para el personal afectado por el Convenio las categorías profesionales previstas en el Real Decreto número 82, de 19 de enero de 1979 («Boletín Oficial del Estado» número 21, del 24).

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

## CAPÍTULO III

**Ingresos, promoción y formación**SECCIÓN 1.<sup>a</sup> INGRESOS Y VACANTESArtículo 20. *Condiciones de ingreso y cobertura de vacantes.*

Cuando por necesidades de la empresa sea preciso cubrir vacantes, ya sea de modo definitivo o temporal, tanto con personal de nuevo ingreso como con personal de plantilla, la Dirección lo comunicará al Delegado de Personal, indicando el número de puestos a cubrir y las características de los mismos con el siguiente orden de prioridades para ocupar dichos puestos:

- a) Personal disponible del centro.
- b) Personal disponible de otros centros del ámbito del Convenio.

- c) Convocatoria dentro del ámbito del Convenio.
- d) Contratación exterior.

En los supuestos a) y b) se precisará si la designación es provisional o definitiva, comunicándolo al Delegado de Personal y al interesado. En caso de que la ocupación de la vacante tenga carácter provisional al término de la ocupación del puesto, el que haya ocupado la vacante volverá a su condición de «Disponible» en su centro de origen.

Los disponibles de plantilla podrán ser destinados a ocupar provisional o definitivamente un puesto vacante de su misma o inferior calificación en cualquier otro servicio o departamento de los centros del ámbito de este Convenio, siempre que cumplan las exigencias del puesto a cubrir, respetándoseles las retribuciones que por su calificación personal les corresponda. El Delegado de Personal será informado por la Dirección con carácter permanente del número, identificación y situación de los disponibles de plantilla que haya en cada momento.

Con carácter previo a la contratación se estudiará conjuntamente entre la Dirección y el Delegado de Personal la problemática de la misma, tratando de mantener el pleno empleo del personal fijo en plantilla.

Las condiciones y exigencias para la ocupación de la vacante serán fijadas por la Dirección dentro de la normativa legal vigente.

El Delegado de Personal colaborará con la Dirección en todos los puntos anteriormente citados.

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

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

1. Cuando la vacante sea cubierta por personal que, por razones de edad o condiciones físicas, deba pasar a un puesto de menor esfuerzo por indicación médica, se conservarán, a título personal, la retribución y categoría o encuadramiento que tuviera reconocido en el momento del paso.

2. Si no existiera personal con capacidad física disminuida para cubrir la plaza vacante se estará a lo dispuesto en el capítulo III del presente Convenio.

## SECCIÓN 2.<sup>a</sup> PROMOCIÓN Y REVISIÓN

### Artículo 21. *Definiciones y normas.*

Ambas representaciones acuerdan que el sistema de promoción es el relacionado con la valoración de puestos de trabajo definido anteriormente.

Se define como promoción el cambio de un escalón de calificación a otro superior que podrá producirse por alguno de los siguientes motivos:

- a) Por modificación de las funciones asignadas a un puesto de trabajo o por la evolución natural del contenido del mismo que origine una modificación en la calificación anteriormente asignada.
- b) Por ampliación de funciones como consecuencia de la amortización de algún puesto de trabajo, que diese origen a una reestructuración en la organización del servicio o sección y que modifique la calificación asignada anteriormente.
- c) Por cobertura de vacantes, cualquiera que sea la causa de las mismas, y que, a criterio de la Dirección, deba ser cubierta.

En los supuestos a) y b), y con independencia de las revisiones puntuales y/o periódicas de valoración que se realicen a iniciativa de la Dirección, cuando un trabajador considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones que a su juicio motiven una revisión, solicitará ésta por escrito a su Jefe de Servicio, detallando los criterios en los que la modificación del puesto haya tenido incidencia.

Este escrito será remitido por el Jefe de Servicio junto con su informe, al S.º de Asuntos Sociales, en un plazo máximo de quince días, para ser estudiado por el S.º de Organización y por el Delegado de Personal, por separado, y una vez firmada la descripción del puesto por el interesado.

De coincidir en el resultado de la valoración, se informará a la Dirección, quien lo comunicará a los interesados. Caso de no coincidir en el resultado, se estará a lo dispuesto en el artículo 18.

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

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

Por exigencias de formación y/o responsabilidad se estima que son de libre designación por la Dirección los siguientes puestos de trabajo:

Secretaría de Dirección.  
Delegado Comercial.  
Más dos puestos durante la vigencia de este Convenio.

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

### Artículo 22. *Convocatorias.*

La provisión de vacantes se realizará mediante las correspondientes convocatorias y pruebas de aptitud.

La Dirección, previa información al Delegado de Personal, publicará las normas a las que habrá de ajustarse la convocatoria, que deberá incluir:

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

El plazo para celebrar las pruebas se fijará por el Tribunal calificador en cada caso.

### Artículo 23. *Tribunal calificador.*

El Tribunal calificador estará compuesto por dos miembros, uno será el Delegado de Personal y otro por la Dirección de la empresa.

### Artículo 24. *Pruebas.*

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

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

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

### Artículo 25. *Prioridades.*

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

Se entiende por antigüedad la reconocida por la empresa.

### Artículo 26. *Consolidación.*

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

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

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

En el supuesto de que no superara el interesado el período de consolidación o al término del mismo no se hubiese adaptado al nuevo puesto, el trabajador será destinado a su puesto de origen. El interesado será preavisado por su R. J., al objeto de si lo estima oportuno, poder comunicarlo al Delegado de Personal, antes de ser definitiva la decisión.

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

Cuando la vacante esté relacionada con promociones encadenadas ningún aspirante consolidará puesto ni calificación hasta tanto haya consolidado el titular que aspira al puesto superior.

SECCIÓN 3.<sup>a</sup> FORMACIÓNArtículo 27. *Criterios sobre formación.*

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

Para facilitar las acciones de formación se acuerda que:

Los gastos de cursillos (profesorado, material, etc.), viajes, estancias y salarios, sean financiados por la empresa o gestionados por ésta ante los organismos oficiales competentes; por su parte los trabajadores para contribuir al propio perfeccionamiento y promoción, tendente a la más eficaz ocupación de los nuevos puestos de trabajo por reconversión o reorganización, o la tecnificación de los actuales, quedan impuestos en la obligación de asistir con el máximo interés a los cursillos a que sean convocados por la Dirección.

Las acciones de formación serán programadas indistintamente durante el tiempo de trabajo o fuera de éste. En esta segunda circunstancia el personal aportará el 50 por 100 del tiempo: El otro 50 por 100 le será retribuido con el importe según se detalla en concepto de «Ayuda a la formación»:

Escalón	Pesetas/hora	Euros/hora
A	922	5,54
B a E	1.135	6,82
F a J	1.397	8,40
K a M	1.612	9,69
N a P	1.795	10,79

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

Los trabajadores que sigan planes oficiales de formación en los distintos niveles educativos podrán acogerse a las ayudas previstas para este fin y que son definidas en el capítulo de ventajas sociales de este Convenio.

Artículo 28. *Premios de formación.*

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

## CAPÍTULO IV

## Condiciones de trabajo

SECCIÓN 1.<sup>a</sup> JORNADA-HORARIOSArtículo 29. *Jornada anual.*

La jornada de trabajo para todo el personal, incluido en el ámbito de este Convenio, será de mil setecientos cincuenta y dos (1.752) horas anuales de trabajo efectivo para los años 2001 y 2002; y mil setecientos cuarenta y cuatro (1.744) horas anuales en el año 2003. Las horas de trabajo efectivo se entienden de presencia y actividad en el puesto de trabajo. No serán computados como de trabajo efectivo los períodos de vacaciones, que en todo caso y para cualquier modalidad de jornada serán equivalentes a ciento noventa y dos (192) horas.

Artículo 30. *Modalidades de jornada y horarios.*

Modalidades de jornada: La jornada efectiva anual se realizará con el desarrollo siguiente:

Jornada continuada (jornada de verano):

Durante once semanas, a concluir no más allá del 31 de agosto, a razón de siete horas de trabajo efectivo de lunes a viernes. Este horario incluye ya el descanso legal.

Jornada partida (jornada de invierno):

Durante el resto del año el horario diario de trabajo efectivo, de lunes a viernes, será el necesario para completar el número total de horas año acordadas.

Serán no laborables, y a estos efectos computados por ocho horas/día, el 24 de diciembre y el 31 de diciembre. Cuando estos días coincidan con sábados o domingos se anticiparán al viernes inmediato anterior.

Durante la vigencia de este Convenio, también serán no laborables tres días (veinticuatro horas) a disfrutar según las necesidades del Servicio o Departamento.

Observaciones sobre el desarrollo de la jornada.

El desarrollo irregular de la jornada a lo largo del año incluye los días de vacaciones que, a efectos de jornada se consideran de ocho horas, y no dará lugar a compensación ni a exigencia horaria o económica alguna, sea cual fuere la época de disfrute de vacaciones.

Durante cualquiera de las modalidades de jornada (partida o continuada), se mantiene el régimen de horario flexible actualmente en vigor.

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

SECCIÓN 2.<sup>a</sup> VACACIONESArtículo 31. *Duración.*

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

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

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

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

En caso de cesar antes de disfrutar el período de vacaciones, se abonará la parte proporcional de las no disfrutadas. De igual modo, si el cese se produce después de haber disfrutado las vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados no devengados.

Artículo 32. *Período de disfrute.*

Se considera como período normal para el disfrute de vacaciones el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive.

Si las vacaciones se disfrutaran en los períodos comprendidos entre el 1 de enero y el 31 de mayo o del 1 de octubre al 31 de diciembre se obtendrá la siguiente bonificación:

- De seis a once días disfrutados en dichos períodos: Un día de bonificación.
- De doce días en adelante disfrutados en dichos períodos: Dos días de bonificación.

Artículo 33. *Retribución en vacaciones.*

La remuneración a percibir por el trabajador durante el período de disfrute de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviese en activo. Formada por los conceptos siguientes:

- Salario Convenio.
- Antigüedad.
- Plus personal.
- Complemento de unificación.
- P.G.O.P.

## CAPÍTULO V

## Estructura de la remuneración

SECCIÓN 1.<sup>a</sup> SALARIOArtículo 34. *Salario Convenio.*

Es el que para cada escalón de calificación se señala en el anexo I, y que corresponde al cumplimiento de la jornada anual acordada en el artículo 29, y se devenga en proporción a los días trabajados.

Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios devengados, por períodos mensuales.

SECCIÓN 2.<sup>a</sup> COMPLEMENTOS PERSONALESArtículo 35. *Antigüedad.*

Se percibe en la cuantía establecida en la tabla que figura como anexo II de este Convenio, en las mismas condiciones que el salario Convenio y gratificaciones reglamentarias.

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

El cambio de escala de la antigüedad se efectuará el 1 de enero y el 1 de julio para los ingresados en los trimestres anexos a estas fechas.

Artículo 36. *Plus personal.*

El personal, que al 31 de diciembre de 2000 tuviera atribuido este plus, lo continuará percibiendo en el año 2001 con el incremento del 2,9 por 100 sobre el valor revisado de 2000. Se devengará en las mismas condiciones que el salario Convenio.

Por cada escalón de promoción se absorberá un 4 por 100 del importe del plus personal del escalón de origen.

Artículo 37. *Complemento personal origen.*

El personal, que al 31 de diciembre de 2000 tuviera atribuido este complemento lo seguirá percibiendo en el año 2001 a título personal, incrementado con el 2,9 por 100 sobre el valor revisado de 2000. Se devengará en las mismas condiciones que el salario Convenio.

SECCIÓN 3.<sup>a</sup> COMPLEMENTOS DE CALIDAD O CANTIDADArtículo 38. *Prima global por objetivos (P.G.O.).*

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

La prima global por objetivos se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$V.p. = 3.014 P + 5.863$$

La obtención del valor «P» será definida por la Dirección, informando al Delegado de Personal.

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

La P.G.O. se devengará en las mismas condiciones que el salario Convenio y en los permisos retribuidos (licencias legales).

Artículo 39. *Horas extraordinarias.*

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

Escalón	Pesetas/hora	Euros/hora
A	1.637	9,84
B	1.746	10,49
C	1.888	11,35
D	1.964	11,80
E	2.096	12,60
F	2.210	13,28
G	2.306	13,86
H	2.405	14,45
I	2.434	14,63
J	2.544	15,29
K	2.652	15,94
L	2.774	16,67
M	2.887	17,35
N	3.085	18,54
O	3.161	19,00
P	3.313	19,91

No obstante y siempre de acuerdo con la legislación vigente en esta materia, serán hechas cuando tengan la naturaleza de verdaderamente imprescindibles, y con criterio restrictivo.

Mensualmente la Dirección informará al Delegado de Personal de las horas extras realizadas por el personal, y los conceptos por los que se han realizado.

Se dará opción al trabajador, por cada hora extra realizada, entre percibir el importe correspondiente, o percibir la mitad del importe y descansar una hora.

SECCIÓN 4.<sup>a</sup> COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICOArtículo 40. *Gratificaciones reglamentarias.*

Gratificación de Junio y de Navidad.

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

Los importes de estas dos gratificaciones para dos mensualidades son los que figuran en el anexo I.

Artículo 41. *Complemento personal anual.*

La cantidad total a abonar por este concepto para el conjunto del personal incluido en este Convenio y a igualdad de plantilla será un 2,9 por 100 superior a la cantidad que se abonó en el año 2000 actualizada.

La cuantía mínima garantizada a cada una de las personas a que afecta este Convenio será de 54.260 pesetas o 326,11 euros con arreglo a la siguiente normativa:

Su abono se efectuará en la última decena del mes de diciembre.

Estar dado de alta al 31 de diciembre, percibiéndose la parte proporcional al tiempo de alta.

En caso de baja durante el año, se percibirá la parte proporcional al tiempo de alta.

SECCIÓN 5.<sup>a</sup> REMUNERACIONES ESPECIALESArtículo 42. *Incentivo según resultados de la sociedad.*

Una vez cerrado el ejercicio contable de cada uno de los años de vigencia del Convenio se calculará por la Dirección y se informará al personal el resultado de explotación (RE) conseguido por la sociedad.

Según el valor alcanzado se conseguirá un porcentaje de la masa salarial de negociación, generada al 31 de diciembre del año anterior y reconstruida proporcionalmente a la plantilla fija existente al 31 de diciembre del año cuyo ejercicio se está valorando.

Se respetarán independientemente las masas salariales de negociación de obreros y de empleados. En este último colectivo sin considerar los EAP.

El porcentaje a aplicar a la masa salarial respectiva se obtendrá según las fórmulas que se incluye en el párrafo final de este artículo, y permitirá constituir una «bolsa» de reparto que se distribuirá a los trabajadores según los coeficientes de la PGOP. Se abonará en una sola paga al personal en plantilla al 31 de diciembre.

Por ser una retribución aplicable al tiempo realmente prestado y no consolidable, los importes inicialmente asignados serán máximos, y de ellos se deducirán, en su caso, los tiempos de trabajo no prestado (IT enfermedad, IT accidente, huelga, permisos, etc.).

Fórmula para incentivo años 2001, 2002 y 2003:

Año 2001:

$$\text{Porcentaje incentivo} = 1 - \left[ \frac{\text{RE} - 950}{100} \times 0,4 \right]$$

Para un RE igual o superior a 1.200 millones, el incentivo será de 2 puntos de la masa de negociación.

Del incentivo conseguido según la fórmula anterior, una parte se abonará en una sola paga, y otra parte se abonará como mejora consolidable de las remuneraciones, en función de la siguiente escala:

Resultado explotación	Mejora - Porcentaje
De 950 a 1.149,9 millones .....	0,25
Igual o superior a 1.150 millones ..	0,50

Para este año 2001, y como anticipo a cuenta del incentivo que se obtenga en este año, se ha incluido una mejora del 0,5 por 100 en las remuneraciones del año 2001. Este porcentaje de mejora consolidará si se cumplen las condiciones establecidas en la escala anterior.

Años 2002 y 2003:

$$\text{Porcentaje incentivo} = 1 - \left[ \frac{\text{RE} - 950}{100} \times 0,35 \right]$$

Para un RE igual o superior a 1.300 millones, el incentivo será de 2,2 puntos de la masa de negociación.

Del incentivo conseguido según la fórmula anterior, una parte se abonará en una sola paga, y otra parte se abonará como mejora consolidable de las remuneraciones, en función de la siguiente escala:

Resultado explotación	Mejora - Porcentaje
De 950 a 1.249,9 millones .....	0,25
Igual o superior a 1.250 millones ..	0,50

El porcentaje de mejora que, en su caso, se obtenga en cada uno de los tres años, afectará exclusivamente a los conceptos retributivos de la masa de negociación, es decir:

Salario Convenio (catorce meses).  
PGOP (catorce meses).  
Antigüedad.  
PAO.  
Plus personal.  
Complemento de origen.

#### SECCIÓN 6.<sup>a</sup> DISPOSICIONES GENERALES SOBRE RETRIBUCIONES

##### Artículo 43.

Con carácter general, se establecen las siguientes disposiciones sobre el sistema retributivo recogido en este Convenio:

a) Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio se entienden brutas. Por tanto, las cantidades que en concepto de cuotas a la Seguridad Social corresponda abonar a los trabajadores, así como los importes por los impuestos a cuenta que legalmente deban ser retenidos por la empresa, serán deducidos de estas retribuciones.

b) El pago de las retribuciones se efectuará el último día laborable de cada mes. Al objeto de tener tiempo suficiente para la confección de la nómina dentro de la fecha señalada, los conceptos retributivos variables se computarán del 16 del mes anterior al 15 del mes actual, abonándose completos los conceptos fijos (salario Convenio, antigüedad, plus personal, etcétera) y regularizándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir desde el día 16 a final de mes, como consecuencia de bajas, enfermedad, accidente, cambio de puesto, etc. el pago se efectuará mediante transferencia bancaria.

c) Los importes de las remuneraciones son:

##### 1. Año 2001:

1.1 Remuneraciones 2001: Las establecidas en los anexos y tablas correspondientes, que quedan incorporados al texto del Convenio.

1.2 Revisión IPC año 2001: En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), que publique el Instituto Nacional de Estadística, registre al 31 de diciembre de 2001 un incremento, respecto al 31 de diciembre

de 2000 superior al previsto por el Gobierno (2), se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate oficialmente esa circunstancia, por el exceso sobre la indicada cifra.

El incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2001, y para llevarlo a cabo se tomarán como base los valores de las remuneraciones del año 2000 actualizadas.

##### 2. Año 2002:

2.1 Remuneraciones 2002: La base de partida para el cálculo de los valores de las remuneraciones del año 2002, serán las del año 2001, incrementadas con el porcentaje de revisión por IPC del año 2001, si procede.

A esta base de partida se aplicará el IPC previsto por el Gobierno para el año 2002.

2.2 Estas remuneraciones se incrementarán en la «mejora» prevista en el artículo 42, si procede, y afectará a los conceptos retributivos definidos en dicho artículo.

2.3 Revisión por IPC año 2002: En el caso de que el IPC que publica el Instituto Nacional de estadística registre al 31 de diciembre del 2002 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2001 superior al previsto por el Gobierno, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, por el exceso sobre la indicada cifra.

El incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2002 y para llevarlo a cabo se tomarán, como base, los valores de las remuneraciones del año 2001 actualizadas.

##### 3. Año 2003:

3.1 Remuneraciones 2003: La base de partida para el cálculo de los valores de las remuneraciones del año 2003, serán las del año 2002, incrementadas con el porcentaje de revisión por IPC del año 2002, si procede.

A esta base de partida se aplicará el IPC previsto por el Gobierno para el año 2003.

3.2 Estas remuneraciones se incrementarán en la «mejora» prevista en el artículo 42, si procede, y afectará a los conceptos retributivos definidos en dicho artículo.

3.3 Revisión por IPC año 2003: En el caso de que el IPC que publica el Instituto Nacional de estadística registre al 31 de diciembre del 2003 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2002 superior al previsto por el Gobierno, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, por el exceso sobre la indicada cifra.

El incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2003 y para llevarlo a cabo se tomarán, como base, los valores de las remuneraciones del año 2002 actualizadas.

#### Artículo 44. *Derecho supletorio.*

Ambas partes acuerdan, como derecho supletorio estar a lo dispuesto en el Convenio Nacional del Vidrio vigente en cada momento, para aquellas cuestiones no reguladas en este Convenio, ni en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

#### Artículo 45. *Acuerdo solución extrajudicial de conflictos.*

Ambas partes acuerdan adherirse de manera incondicionada a la totalidad del Acuerdo sobre soluciones extrajudiciales de conflictos laborales, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 8 de febrero de 1996, y a su Reglamento de aplicación, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» en la misma fecha.

### CAPÍTULO VI

#### Previsión y ventajas sociales

Las prestaciones y ventajas recogidas en este capítulo no se verán afectadas por los desvíos de IPC, ni las «mejoras» contempladas en los artículos 42 y 43 del Convenio, si las hubiera.

El incremento a aplicar en el año 2002 y 2003, a los importes de este capítulo de previsión y ventajas sociales, será el IPC previsto para esos años, a excepción de las «bases de jubilación» que no se modifican.

Las bases de jubilación (normas, porcentajes, importes y bases de cálculo) no sufren modificación durante la vigencia de este Convenio, continuando en vigor las del Convenio anterior.

## I. PRESTACIONES DE EMPRESA EN INCAPACIDAD TEMPORAL

Artículo 1 (VS). *Incapacidad temporal.*

En el caso de que un trabajador sea dado de baja por el Médico de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes, en su caso, confirmada ésta por el Médico de empresa y mientras estén vigentes las normas sobre prestaciones del INSS la empresa abonará lo siguiente:

1. Incapacidad temporal en accidente laboral o enfermedad profesional.

En estas circunstancias la empresa complementará hasta el 100 por 100 de la retribución total diaria como si estuviese en activo.

2. Incapacidad temporal en enfermedad común o accidente no laboral.

En estas circunstancias la empresa abonará las cantidades que se indican seguidamente según el índice de absentismo indicado en los anexos III y IV.

En cualquier caso, la suma de las prestaciones de la Seguridad Social y las cantidades abonadas por la empresa no podrá ser superior al 100 por 100 de la retribución diaria compuesta por salario Convenio, antigüedad, PGO real y plus personal.

La regularización de las cantidades previstas en los párrafos anteriores se efectuará por trimestres naturales vencidos, teniendo en cuenta los índices de absentismo alcanzados en cada trimestre precedente.

Los índices de absentismo se obtendrán por la siguiente fórmula:

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

Las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre se devengarán y percibirán en las condiciones que se fijan en el artículo correspondiente del Convenio.

## Artículo 2 (VS).

Agotado el plazo máximo de incapacidad temporal, y hasta tanto el trabajador no sea dado de alta, o hasta la fecha hasta que se le reconozca, por el órgano competente, cualquier grado de invalidez, la empresa complementará según los siguientes supuestos:

1. Accidente laboral o enfermedad profesional: Se continuará abonando el mismo importe diario que en situación de IT.

2. Accidente no laboral o enfermedad común: Se abonará el valor diario resultante del índice de absentismo del semestre último en que estuvo en IT.

Artículo 3 (VS). *Nupcialidad y natalidad.*

1. Nupcialidad.

Se concederá un importe de 39.080 pesetas o 234,88 euros, que se registrará por las siguientes normas:

Tener un año de antigüedad en la fecha de matrimonio.

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

2. Natalidad.

Se concederá un importe de 27.630 pesetas o 166,06 euros por cada hijo nacido, que se registrará por las siguientes normas:

Tener un año de antigüedad.

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

Artículo 4 (VS). *Deficientes psíquicos y físicos.*

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

Se presentará certificación del grado de estas lesiones o incapacidades, emitido por un centro oficial de diagnóstico y orientación terapéutica.

Estas ayudas se concederán atendiendo a lo siguiente:

a) Deficientes para quienes dado el carácter de sus lesiones tengan derecho a la asignación mensual otorgada por la Seguridad Social (ayuda tipo A).

b) Deficientes menos graves afectados y que por consiguiente no perciben la asignación mensual de la Seguridad Social, pero sí necesitan de educación en centro especializado (ayuda tipo B).

c) Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a centros de rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aún percibiendo la asignación mensual otorgada por la Seguridad Social (ayuda tipo C).

Los importes de estas ayudas serán:

Tipo de ayuda — Importes		
A	B	C
94.434 pesetas o 567,56 euros	125.263 pesetas o 752,85 euros	155.941 pesetas o 937,22 euros

El importe de este tipo de ayuda será abonado mensualmente por doceavas partes.

Será condición imprescindible para las ayudas tipo A y tipo B la asistencia a un centro de Educación Especial o utilización de acción educativa complementaria.

Artículo 5 (VS). *Seguro de vida e invalidez.*

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

a) En caso de fallecimiento.

b) En caso de invalidez permanente absoluta. Pagadero a los beneficiarios o al propio asegurado, respectivamente.

1. Personal asegurado.

Se beneficiarán de las garantías establecidas:

1.1 Todos los trabajadores, hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.

1.2 El personal jubilado anticipadamente, hasta la fecha en que cumpla sesenta y cuatro años.

1.3 El personal que habiendo agotado el plazo máximo de duración de la incapacidad temporal se encuentren en espera de ser calificados como incapacitados permanentes, hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.

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

2. Trabajadores excluidos de las garantías.

La garantía del seguro de vida no alcanzará al personal que se encuentre en alguna de la siguiente situación:

Personal que esté cumpliendo el servicio militar o en situación de excedencia voluntaria.

3. Duración de las garantías.

a) Comienzo de las garantías: A partir del primer día del mes siguiente de ser dado de alta en la empresa.

b) Cese de las garantías: El mismo día del cese para los asegurados que causen baja temporal (licencias o excedencias) o definitivamente en la empresa, salvo en los casos previstos en los apartados 1.2 y 1.3 del párrafo «Personal asegurado».

4. Capital asegurado.

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

Los capitales correspondientes a cada escalón son los siguientes:

Escalones:

- A : 1.006.500 pesetas o 6.049,19 euros.  
 B: 1.130.000 pesetas o 6.791,44 euros.  
 C, D, E y F: 1.256.500 pesetas o 7.551,72 euros.  
 G, H, I y J: 1.320.500 pesetas o 7.936,36 euros.  
 K, L y M: 1.509.000 pesetas o 9.069,27 euros.  
 N, O y P: 1.758.500 pesetas o 10.568,80 euros.

#### 5. Coeficiente familiar.

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

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

#### 6. Riesgos garantizados.

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

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

#### 7. Beneficiarios.

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

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

#### 8. Disposiciones varias.

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

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

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

#### Artículo 6 (VS). Jubilación.

Se establece un régimen de jubilación de acuerdo con las normas que a continuación se detallan y que afectará en lo sucesivo únicamente al personal fijo en plantilla al 1 de enero de 1986:

##### 1. Edad de jubilación.

1.1 La empresa propondrá a los trabajadores su jubilación al cumplir los sesenta años de edad, mediante la concesión de las ventajas detalladas en el presente Reglamento.

1.2 Hasta los sesenta y cuatro años de edad, los trabajadores podrán aceptar o no esta propuesta.

1.3 A partir de los sesenta y cuatro años de edad, los trabajadores que no acepten su jubilación cuando lo proponga la empresa, perderán el día que cese su actividad las ventajas concedidas en este Reglamento.

1.4 Los trabajadores que por su propia conveniencia deseen jubilarse antes de los sesenta y cuatro años, pueden solicitar el retiro de la empresa, siempre que hayan cumplido los sesenta años de edad.

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

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

##### 2. Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad.

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

Una indemnización de partida, de una sola vez, igual al 50 por 100 de los importes que por cada escalón de calificación se establecen en el punto 3 multiplicados por los años de servicio.

##### 3. Trabajadores con veinte o más años de antigüedad.

El trabajador que pase a la situación de jubilado, habiendo cumplido los requisitos establecidos y con una antigüedad al servicio de la empresa igual o superior a veinte años, tendrá derecho a:

- a) Una pensión vitalicia anual equivalente al 10 por 100 de las cifras que para cada escalón figuren en las tablas siguientes, multiplicadas por el número de años de servicio:

#### Importe de pesetas en función de edad

Escalón	De 60 a 61 años	De 61 a 62 años	De 62 a 63 años	De 63 a 64 años
A .....	33.100	26.180	21.970	18.050
B .....	36.540	28.900	24.250	19.930
C, D, E y F .....	41.370	32.720	27.450	22.570
G, H, I y J .....	46.890	37.080	31.120	25.570
K, L y M .....	52.400	41.450	34.780	28.580
N, O y P .....	62.060	49.080	41.180	33.850

- b) Una indemnización de partida prevista en el punto 2.

##### 4. Otras condiciones:

- a) En el momento de su jubilación, los trabajadores de la empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupen en el plazo de dieciocho meses, si están alojados por la empresa.  
 b) La jubilación será notificada a los interesados con una antelación suficiente.

##### 5. Trabajador fallecido en situación de jubilado:

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

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

- b) Si el jubilado fallecido dejase sólo huérfanos menores de dieciocho años o mayores incapacitados que no trabajasen, recibirán la pensión siguiente:

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

- c) En el caso de que la viuda/o falleciese, la pensión de empresa que correspondería a los huérfanos sería la misma que se establece en el apartado anterior.

- d) Si la viuda/o contrajese 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 correspondería si su madre falleciese, conforme a lo establecido en el apartado c).

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

6.1 Indemnización del seguro de vida en función de los escalones y situación familiar, según el artículo 6.

6.2 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 mayor o menor de veinte años.

6.2.1 Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad:

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

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

b) En caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, el trabajador percibirá una indemnización de una sola vez equivalente al 3 por 100 de la retribución mínima anual garantizada según el escalón multiplicado por los años de servicio, sin que en este caso haya lugar a incrementos por hijos a su cargo.

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

6.2.2. Trabajadores con más de veinte años de antigüedad:

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

Viuda/o: 50 por 100.

Viuda/o con un hijo de dieciocho años: 75 por 100.

Viuda/o con dos o más hijos menores de dieciocho años: 90 por 100.

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

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

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

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

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

7. Trabajador fallecido.

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

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

Artículo 7 (VS). *Ayuda estudios para el personal.*

Los trabajadores podrán disfrutar de ayuda de estudios, cumpliendo las siguientes normas:

1. Condiciones para solicitar la ayuda:

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

b) No existir límites de edad.

c) Cursar alguno de los estudios considerados de interés para la empresa y que figuren a continuación:

Graduado Escolar.

Bachillerato Unificado Polivalente.

Curso de Orientación Universitaria.

Ingeniería Técnica.

Arquitectura Técnica.

Ayudante Técnico Sanitario.

Graduado Social.

Asistente Social.

Ciencias Empresariales.

Ciencias Económicas y Comerciales.

Ciencias Políticas.

Ciencias Químicas.

Ciencias Geológicas.

Ciencias Exactas.

Ciencias Físicas.

Derecho.

Ingeniería Industrial.

Ingeniería de Minas.

Ingeniería de Telecomunicación.

Arquitectura.

Medicina.

Informática.

Marketing.

Periodismo.

Organización Industrial.

Estadística.

Sociología y Psicología.

Idiomas (Francés e Inglés).

2. Solicitud.

Los aspirantes a ayuda de estudios cumplirán los siguientes requisitos:

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

b) Acompañar justificantes de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.

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

3. Cuantía de las ayudas:

a) Analizada por la Comisión del centro la solicitud se abonará al interesado en la nómina de noviembre o de junio, según se trate de alumnos oficiales o libres, respectivamente, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.

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

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

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

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

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

Para la realización de los estudios de idiomas francés e inglés, la empresa indicará los centros en los que se deberán seguir.

#### 4. Clases particulares.

La ayuda de estudios puede alcanzar en las condiciones que se fijan a continuación a algunas clases particulares o en academias, por considerar que tratándose de personal que trabaja puede estar justificada la necesidad de forzar 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 18.500 pesetas/año o 111,19 euros/año, como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3, en función del número de asignaturas aprobadas.

#### Artículo 8 (VS). Ayuda de estudios para hijos de trabajadores.

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

##### 1.º Disposiciones generales.

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

Una Comisión de Ayuda de Estudios, constituida en cada centro de trabajo se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de ayudas que sean presentadas.

La Comisión estará presidida por el Director del centro o persona en quien delegue, un «cuadro» y dos representantes del personal afectado por este Convenio.

Esta Comisión analizará las solicitudes que presenten dudas y las aprobará o las denegará en función de las normas que se especifican a continuación.

Las ayudas de estudio se abonarán al personal en la nómina del mes de noviembre.

##### 2.º Estudios para los que se pueden solicitar ayudas.

Todas las ayudas que se concedan serán para la enseñanza; la cuantía de la ayuda dependerá del nivel educativo para el que se solicita, según la siguiente calificación:

#### CLASIFICACIÓN DE LOS NIVELES EDUCATIVOS

Nivel educativo	Grupo
Educación Infantil ..... Preescolar.	A
Educación Primaria ..... EGB (de primero a sexto curso).	B

Nivel educativo	Grupo
Educación Secundaria Obligatoria ..... EGB (séptimo y octavo curso). BUP (primero y segundo curso). FP1. Módulo Profesional N-II.	C
Bachillerato ..... BUP (tercer curso). COU. FP2 (primero, segundo y tercer curso). Módulo Profesional N-III.	D
Educación Universitaria .....	E

#### 3.º Condiciones para solicitar ayudas de estudios:

1) Pertenecer a la plantilla de la empresa con antigüedad mínima de un año al 31 de diciembre del año de la petición.

2) Podrán solicitar ayudas de estudio los trabajadores que hayan obtenido becas de otras instituciones.

3) Los agentes podrán solicitar ayudas de estudio tanto para los propios hijos como para los niños que dependan legalmente de ellos y estén a su cargo.

4) Para los grupos D y E será preceptivo presentar la matrícula correspondiente.

5) Las ayudas de estudios de hijos del personal se concederán solamente para un curso completo en los grupos D y E, no teniendo opción a ayudas quienes las soliciten para matricularse por asignaturas sueltas, en los citados grupos.

6) Los alumnos deberán tener como mínimo tres años de edad al 31 de diciembre del año en que se solicitase la ayuda de estudios.

7) La edad máxima de los estudiantes para los que se solicitan ayudas, será de veinticinco años al 31 de diciembre del año de la solicitud.

8) Los jubilados y las viudas/os de productores fallecidos en activo, podrán solicitar ayuda para sus hijos en edad escolar en las mismas condiciones que se especifican en este Reglamento.

#### 4.º Presentación de solicitudes:

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 ayudas de estudios, plazo que finalizará el día 31 de octubre. Este plazo se considera improrrogable. El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto será proporcionado por el Servicio de Asuntos Sociales. Toda solicitud se considerará en suspenso, hasta que no se subsanen los defectos detectados.

2) Junto con el impreso de solicitud, y para los grupos D y E, el interesado deberá presentar la certificación académica de matriculación en el curso.

#### 5.º Importe de las ayudas de estudios.

#### Ayudas de estudio para 2001

Grupo	Nivel	Edad	Cursos	Pesetas	Euros
A	Educación Infantil. Preescolar.	3, 4 y 5 años	3	10.492	63,06
B	Educación Primaria. EGB (de 1.º a 6.º)	6, 7, 8, 9, 10 y 11 años	6	15.575	93,61
C	Educ. Secund. Obligatoria. EGB (7.º y 8.º) BUP (1.º y 2.º) FP-I (1.º y 2.º) *Módulo Profesional N-II (Curso que complementa la ESO).	12, 13, 14 y 15 años    *16 años	4	22.168	133,23

Grupo	Nivel	Edad	Cursos	Pesetas	Euros
D	Bachillerato. BUP (3.º) COU FP-II (1.º, 2.º y 3.º) *Módulo Profesional N-III (Curso que complementa el Bachillerato)	16 y 17 años    *18 años	2	33.310	200,20
E	Educación Universitaria.	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 y 25 años	Según Carrera	75.485	453,67

## ANEXO I

*Retribuciones mínimas garantizadas sin antigüedad*

Personal: Empleado.

Centros: Delegaciones comerciales de Madrid y Barcelona.

Vigente desde el 1 de enero de 2001 al 31 de diciembre de 2001.

Escalón de calificación	Salario Convenio (12 meses)		Gratificaciones extraordinarias (2 meses)		PGOP mínima garantizada: (14 meses)		5.863 pesetas (35,24 euros)	Total mínimo anual garantizado	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros		Pesetas	Euros
A	2.194.200	13.187,41	365.700	2.197,90	123.123	739,98	1,5	2.683.023	16.125,29
B	2.339.148	14.058,56	389.858	2.343,09	164.164	986,65	2,0	2.893.170	17.388,30
C	2.464.452	14.811,65	410.742	2.468,61	164.164	986,65	2,0	3.039.358	18.266,91
D	2.549.712	15.324,08	424.952	2.554,01	164.164	986,65	2,0	3.138.828	18.864,74
E	2.639.316	15.862,61	439.886	2.643,77	164.164	986,65	2,0	3.243.366	19.493,02
F	2.695.164	16.198,26	449.194	2.699,71	184.685	1.109,98	2,25	3.329.043	20.007,95
G	2.767.308	16.631,86	461.218	2.771,98	205.205	1.233,31	2,5	3.433.731	20.637,14
H	2.814.852	16.917,60	469.142	2.819,60	205.205	1.233,31	2,5	3.489.199	20.970,51
I	2.871.096	17.255,63	478.516	2.875,94	205.205	1.233,31	2,5	3.554.817	21.364,88
J	3.053.436	18.351,52	508.906	3.058,59	205.205	1.233,31	2,5	3.767.547	22.643,41
K	3.184.188	19.137,36	530.698	3.189,56	246.246	1.479,97	3,0	3.961.132	23.806,88
L	3.328.908	20.007,14	554.818	3.334,52	246.246	1.479,97	3,0	4.129.972	24.821,63
M	3.527.952	21.203,42	587.992	3.533,90	246.246	1.479,97	3,0	4.362.190	26.217,29
N	3.665.880	22.032,38	610.980	3.672,06	287.287	1.726,63	3,5	4.564.147	27.431,08
O	3.856.272	23.176,66	642.712	3.862,78	287.287	1.726,63	3,5	4.786.271	28.766,07
P	4.130.916	24.827,31	688.486	4.137,88	287.287	1.726,63	3,5	5.106.689	30.691,82

## ANEXO II

*Tabla de antigüedad (catorce meses)*

Personal: Empleado.

Centro: Delegaciones comerciales de Madrid y Barcelona.

Vigente desde el 1 de enero de 2001 a 31 de diciembre de 2001.

Años de servicio	A		B, C, D, E, F		G, H, I, J		K, L, M		N, O, P	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
0,6 a 1	3.216	19,33	3.590	21,58	4.073	24,48	4.609	27,70	5.394	32,42
1 a 2	6.358	38,21	7.145	42,94	8.181	49,17	9.199	55,29	10.700	64,31
2 a 3	10.646	63,98	11.825	71,07	13.539	81,37	15.200	91,35	17.862	107,35
3 a 4	14.790	88,89	16.594	99,73	18.952	113,90	21.256	127,75	24.989	150,19
4 a 5	21.184	127,32	23.702	142,45	27.044	162,54	30.365	182,50	35.635	214,17
5 a 6	24.149	145,14	27.793	167,04	30.847	185,39	34.581	207,84	40.690	244,55
6 a 7	27.079	162,75	30.544	183,57	34.581	207,84	38.867	233,60	45.655	274,39
7 a 8	30.063	180,68	33.671	202,37	38.547	231,67	43.011	258,50	50.656	304,45
8 a 9	33.009	198,29	36.993	222,33	42.208	253,68	47.317	284,38	55.622	334,29
9 a 10	35.974	216,21	40.315	242,30	45.995	276,44	51.567	309,92	60.606	364,25
10 a 11	38.939	234,03	44.262	266,02	49.746	298,98	55.801	335,37	65.554	393,99
11 a 12	41.904	251,85	46.888	281,80	53.551	321,85	60.016	360,70	70.609	424,37
12 a 13	44.816	269,35	50.282	302,20	57.283	344,28	64.215	385,84	75.538	453,99

Años de servicio	A		B, C, D, E, F		G, H, I, J		K, L, M		N, O, P	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
13 a 14	47.835	287,49	53.534	321,75	61.089	367,15	68.537	411,92	80.558	484,16
14 a 15	50.763	305,09	57.391	344,93	64.839	389,69	72.734	437,14	85.524	514,01
15 a 16	53.711	322,81	60.142	361,46	68.662	412,67	76.985	462,69	90.525	544,07
16 a 17	56.693	340,73	63.643	382,50	72.449	435,43	81.326	488,78	95.491	573,91
17 a 18	59.712	358,88	66.839	401,71	76.272	458,40	85.471	513,69	102.118	613,74
18 a 19	62.588	376,16	70.127	421,47	80.004	480,83	89.703	539,13	105.511	634,13
19 a 20	65.572	394,10	73.449	441,44	83.773	503,49	93.973	564,79	110.494	664,08
20 a 21	68.537	411,92	76.825	461,73	87.560	526,25	98.242	590,45	115.461	693,93
21 a 22	71.502	429,74	80.040	481,05	91.346	549,00	102.439	615,67	120.444	723,88
22 a 23	74.431	447,34	83.398	501,23	95.062	571,33	106.691	641,23	125.463	754,05
23 a 24	77.397	465,17	86.720	521,20	98.937	594,62	110.994	667,09	130.447	784,00
24 a 25	80.398	483,20	90.007	540,95	102.725	617,39	115.174	692,21	135.447	814,05
25 a 26	83.344	500,91	93.293	560,70	106.475	639,93	119.409	717,66	139.895	840,79
26 a 27	86.274	518,52	96.634	580,78	110.424	663,66	123.659	743,21	145.397	873,85
27 a 28	89.239	536,34	99.956	600,75	114.085	685,66	127.892	768,65	150.345	903,59
28 a 29	92.185	554,04	103.261	620,61	117.801	708,00	132.125	794,09	155.346	933,65
29 a 30	95.170	571,98	106.655	641,01	121.624	730,97	136.252	818,89	160.402	964,04
30 a 31	98.134	589,80	108.834	654,11	125.337	753,29	140.664	845,41	165.331	993,66
31 a 32	101.064	607,41	113.299	680,94	129.197	776,49	144.862	870,64	170.333	1.023,72
32 a 33	104.064	625,44	114.317	687,06	132.965	799,14	149.112	896,18	175.299	1.053,57
33 a 34	107.047	643,37	119.890	720,55	136.734	821,79	153.364	921,74	180.318	1.083,73
34 a 35	109.994	661,08	122.694	737,41	140.503	844,44	157.615	947,29	185.283	1.113,57
35 a 36	112.942	678,80	125.499	754,26	144.255	866,99	161.830	972,62	190.213	1.143,20
36 a 37	115.907	696,62	128.321	771,22	148.024	889,64	166.028	997,85	195.144	1.172,84
37 a 38	118.836	714,22	131.126	788,08	151.774	912,18	170.243	1.023,18	200.073	1.202,46
38 a 39	121.801	732,04	133.929	804,93	155.526	934,73	174.458	1.048,51	205.003	1.232,09
39 a 40	124.749	749,76	136.734	821,79	159.275	957,26	178.656	1.073,74	209.950	1.261,82

## ANEXO III

Tabla de importes en IT (enfermedad)

Personal: Empleado.

Centros: Delegaciones comerciales de Madrid y Barcelona.

Año: 2001

## ANEXO IV

PERSONAL: EMPLEADO. AÑO: 2001

Centros: Delegaciones comerciales de Madrid y Barcelona

Tabla de importes en I. T. (enfermedad)

Índice de absentismo semestral	Escalón de calificación	De 1 a 3 días		4.º al 21.º día		21.º día en adel.	
		Pesetas/día	Euros/día	Pesetas/día	Euros/día	Pesetas/día	Euros/día
De 0 por 100 a 2,50 por 100	A	6.095	36,63	1.429	8,59	244	1,47
	B	6.498	39,05	1.447	8,70	260	1,56
	C	6.846	41,14	1.551	9,32	274	1,65
	D	7.083	42,57	1.622	9,75	283	1,70
	E	7.331	44,06	1.697	10,20	293	1,76
	F	7.487	45,00	1.692	10,17	299	1,80
	G	7.687	46,20	1.701	10,22	307	1,85
	H	7.819	46,99	1.740	10,46	313	1,88
	I	7.975	47,93	1.787	10,74	319	1,92
	J	8.482	50,98	1.939	11,65	339	2,04
	K	8.845	53,16	1.945	11,69	354	2,13
	L	9.247	55,58	2.066	12,42	370	2,22
	M	9.800	58,90	2.232	13,41	392	2,36
	N	10.183	61,20	2.244	13,48	407	2,45
	O	10.712	64,38	2.402	14,44	428	2,58
	P	11.475	68,96	2.631	15,81	459	2,76

Las cantidades establecidas de uno a tres días se aplicarán durante toda la vigencia de este Convenio.

Índice de absentismo trimestral	Escalón de calificación	De 1 a 3 días		4.º al 21.º día		21.º día en adelante	
		Pesetas/día	Euros/día	Pesetas/día	Euros/día	Pesetas/día	Euros/día
Del 2,51 por 100 al 3,00 por 100	A	3.048	18,32	1.286	7,73	219	1,32
	B	3.249	19,53	1.302	7,83	234	1,41
	C	3.423	20,57	1.396	8,39	246	1,48
	D	3.541	21,28	1.460	8,78	255	1,53
	E	3.666	22,03	1.527	9,18	264	1,59
	F	3.743	22,50	1.523	9,15	270	1,62
	G	3.843	23,10	1.531	9,20	277	1,66
	H	3.910	23,50	1.566	9,41	281	1,69
	I	3.988	23,97	1.609	9,67	287	1,73
	J	4.241	25,49	1.745	10,49	305	1,84
	K	4.422	26,58	1.751	10,52	318	1,91
	L	4.623	27,79	1.859	11,17	333	2,00
	M	4.900	29,45	2.008	12,07	353	2,12
	N	5.092	30,60	2.019	12,14	367	2,20
	O	5.356	32,19	2.162	12,99	386	2,32
	P	5.737	34,48	2.368	14,23	413	2,48
Más del 3 por 100	—	0	0	0	0	0	0