

sobre la necesidad de ocupación describiéndose en la resolución, detalladamente, los bienes y derechos a que afecta la referida expropiación, designando nominalmente a los interesados con quienes ha de entenderse los sucesivos trámites, y que en cumplimiento de lo ordenado en el artículo 19 del Reglamento de 26 de abril de 1957 se remitió dicho expediente a informe de la Abogacía del Estado. De conformidad con el mismo,

Resuelvo: Se declara la necesidad de ocupación con motivo de las obras de «Retorno de la CN-III y enlace para acceso al polígono industrial de "El Oliveral", tramo Cheste-Aeropuerto», expediente complementario, de las siguientes fincas, sitas en el término municipal de Cuart de Poblet, debiendo entenderse con sus propietarios los sucesivos trámites expropiatorios.

Parcelas	Titular y domicilio	Clase	Superficie expropiable m ²
1	Fundación Asilo de San Lorenzo, representado por su Presidente don Antonio Bau Serra. Doctor Alemany, 22, Cullera.	Naranjos	619
1 a	Arrendatario. Doña Dolores Andrés Tárrega. Ingeniero Dicenta, 3, Benimamet.	Naranjos	—
2	Doña Dolores Andrés Tárrega. Ingeniero Dicenta, número 3, Benimamet.	Naranjos	619

Valencia, 24 de abril de 1981.—El Delegado provincial.—
9.808-E.

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

18970 *ORDEN de 5 de junio de 1981 por la que se da cumplimiento a la sentencia dictada por el Tribunal Supremo con fecha 12 de diciembre de 1980, relativa al recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Universidad de la Iglesia de Deusto.*

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Abogado del Estado en grado de apelación, contra la sentencia dictada con fecha 4 de diciembre de 1979, por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Universidad de la Iglesia de Deusto, el Tribunal Supremo, en fecha 12 de diciembre de 1980, ha dictado la siguiente sentencia:

«Fallamos: Que desestimamos las causas de inadmisibilidad opuestas por el Abogado del Estado y asimismo desestimamos el recurso de apelación interpuesto por dicha representante de la Administración General del Estado contra la sentencia de la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional de cuatro de diciembre de mil novecientos setenta y nueve, dictada en el recurso número veinte mil quinientos ochenta y dos/mil novecientos setenta y siete de su Registro; cuya sentencia conformamos en todas sus partes; sin hacer especial condena de las costas de esta apelación.»

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos. Dios guarde a V. I.

Madrid, 5 de junio de 1981.—P. D. (Orden ministerial de 16 de marzo de 1981), el Secretario de Estado de Universidades e Investigación, Manuel Cobo del Rosal.

Ilmo. Sr. Director general de Ordenación Académica y Profesorado.

18971 *ORDEN de 15 de junio de 1981 por la que se establecen analogías a las plazas y cátedras de «Parasitología y Enfermedades parasitarias» de Facultades de Veterinaria.*

Ilmo. Sr.: De acuerdo con el informe emitido por la Comisión Permanente de la Junta Nacional de Universidades, a efectos de oposiciones, concursos de acceso, concursos de tras-

lados y nombramientos de Tribunales para ingreso a los Cuerpos de Catedráticos Numerarios, Profesores Agregados y Profesores Adjuntos de Universidad a que se refiere el Decreto 2211/1975, de 23 de agosto,

Este Ministerio ha dispuesto:

Declarar análogas a las plazas y cátedras de «Parasitología y Enfermedades parasitarias» de las Facultades de Veterinaria las que a continuación se relacionan:

«Enfermedades infecciosas», de Veterinaria; «Microbiología e Inmunología», de Veterinaria; «Patología general, Propedéutica y Enfermedades esporádicas», de Veterinaria; «Parasitología», de Farmacia.

Lo digo a V. I. a los efectos consiguientes.

Madrid, 15 de junio de 1981.—P. D. (Orden ministerial de 18 de junio de 1979), el Director general de Ordenación Académica y Profesorado, Vicente Gandía Gomar.

Ilmo. Sr. Director general de Ordenación Académica y Profesorado.

M^o DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

18972 *RESOLUCION de 22 de junio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.», remitido a esta Dirección General y suscrito por la representación de la citada Empresa y de los trabajadores, el 8 de mayo de 1981, que afecta al personal empleado y subalterno de la citada Sociedad en sus centros de trabajo de La Granja de San Ildefonso (Segovia), Burgos y Zaragoza, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 22 de junio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

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

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «VIDRIERIAS ESPAÑOLAS VICASA, S. A.

CAPITULO PRIMERO

Disposición general

SECCION I. OBJETO

Artículo 1.º El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre «Vidrierías Españolas Vicasa, Sociedad Anónima», y el personal incluido en el ámbito del mismo según el artículo siguiente.

SECCION II. AMBITO DE APLICACION

Art. 2.º *Personal*.—El presente Convenio, afecta a todos los trabajadores incluidos en el grupo 2, apartado B y 3 del artículo 52 de la actual Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, encuadrados dentro del Colegio de Técnicos, Administrativos y Subalternos. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio, los empleados administrativos y técnicos que estén encuadrados dentro de la Empresa en las denominaciones «empleados superiores y cuadros».

Art. 3.º *Territorial*.—Las normas del Convenio serán de aplicación en los Centros de trabajo de la Sociedad «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.», tiene instalados en Burgos, La Granja de San Ildefonso (Segovia) y Zaragoza.

Art. 4.º *Temporal*.—El presente Convenio tendrá una duración de un año. Comenzará su vigencia a todos los efectos el 1 de enero de 1981.

Art. 5.º *Prórroga*.—Una vez finalizado el plazo de duración del convenio, se entiende prorrogado de tres en tres meses, si no es denunciado por cualquiera de las partes dentro del último mes de vigencia del mismo.

SECCION III. COMPENSACION, ABSORCION Y VINCULACION
A LA TOTALIDAD

Art. 6.º *Compensación.*—Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituirán en su totalidad a las actuales vigentes en los Centros de trabajo a que afectan, ya que, examinadas en su conjunto, las disposiciones 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 los trabajadores del mismo nivel se establecen en el Convenio, se respetarán con carácter estrictamente personal dichas condiciones y solamente a los trabajadores a quienes personalmente les afecten.

Art. 7.º *Absorción.*—En el supuesto de que en el futuro se acuerden por disposición legal condiciones superiores a las contenidas en el Convenio, se estará en cuanto a la absorción de las cantidades fijadas en las cláusulas de retribución a lo que determinen las disposiciones legales vigentes, o a las que en lo sucesivo se dicten, efectuándose en cualquier caso el cómputo global anual para la determinación de las compensaciones o absorciones que procedan.

Art. 8.º *Vinculación a la totalidad.*—Ambas partes convienen expresamente en que las normas, que aquí se fijan, 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 o algunas de las normas pactadas resultasen alteradas por la autoridad jurisdiccional competente, la Comisión Deliberadora deberá acordar en reunión extraordinaria convocada a tal fin si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a una nueva reconsideración del texto del Convenio.

Si por disposición legal fuesen alteradas alguna o algunas de las normas pactadas en el presente Convenio, se estará a lo que se establezca en las nuevas disposiciones.

CAPITULO II

Interpretación y vigilancia del Convenio

Art. 9.º *Interpretación.*—La interpretación de lo pactado en el presente Convenio corresponde a la Comisión Paritaria a que se refieren los artículos siguientes.

Siempre que exista acuerdo por mayoría de la Comisión Paritaria se aceptará la interpretación que la misma dé al caso consultado.

Art. 10. *Comisión Paritaria.*—La Comisión Paritaria actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio. El cometido de la Comisión Paritaria consistirá en informar y asesorar a la Dirección y representantes del personal afectados por el presente Convenio sobre la interpretación de las cláusulas del mismo y a cerca de las incidencias que pudieran producirse en su aplicación, con objeto de que tengan los elementos de juicio precisos para la más acertada resolución.

Art. 11. *Composición.*—La Comisión Paritaria establecida en el artículo anterior estará formada por tres miembros titulares de la representación social y por tres miembros de la representación económica, presididos por el Director general de la Sociedad o persona en quien delegue.

Los miembros de la representación social serán nombrados uno por cada Centro de los incluidos en el Convenio y que hayan tomado parte en la Comisión Deliberadora del mismo.

Siempre que la representación social lo considere oportuno podrá asistir a las reuniones un miembro más por cada Centro, siendo designado éste por los representantes del personal afectados por este Convenio.

Igualmente la representación económica, si lo considera necesario, podrá designar el mismo número de asistentes que la representación social con las mismas características.

Art. 12. *Funciones específicas.*—Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Vigilar el cumplimiento de las obligaciones tanto de las aceptadas por la Empresa como de las asumidas por los trabajadores.

b) Ejercitar las funciones de conciliación señaladas en las disposiciones que regulan los conflictos colectivos de trabajo cuando éstos se refieran a la aplicación e interpretación del presente Convenio.

c) Conocer de las cuestiones que sobre los apartados anteriores les sean sometidos, tanto por la representación social, como por la representación económica.

d) Elevar consulta, si lo considera oportuno la mayoría de los miembros de una de las representaciones de la Comisión, ante la autoridad laboral competente sobre los puntos del Convenio que consideren precisas alguna aclaración.

Art. 13. *Normas de actuación.*

a) Reuniones ordinarias.—La Comisión Paritaria del Convenio se reunirá en sesión ordinaria dentro del primer mes de cada trimestre, previa convocatoria y a petición de cualquiera de las partes.

Esta convocatoria se efectuará como mínimo con siete días de antelación.

En tales reuniones ordinarias, los Vocales, representantes de las partes sociales y económica darán cuenta de la marcha de la aplicación del Convenio, de las dificultades que se hubieran podido presentar, emitiendo su opinión para la resolución de tales dificultades.

Una reunión tendrá por finalidad compulsar el texto publicado por el «Boletín Oficial del Estado» para la corrección de erratas, que fuesen necesarias.

b) Reuniones extraordinarias.—Además de las reuniones ordinarias, se podrán celebrar otras extraordinarias, previa convocatoria y a instancia de la mayoría de los Vocales de cualquiera de las representaciones.

En estas reuniones sólo se tratarán los asuntos que figuren en el orden del día, que se establecerán con carácter previo y se acompañarán a cada citación.

Los Vocales, serán citados con una antelación de cinco días laborables para que puedan preparar sus propuestas sobre los puntos del orden del día.

Art. 14. *Acuerdos de la Comisión Paritaria.*—Los acuerdos que se adopten, y que quedarán reflejados en el acta que se levantará de cada reunión, tendrán carácter vinculante para las partes.

Caso de no existir acuerdo, cualquiera de ellas podrá ejercitar las acciones o derechos de que se crea asistida ante la Jurisdicción Administrativa o Contencioso Laboral, 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 la Comisión Paritaria, a cuyo fin deberá solicitar el oportuno certificado de los Secretarios de la Comisión.

CAPITULO III

Ingresos y organización del trabajo. Promoción y calificación del personal

SECCION I. CONTRATACION

Art. 15. *Condiciones de ingreso.*—Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir con personal de nuevo ingreso puestos de trabajo, referidos al «ámbito personal» de este Convenio, la Dirección lo comunicará a los representantes del personal con la antelación suficiente, indicando el número de puestos a cubrir.

La contratación de personal se regirá por las condiciones legales vigentes.

Los periodos de prueba se computarán, caso de ser superados, a efectos de vacaciones, antigüedad, etc.

Las condiciones a exigir en el ingreso serán fijadas por una Comisión Paritaria nombrada al efecto en el Centro, compuesta por tres miembros de la representación social pertenecientes al personal afectado por este Convenio, y tres miembros de la representación económica.

Esta Comisión decidirá los criterios a seguir que en cada caso deban aplicarse. El Director del Centro decidirá en caso de falta de acuerdo, oídas ambas partes.

Antes de proceder a la contratación exterior, se agotarán todas las posibilidades de cubrir la vacante o plaza de nueva creación con el personal disponible estructural en ese momento en el Centro, de igual o superior categoría, en segunda instancia, con el personal disponible de los demás Centros afectados por este Convenio, y en tercera, con los disponibles en otros Centros de la Sociedad «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.», y, en cuarta instancia, se procederá a la convocatoria en el Centro en que se produzca la vacante.

Art. 16. Una vez finalizado el periodo de prueba y para su admisión definitiva en la plantilla, la Dirección comunicará al trabajador el nivel de calificación con que se le admite y la remuneración garantizada que le corresponda.

También se le comunicará la categoría profesional.

SECCION II. ORGANIZACION

Art. 17. De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, es facultad exclusiva de la Empresa la organización del trabajo, siendo nulas las cláusulas que impliquen disminución de la libertad individual y de los derechos sociales del trabajador o de las facultades de dirección y disciplina propias de la Empresa.

Así lo reconoce expresamente la Comisión Deliberadora del Convenio, cumpliendo con ello lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 7 de la Ordenanza Laboral vigente para las industrias de la Construcción de Vidrio y Cerámica. En su consecuencia y dentro de tales normas, corresponde a la Dirección de la Empresa organizar y dirigir el trabajo y las modalidades que hayan de adoptarse, respetando los derechos que a los trabajadores conceden las Leyes. Los representantes del personal afectado por este Convenio o la representación legal, que en su día se reconozca, serán informados con antelación de cuantos traslados y cambio de carácter permanente afecten al personal incluido en el Convenio y sean debidos a modificaciones en la organización general del trabajo.

Art. 18. *Definiciones Organización científica del trabajo.*—Es el conjunto de actividades coordinadas que tienen por fin

establecer y mantener una óptima disposición del trabajo de la Empresa y que se basan en principios y métodos establecidos por investigación científica.

Racionalización del trabajo.—Es la acción de sustituir las prácticas rutinarias o inadecuadas por medios y métodos basados en un razonamiento sistemático.

Puestos de trabajo.—Es el conjunto de funciones y actividades que deben desempeñarse en un trabajo determinado, dentro del proceso de producción de la Empresa, consideradas tales funciones y actividades objetivamente, es decir, abstracción hecha de la persona que en un momento dado la realiza.

Análisis de puestos de trabajo.—Con la finalidad de determinar la importancia absoluta y relativa de todos y cada uno de los puestos de trabajo afectados por este Convenio, y al objeto de señalar los distintos niveles de cada uno de ellos, se ha realizado un análisis y examen de dichos puestos de trabajo, clasificándose los mismos con abstracción de las personas que los desempeñan en los niveles que en la sección siguiente se señalan.

Cantidad básica de trabajo.—Es la normal efectuada por cada trabajador en su puesto de trabajo mediante un esfuerzo normal, bajo una dirección competente y sin el estímulo de una remuneración con incentivo.

Calidad de trabajo.—Es el resultado de aplicar en cada puesto de trabajo las técnicas y conocimientos necesarios para que las funciones propias de los mismos sean desempeñadas con el mayor grado de perfección posible.

Trabajo correcto individual.—El trabajo correcto individual es aquel que desarrolla un trabajador consciente de su responsabilidad con un esfuerzo constante y razonable, bajo una Dirección competente sin excesiva fatiga física y mental, pero sin el estímulo de una remuneración con incentivo.

Esta actividad es la que en los distintos y más comunes sistemas de medición se corresponden con los índices definidos por la Organización Internacional del Trabajo.

Las normas precedentes, se entenderán válidas en tanto no se modifiquen la organización del trabajo o el equipo técnico puesto a disposición de los trabajadores. En la hipótesis de alguna modificación, la Dirección de la Empresa notificará a los representantes del personal las variaciones, si procede, en los conceptos antes expresados. Si los representantes del personal afectados por este Convenio, no estuvieran conformes con tales variaciones, podrán acudir a la Comisión Paritaria del Convenio sin perjuicio, naturalmente, de los derechos que la Ley concede para utilizar la vía y ante la jurisdicción oportuna, siempre que se agote antes el trámite de acudir a la Comisión Paritaria.

SECCION III. CALIFICACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Art. 19. La determinación del nivel de calificación que a cada puesto corresponde y su promoción se continuará realizando por aplicación del método de valoración aprobado por paridad entre la representación social y económica.

Art. 20. La calificación de los puestos de trabajo es un procedimiento científico para establecer una jerarquización de los mismos basándose en criterios objetivos del trabajo realizado, con abstracción del titular que ocupa el puesto.

Art. 21. Es facultad de la Empresa el estudio y calificación de los puestos de trabajo de la misma, lo que realizará a través de sus correspondientes Servicios Técnicos de Organización.

Art. 22. Comisión de Valoración.—Se crean las Comisiones de Valoración de puestos de trabajo para participar en la revisión de los mismos por reclamación de los titulares por el resultado de la valoración.

Dicha Comisión estará constituida por:

- Un representante de la Dirección del Centro.
- El responsable de organización o Técnico encargado de la explotación del método de valoración de puestos.
- Dos o tres representantes legales del personal afectado por este Convenio que actuarán de titulares. Se nombrarán otros dos suplentes que recibirán idéntica formación que los titulares.

El Jefe de Departamento o Servicio, en que esté encuadrado el puesto, más el titular del mismo, serán citados al proceso de valoración para asesoramiento y clarificación de la descripción del puesto, quedando a disposición de la Comisión mientras dure dicha valoración. Toda la documentación e información que, por razón del cargo utilicen los miembros de esta Comisión, tendrá el carácter de confidencial.

Los acuerdos de la Comisión se recogerán en el acta que se levantará de cada reunión.

El Servicio de Organización archivará y clasificará los distintos documentos, estando a disposición de los miembros de la Comisión de Valoración para las consultas que quieran efectuar los mismos.

Las decisiones de la Comisión de Valoración serán aplicables cuando existan unanimidad o mayoría en el resultado técnico. Si existiera empate en el resultado obtenido, la Comisión establecerá acta-informe que someterá a la apreciación de la Dirección del Centro, que procederá.

Si el trabajador no estuviera de acuerdo con la decisión, podrá recurrir a la autoridad laboral competente.

Art. 23. La Dirección de la Empresa tiene a disposición de los representantes del personal afectado por este Convenio los detalles necesarios para la aplicación general del método de valoración en los aspectos relativos a la forma de aplicación, redacción de análisis, descripción de empleo, detalle de las operaciones y asimilación del grado de cada criterio.

SECCION IV. CALIFICACION DEL PERSONAL

Art. 24. Niveles de valoración.—De conformidad con los resultados obtenidos por la aplicación del método de valoración de puestos de trabajo, quedan calificados los puestos de trabajo de la Empresa, correspondientes al personal empleado y subalterno dentro de una escala de catorce niveles, transferibles a 18 escalones. A efectos de retribución salarial, se estará a lo que resulte de la aplicación del método de valoración.

Art. 25. Garantía personal.—En el caso de que algún trabajador desempeñe puestos calificados en nivel inferior al que personalmente tuviese asignado, en la fecha de aplicación del presente Convenio, se le garantiza que su retribución no será inferior a la que le correspondería percibir de acuerdo con el nivel persona consolidado.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será aplicable en los supuestos de incapacidad o ineptitud, que se regirán por las normas legales vigentes, o en los casos de imposición de sanción que lleve aparejada la pérdida de categoría y nivel que se recoge en este Convenio, según la Ordenanza Laboral de la Construcción Vidrio y Cerámica. En consecuencia, si un trabajador es destinado a un puesto de nivel inferior, conservará la retribución del puesto que ocupaba, salvo que el traslado haya tenido lugar por alguna de las causas previstas en este párrafo.

Si durante el tiempo de trabajo en el nivel inferior, el puesto de origen sufriera un incremento en la calificación favorable sin haber cambiado las funciones, este trabajador será beneficiado de dicho aumento.

Art. 26. Tarifas de cotización a la Seguridad Social.—A efectos de cotización a la Seguridad Social, se siguen manteniendo para el personal afectado por este Convenio, las categorías profesionales previstas en el Real Decreto número 82, de 19 de enero de 1979 («Boletín Oficial del Estado» número 21, de fecha 24 de enero de 1979).

No obstante, aquellos trabajadores, que en la actualidad estén cotizando por tarifas superior a las que les corresponden, seguirán cotizando por ella a título personal.

SECCION V. PROMOCION

Art. 27. Definiciones.—Se define como promoción el cambio de un nivel de una calificación inferior a otra superior. Podrá producirse de alguna de las siguientes circunstancias:

- Por haber variación de las funciones propias del puesto de trabajo, de forma tal que modifiquen la calificación primitivamente asignada.
- Por haberse producido la baja del titular de su puesto y fuese necesario, a criterio de la Dirección, cubrir el puesto designando a otro titular.

En este caso se publicará una convocatoria restringida para los candidatos a dicho puesto que cumplan las condiciones siguientes:

- Haber realizado estas funciones anteriormente.
- Haber dado vacaciones al titular.
- Haber realizado dichas funciones en paralelo con el titular.
- Haber asistido a cursos de formación para dicho puesto.

Esta convocatoria restringida se regirá por las normas específicas actualmente aplicadas en los Centros para los casos de promoción interna.

En el caso de que ninguno de los candidatos presentados obtuviesen la plaza, se realizará una segunda convocatoria para el resto del personal interesado.

c) Una vez producida la vacante o puesto de nueva creación, antes de recurrir a la promoción interna en el Centro, se agotarán, tal y como se han detallado antes, las posibilidades de cubrir este puesto por los disponibles estructurales de igual o superior categoría que a juicio de la Dirección puedan desempeñarlo y procedentes en primer lugar del Centro de trabajo, y en caso necesario, de los otros dos Centros de trabajo ligados por este Convenio y por último, del resto de los Centros de la Sociedad «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.».

Art. 28. Plazos y condiciones de promoción.—En el supuesto a) del artículo anterior, y con independencia de las revisiones periódicas de valoración que los Servicios Técnicos de Organización realicen, 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 al Jefe de su Servicio con copia al Servicio de Asuntos Sociales y a sus representantes del personal. En el plazo máximo de cuarenta días laborales a partir de la fecha de solicitud, la Empresa realizará la revisión de la valoración notificando al interesado el resultado.

Caso de disconformidad con la calificación así reconocida al puesto, el titular podrá recurrir ante la Comisión de Valoración que deberá reunirse antes de un mes, a partir de dicha comunicación y, por último, ante la autoridad laboral competente.

Caso de no cumplirse los plazos establecidos en los párrafos anteriores, automáticamente el titular ascenderá un nivel, con independencia del resultado posterior, el cual, si es superior a éste, se le aplicará.

Si la revisión diera lugar a un aumento de la calificación del puesto, esta modificación surtirá efectos económicos en todos los casos desde la fecha en que se presentó la solicitud de revisión. En el supuesto b), la provisión de las vacantes se realizará mediante las correspondientes pruebas de aptitud en las condiciones que se establezcan en los artículos siguientes.

Si una vez finalizado el plazo de cuarenta días laborales no se tiene notificación del resultado de la valoración, el interesado pasará automáticamente al nivel inmediatamente superior a aquel en que está encuadrado.

Esto último no surtirá efectos siempre que la Empresa presente un mínimo de tres valoraciones reclamadas correspondientes al personal afectado por este Convenio hechas durante el mes a los representantes del personal afectado por este Convenio.

Se valorarán los puestos por el Servicio Técnico de Valoración, por orden cronológico de entrada, comunicándolo a los representantes del personal, salvo acuerdos entre la Dirección y el Comité de Representantes del Personal afectado por este Convenio.

Art. 29. *Convocatoria.*—Una vez producida la vacante definida por la Dirección la conveniencia de cubrirla, después de producir el dictamen que pueda emitir la Comisión de Representantes del Personal afectado por este Convenio, se procederá a nombrar el Tribunal, el cual efectuará la convocatoria oportuna que deberá incluir como mínimo los siguientes puntos:

- a) Denominación del puesto de trabajo.
- b) Nivel del puesto de trabajo convocado.
- c) Departamento.
- d) Instrucción mínima básica (no se exigirán títulos, salvo en los casos en que sean exigidos por imperativo legal).
- e) Materias sobre las que versará el examen.
- f) Condiciones físico-psíquicas del puesto.
- g) Plazas, lugar, fecha y hora.

En ningún caso el plazo de tiempo que ha de mediar entre la convocatoria y la práctica de las pruebas deberá ser inferior a veintitrés días laborales. El personal en vacaciones será informado de las convocatorias que se puedan producir en su ausencia, si previamente manifiesta su interés de ello.

En determinados casos y por acuerdo entre la representación social y económica, se podrá acortar el plazo de tiempo fijado entre la convocatoria y la práctica de las pruebas.

El orden de prelación para las convocatorias será el siguiente:

En primer lugar se establecerá la convocatoria para el Centro donde exista la vacante.

Caso de no ser cubierta la vacante por el personal del Centro, se pasará a los restantes Centros ligados por este Convenio, y en tercer lugar al resto de los Centros de la Sociedad Vidrieras Españolas Vicasa, S. A..

Si tampoco se cubriera en esta tercera convocatoria se hará extensiva al personal eventual o interino del Centro donde se produzca la vacante.

Si tampoco se cubriera en esta cuarta convocatoria, la Dirección del Centro quedaría en libertad de contratar a una persona del exterior, siempre que supere las mismas pruebas que las exigidas al personal de la Empresa.

En caso de que se recurriera a la convocatoria en otros Centros y con carácter previo a las pruebas, la Dirección establecerá las condiciones de traslado, caso de superar las mismas.

Art. 30. *Tribunales calificadoros.*—La Comisión de los Representantes del Personal afectado por este Convenio designará a dos trabajadores para que, en unión de otros dos designados por la Dirección, constituyan el Tribunal que será presidido por el Director o persona en quien delegue, quien actuará como moderador.

El Tribunal velará por la adecuación de las pruebas, de modo que no deterioren el nivel de profesionalidad en los puestos de trabajo y en orden a ello, participará en todo el proceso.

Si a juicio de alguna de las partes, fuese necesario el concurso de algún miembro ajeno al Tribunal, se solicitará de la Dirección que provea los medios necesarios.

El Director sancionará los acuerdos del Tribunal.

Art. 31. *Candidatos.*—A partir del anuncio de la convocatoria, habrá un plazo mínimo de catorce días naturales para que los interesados se inscriban como candidatos al puesto. En la convocatoria podrán inscribirse todos los trabajadores que lo deseen con independencia de su calificación, si bien el Comité de Representantes del Personal afectado por este Convenio, conjuntamente con la Dirección determinarán quiénes de los inscritos con igual o mayor calificación pueden presentarse a las pruebas.

Si por condiciones de fuerza mayor alguno de los interesados en la convocatoria no se hubiere inscrito dentro del plazo establecido, este caso será analizado por el Tribunal calificador.

Art. 32. *Pruebas.*—Previamente a las mismas se exigirá de cada candidato certificado de aptitud para la ocupación del puesto de trabajo objeto de la convocatoria, expedido por el Médico de Empresa. La apreciación definitiva se basará en los resultados de las pruebas que podrán consistir en exámenes teóricos, pruebas prácticas y, cuando se estime conveniente, psicotécnicas. Cada una de ellas tendrá la ponderación que en cada caso el Tribunal estime adecuado, sin que esta ponderación supere el 50 por 100 en cada una de ellas, así como los mínimos exigidos.

Las pruebas se determinarán en el momento del examen. Evaluadas las pruebas, se levantará un acta que, una vez firmada por todos los miembros del Tribunal, servirá de base para la asignación de las vacantes y de punto de partida para la vigencia de la convocatoria.

Se considerará vigente la convocatoria durante doce meses, si existen aspirantes que hayan superado las pruebas con los mínimos exigidos sin obtener puesto y para aquellas vacantes que se produzcan posteriormente.

Art. 33. *Prioridades.*—En igualdad de resultados en las pruebas de aptitud se dará preferencia para ocupar la vacante convocada al trabajador más antiguo de la fábrica.

La primera de cada tres vacantes en cada Departamento será cubierta por antigüedad según las normas siguientes:

a) Sin previa prueba práctica, la persona que haya ocupado el puesto por tiempo igual o superior al periodo de consolidación de forma continuada o alternativa en el plazo de un año.

En este caso deberá superar para ocupar el puesto definitivamente un periodo de consolidación continuado de dos tercios del previsto en el artículo 34.

b) Caso de cubrirse la vacante por el sistema descrito en el apartado a) bien por falta de las condiciones exigidas o por no superar la consolidación, podrán inscribirse todos los trabajadores del Servicio con calificación inferior a la del puesto vacante; de entre ellos se dará opción mediante la oportuna prueba práctica a:

1. Al de mayor calificación.
2. Si hubiese varios de igual calificación, al de mayor antigüedad de entre ellos en la calificación y así hasta agotar la totalidad de los aspirantes.
3. En igualdad de circunstancias, al de mayor antigüedad, en la Sociedad.
4. En caso de no superar ninguno la prueba práctica, se efectuará una convocatoria ordinaria.

Art. 34. *Formación y consolidación.*—Superada la prueba de aptitud, el aspirante mejor clasificado pasará un periodo de formación, cuya duración será establecida por el Tribunal de calificación en función del aspirante elegido y que nunca será superior al periodo de consolidación que se refleja en la tabla de «periodo de consolidación».

La Comisión Deliberadora acuerda que el periodo de consolidación para la promoción a niveles superiores tenga la duración que a continuación se señala y que tales periodos (formación más consolidación) sean considerados para el ascenso a que se refiere el último párrafo del artículo 112 de la Ordenanza Laboral de la Construcción Vidrio y Cerámica.

Los plazos de consolidación serán los siguientes:

Niveles	Periodo de consolidación
A-B	1 mes
B a E	2 meses
E a P	3 meses

Durante estos plazos el trabajador cobrará la remuneración correspondiente al puesto que trate de consolidar.

Art. 35. *Trabajos de calificación superior.*—En los casos de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de tres meses (se pueden contar o considerar continuados, o, por el contrario alternativamente a lo largo de un año), el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de nivel superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente al nivel del puesto a cubrir. Estas remuneraciones figurarán en su boletín de nóminas, como trabajos de sustitución y figurando en su expediente los periodos y niveles, y niveles sustituidos.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a los casos de sustitución por Servicio Militar, incapacidad laboral transitoria, permisos y excedencias forzosas.

En estos últimos supuestos, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación del puesto, pero sí a la percepción económica.

En caso de que un titular de un puesto esté afectado por una incapacidad laboral transitoria, cuando ésta derive a una invalidez provisional, el trabajador que esté sustituyendo al titular consolidará el nivel del puesto a partir de ese momento y, en caso de que la invalidez provisional derive a una incapacidad permanente, consolidará también el puesto.

En caso de sustituciones por vacaciones de personal fijo del Centro se considerará la consolidación cuando hayan pasado seis meses, continuados o alternativos, sustituyendo al mismo tipo de puesto.

Para la designación de este tipo de suplencias, se tendrá en cuenta, en la medida de lo posible, la categoría, la antigüedad, similitud del puesto, etc.

Art. 36. *Trabajos de nivel inferior.*—La Empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles podrá designar a un trabajador a realizar misiones de nivel inferior al que tenga reconocido. El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por su nivel y función anterior le correspondan.

En los supuestos de reparaciones de instalaciones, finales de campañas, etc., los trabajadores excedentes podrán ser destinados a puestos de nivel inferior sin que puedan negarse a cumplirlo en tanto dure la circunstancia que lo motivaron. Durante este tiempo, devengarán la remuneración que le corresponda de acuerdo con el artículo 25.

Si durante el tiempo de trabajo en el nivel inferior, el puesto de origen sufriera un aumento de su calificación, este trabajador sería beneficiario de dicho aumento.

Si el cambio a un puesto de nivel inferior es originado por una reorganización de la fábrica, cuando se produzca una vacante de su nivel personal, la ocupará siempre que demuestre tras el período de formación y consolidación su idoneidad para el puesto.

Se comunicará a los representantes del personal y al interesado los motivos que determinan esta decisión.

SECCION VI. FORMACION

Art. 37. *Formación.*—Ambas representaciones reconocen la necesidad de la formación y el perfeccionamiento profesional del personal incluido en el ámbito de este Convenio y por ello acuerdan:

1. Los gastos de cursillos (profesorado, material, etc.), viajes, estancias y salarios serán financiados por la Empresa mientras no haya otras posibilidades.
2. Fomentar las acciones de formación, orientándolas a los siguientes fines:

- a) Elevación del nivel cultural general de todos los trabajadores.
- b) Mejoramiento del nivel profesional.
- c) Formación económica y social dirigida a los Comités de Empresa.
- d) Ayudas para estudios del personal fijo, cuya concesión será regulada por reglamento específico.

El establecimiento de los planes de formación correrá a cargo de la Dirección, que informará trimestralmente a los representantes del personal de las circunstancias previstas a realizar; si bien a nivel de cada Centro y anualmente, el Comité de Empresa, conjuntamente con la Dirección programará las acciones formativas descritas en los apartados a) y c).

3. Para contribuir al propio perfeccionamiento del personal que realice cursos programados por la Empresa, fuera de las horas de trabajo, los asistentes aportarán el 50 por 100 de su tiempo y el otro 50 por 100 será compensado al precio de horas extraordinarias.

4. Los trabajadores podrán libremente asistir a los cursos propuestos por la Empresa, pero una vez aceptada su asistencia a éstas, tendrán carácter obligatorio, debiendo en todo caso justificar la falta de asistencia que se produzca.

Anualmente y en la primera reunión de la Comisión Peritara, la Empresa informará de las cantidades asignadas al plan de formación para todo el año.

La Dirección junto con el Comité de Empresa estudiará la posibilidad de cambio de horario de trabajo de todos aquellos trabajadores que realicen estudios oficiales, siempre y cuando se justifique su matrícula y asistencia.

Art. 38. *Premios de formación.*—La Empresa podrá conceder cada año premios de formación a aquellos productores que se distingan notablemente por sus esfuerzos y resultados conseguidos en los cursillos o acciones promovidas por la Empresa, como por propia iniciativa del personal en Centros de Enseñanza oficial o libre.

CAPITULO IV

Condiciones de trabajo

SECCION I. JORNADA DE TRABAJO. HORARIOS

Art. 39. *Jornada de Trabajo.*—La jornada de trabajo para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio y al que corresponden la retribución fijada en el mismo con excepción del personal a turno total, será para el año 1981 de 2.124 horas, en las cuales están incluidas las fiestas oficiales y las vacaciones.

Art. 40. *Modalidad de jornada.*—A efectos de determinar la modalidad de jornada para el personal y dentro de una flexibilidad, con excepción del personal de turno total, la Dirección del Centro, aceptando siempre que le sea posible las sugerencias del representante del personal afectados por este Conve-

nio, fijará el horario de jornada normal que haya de regir en el futuro, bien sea por jornada partida, horario flexible, o jornada continuada (en este último caso, ni durante la jornada de verano ni durante el resto del año se tendrá derecho al descanso de media hora) de forma que se cumplan al cómputo total anual de horas pactadas.

El personal disfrutará además previo acuerdo con su respectiva Dirección del Centro, de las siguientes opciones:

- a) Un máximo de cuatro meses de Jornada Intensiva de Verano, con media hora de descanso computable como de jornada de trabajo, o bien, sustituir la media hora de descanso por
- b) Veinticuatro horas festivas en compensación de los festivos suprimidos en los años anteriores (aquellos Centros que por este concepto tuvieran mayor número de horas, se les respetarán éstas).

El personal a turno total seguirá trabajando 168 horas en ciclos de veintiocho días y la diferencia horaria con respecto al personal de jornada normal la percibirá en un concepto que englobará todos los factores de turnicidad según se especifica en el artículo 56.

En cuanto a la opción b) del personal de jornada normal, el personal de turno total, también de acuerdo con su respectiva Dirección, descansará las veinticuatro horas siempre que sea posible y, en caso de trabajarlas, se le abonarán como extraordinarias.

Se respetarán a título personal las condiciones más beneficiosas en cuanto a jornada de verano y horarios especiales que existieran con anterioridad a la fecha de vigencia del presente Convenio.

No obstante todo lo expuesto en el presente artículo, cuando el personal en modalidad «jornada normal» no pueda disfrutar de la jornada que tenga acordada con la Dirección, percibirá la diferencia como horas extraordinarias.

La modalidad de jornada a turno total, como norma general será la que figura en el anexo V de este Convenio, sin perjuicio de que entre la Dirección y los representantes del personal de cada Centro, afectado por este Convenio, puedan pactarse modalidades diferentes.

El personal de jornada normal, descansará todos los sábados. Se considera «jornada normal», la que no es contemplada por ninguna de las modalidades de turnos.

SECCION II. VACACIONES

Art. 41. *Duración.*—Durante la vigencia del presente Convenio el personal afectado por él disfrutará las vacaciones anuales de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Veintitrés días laborables para todo el personal con más de un año de antigüedad. No se considerarán como laborables los sábados, domingos y festivos a estos efectos.
- b) El personal de nuevo ingreso disfrutará antes del 31 de diciembre del año de su ingreso la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre su ingreso y el 31 de diciembre, computándose la fracción como mes completo.

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

Las vacaciones dentro de cada Departamento se disfrutarán por turno rotativo anual, siempre que no exista acuerdo dentro de cada Departamento.

Art. 42. *Periodo de disfrute y bonificaciones.*—Se considera como periodo norma para disfrute de vacaciones el comprendido entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive.

Tratando de compensar las molestias que puedan producirse, dadas las características de marchas continuas de la industria del vidrio, sus campañas de fabricación, paradas para la reparación de hornos, etc., y que hacen necesario distribuir las vacaciones a lo largo de todo el año, se establece la bonificación de un día más de vacaciones para el personal que disfrute la mayoría, o sea, más del 50 por 100 de sus vacaciones fuera del periodo normal.

Cuando un trabajador afectado por este Convenio inicie sus vacaciones, la persona que le sustituya cobrará la diferencia de niveles de calificación.

En el supuesto de que se interrumpan las vacaciones por necesidades de la Empresa, éstas se volverán a contar desde cero.

Art. 43. *Retribución vacaciones.*—Ambas representaciones adoptan el acuerdo de que el salario a percibir por el trabajador durante el periodo de vacaciones será de la misma cuantía que se estuviese en activo, de acuerdo con lo que se establece en el artículo 95, 8.º párrafo 2.º de la vigente Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica (incluyendo entre las excepciones el complemento personal anual). En ningún caso, la percepción en el periodo de vacaciones podrá ser inferior a la cantidad que le correspondería percibir si estuviese trabajando.

CAPITULO V

SECCION I. RETRIBUCION GARANTIZADA

Art. 44. *Retribución garantizada.*—El salario mínimo anual garantizado para el personal soltero y sin antigüedad que preste servicio a la Empresa durante todo el año 1981, cumpliendo el número de horas pactadas, será el indicado en los anexos I-A y I-B.

Art. 45. *Primas*.—El régimen de primas será de tipo global por objetivos y productividad y será percibida por todo el personal incluido en el ámbito del Convenio. La cuantía de la prima mínima garantizada será la siguiente, según el nivel de calificación que a cada trabajador le corresponda:

- a) P. G. O. P.—Mínima garantizada se fija en 1.497 pesetas/punto para el coeficiente uno.
- b) Los coeficientes de aplicación serán según el nivel de calificación, los siguientes:

Niveles	Coefficientes PGOP
Niveles A	1,50
B a E	2,00
F	2,25
G a J	2,50
K a M	3,00
N a P	3,50

Art. 46 *Fórmula de Prima*.—La fórmula de la prima será única para todos los Centros del ámbito de este Convenio según se detalla:

$$PGOP = 2.000 \text{ pesetas} + 654 \text{ pesetas} \left(\frac{COR}{COP} \right)$$

y su aplicación en cada Centro en función de los datos $\left(\frac{COR}{COP} \right)$ de: mismo, percibiéndose en cada uno de los Centros según sus propios cálculos.

Para facilitar el conocimiento a los representantes del personal del cálculo de la confección de la prima, dichos representantes destacarán a uno de sus miembros para que esté presente en el cálculo mensual de la P. G. O. P.

Art. 47 *Pérdida de la prima*.—La prima podrá ser suprimida por motivo de sanción, cuando ésta suponga la suspensión de empleo y sueldo.

Art. 48 *Condiciones de aplicación*.—La prima se devengará por hora normal efectivamente trabajada y, en caso de ausencias, se abonará en las licencias legales. Para los casos de I.L.T., según se regula en el capítulo de previsión.

SECCION II. RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

Art. 49 *Antigüedad*.—Las percepciones por antigüedad en 1981, se regirán por las tablas que figuran como anexo II a este Convenio, para todo el personal afectado por el mismo, de acuerdo con los niveles asignados a cada trabajador.

Art. 50 *Plus de personal*.—Se seguirá rigiendo por las mismas normas en cuanto a su absorción y la concesión será potestativa de las respectivas Direcciones.

Art. 51 *Complemento personal anual*.—La Dirección de los Centros concederá a todo el personal fijo incluido en el presente Convenio un complemento personal anual que en situación normal, no será inferior al percibido el año anterior, entendiéndose por situación normal cuando no medie sanción.

La concesión del mismo no requiere previa aceptación ni contaprestación alguna.

Se establece la garantía de que la percepción de este complemento no será inferior a 15.400 pesetas.

Art. 52 *Complemento de unificación*.—Este complemento go tendrá a título meramente personal y será absorbido en un tercio de su cuantía cada vez que el receptor promocione un nivel.

SECCION III. RETRIBUCIONES DIFERIDAS

Art. 53 *Gratificaciones reglamentarias*.—Gratificación de julio y gratificación de Navidad: Las gratificaciones reglamentarias serán de una cuantía igual a una mensualidad de salario Convenio incrementada con la antigüedad mensual, plus personal, complemento de unificación que a cada trabajador le corresponda y con el promedio de la P.G.O.P. obtenida en el Centro en los seis meses anteriores a la gratificación que corresponda.

Art. 54 *Participación de beneficios*.—En cumplimiento de lo establecido en el artículo 121 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica y, junto con la nomina del mes de febrero en concepto de participación en beneficios, se abonará a todo el personal incluido en este Convenio las cantidades que figuran en el anexo números I-A y I-B, incrementadas con la antigüedad correspondiente del trabajador de que se trate, es decir, el 6 por 100 de la antigüedad de doce mensualidades.

Art. 55 *Condiciones de atribución en la participación de beneficios*.—Sólo tendrán derecho a la percepción de la participación de beneficios los trabajadores que ostenten la condición de fijos en plantilla.

Los trabajadores dados de alta como fijos durante el año percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado hasta el 31 de diciembre del año anterior al del cobro.

Seguirán vigentes, en cuanto a la compensación de la antigua prima de vacaciones las normas establecidas en el anterior Convenio, aplicándose de acuerdo con las condiciones en él fijadas. En los casos de ausencia por enfermedad se abonará íntegra por el tiempo en que el trabajador percibe la prestación económica de la Seguridad Social por el concepto de D. I. L. T.

SECCION IV. RETRIBUCIONES ESPECIALES

Art. 56 *Plus de turnicidad*.—Se establece un plus para compensar el trabajo a turno en los casos y cuantías diarias que se fijan a continuación:

a) *Turno total*.—Trabajadores que realicen trabajos a tres turnos de ocho horas (mañana, tarde y noche) incluidos festivos y domingos con descanso semanal compensatorio, percibirán trabajando todo el mes en tal situación las cantidades que figuran en el anexo III.

Si eventualmente dejasen de trabajar algún día dentro del ciclo, se deducirá la parte proporcional.

Aquellos trabajadores de jornada normal, que por circunstancias especiales y eventuales trabajen a turno total, percibirán las indemnizaciones de turno de forma individualizada.

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 día efectivamente trabajado en esas condiciones las siguientes cantidades incluido el trabajo nocturno:

- 56 pesetas/día.
- 200 pesetas/noche trabajada.

c) *Turnos especiales*.—Personal que realiza su trabajo en dos turnos de ocho horas, siempre que uno de ellos sea o no de noche, incluyendo festivos y domingos con descanso semanal compensatorio, percibirá por cada día de trabajo así prestado un plus incluido, en su caso, el trabajo nocturno de:

- 52 pesetas/día.
- 200 pesetas/noche trabajada.

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, percibirá por cada día así trabajado incluido el trabajo nocturno:

- 35 pesetas/día.
- 200 pesetas/noche trabajada.

Personal que realiza su trabajo en dos turnos alternativos de mañana y tarde, percibirá una compensación de:

- 35 pesetas día.

En dichas cantidades están incluidos todos los recargos legales.

Art. 57 *Trabajos en domingos*.—Las percepciones que corresponden a los trabajadores que prestan sus servicios en domingo son las siguientes:

Trabajadores a turno especial con descanso semanal compensatorio, percibirán como suplemento por trabajar en domingo, las cantidades siguientes:

- Niveles A y B: 350 pesetas.
- Nivel C: 363 pesetas.
- Niveles D a J: 489 pesetas.
- Niveles K a M: 585 pesetas.
- Niveles N a P: 695 pesetas.

Art. 58 *Trabajo en festivos*.—Las percepciones que corresponden a los trabajadores que presten servicio en festivos son las siguientes:

a) *Trabajadores a turno especial sin descanso compensatorio del festivo*.—Con independencia de la retribución normal que por el hecho de trabajar ese día le corresponde, todos los trabajadores, cualquiera que sea su nivel o clasificación profesional, percibirán una compensación de 4.160 pesetas por festivo trabajado, para el cómputo de festivos se tendrá en cuenta el número de fiestas establecidas en el calendario oficial de la provincia.

En caso de producirse corrimiento de festivos hacia los sábados por disposición legal, o bien aumento o disminución de los mismos por el mismo mandato, la Comisión Paritaria del Convenio estudiará la situación para que no se produzcan perjuicios ni desigualdades por ambas partes.

b) *Trabajadores en jornada normal o que trabajen a turno con descanso en domingos y festivos*.—Si trabajan en festivos percibirán las horas realmente trabajadas con la retribución de horas extraordinarias.

c) *Descanso semanal compensatorio en festivos*.—Cuando el personal que presta su trabajo a turno especial le coincida el descanso semanal compensatorio del domingo con un día festivo, percibirá por este día, además de la retribución correspondiente al día de descanso, los suplementos que figuran a continuación:

Niveles: A y B: 619 pesetas.
 Nivel C: 641 pesetas.
 Niveles D a J: 956 pesetas.
 Niveles K a M: 1.012 pesetas.
 Niveles N a P: 1.070 pesetas.

Art. 59. *Horas extraordinarias.*—Para mayor comodidad de aplicación administrativa, las tarifas de horas extraordinarias que regirán para 1981 serán para todos los Centros del ámbito de este Convenio, las que se detallan en el anexo número IV.

Art. 60. *Factores de indemnización.*—Al valorar los puestos de trabajo, se han tenido en cuenta los factores ambientales en que el trabajo se presta (ruido, toxicidad, penosidad, etc.) y como consecuencia de ello se han fijado unas indemnizaciones para determinados puestos que permitan compensar tales circunstancias ambientales, de acuerdo con un método internacional aplicado en las industrias del vidrio. El resultado de la aplicación de este método ha permitido establecer los distintos factores de indemnización en la forma y cuantía que a continuación se señalan:

Factores	Pesetas/hora
1	4,56
2	6,84
3	10,50
4	15,00
Fuego	77,00

La indemnización tiene en cuenta las distintas circunstancias que en cada puesto afectado concurren; se devengará por hora de trabajo efectivamente prestada en el puesto de trabajo y será de igual cuantía cualquiera que sea el nivel de valoración y corresponde a lo establecido en el artículo 116 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, por estar en el supuesto contemplado en el párrafo 4.º de dicho artículo, ya que los factores de indemnización constituyen las bonificaciones allí previstas.

Estos factores son dinámicos, es decir variarán periódicamente en función de las variaciones que puedan sufrir las condiciones de trabajo que afecten a cada puesto. Si las condiciones de trabajo mejoran, esta indemnización puede disminuir y en algún caso hasta desaparecer o viceversa.

Estos factores están asignados al puesto de trabajo, no al titular, de tal forma que si un trabajador es trasladado de un puesto de trabajo que tenga asignado un grado de indemnización a otro puesto que no lo tenga, dejará automáticamente de percibirlo, comenzando a percibirlo el trabajador que lo haya sustituido.

SECCION V. ESTRUCTURA GENERAL DE LA RETRIBUCION

Como resumen de lo expuesto en los artículos de retribución se establecen a continuación los distintos conceptos que la integran:

Art. 61. *Retribuciones garantizadas.*—Son las que perciben todos los trabajadores que prestan servicios todos los días laborables del año, de acuerdo con el nivel de valoración del puesto ocupado, y que se corresponden con el cuadro de retribuciones que figuran como anexo I-A y I-B a este Convenio.

Distinguímos dentro de ellas dos grupos:

a) *Retribuciones inmediatas.*—Se perciben mensualmente en función de las jornadas trabajadas y son las siguientes:

1. *Salario Convenio.* Se percibe por días trabajados y por los domingos y festivos en proporción a los días trabajados en la semana.

2. *Prima global por objetivos.* Se percibe mensualmente en proporción a las horas normales realmente trabajadas.

b) *Retribuciones diferidas:*

1. *Gratificaciones reglamentarias.* Se perciben en la cuantía fijada, una en julio y otra en Navidad.

2. *Participación en beneficios.* Se percibirá con el sueldo de febrero de cada año, en la cuantía y condiciones establecidas en el artículo 54.

Art. 62. *Retribuciones complementarias.*—Antigüedad: Se perciben en función del número de años de servicio de cada trabajador, en la cuantía establecida en las tablas que figuran como anexo en este Convenio, en las mismas condiciones que el salario Convenio y las gratificaciones de julio y Navidad.

Art. 63. *Retribuciones especiales.*—Dependiendo de la modalidad y características del trabajo prestado, se perciben, en las circunstancias previstas en el texto articulado las siguientes retribuciones de carácter especial:

1. *Plus de turnicidad.*—Para los trabajadores a turno, en las condiciones establecidas en el artículo 56.

2. *Suplementos de domingos y festivos.*—En las condiciones establecidas en los artículos 57 y 58, los percibirán los trabajadores que presten los servicios allí indicados.

3. *Horas extraordinarias.*—Se percibirán en las condiciones establecidas en el artículo 59 y anexo IV.

4. *Factores de indemnización.*—De acuerdo con lo establecido en el artículo 60, lo percibirán los trabajadores de acuerdo con el nivel de valoración de estos factores que corresponda al puesto ocupado.

SECCION VI. DISPOSICIONES GENERALES SOBRE LA RETRIBUCION

Art. 64. Con carácter general se establecen las siguientes disposiciones sobre sistema retributivo recogido en este Convenio:

a) En el total fijado como retribución se considerarán en todo caso, incluido el 25 por 100 que pudieran corresponder a la actividad normal en aquellos trabajos que, en algún supuesto, se estimasen como remunerados con incentivo, tareas, destajos, premios a la producción, etc.

b) De todas las percepciones incluidas en el sistema de retribución, deberá deducirse únicamente la parte que por I. R. P. F. y por cotización a la Seguridad Social pueda corresponder a los trabajadores, de acuerdo con las normas vigentes:

Art. 65. *Revisiones I. P. C.*—Si al 30 de junio de 1981, el IPC sobrepasa el 6,6 por 100 se efectuará con efectos de 1 de enero de 1981, una revisión sobre la tabla de mínimos garantizados, anexo I-A y I-B, por el exceso sobre el citado 6,6 por 100 abonándose esta cantidad de una sola vez.

Art. 66. La Empresa destinará un porcentaje de sus instalaciones industriales (trabajos nuevos y grandes inversiones) para inversiones sociales. El destino de este fondo será decidido de común acuerdo con los representantes del personal afectado por este Convenio.

Art. 67. *Incapacidad laboral transitoria.*—En tanto estén vigentes las actuales disposiciones sobre estas prestaciones de la Seguridad Social, se establecen para el pago del complemento voluntario de Empresa las siguientes normas:

1. *Complemento I. L. T. en accidente laboral y enfermedad profesional.*—En estas circunstancias el complemento de Empresa completará hasta el 100 por 100 de la retribución total diaria, y siempre que la baja sea confirmada por el Médico de Empresa.

2. *Complemento I. L. T. en enfermedad común o accidente no laboral.*—En caso de que un trabajador sea dado de baja (I. L. T.) por el Médico de la Seguridad Social y, confirmada ésta por el Médico de Empresa, como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará al trabajador por el tiempo en que la Seguridad Social abone la prestación por I. L. T., las cantidades que se indican según el índice de absentismo de I. L. T.:

Durante el tiempo en que la Seguridad Social no abona prestación:

Indice ILT trim. abs.	Nivel	Pesetas por día	
		Burgos y Zaragoza	La Granja
Hasta 2,6 por 100	A-J	1.280	1.430
	K-M	1.480	1.680
	N-P	1.710	1.920
2,61 al 3 por 100	A-J	756	858
	K-M	888	1.008
	N-P	1.026	1.152
3,01 al 4,5 por 100	A-J	666	756
	K-M	780	888
	N-P	900	1.020

Desde el cuarto día en adelante:

Indice ILT trim. abs.	Nivel	Pesetas por día	
		Burgos y Zaragoza	La Granja
Hasta 3 por 100	A-J	630	715
	K-M	740	840
	N-P	855	960
3,01 al 4,5 por 100	A-J	555	630
	K-M	650	740
	N-P	750	850

2.1. En cualquier caso, el complemento de Empresa únicamente completará, junto con la prestación de la Seguridad So-

cial, hasta el 100 por 100 de la retribución total diaria con valores de convenio 1980.

2.2. Cada trimestre natural se calculará el índice de absentismo y se abonarán los importes que correspondan.

3. Cálculo de este índice:

$$\text{Índice absentismo} = 100 \times \frac{\text{Horas ausencia ILT}}{\text{Horas totales}}; \text{ siendo}$$

Horas de ausencia: Todas las dejadas de trabajar por enfermedad (común o accidente no laboral) y accidente (laboral y enfermedad profesional).

Horas totales: Son las trabajadas y las de vacaciones además de todas las dejadas de trabajar ya sea por I. L. T o por otras causas.

DISPOSICION COMPLEMENTARIA

Para mayor comprensión del personal afectado por este Convenio en cuanto al tratamiento de niveles por sistema alfabético

respecto al anterior sistema numérico, se adjuntan como anexo VI el cuadro de tranferencias de calificaciones.

DISPOSICION FINAL

La Comisión Deliberadora hace constar expresamente, que el conjunto de normas contenidas en este Convenio sustituye integralmente a aquellas por las que se venía rigiendo, en todos sus aspectos, la relación laboral del personal a quien afecta, incluido en los Convenios Colectivos Sindicales acordados entre «Vidrierías Españolas, Vicasa, S. A.», y el personal a su servicio en los Centros de trabajo de:

- Burgos.
- Zaragoza.
- La Granja de San Ildefonso (Segovia),

aprobadas por las autoridades laborales correspondientes, ya que las condiciones pactadas en este Convenio, son más beneficiosas que las establecidas en los Convenios anteriores.

ANEXO I-A

REMUNERACION MINIMA ANUAL GARANTIZADA SIN ANTIGÜEDAD

Empleados. Vigencia: 1 de enero de 1981

CENTROS: BURGOS Y ZARAGOZA

Escalón calific.	Salario Convenio doce meses	Gratificación reglamentaria dos meses	PGO (1.497) catorce meses	Participación en beneficios	Total mínimo garantizado anual
A	834.295	105.716	31.437 (1,5)	9.804	781.252
B	864.351	110.725	41.916 (2)	10.445	827.437
C	887.530	114.588	41.916 (2)	10.445	854.480
D	706.621	117.770	41.916 (2)	10.445	876.752
E	721.720	120.270	41.916 (2)	10.445	894.251
F	735.281	122.547	47.156 (2,25)	10.445	915.429
G	747.584	124.597	52.395 (2,5)	11.086	935.663
H	773.283	128.877	52.395 (2,5)	11.086	965.621
I	804.462	134.077	52.395 (2,5)	11.086	1.002.020
J	858.722	143.120	52.395 (2,5)	11.086	1.065.323
K	899.422	149.904	62.874 (3)	11.728	1.123.928
L	942.830	157.138	62.874 (3)	11.728	1.174.570
M	1.003.871	167.312	62.874 (3)	11.728	1.245.785
N	1.045.939	174.323	73.388 (3,5)	12.324	1.305.974
O	1.104.267	184.044	73.388 (3,5)	12.324	1.374.024
P	1.180.230	196.705	73.388 (3,5)	12.324	1.462.647

ANEXO I-B

REMUNERACION MINIMA ANUAL GARANTIZADA SIN ANTIGÜEDAD

Empleados. Vigencia: 1 de enero de 1981

CENTRO: LA GRANJA

Escalón calific.	Salario Convenio doce meses	Gratificación reglamentaria dos meses	PGO (1.497) catorce meses	Participación en beneficios	Total mínimo garantizado anual
A	834.295	105.716	31.437 (1,5)	9.804	781.252
B	864.351	110.725	41.916 (2)	10.445	827.437
C	887.530	114.588	41.916 (2)	10.445	854.480
D	706.621	117.770	41.916 (2)	10.445	876.752
E	721.720	120.270	41.916 (2)	10.445	894.251
F	735.281	122.547	47.156 (2,25)	10.445	915.429
G	747.584	124.597	52.395 (2,5)	11.086	935.663
H	766.915	127.819	52.395 (2,5)	11.086	958.215
I	794.354	132.392	52.395 (2,5)	11.086	990.227
J	833.157	138.823	52.395 (2,5)	11.086	1.035.498
K	863.632	143.939	62.874 (3)	11.728	1.082.173
L	898.082	149.680	62.874 (3)	11.728	1.122.364
M	947.637	157.939	62.874 (3)	11.728	1.180.179
N	979.485	163.247	73.388 (3,5)	12.324	1.228.445
O	1.028.246	171.041	73.388 (3,5)	12.324	1.282.999
P	1.065.552	180.925	73.388 (3,5)	12.324	1.352.189

ANEXO II

Antigüedad	A	B-C-D-E-F	G-H-I-J	K-L-M	N-O-P
0,6- 1	1.723	1.926	2.192	2.483	2.900
1- 2	3.428	3.832	4.402	4.928	5.780
2- 3	5.719	6.389	7.301	8.194	9.614
3- 4	7.990	8.964	10.224	11.460	13.487
4- 5	11.420	12.890	14.582	16.367	19.227
5- 6	13.019	14.582	16.631	18.638	21.943
6- 7	14.604	16.367	18.659	20.950	24.622
7- 8	16.205	18.152	20.687	23.221	27.318
8- 9	17.805	19.957	22.756	25.514	29.995
9-10	19.410	21.742	24.804	27.825	32.693
10-11	20.990	23.526	26.833	30.096	35.371
11-12	22.593	25.310	28.881	32.369	38.066
12-13	24.195	27.115	30.909	34.660	40.764
13-14	25.791	28.881	32.956	36.973	43.482
14-15	27.379	30.685	34.984	39.244	46.138
15-16	28.981	32.450	37.053	41.535	48.837
16-17	30.584	34.286	39.080	43.848	51.514
17-18	32.185	36.059	41.129	46.120	54.231
18-19	33.789	37.825	43.148	48.410	56.928
19-20	35.370	39.635	45.206	50.702	59.607
20-21	36.973	41.432	47.234	52.934	62.304
21-22	38.574	43.197	49.282	55.268	64.980
22-23	40.155	45.004	51.310	57.558	67.676
23-24	41.759	46.788	53.380	59.883	70.333
24-25	43.361	48.576	55.408	62.141	73.072
25-26	44.964	50.356	57.455	64.432	75.749
26-27	46.546	52.162	59.564	66.725	78.447
27-28	48.148	53.948	61.535	69.016	81.124
28-29	49.749	55.732	63.560	71.289	83.821
29-30	51.350	57.537	65.754	73.600	86.540
30-31	52.934	59.300	67.636	75.892	89.217
31-32	54.534	61.106	69.706	78.163	91.912
32-33	56.138	62.484	71.734	80.456	95.279
33-34	57.740	64.676	73.783	82.748	99.964
34-35	59.321	66.482	75.810	85.039	102.713
35-36	60.952	68.310	77.895	87.376	105.538
36-37	62.627	70.188	80.037	89.780	108.439
37-38	64.352	72.118	82.239	92.248	111.422
38-39	66.120	74.101	84.502	94.784	114.486
39-40	67.940	76.139	86.822	97.391	117.635

ANEXO III

Empleados. Vigencia: 1 de enero de 1981

PLUS GLOBAL ANUAL DE TURNO TOTAL

FABRICAS: BURGOS Y ZARAGOZA

Calificaciones / Importes	A a H	I a N	O a P
	Anual	126.857	160.253
Mensual (12 meses)	10.571	13.354	14.142

FABRICA: LA GRANJA

Calificaciones / Importes	A a H	I a N	O a P
	Anual	126.857	168.354
Mensual (12 meses)	10.571	14.029	15.188

ANEXO IV

Valores para las horas extraordinarias

Niveles	Jornada normal	Turnos
A	647	675
B	658	709
C	692	737
D	708	748
E	726	759
F	748	776
G	765	793
H	776	804
I	793	816
J	832	855
K	872	894
L	894	922
M	945	967
N	1.012	1.029
O	1.029	1.057
P	1.086	1.102

(En estos valores se han tenido en cuenta todos los suplementos y pluses, la nueva estructura salarial y demás circunstancias de retribuciones y horarios.)

ANEXO V

Organización de turnos (ciclo de veintiocho días)

Días / Equipos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
A	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D
B	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M
C	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T
D	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N

Cada ciclo tipo de distribución de trabajo a turno total.

NOTA: Cada Centro acoplará este sistema base a sus propias peculiaridades.

ANEXO VI

Cuadro de transferencias de calificaciones

Estructura Convenios anteriores		Estructura actual	Estructura Convenios anteriores		Estructura actual
Subalternos	Niveles	Niveles	Subalternos	Niveles	Niveles
S-1				4	C
S-2				5	D
S-3	1	A		6	E
	2			7	F
S-4				8	G
				9	H
S-5		B		10	I
				11	J
S-6	3			12	K
				13	L
				14	M
					N
					O
					P

VENTAJAS SOCIALES

Premios de nupcialidad y natalidad

a) Premio de nupcialidad.—Se concederá un premio de nupcialidad, por un importe de 17.850 pesetas, que se regirá por las siguientes normas:

- Ostentar la condición de fijo en plantilla.
- Con un año de antigüedad en la fecha del matrimonio. Quien no tenga un año de antigüedad percibirá la cantidad importe del premio con carácter retroactivo cuando cumpla el año de fijo en plantilla.
- Si el matrimonio se realiza entre dos personas incluidas en este Convenio, percibirán la indemnización cada una de ellas.

b) Premio de natalidad.—Se concederá un premio de natalidad de 13.285 pesetas por cada hijo nacido, siempre que se ostente la condición de fijo en plantilla.

Será igualmente concedido dicho premio en los nacimientos prematuros, siempre que éstos tengan viabilidad legal.

Becas

El personal incluido en este Convenio que reúna las condiciones que a continuación se detallan podrán solicitar becas para ayuda a estudios de 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 selección, creada en cada Centro de trabajo, se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de becas que sean presentadas en sus respectivos Centros.

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 cada una de las solicitudes y las aprobará o las denegará en función de las normas que se especifican a continuación y las enviará al Centro de Proceso de Datos (C.P.D.) para su tratamiento y determinación de la cuantía de la beca que, en función de las características de la solicitud, le correspondan. Las becas se abonarán al personal antes del 31 de octubre.

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

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

Nivel educativo	Grupo
Ley General de Educación:	
Educación preescolar:	
Jardín de Infancia.	A
Párvulos.	

Nivel educativo	Grupo
Educación General Básica.	B
Formación Profesional: Primer grado. Bachillerato Unificado Polivalente.	C
Curso Orientación Universitaria. Formación Profesional: Segundo grado.	D
Primer grado Educación Universitaria. Formación Profesional: Tercer grado.	E
Segundo grado Educación Universitaria. Tercer grado Educación Universitaria.	F

3.º 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 D.A.S. considerará los casos que, no cumpliendo esta condición, sean propuestos excepcionalmente por las Comisiones de los Centros en razón de circunstancias muy particulares.

3.3. Podrán solicitar becas de Empresa los trabajadores que hayan obtenido becas de otras Instituciones y sean fijos en plantilla.

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

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

3.6. Las solicitudes que hubieran obtenido beca en un curso anterior no tendrán derecho a una nueva beca hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que se obtuvo la beca precedente, salvo en EGB, que se le abonará si repite curso una sola vez en el mismo curso.

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.

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

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

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

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

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

4.º Presentación de solicitudes:

4.1. En el mes de septiembre de cada año y por medio de una circular que se publicará en cada Centro se abrirá el plazo de solicitudes de becas plazo que finalizará el día 10 de octubre. Este plazo se considera improrrogable.

El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto le será proporcionado por el Servicio de Asuntos Sociales.

4.2. El impreso de petición será cumplimentado por el solicitante de acuerdo con las instrucciones que en el mismo se especifican. Las Comisiones de los Centros supervisarán la correcta ejecución de las instrucciones sobre cumplimentación de solicitudes. Se considerará en suspenso toda solicitud que no resulte debidamente cumplimentada hasta tanto no se subsanen los errores detectados.

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

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

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

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

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

- a) El nivel de estudios a realizar.

- b) El 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 artículo 2.º, será la siguiente:

Nivel de estudios	Importe beca-base
A	3.990
B	5.355
C	7.350
D	10.395
E	13.913
F	17.430

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

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

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

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

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

Número de hijos	Porcentaje de incremento
2	15
3	30
4	45
5 ó más	60

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

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

5.3.2. La beca-base correspondiente a EGB se aumentará en la cuantía siguiente:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.4.2. El porcentaje a aplicar será el siguiente:

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

5.4.2.2. Cincuenta por 100 si el alumno necesita comer fuera del domicilio de residencia familiar por causa debidamente justificada y de conformidad con el párrafo 5.4, pero puede regresar a dormir a su domicilio, salvo que la Empresa pusiese a su disposición un medio de transporte, en cuyo caso dejará de percibir incremento alguno por causa de desplazamiento y residencia.

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

5.6. Veracidad de los datos declarados.—La 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.

Aquellos trabajadores que soliciten anticipo a cuenta de las becas deberán hacerlo antes del 15 de julio, con objeto de recibir el anticipo al comenzar el curso.

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

Se podrá evaluar el grado de estas lesiones o incapacidad mediante reconocimiento en Centros de diagnóstico y orientación terapéutica (Dirección General de Sanidad en Madrid y Centro de Diagnóstico dependiente de la Jefatura Provincial de Sanidad, en provincias).

Estas ayudas se concederán atendiendo a la siguiente distribución:

a) Deficientes para quienes dado el carácter de sus lesiones tengan derecho a la asignación mensual otorgada por el Instituto Nacional de Previsión equivalente a 1.500 pesetas mensuales.

— Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de tres a veinticinco años: 35.175 pesetas.

b) Deficientes menos gravemente afectados y que por consiguiente no perciben la asignación mensual del INP, pero si necesitan de educación en Centros especializados.

— Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de tres a veinticinco años: 50.925 pesetas.

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

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

Se reducirá ésta en un 50 por 100 si el deficiente para quien se hubiera solicitado asistiera a un Centro de Educación Especial estatal de inferior costo al fijado en las ayudas previstas en el presente artículo.

c) Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a Centros de Rehabilitación ni utilización de acción educativa alguna aun percibiendo la asignación mensual otorgada por el Instituto Nacional de Previsión equivalente a 1.500 pesetas mensuales.

— Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de tres años en adelante: 18.113 pesetas.

El importe de este tipo de ayudas será abonado mensualmente por dozavas partes.

6.º Becas para otros estudios.—Los estudios de Peritaje Mercantil, Ayudante Técnico Sanitario, Publicidad, Turismo, Graduado Social y Asistente Social se incluirán, a efectos de beca de la Empresa, en el mismo nivel educativo que el COU.

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

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

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

Jubilación

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

2. Edad de jubilación:

2.1. La Empresa podrá proponer a los trabajadores su jubilación al cumplir los sesenta años de edad, siempre que la Mutualidad acepte la jubilación y otorgue la prestación corres-

pondiente, mediante la concesión de las ventajas detalladas en el presente Reglamento.

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

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

2.4. 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 y el requisito previsto en el punto 2.1.

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

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

a) Si tienen por lo menos veinte años de antigüedad, un complemento de jubilación.

b) Si tienen menos de veinte años de antigüedad, una indemnización de partida.

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

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

4. Bases de cálculo para los complementos de jubilación:

Niveles A y B: 23.666 pesetas.

Niveles C, D, E y F: 27.140 pesetas.

Niveles G, H, I y J: 34.220 pesetas.

Niveles K, L y M: 40.120 pesetas.

Niveles N, O y P: 48.300 pesetas.

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

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

La suma de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación y el complemento de Empresa por el mismo concepto tendrá los siguientes porcentajes en función de la antigüedad del trabajador:

De veinte a veinticuatro años de antigüedad, 75 por 100.

De veinticinco a veintinueve años de antigüedad, 78 por 100.

De treinta a treinta y cuatro años de antigüedad, 77 por 100.

De treinta y cinco a treinta y nueve años de antigüedad, 78 por 100.

Cuarenta o más años de antigüedad, 80 por 100.

En ningún caso el importe de esta pensión será inferior a 64.700 pesetas anuales.

Las bases de cálculo de estos porcentajes serán:

— La columna final del cuadro de retribuciones mínimas garantizadas para cada nivel en el Convenio Colectivo vigente en el momento de la jubilación.

— La antigüedad correspondiente a catorce meses o cuatrocientos veinticinco días.

— El plus de personal o aumento voluntario anual, si lo hubiere.

El trabajador que pase a la situación de jubilado habiendo cumplido los requisitos establecidos y con una antigüedad al servicio de la Empresa igual o superior a veinte años podrá optar por la indemnización prevista en el punto 3 del capítulo de ventajas sociales o acogerse al punto 5 del mismo capítulo.

6. Otras condiciones:

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

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

7. Trabajador fallecido en situación de jubilado.

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

— Viuda: 50 por 100.

— Viuda con un hijo menor de dieciocho años: 75 por 100.

— Viuda con dos o más hijos menores de dieciocho años: 80 por 100.

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

— Un hijo menor de dieciocho años, 50 por 100.

— Dos hijos o más menores de dieciocho años, 75 por 100.

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

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

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

8.1. Indemnización del seguro de vida en función de los escalones y situación familiar.

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

8.2.1. Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad:

a) En caso de fallecimiento en activo se concederá a la viuda del trabajador una indemnización de una sola vez igual al 50 por 100 de las cifras del baremo del punto 4, de acuerdo con el nivel de valoración multiplicada por los años de servicio, incrementada en un 20 por 100 de la indemnización por cada hijo a su cargo menor de dieciocho años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60 por 100 de la indemnización. Si el trabajador dejase sólo huérfanos menores de dieciocho años que no trabajasen o mayores incapacitados, la persona encargada de su tutela percibirá por un hijo una indemnización igual a la que hubiera correspondido a la viuda, y por cada uno de los restantes un incremento del 20 por 100 de la indemnización, hasta el máximo del 40 por 100.

b) En caso de invalidez permanente absoluta el trabajador percibirá una indemnización de una sola vez, equivalente al 75 por 100 de las cifras del baremo del punto 4, calculado según el nivel multiplicado por los años de servicio, sin que en este caso haya lugar a incrementos por hijos a su cargo.

c) Quedan excluidos de estos beneficios el personal en situación de eventual o en período de prueba.

8.2.2. Trabajadores con más de veinte años de antigüedad:

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

— Viuda, 50 por 100.

— Viuda con un hijo menor de dieciocho años, 75 por 100.

— Viuda con dos o más hijos menores de dieciocho años, 80 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 regirán por las normas establecidas en el punto anterior.

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

A efectos del cálculo de la pensión se considerarán los años de servicio que hubiera 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 cinco años de edad, la viuda y los huérfanos, en un caso, o el propio trabajador en el otro, percibirán la pensión que les corresponda, calculada con los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los sesenta y cuatro años de edad.

9. En el caso de que el trabajador fallecido, en activo o en situación de jubilado, dejara como únicos de derecho habientes hija o hermanos que hubieran convivido con el fallecido y a su cargo, fueren mayores de cuarenta y cinco años y solteras o viudas, acreditaren dedicación prolongada al cuidado del fallecido y carecer de medios propios de vida, dichas hija o hermana, en quienes concurren las circunstancias descritas tendrán derecho a percibir de la Empresa una pensión de acuerdo con las condiciones siguientes:

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

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

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

d) Los jubilados tendrán una representación en las reuniones de los representantes del personal con la Dirección cuando en el orden del día figure el tratamiento de cuestiones que les afecte.

Seguro de vida e invalidez

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.

Pagadero a los beneficiarios o al propio asegurado, respectivamente.

Personal asegurado.—Se beneficiarán de las garantías establecidas:

- 1.º Todos los trabajadores fijos en plantilla hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.
- 2.º El personal fijo en plantilla, jubilado anticipadamente, entre los sesenta y sesenta y cuatro años de edad hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.
- 3.º El personal fijo de plantilla en situación de invalidez provisional hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.
- 4.º El personal fijo en plantilla que de común acuerdo con la Empresa al cumplir los sesenta y cuatro años siga en servicio activo hasta la fecha de su jubilación.
- 5.º Los aspirantes fijos en plantilla.

Trabajadores excluidos de las garantías.—La garantía del seguro de vida no alcanzará al personal que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- 1.ª Personal eventual o en período de prueba.
- 2.ª Personal que esté cumpliendo el servicio militar o en situación de excedencia voluntaria.

Duración de las garantías.

a) Comienzo de las garantías.—A partir del primer día del mes siguiente de ser dado de alta en la Empresa con carácter fijo.

b) Cese de las garantías.—El mismo día del cese para los asegurados que causen baja temporal (licencias o excedencias) o definitiva en la Empresa, salvo en los casos previstos en los apartados 2 y 3 del párrafo «personal asegurado».

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

Los capitales correspondientes a cada escalón son los siguientes:

- Nivel A: 310.000 pesetas.
- Niveles B, C, D y E: 375.000 pesetas.
- Niveles F, G, H, I y J: 450.000 pesetas.
- Niveles K, L y M: 550.000 pesetas.
- Niveles N, O y P: 700.000 pesetas.

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 sin hijos, 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 en un 20 por 100.

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.

Beneficiarios.—Serán beneficiarios del seguro: El cónyuge del 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 cambios de beneficiario que le será facilitado por la Dirección, quien se ocupará de comunicarlo a la Compañía Aseguradora.

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 invalidez permanente absoluta se abonará el capital garantizado cuando al asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo, antes de la edad de sesenta y 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.

Licencias legales

La Empresa concederá a su personal permiso con sueldo y sin descuento de vacaciones, en los casos y duración siguientes:

- Por matrimonio: Diez días naturales, no influyendo para nada la antigüedad.
 - Por natalidad: Tres días laborables, con ampliación a cinco en caso de complicación grave.
 - Por muerte del cónyuge: Cinco días naturales.
 - Por muerte del padre, hijos, hermanos, abuelos y nietos de cualquiera de los cónyuges: Tres días naturales.
 - Por muerte de tíos y sobrinos carnales de cualquiera de los cónyuges: Un día natural.
- Las licencias por muerte ocurrida fuera de la provincia serán incrementadas en el tiempo prudencial para efectuar el viaje.
- Matrimonio de padres, hijos y hermanos de ambos cónyuges: Un día natural.
 - Enfermedad grave del cónyuge, abuelos y padres de ambos cónyuges, hijos y hermanos: Tres días naturales.
- Siempre se considerará enfermedad grave la causa de internamiento o intervenciones quirúrgicas con internamiento o el tiempo necesario para la intervención.
- Primera comunión o bautizo de hijos: Un día natural, coincidiendo con el día de la celebración de dicha ceremonia o cualquier otra de similar rango en otra religión.
 - Traslado de domicilio: Un día natural.

En casos especiales, a excepción del matrimonio, podrá ampliarse el permiso previa justificación.

El cumplimiento inexcusable de deberes públicos legalmente establecidos y en cuanto a obligaciones de carácter sindical se estará a las normas vigentes y que se publiquen en su día.

Por el tiempo necesario para acudir a la consulta del SOE.

Ayudas de estudios para el personal

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 en 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 de Telecomunicación.
- Arquitectura.
- Informática.
- Marketing.
- Organización Industrial.
- Estadística.
- Sociología y Psicología.
- Idiomas (francés e inglés).

2. Solicitud.—Los aspirantes a ayudas 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 «libre».

b) Acompañar 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 15 de diciembre o 15 de junio, según se trate de alumnos oficiales o libres, respectivamente, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.

b) Finalizado el curso, el solicitante deberá presentar las calificaciones obtenidas y una 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 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, desplazamientos), previo examen de la Comisión del Centro, se abonará al solicitante:

— 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.

— El 10% 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 abonada anteriormente, de acuerdo con el apartado a).

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

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

El importe de la ayuda por este concepto será de 10.500 pesetas año, como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3 en función del número de asignaturas aprobadas.

Otras ventajas

Préstamo para adquisición de viviendas.—Para el período de vigencia de este Convenio se creará una Comisión formada por un miembro de cada uno de los Centros afectados que, con la participación de la representación económica, elaborará el reglamento de concesión de los préstamos de vivienda y a través del mismo se procederá a la adjudicación de los préstamos solicitados, teniendo en cuenta la disponibilidad económica que para este concepto se tenga en cada momento.

18973

RESOLUCION de 27 de junio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del IV Convenio Colectivo de Trabajo para el personal laboral del Canal de Isabel II.

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la Empresa «Canal de Isabel II» y su personal laboral, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 12 de junio de 1981, suscrito por las representaciones de la Empresa y del personal laboral de la misma el día 20 de mayo de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General de Trabajo con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 27 de junio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

IV CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL CANAL DE ISABEL II

CAPITULO PRIMERO

Ámbito de aplicación

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio afectarán a todos los centros de trabajo del Canal de Isabel II, de Madrid y Guadalajara.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—El presente Convenio será de aplicación a todo el personal de plantilla de los centros de trabajo del Canal de Isabel II.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1981 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1981, pudiéndose prorrogar de año en año

mientras cualquiera de las partes no denuncie con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

CAPITULO II

Régimen económico

Art. 4.º Se acuerda un incremento salarial, en relación con 1980, de un 12 por 100 sobre tabla salarial.

Las retribuciones de cualquier carácter pactadas en el presente Convenio se entienden que, en todo caso, son de carácter bruto. Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador, serán satisfechas por el mismo.

Art. 5.º La estructura de las retribuciones del personal al que le es de aplicación el presente Convenio se ajusta a los siguientes conceptos retributivos: Salario-base Convenio, complemento de Convenio y complementos salariales.

Todas las percepciones se abonarán a través de una Entidad bancaria o de Ahorro, estableciéndose la modalidad de transferencia para todos los trabajadores que así lo soliciten.

Art. 6.º El salario-base de Convenio y el complemento de Convenio serán los que figuran en el anexo número 2.

Art. 7.º *Complementos salariales.*—El personal percibirá los complementos salariales correspondientes, de acuerdo con cuanto se establece en los siguientes artículos.

Art. 8.º *Premio de antigüedad.*—Este premio se fija para todo el personal al que sea de aplicación el presente Convenio, en el 2 por 100 del salario-base correspondiente por cada uno de los diez primeros años de servicio en el Canal y el 1 por 100 en los siguientes, hasta que se produzca la jubilación, con un tope máximo del 60 por 100.

La fecha de partida será la de 1 de enero o la de 1 de julio, según que el ingreso en el Canal se haya producido en el primer o segundo semestre del año.

El cómputo de la antigüedad se interrumpirá en los supuestos de excedencia voluntaria y especial y en los de licencias o permisos sin sueldo.

Art. 9.º *Participación en beneficios.*—El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá mensualmente, en concepto de participación en beneficios, el 15 por 100 del sueldo-base Convenio de su categoría, más el premio de antigüedad.

Art. 10. *Gratificaciones extraordinarias.*—El personal comprendido en el presente Convenio percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias, equivalente cada una de ellas a una mensualidad de su sueldo-base Convenio y complemento de Convenio más antigüedad, participación en Beneficios y Complementos de nivel en su caso.

Las gratificaciones se harán efectivas, respectivamente, el 31 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 22 de diciembre.

Art. 11. *Complemento de puesto de trabajo.*—Este complemento se percibirá en función del puesto de trabajo que se tenga y por lo tanto, dejará de percibirse al cesar en él o variar las condiciones que motivaron su adscripción.

Art. 12. *Plus de toxicidad.*—Todo trabajador que tenga derecho al plus de trabajos tóxicos percibirá por este concepto un complemento equivalente al 25 por 100 del salario-base Convenio de su categoría. Este plus se percibirá solamente en los días en los que se ejecuten trabajos en ambiente tóxico.

Por la Dirección se realizarán los estudios necesarios para la determinación de los puestos de trabajo en los que exista ambiente tóxico, y se adoptarán las medidas precisas para la eliminación de dicho ambiente y sólo de no ser posible se devengará este plus. Los estudios indicados se llevarán a efecto en un plazo de tres meses desde la firma de este Convenio. Una vez realizados los estudios de análisis de puestos de trabajo en ambiente tóxico si se derivan de los mismos la percepción de plus de toxicidad ésta se abonará con efectos retroactivos a 1 de julio de 1977 por día efectivamente trabajado en tal ambiente y no percibido hasta la fecha y a los valores económicos vigentes en cada momento desde 1 de julio de 1977.

En principio será de aplicación a quienes efectúen cambios de «contenedor» o «botellón de cloro», purga de decantadores, preparación de hipoclorito, limpieza de depósitos con ambiente de cloro, reparen averías en los aparatos de dosificación o líneas de conducción de gas o utilicen máquinas de sulfatar o similares, con aspersión de productos venenosos, quedando excluidas la manipulación o dosificación de hipoclorito, el ajuste de las dosificaciones de aparatos dosificadores o controladores de gas, etc., y todas aquellas operaciones en que el operario, aún maniobrando sobre productos tóxicos, lo hagan en una forma externa sin penetrar en el ambiente del gas en cuestión.

Art. 13. *Plus de altura.*—Se establece este plus para las Brigadas de Servicios Eléctricos y Telefónicos que será devengado, en cuantía equivalente al 25 por 100 del salario-base de Convenio de su categoría, por aquellos trabajadores que realicen sus funciones ascendiendo a tendidos eléctricos o telefónicos situados a más de cinco metros de altura. Este plus se percibirá solamente en los días en los que se ejecuten trabajos en dichas condiciones.

Art. 14. *Plus de nocturnidad.*—Se consideran trabajos nocturnos los que se realicen entre las veintidós y las seis horas. El complemento por trabajo nocturno se percibirá de acuerdo con las siguientes normas:

1. Si se trabaja en el período nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá únicamente por las horas trabajadas.