

Segunda.—En tan.o no se elabore el Reglamento previsto en el artículo 52 de este Convenio, la Comisión Paritaria decidirá sobre las solicitudes de ayuda que se presenten.

Tercera.—Igualmente, la Comisión Paritaria, en ausencia del Comité de Empresa, decidirá sobre lo previsto en el artículo 46 sobre aprobación de los presupuestos.

Cuarta.—El calendario laboral que se confeccione en cada centro recogerá las estipulaciones siguientes:

- Comienzo de jornada.
- Puentes.
- Interrupción comida.
- Días 24 y 31 de diciembre.

Quinta.—Los miembros de la Comisión Paritaria designados son:

Por la Comisión Económica: Don Mariano Miguélez Fernández, don Eduardo Sáenz de Varona y don Justino Pastor Gil.

Por los representantes del personal: Señorita Pilar García Rodríguez, don Rogelio Martínez Piquer y don Angel Maroto Lázaro.

12136

*RESOLUCION de 19 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la adhesión de «Fomento de Aplicaciones del Vidrio, S. A.» al Convenio Colectivo de la Empresa «Cristalería Española, S. A.»*

Visto el acta de fecha 10 de marzo de 1982 de adhesión de los trabajadores y de la Empresa «Fomento de Aplicaciones del Vidrio, S. A.», al Convenio Colectivo de la Empresa «Cristalería Española, S. A.», registrado por esta Dirección General por resolución de fecha 25 de marzo, cuya acta fue remitida a este Centro Directivo el 23 de marzo del año en curso, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 92.1, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción en el Registro de esta Dirección General del acuerdo de adhesión de «Fomento de Aplicaciones del Vidrio, S. A.», al Convenio Colectivo de la Empresa «Cristalería Española, S. A.», registrado por esta Dirección General de Trabajo el 25 de marzo de 1982, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer la publicación de la citada adhesión en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Remitir el texto original del acta de adhesión al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Madrid, 19 de abril de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Representante legal de la Empresa y de los trabajadores.

Acuerdos de la Empresa «Fomento de Aplicaciones del Vidrio, Sociedad Anónima»

Primero.—Proceder a la firma en triplicado ejemplar del texto del Convenio Colectivo, que tendrá efectos en los Centros de Trabajo de «Cristalería Española, S. A.», incluidos en su ámbito de aplicación.

Segundo.—Remitir los ejemplares necesarios del Convenio, firmado por ambas partes, al Ministerio de Trabajo, a efectos de registro y publicación. Para la firma de los documentos a que hace referencia el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, se delega en dos representantes de los Trabajadores del Centro de Madrid y dos representantes de la Dirección de la Empresa.

Tercero.—Este Convenio sustituye íntegramente a los Convenios y pactos anteriores que venían rigiendo las relaciones laborales entre la Empresa y los Trabajadores.

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

12137

*RESOLUCION de 19 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Cristalera, S. A.»*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito Interprovincial de la Empresa «Unión Cristalera, S. A.», que fue remitido a esta Dirección General y suscrito por la representación de la Empresa y sus trabajadores el día 16 de marzo de 1982, a cuyo texto se unían los documentos especificados en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión negociadora.

Madrid, 19 de abril de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

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

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «UNION CRISTALERA, S. A.»

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

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

Art. 2.º *Ambito personal*.—El Convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicio en «Unión Cristalera, Sociedad Anónima».

Queda excluido del ámbito de aplicación del Convenio el personal que, en el Organigrama de la Empresa, figure dentro del «área directiva», salvo que expresamente solicite su inclusión en Convenio.

El Comité de Empresa tendrá conocimiento del personal excluido de Convenio.

Art. 3.º *Ambito territorial*.—Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los Centros de trabajo que en la actualidad tiene «Unión Cristalera, S. A.», y en aquellos que puedan crearse.

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

En 1 de enero de 1983 se considera expresamente denunciado el presente Convenio, aun cuando no hubiese comunicación escrita entre las partes, comenzando a continuación las deliberaciones de un nuevo Convenio. Igualmente se entenderá prorrogado el presente Convenio hasta tanto no se apruebe un nuevo acuerdo.

Art. 5.º *Garantía personal*.—Cuando algún trabajador tuviese reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto, resultasen superiores a las que, para el personal de la misma categoría, se establecen en este Convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal.

La Dirección podrá conceder, a título individual, mejoras en las retribuciones pactadas, previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

Art. 6.º *Absorción*.—En el supuesto de que, durante el plazo de vigencia de este Convenio, se acordasen por disposición legal condiciones que, total o parcialmente, afectasen a las contenidas en él, se aplicarán, en cuanto a absorción y compensación, las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose, en cualquier caso, el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad*.—Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio serán aplicables, en tanto tengan vigencia, todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

Si alguna o algunas de las normas pactadas fuesen alteradas por disposiciones legales, se considerará causa de revisión, a menos que las partes, de común acuerdo, renuncien expresamente a dicha revisión.

No se considerará alteración incluida a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, el establecimiento de nuevos salarios mínimos legales, en cuya aplicación se estará a lo que disponga la norma legal correspondiente, en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, o a lo ya señalado en el artículo 6.º del Convenio, si no hubiera disposición específica.

Art. 8.º *Diferencias de interpretación*.—Si entre las partes se suscitasen diferencias en la interpretación y aplicación de este Convenio, será la Comisión Paritaria, designada en protocolo anexo al mismo, la encargada de resolver los desacuerdos existentes en reuniones convocadas a tal fin por cualquiera de las partes, con independencia del derecho de cada una de las partes de acudir a los Organismos oficiales o Tribunales competentes, si lo estimasen necesario.

Art. 9.º *Comité de Coordinación entre Centros de trabajo*.—Se constituye un Comité de Coordinación entre todos los Centros de trabajo de «Unión Cristalera, S. A.», que será elegido entre los representantes de los trabajadores en la siguiente proporción:

Vigo, tres.  
La Coruña, dos.  
Santiago, uno.  
El Ferrol, uno.  
Orense, uno.  
Lugo, uno.

A este Comité de Coordinación se le reconoce el derecho de intervenir con su mediación, apoyo y capacidad de negociación ante la Empresa, en cuantos asuntos afecten al conjunto de los Centros de trabajo de «Unión Cristallera, S. A.», o sean de interés general.

Este Comité se reunirá trimestralmente, en la segunda quincena de los meses de febrero, mayo, agosto y noviembre, al objeto de ser informado de la marcha y situación económica de la Empresa, así como para tratar asuntos de interés general. Excepcionalmente, se reunirá a petición de la mayoría simple de sus componentes.

De entre sus miembros, nombrará a un Secretario que tendrá funciones de coordinación, levantará actas, y en general tendrá las atribuciones que el Estatuto de los Trabajadores reconoce a los Secretarios de los Comités de Empresa.

Los miembros de este Comité lo serán en tanto en cuanto conserven su condición de representantes de los trabajadores en sus respectivos Centros de trabajo.

## CAPITULO II

### Contratación y organización

**Art. 10. Vacantes en puestos de trabajo.**—Cuando se produzca la vacante en un puesto de trabajo, tendrán preferencia para ocuparla los trabajadores de plantilla en la Empresa, siempre que cumplan los requisitos de validez para el citado puesto, a cuyo fin los candidatos se someterán al examen de suficiencia necesario.

Si no fuera posible la ocupación de la vacante por este sistema, se acudirá a la Oficina de Empleo, a la vez que se comunica al conjunto del personal, para hacer la selección entre los trabajadores en paro, por el mismo sistema de examen de suficiencia.

La Dirección, en cualquiera de los casos, admitirá observadores nombrados por los representantes de los trabajadores en los Tribunales examinadores y calificadoros.

Se exceptúa de esta norma general la contratación de personal cualificado para puestos de responsabilidad y confianza de la Empresa, que será de facultad exclusiva de la Dirección.

**Art. 11. Periodos de prueba del nuevo personal contratado y derechos.**—El periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso, se ajustará a los siguientes valores máximos:

- a) Técnicos titulados: Seis meses.
- b) Trabajadores cualificados: Dos meses.
- c) Trabajadores no cualificados: Quince días laborables.

Una vez finalizado el periodo de prueba con la conformidad de ambas partes, al trabajador se le dará de alta como fijo en la Empresa y se le reconocerá automáticamente la categoría que corresponda a puesto de trabajo que ocupe, computándole el periodo de prueba a efectos de antigüedad.

**Art. 12. Organización del trabajo.**—Los representantes de los trabajadores reconocen que, en el contexto económico vigente hoy en España, es facultad exclusiva de la Empresa la organización del trabajo. Los trabajadores serán informados a través de sus representantes.

**Art. 13. Organigrama.**—El organigrama reflejará las relaciones jerárquicas y funcionales en cada Centro de trabajo; habrá de estar permanentemente expuesto en lugar preferente y rectificado convenientemente cuando haya alguna alteración en la escala de mando.

**Art. 14. Traslados y desplazamientos.**

a) Traslados: En caso de traslado de un trabajador a otro Centro de trabajo que suponga cambio de residencia, se precisará la previa negociación y voluntaria aceptación del trabajador afectado, bajo la supervisión de los representantes de los trabajadores, si así lo solicita el interesado.

b) Desplazamientos: Cuando sea preciso realizar trabajos fuera de la zona de influencia de cada Centro de trabajo, se procederá como sigue:

1.º Los desplazamientos no podrán ser por tiempo superior a un mes de forma continua, y tres meses en total de forma alterna durante un año, con mínima alternancia de dos meses entre uno y otro desplazamiento.

2.º Se tendrán en cuenta estrictamente criterios de rotatividad entre el personal de una misma categoría profesional y oficio.

3.º Se abonarán las dietas correspondientes y otros gastos estrictamente necesarios que se justifiquen.

4.º Se garantizará, a cargo de la Empresa, la estancia en los domicilios particulares de los afectados, en los fines de semana.

5.º Si excepcionalmente, y después de agotar lo que dispone este artículo en los apartados precedentes, fuese necesario ampliar el tiempo de permanencia en un trabajo determinado, los trabajadores afectados habrán de pactar la permanencia, previa justificación por la Empresa a los representantes de los trabajadores y negociación de las condiciones.

Cambios definitivos de ámbito local.—Únicamente se realizarán estos cambios cuando no supongan alteración de las condiciones de trabajo del afectado, salvo libre pacto entre las partes, que se supervisará por los representantes de los trabajadores, si así lo solicita el interesado.

**Art. 15. Garantía del puesto de trabajo.**—La categoría que tenga reconocida un trabajador no podrá ser rebajada, a pesar de que transitoriamente ocupe un puesto de inferior categoría.

**Art. 16. Trabajos de categoría superior.**—En los casos de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de tres meses, el personal incluido en el ámbito de este Convenio podrá ser destinado a ocupar un puesto de calificación superior, percibiendo, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña.

Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, el trabajador volverá a su puesto de origen con la retribución asignada al mismo y sin derecho a consolidar la categoría del puesto que ocupó transitoriamente, haciéndolo constar en su expediente personal.

Si el plazo de ocupación del puesto de superior categoría excediese de tres meses de forma ininterrumpida, de seis meses de forma alterna durante un año, o de doce también de forma alterna durante tres años, se adquirirá automáticamente la categoría del puesto superior desempeñado.

Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación en los casos de sustitución por incapacidad laboral transitoria, permisos o vacaciones. 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 de la diferencia económica y a que ello conste en el expediente personal.

Se exceptúan de todo lo anteriormente dispuesto, los trabajos de categoría superior que el trabajador realice, de acuerdo con la Empresa, a fin de prepararse para su promoción o ascenso. Igualmente se exceptúan los casos de sustitución por servicio militar y excedencia forzosa, pero, en estos casos, se adquirirá prioridad absoluta para cubrir la primera vacante de la categoría en que se ejerció la sustitución.

**Art. 17. Trabajos de categoría inferior.**—La Empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de calificación inferior a la que tenga reconocida y éste no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional y no haya otra persona de categoría correspondiente al trabajo a realizar. El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que, por su calificación y función anterior, le corresponda, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.

**Art. 18. Readmisión despedidos.**—La Empresa se compromete a readmitir, con todos sus derechos, a los trabajadores sobre los que recaiga sentencia de despido improcedente o nulo, salvo que existan razones suficientes a juicio de la Dirección y de los representantes de los trabajadores.

Se informará a los representantes de los trabajadores de las sanciones que puedan imponerse al personal incluido en el presente Convenio.

**Art. 19. Censo del personal.**—La Empresa confeccionará anualmente el censo completo de los trabajadores de «Unión Cristallera, S. A.», con sus categorías y fecha de cálculo de antigüedad antes del 30 de marzo de cada año.

**Art. 20. Documentación a disposición de los trabajadores.**—La Empresa tendrá, a disposición de los representantes de los trabajadores, todos los documentos de exhibición obligatoria, en la Oficina de Personal. Cada trabajador podrá únicamente tener acceso a la información que le afecte personalmente.

**Art. 21. Consulta médica.**—La Empresa concederá a todo su personal permiso con sueldo por el tiempo estrictamente necesario para acudir a consulta médica, siempre que se aporte la debida justificación.

**Art. 22. Reconocimientos médicos.**—La Empresa mejorará los reconocimientos médicos anuales realizados en el pasado año a todo el personal, en tanto se mantengan las circunstancias que permitieron su realización. Si cambiaran éstas, efectuará las gestiones necesarias para procurar estos reconocimientos por otros medios.

## CAPITULO III

### Condiciones de trabajo

**Art. 23. Jornada de trabajo.**—La jornada de trabajo para todos los trabajadores de Vigo, excepto personal de tiendas, será de cuarenta y una y tres cuartos de horas semanales, distribuidas de lunes a viernes.

Para el personal de tiendas de Vigo, la jornada será de cuarenta y uno y tres cuartos de horas semanales, distribuidas de lunes a sábado.

Para todos los trabajadores de sucursales, excepto personal de tiendas, la jornada será:

— Desde el 15 de junio al 30 de agosto, ambos inclusive, de treinta y siete y media horas semanales, distribuidas de lunes a viernes.

El resto del año será de cuarenta y tres horas semanales, distribuidas de lunes a viernes.

Para todo el personal de tiendas de Sucursales, la jornada será de cuarenta y una y tres cuartos de horas semanales durante todo el año, distribuidas de lunes a sábado.

Todo ello de acuerdo con el cuadro horario que, para todos los Centros de trabajo, figura como anexo VI. El citado cuadro horario suprime el trabajo de los sábados para los Centros de fuera de Vigo, pero manteniendo como condición indispensable la jornada de lunes a sábado para los Despachos urbanos correspondientes a esos Centros.

La jornada de trabajo anteriormente establecida, representa al año el siguiente número total de horas de trabajo:

- Para el personal de Vigo, mil novecientas tres horas.
- Para el personal de Sucursales, mil novecientas tres horas.

Del citado total de horas se ha deducido el período de vacaciones y los días de fiestas nacionales y locales establecidos por el Ministerio de Trabajo.

En el cuadro horario citado, se fija para el personal que desempeñe su trabajo en obras, en Vigo-factoría, un horario específico distinto del correspondiente al resto del personal; cuando este personal de obras trabaje en Factoría, adaptará su horario al de Factoría. En aquellos casos, controlados por la Dirección de la Empresa y el Comité, en que no fuera admitida en la obra la jornada continuada establecida, se adaptará el horario del personal de obras al de la construcción.

Los agentes de ventas de Vigo adaptarán la jornada partida que venían desarrollando a la gestión de ventas que tienen encomendada. Igualmente, los Agentes de Ventas de Sucursales, durante la jornada de verano, adaptarán su horario a las necesidades de su gestión comercial.

Para todo el personal de tiendas, de Vigo y Sucursales, se establece una jornada de treinta y nueve horas semanales, en jornada partida y de lunes a sábado, que entrará en vigor en el momento en que la Empresa lo determine para cada tienda, a la vista del programa de reforma comercial de las mismas. Se pacta que esta jornada sustituye, a partir del momento en que la Empresa lo determine, a la indicada para las tiendas al principio de este artículo.

Art. 24. *Entrada y salida del trabajo.*—Se entiende que aquellos trabajadores que deben desempeñar su labor en obras o en locales exteriores a la Factoría dentro de la plaza comenzarán y finalizarán su jornada precisamente en esos lugares y no en la propia Factoría, excepto el lunes a la entrada y el viernes a la salida.

Para las obras de fuera de plaza se continuará con la costumbre tradicional, tácitamente aceptada por la Empresa y trabajadores.

Art. 25. *Fiestas.*—Se celebrarán las fiestas de carácter nacional que figuren en el calendario anual de fiestas no laborables, aprobado cada año por el Ministerio de Trabajo. Igualmente serán no laborables hasta dos días anuales que en cada municipio fijará la autoridad competente como fiestas locales.

Todas ellas tendrán carácter de retribuidas y no recuperables.

Tendrán además el mismo carácter, de no laborables, retribuidas y no recuperables, las siguientes:

- El Sábado Santo.
- El día 29 de septiembre, será festivo: Para los Centros de trabajo de Vigo, a partir de las doce y media horas, para los Centros de fuera de Vigo, será festivo la jornada de la tarde.

#### Art. 26. *Vacaciones reglamentarias.*

1.º El período de vacaciones anuales para todo el personal afectado por este Convenio, será de veintidós días laborables.

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

El disfrute de las vacaciones será obligatorio y por ningún motivo serán retribuidas. Los Comités de Empresa y Delegados de Personal, en su caso, velarán para que se cumpla taxativamente este apartado.

No podrán acumularse vacaciones de un año para otro.

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 la fecha de su ingreso y el 31 de diciembre, computándose la fracción como mes completo.

En caso de cesar antes de disfrutar el período de vacaciones, se abonará la parte proporcional de los no disfrutados.

De igual modo, si el cese se produjera después de haber disfrutado las vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados no devengados.

#### 2.º Períodos de disfrute de vacaciones y bonificaciones:

Se considera como período normal para el disfrute de las vacaciones, el comprendido entre los meses de junio y septiembre (ambos inclusive).

Al objeto de estimular el disfrute voluntario de vacaciones fuera de la época estival y descongestionar así el previsible masivo interés por disfrutarlas en el considerado «período normal», se establecen las siguientes bonificaciones:

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

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

Para tener derecho a las bonificaciones establecidas en el apartado anterior, será condición indispensable que las vacaciones se disfruten de manera continuada dentro de los períodos bonificables, o que se disfruten en ellos más de veinte días ininterrumpidamente.

3.º En cada Centro de trabajo, una Comisión formada por representantes de la Empresa y del Comité de Empresa o Delegado de Personal, someterá a la Dirección un plan anual de disfrute de vacaciones para su aprobación o modificación si procede, cuya Comisión programará y distribuirá las vacaciones anuales de todo el personal. La Comisión se reunirá con la antelación necesaria, a convocatoria de cualquiera de las partes.

En caso de no haber acuerdo entre los trabajadores, en cuantor al momento de disfrute de vacaciones, será aplicable el sistema de turnos rotativos.

Art. 27. *Nacimiento hijos.*—Si el nacimiento de un hijo ocurre encontrándose el trabajador disfrutando de descanso reglamentario, se interrumpirá éste el tiempo necesario para dar lugar a la licencia legal correspondiente.

Art. 28. *Incapacidad laboral transitoria coincidente con vacaciones.*—Si se diese la incapacidad laboral transitoria encontrándose el trabajador disfrutando de vacaciones, se interrumpirán éstas el tiempo que dure dicha incapacidad, continuando el disfrute de vacaciones a partir de la fecha de alta.

## CAPITULO IV

### Estructura de la remuneración

Art. 29. *Grupos y categorías profesionales.*—La clasificación del personal afectado por el presente Convenio contempla los siguientes grupos y categorías profesionales:

Empleados	Obreros
Auxiliar Administrativo.	Peón ordinario.
Oficial de segunda.	Peón especialista.
Delineante de segunda.	Oficial de tercera.
Oficial de primera.	Oficial de segunda.
Jefe de segunda.	Oficial de primera.
Jefe de primera.	Capataz.
Trabajadores menores de dieciocho años.	Trabajadores menores de dieciocho años.

Art. 30. *Conceptos salarialés.*—La remuneración del personal incluido en el presente Convenio estará integrada por los conceptos de:

- Salario base.
- Complementos legales.
- Antigüedad.

El detalle de estos conceptos, a excepción de la antigüedad, se recogen en los anexos I, II, III y IV, que incluyen las tablas de remuneraciones mínimas.

Art. 31. *Antigüedad.*—La cuantía de esta retribución se determinará de la siguiente manera:

- Dos bienios del 5 por 100 cada uno.
- Quinquenios, sin limitación, del 10 por 100 cada uno.

Se fija como base de cálculo, para todas las categorías, la cifra de 26.520 pesetas mensuales.

La citada base de cálculo de la antigüedad se establece para la vigencia del presente Convenio, pudiéndose reconsiderar a partir del próximo año.

Art. 32. *Gratificaciones reglamentarias.*—Las gratificaciones reglamentarias de julio y diciembre se abonarán a razón de las cantidades que, para cada categoría profesional, se señalan en los anexos I, II, III y IV, incrementados con la antigüedad correspondiente a cada trabajador.

A los efectos del devengo de estas gratificaciones, el año se entiende dividido en dos semestres naturales. Al primero corresponde la gratificación de julio y al segundo la de diciembre. Los trabajadores que causen alta o baja durante el año, percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado durante el semestre a considerar.

Art. 33. *Participación en beneficios.*—El importe a percibir por este concepto es el recogido en los anexos I, II, III y IV, añadiéndose el 6 por 100 del importe de la retribución de antigüedad correspondiente a doce meses.

Esta retribución se percibirá el 31 de marzo de cada año como máximo.

Sólo tendrán derecho a percibir esta participación los trabajadores fijos de plantilla y su importe será proporcional al tiempo trabajado durante el año anterior. Si en el transcurso del año algún trabajador eventual pasara a la situación de fijo, el tiempo que estuvo como eventual se computará para el prorrateo correspondiente.

**Art. 34. Recibo individual justificativo del pago de salarios.** Bajo la denominación de Salario Convenio, se incluyen los conceptos de salario base y complementos, correspondientes a los días u horas efectivamente trabajados, de acuerdo con el artículo 10 de la Ley de 29 de noviembre de 1973, que desarrolla el Decreto de 17 de agosto de 1973 sobre Ordenación del Salario.

**Art. 35. Cuota sindical.**—La Empresa descontará de la nómina mensual, a requerimiento de los trabajadores interesados, el importe de la cuota sindical correspondiente, sin tener en cuenta mínimos de afiliación de ningún tipo.

A tal efecto, el trabajador remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito que exprese la orden de descuento, el Sindicato a que pertenece y la cuantía de la cuota. La Empresa efectuará las citadas deducciones, salvo indicación en contrario.

**Art. 36. Horas extraordinarias.**—Se acuerda que las horas extraordinarias tengan un valor fijo para cada categoría laboral, que son los que figuran en el anexo.V.

Tales valores, en el supuesto de ser inferiores a aquellos que les hubiese correspondido, según categorías, a los trabajadores que las efectúen, están compensados por haberse incluido en los salarios globales anuales del personal, una parte de lo que se hubiese pagado por horas extraordinarias al precio legal.

**Art. 37. Revisión.**—Si el incremento del índice de precios de consumo, publicado por el INE, a 30 de junio de 1982, supera, respecto a diciembre de 1981, el 7 por 100, se revisará el «total anual» de las tablas de remuneraciones mínimas en el porcentaje que exceda de ese 7 por 100. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1982.

**Art. 38. Productividad.**—Las dos partes —social y económica— de este Convenio, reconocen que deben llegar a mejorar los rendimientos de modo que, con una normal productividad, se obtenga una mayor rentabilidad que permitirá atender las justas reivindicaciones de los trabajadores.

A tal efecto, y como objetivo, se inserta una tabla de rendimientos (anexo número VII).

Al mismo tiempo, la Empresa asume el compromiso de perfeccionar el marco organizativo, adecuándolo a esa exigencia de productividad y exigiendo su cumplimiento por todos y a todos los niveles de responsabilidad.

**Art. 39. Dietas.**—El importe de las dietas para todo el personal de la Empresa será el siguiente:

Media dieta, 600 pesetas.  
Dieta entera, 1.585 pesetas.

Para los viajantes, considerando que pueden tener algún gasto suplementario, se acuerda fijar los siguientes valores:

Media dieta, 750 pesetas.  
Dieta entera, 1.800 pesetas.

En caso de que se justifique que la dieta entera ha sido insuficiente, se abonarán los gastos reales producidos.

**Art. 40. Gastos de vehículos propios.**—Se fija una indemnización de 16 pesetas por kilómetro recorrido.

## CAPITULO V

**Art. 41. Indemnización voluntaria de accidente.**—Cuándo algún trabajador sea dado de baja por motivo de accidente laboral, se concederá un complemento que, sumado a la indemnización legal de accidente que percibe de la Mutua correspondiente, garantice al trabajador accidentado la percepción del 100 por 100 de la suma del salario Convenio más el complemento de antigüedad, a partir del primer día de la baja. Dicha garantía de percepción íntegra se extenderá a las gratificaciones reglamentarias y a la participación en beneficios.

El Comité de Seguridad e Higiene o Delegado de Seguridad, en su caso, dispondrá la no concesión de ese complemento si estimara que el accidente es consecuencia del incumplimiento de

las normas de seguridad existentes. En este caso, el importe que hubiera correspondido al accidentado pasará a formar un fondo con destino a fines sociales.

**Art. 42. Ayuda de estudios.**—Se acuerda establecer la cantidad de 1.068.000 pesetas brutas para el año de vigencia de este Convenio, que se destinará a ayuda de estudios de los hijos del personal de esta Empresa. Del importe de la ayuda de estudios se deducirá el IRPF que corresponda en cada caso.

El reparto de esta ayuda se hará conforme a las normas que se adjuntan como anexo VIII al presente Convenio.

**Art. 43. Formación profesional y planes de estudio.**—Ambas representaciones están convencidas de la importancia creciente de la formación y el perfeccionamiento profesional de todo el personal de la Empresa y, en un deseo conjunto de impulsarlos, se comprometen a cumplir las siguientes condiciones:

a) La Empresa continuará las acciones de formación procurando que alcancen a todos los trabajadores o que todos los trabajadores tengan oportunidad de realizarlas.

b) Producida la vacante de un puesto superior, se considerará mérito preferente para la promoción el hecho de haber realizado, con aprovechamiento, cursos de formación o perfeccionamiento relacionados con el puesto a ocupar o, en su defecto, de índole general.

c) Para contribuir al propio perfeccionamiento, el personal que asista a curso fuera de sus horas de trabajo, promovidos por la Empresa, aportará el 50 por 100 de este tiempo, percibiendo el otro 50 por 100 con la retribución correspondiente a horas extraordinarias.

d) Caso de que voluntariamente así lo desee el interesado, la asistencia a estos cursos de perfeccionamiento o formación tendrá carácter preferente sobre otros trabajos extraordinarios a que fuese requerido por sus superiores jerárquicos, comprometiéndose la Empresa a facilitar la asistencia a los cursos, en lo que a ella concierne.

e) El personal acepta el compromiso de colaborar con la Empresa en todas las acciones de formación que tiendan al perfeccionamiento, promoción y reconversión profesional.

f) La concurrencia a estos cursos será totalmente voluntaria, pero una vez que se acepte el compromiso, a efectos de programar adecuadamente su desarrollo, se procurará responsablemente asistir en toda su duración, salvo causas de fuerza mayor.

g) Los representantes de los trabajadores conocerán previamente los planes de estudio y podrán proponer la incorporación o el rechazo de los temas o aspectos que juzguen oportuno. También los propios asistentes a los cursos ejercitarán este derecho, durante el desarrollo de los cursos, a través de sus representantes. Tales propuestas serán estudiadas por la Dirección y contestadas en el más breve plazo posible, razonando en todo caso la decisión que se adopte, sin que ello suponga que las propuestas sean vinculantes para la Empresa.

**Art. 44. Seguro de vida e invalidez.**—Se establece un seguro de vida e invalidez, con arreglo a las normas detalladas en el anexo IX.

**Art. 45. Jubilación.**—Se instituye un premio de jubilación, que el trabajador percibirá de una sola vez en el momento de producirse ésta, consistente en el importe de una mensualidad de salario Convenio más antigüedad, para aquellos trabajadores con más de diez años de antigüedad, y de dos mensualidades de salario Convenio más antigüedad, para los que, en el momento de la jubilación, tuvieran más de veinte años de antigüedad.

**Art. 46. Disposición final.**—La Comisión deliberadora hace constar expresamente que el conjunto de las normas contenidas en este Convenio, sustituye íntegramente a aquellas por las que se venía rigiendo, en todos sus aspectos, la relación laboral del personal a quien afecta.

Cualquier aspecto no recogido por este Convenio, quedará sometido a lo que establezca la legislación vigente en cada momento.

## ANEXO I

CENTRO: VIGO

ENERO 1982

## Tablas remuneraciones mínimas

(Sin antigüedad)

Personal empleado

Categorías	Salario mes	Salario doce meses	Gratificaciones reglamentarias — Dos meses	Participación en beneficios	Total anual
Jefe de primera ... ..	61.674	740.083	123.348	19.795	863.231
Jefe de segunda ... ..	56.152	697.824	116.304	18.408	832.536
Oficial de primera ... ..	54.148	649.776	108.296	16.974	775.048
Delineante de segunda ... ..	51.293	615.516	102.586	15.865	733.967
Oficial de segunda ... ..	48.244	578.928	96.488	14.650	690.066
Auxiliar ... ..	45.661	547.932	91.322	13.634	652.888
Aspirante ... ..	35.500	426.000	71.000	9.925	506.925

Nota: De las retribuciones se deducirán los siguientes conceptos:

- Las cuotas de Seguridad Social a cargo del trabajador.
- El Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

## ANEXO II

## Tablas remuneraciones mínimas

(Sin antigüedad)

Personal obrero

Categorías	Salario mes	Salario doce meses	Gratificaciones reglamentarias — Dos meses	Participación en beneficios	Total anual
Capataz ... ..	49.888	596.256	99.376	15.030	710.682
Oficial de primera ... ..	47.759	573.108	95.518	14.280	682.906
Oficial de segunda ... ..	46.057	552.684	92.114	13.620	658.418
Oficial de tercera ... ..	44.910	538.920	89.820	13.170	641.910
Peón especialista ... ..	44.231	530.772	88.462	12.900	632.134
Peón ordinario ... ..	43.138	517.656	86.276	12.510	616.442
Pinche ... ..	33.600	403.200	67.200	9.240	479.640

Nota: De las remuneraciones se deducirán los siguientes conceptos.

- Las cuotas de Seguridad Social a cargo del trabajador.
- El Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

## ANEXO III

ENERO 1982

CENTROS: ORENSE, SANTIAGO, LA CORUÑA, EL FERROL, LUGO, PONTEVEDRA.

## Tablas remuneraciones mínimas

(Sin antigüedad)

Personal empleado

Categorías	Salario mes	Salario doce meses	Gratificaciones reglamentarias — Dos meses	Participación en beneficios	Total anual
Jefe de primera ... ..	59.173	718.076	118.346	21.595	850.007
Jefe de segunda ... ..	55.348	664.176	110.698	20.010	794.882
Oficial de primera ... ..	50.500	606.000	101.000	18.015	725.015
Delineante de segunda ... ..	47.436	569.232	94.872	16.755	680.859
Oficial de segunda ... ..	44.084	529.008	88.168	15.375	632.551
Auxiliar ... ..	41.276	495.312	82.552	14.220	592.084
Aspirante ... ..	31.800	381.600	63.600	10.005	455.205

Nota: De las retribuciones se deducirán los siguientes conceptos:

- Las cuotas de la Seguridad Social a cargo del trabajador.
- El Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

## ANEXO IV

## Tablas remuneraciones mínimas

(Sin antigüedad)

Personal obrero

Categorías	Salario mes	Salario doce meses	Gratificaciones reglamentarias — Dos meses	Participación en beneficios	Total anual
Capataz ... ..	45.685	548.220	91.370	15.840	655.430
Oficial de primera ... ..	43.520	522.240	87.040	14.970	624.250
Oficial de segunda ... ..	41.717	500.604	83.434	14.220	598.258
Oficial de tercera ... ..	40.478	485.736	80.956	13.710	580.402
Peón especialista ... ..	39.709	476.508	79.418	13.410	569.336
Peón ordinario ... ..	38.624	463.488	77.248	12.960	553.696
Pinche ... ..	29.500	354.000	59.000	9.240	422.240

Nota: De las remuneraciones se deducirán los siguientes conceptos:

- Las cuotas de Seguridad Social a cargo del trabajador.
- El Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

UNION CRISTALERA, S. A.

ENERO 1982

## ANEXO V

## Horas extraordinarias

Categorías	Días laborables, hasta las veintidós horas	Días festivos, domingos y días laborables, a partir de las veintidós horas	Categorías	Días laborables, hasta las veintidós horas	Días festivos, domingos y días laborables, a partir de las veintidós horas
Personal obrero:			Personal empleado:		
Capataz ... ..	332	428	Oficial de primera ... ..	343	416
Oficial de primera ... ..	317	402	Delineante de segunda ... ..	332	402
Oficial de segunda ... ..	303	389	Oficial de segunda ... ..	317	378
Oficial de tercera ... ..	291	367	Auxiliar ... ..	303	367
Peón especialista ... ..	277	358			
Peón ordinario ... ..	264	343			

## ANEXO VI

## Cuadro horario

Sucursal	Centro	De lunes a jueves		Viernes		Sábado	Observaciones
		Mañana	Tarde	Mañana	Tarde		
Vigo	Radar ... ..	9,15 a 13,00	15,00 a 19,00	9,15 a 13,00	15,00 a 19,00	9,30 a 13,30	Excepto julio y agosto (1).
	T. Velázquez Mor.	8,30 a 13,30	15,30 a 19,00	8,30 a 13,30	15,00 a 19,00	9,30 a 13,00	
	Desp. urb. y Radar ... ..	8,00 a 15,30	—	8,00 a 15,30	—	8,00 a 13,30	
	Novedades ... ..	9,30 a 13,30	16,00 a 19,30	9,30 a 13,30	16,00 a 19,30	9,30 a 13,30	
La Coruña	Factoría ... ..	7,30 a 15,51	—	7,30 a 15,51	—	—	Descanso de 12,00 a 12,15. Descanso de 12,00 a 12,15.
	Obras ... ..	7,45 a 18,08	—	7,45 a 18,08	—	—	
	Despacho urbano.	8,45 a 13,30	15,30 a 19,30	8,45 a 13,30	15,30 a 18,45	9,00 a 13,00	
	Factoría ... ..	8,00 a 13,00	15,15 a 19,00	8,00 a 13,00	15,15 a 18,15	—	
Santiago	Factoría ... ..	7,45 a 15,15	—	7,45 a 15,15	—	—	Excepto del 15-6 al 30-8 (2).
	Despacho urbano.	9,00 a 13,30	15,30 a 19,45	9,00 a 13,30	15,30 a 19,00	—	
	Factoría ... ..	8,30 a 13,00	15,00 a 19,15	8,30 a 13,00	15,00 a 18,30	—	
	Factoría ... ..	8,00 a 15,30	—	8,00 a 15,30	—	—	
El Ferrol	Despacho urbano.	8,15 a 13,00	15,00 a 19,00	8,15 a 13,00	15,00 a 18,30	—	Excepto del 15-6 al 30-8 (2).
	Factoría ... ..	8,15 a 13,00	15,00 a 19,00	8,15 a 13,00	15,00 a 18,30	—	
	Factoría ... ..	8,00 a 15,30	—	8,00 a 15,30	—	—	
	Factoría ... ..	8,00 a 15,30	—	8,00 a 15,30	—	—	
Lugo	Despacho urbano.	8,45 a 13,30	15,15 a 19,15	9,00 a 13,30	15,30 a 19,00	9,00 a 13,00	Excepto del 15-6 al 30-8
	Factoría ... ..	8,45 a 13,30	15,15 a 19,15	9,00 a 13,30	15,30 a 19,00	—	
	Factoría ... ..	7,45 a 15,15	—	7,45 a 15,15	—	—	
	Factoría ... ..	8,15 a 13,30	15,30 a 19,00	8,15 a 13,30	15,30 a 18,15	—	
Orense	Factoría ... ..	7,30 a 15,00	—	7,30 a 15,00	—	—	Excepto del 15-6 al 30-8
	Factoría ... ..	7,30 a 15,00	—	7,30 a 15,00	—	—	
	Factoría ... ..	9,00 a 13,30	15,30 a 19,00	9,00 a 13,30	15,30 a 19,00	9,00 a 13,00	
	Factoría ... ..	8,00 a 15,30	—	8,00 a 15,30	—	8,00 a 13,30	
Pontevedra	Factoría ... ..	9,00 a 13,30	15,30 a 19,00	9,00 a 13,30	15,30 a 19,00	9,00 a 13,00	Excepto julio y agosto (1).
	Factoría ... ..	8,00 a 15,30	—	8,00 a 15,30	—	8,00 a 13,30	

(1) Meses de julio y agosto (descanso, treinta minutos).

ANEXO VII

Resumen rendimientos

Conceptos	Rendimientos por hora/hombre. Objetivo mínimo pactado Convenio
<b>A) Colocación:</b>	
1. Vidrio doble e impreso (colocado más enmasillado sobre hierro, junquillos metálicos y tornillos) ... ..	2,00
2. Vidrios y lunas sin junquillos (a tajadera) (colocado más enmasillado) ... ..	
3. Vidrio doble e impreso (colocado más enmasillado) sobre metal con junquillo a presión y tornillos (tochos) ... ..	2,30
4. Vidrio doble e impreso sobre metal (colocado más enmasillado) con junquillo a presión sin tornillos ... ..	2,80
5. Luna, cristalina, baldosa y armado sobre metal con junquillo a presión o sin presión.	2,00
6. Vidrios y lunas sobre metal con goma a presión en:	
6.1. Montaje propio Almacén ... ..	2,00
6.2. Montaje en obra (terminación com.).	1,50
7. Vidrios y lunas sobre carpintería madera con junquillos clavados ... ..	2,70
8. Vidrios y lunas sobre madera con junquillos clavados y cama de masilla ... ..	1,95
9. Vidrios planos y colados, armados y sin armar, sobre hormigón (SAS) (área media 0,10 metros cuadrados pieza) ... ..	1,20
10. (Colocación más enmasillado) Thermopane y Climalit ... ..	1,00
<b>B) Corte:</b>	
1. Luna y cristalina 4/7 milímetros ... ..	9,00
2. Espejería (series) ... ..	7,50
3. Baldosa 8/12 milímetros ... ..	6,50
4. Baldosa 13/20 milímetros ... ..	3,80
5. Relón (vidrio plano) impreso y armado ... ..	13,00
6. Curvo manual (todos los productos) ... ..	5,50
<b>C) Transporte:</b>	
1. Camión grúa ... ..	0,60
2. Camiones tradicionales ... ..	0,27

ANEXO VIII

Normas para la distribución de la ayuda a estudios

- La ayuda a estudios beneficiará exclusivamente a los hijos de los trabajadores acreedores a ello, según los artículos que siguen. Se excluyen expresamente los hermanos de los trabajadores u otros familiares de cualquier grado.
- La cuantía global a repartir anualmente será lo establecido en todo momento por Convenio entre Empresa, y trabajadores.
- Tendrá derecho a recibir la ayuda a estudios todo el personal de «Unión Cristalera, S. A.», con hijos —tanto naturales como legítimos, adoptados legalmente o bajo tutela legal, e incluso los habidos en anteriores nupcias siempre que estén bajo tutela del declarante— y que además reúna las condiciones siguientes:
  - Que el padre o tutor lo solicite expresamente, cada año, en impreso que facilitarán oportunamente los representantes de los trabajadores en cada Centro de trabajo.
  - Que realicen cursos de titulación reconocida por el Estado o estudios de capacitación profesional de duración igual o superior a un año escolar, sin límite mínimo ni máximo de edad.
  - Que los estudios se realicen en Centros ubicados en territorio español, tanto públicos como privados.
  - Los hijos subnormales de cualquier edad, tanto que vivan con los padres como que permanezcan en Centros especiales, pero siempre y cuando estén a cargo del solicitante.
- No tendrán derecho a recibir la ayuda a estudios los que incumplan lo establecido en el artículo 3, y además:
  - El personal expresamente excluido del ámbito del Convenio Colectivo.
  - Los hijos de los trabajadores que, aun cuando estudien, tengan un trabajo fijo remunerado, como mínimo, con el salario mínimo interprofesional.
- Cualquier caso no contemplado por estas normas será resuelto por el Comité Intercentros.

6. Cada hijo con derecho a ello devengará la ayuda a estudios una sola vez anualmente; es decir, en el caso de que padre y madre trabajen en Unión Cristalera, no podrán presentar dos solicitudes, sino conjuntamente una sola solicitud.

7. Los impresos que se faciliten para formalizar la solicitud serán rellenados por el solicitante con todos los datos que se pidan, poniendo además fecha de entrega y firma. Los datos relativos a los estudios se referirán siempre a los del último año escolar finalizado, no al que se habrá de cursar.

8. En todos los Centros de trabajo de «Unión Cristalera, Sociedad Anónima», el plazo para solicitar la ayuda a estudios se abrirá el 1 de junio y se cerrará el 31 de julio. No se admitirán, por ningún motivo, solicitudes que lleguen a poder de los representantes después de la fecha de cierre.

9. Los representantes, en cada Centro de trabajo, expondrán una nota en el tablón de anuncios, abriendo el plazo de solicitud y haciendo constar expresamente la fecha de cierre.

10. Una vez cerrado el plazo, los representantes remitirán las solicitudes al Secretario del Comité Intercentros, quien las tramitará en primera instancia y remitirá a cada Centro de trabajo una relación de todos los solicitantes, hijos acreedores a ayuda, nivel de estudios y coeficiente que corresponda a cada hijo, cuya relación habrá de exponerse en los respectivos tablones de anuncios entre el 15 y el 20 de agosto como máximo.

11. A la vista de los datos que se indican en el artículo anterior, cualquier trabajador de «Unión Cristalera, S. A.», podrá formular las reclamaciones que estime oportunas.

12. El 25 de agosto o siguiente día hábil, se reunirá el Comité Intercentros para tramitar definitivamente todas las solicitudes, resolver las reclamaciones que hubiere y cualquier otra incidencia, así como determinar las cantidades que corresponden a cada solicitante en función de la suma de coeficientes asignados y la cantidad global a repartir según Convenio. El Comité Intercentros expondrá a continuación, en todos los Centros de trabajo de Unión Cristalera, relación según se especifica en el artículo 10, con el coeficiente definitivo que corresponde a cada hijo y la cantidad que habrá de percibir.

13. La Empresa liquidará el importe que corresponda a cada solicitante, según la relación definitiva, el 31 de agosto como máximo.

14. No existe limitación de la ayuda a estudios que corresponda a cada solicitante por número de hijos acreedores a ello. La única limitación en la cuantía de cada ayuda viene dada por la cantidad global a repartir, número total de hijos de todos los trabajadores solicitantes y nivel de estudios.

15. Para la concesión de la ayuda no se tendrá en cuenta las notas obtenidas en el curso; siendo indiferentes, a estos efectos, los suspensos o «no aptitud» de los estudiantes.

16. Los coeficientes para calcular lo que corresponde a cada estudiante acreedor a ayuda serán, según su nivel de estudios, los siguientes:

Nivel	Coefficiente
Preescolar y Párvulos ... ..	1,00
EGB de primero a cuarto año incluido ... ..	1,50
EGB de quinto a octavo año incluido ... ..	2,00
BUP, COU y Escuelas Profesionales ... ..	2,50
Estudios superiores ... ..	3,00
Subnormales ... ..	5,00

17. Se aplicarán dichos coeficientes como sigue:

a) A cada estudiante, según su nivel de estudios que figure en solicitud, se le asignará el coeficiente que corresponda.

b) Se sumarán todos los coeficientes asignados, dando una cifra variable cada año, que, lógicamente, ha de ser así por las distintas circunstancias que se darán cada año en las solicitudes.

c) La cantidad anual a repartir pactada en Convenio se dividirá entre la suma de los coeficientes, obtenida según se indica en apartado b), resultando así la cantidad que corresponde al coeficiente 1,00 precisamente para ese año que se calcula.

d) Basta multiplicar esa cantidad base obtenida según se indica en apartado c) por el coeficiente que corresponda, para que resulte lo que devengará cada hijo.

e) A su vez, se suman las cantidades devengadas por cada hijo, resultando el total que percibirá cada trabajador solicitante.

f) La suma de todos los totales percibidos por todos los trabajadores ha de ser necesariamente lo pactado en Convenio.

18. El Comité Intercentros estudiará los casos en los que se aprecie incorrección de datos facilitados por el solicitante. Si se probase algún falseamiento intencionado de datos, el Comité podrá adoptar sanciones, incluso hasta la suspensión indefinida de la ayuda.

ANEXO IX

Seguro de vida e invalidez

Tiene por objeto garantizar un capital a los trabajadores que cumplan las condiciones más adelante citadas, en las siguientes eventualidades:

- a) Fallecimiento.  
b) Invalidez permanente absoluta.

Pagadero a los beneficiarios designados o al propio asegurado, respectivamente.

En este último supuesto, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Hacienda de 24 de enero de 1977, anexo número 3, artículo 3.º, punto 5.º («Boletín Oficial del Estado» de 5 de febrero), el abono del capital se efectuará mensualmente en doce fracciones de igual importe, efectuándose el primer pago:

- a) Inmediatamente después de comprobada y aceptada la incapacidad, en el caso de accidente.  
b) Un año después de la comprobación, si la incapacidad es consecuencia de una enfermedad.

Trabajadores asegurados: Se beneficiarán de las garantías establecidas en el seguro:

1.º Todos los trabajadores de alta en la Empresa hasta que termine la anualidad en que los asegurados cumplan sesenta y cinco años de edad.

2.º Los trabajadores fijos en plantilla, jubilados anticipadamente entre los sesenta y sesenta y cinco años de edad hasta que termine la anualidad en que el asegurado cumpla sesenta y cinco años.

3.º Los trabajadores fijos en plantilla, en situación de invalidez provisional, hasta que termine la anualidad en que cumplan sesenta y cinco años.

4.º Los trabajadores fijos en plantilla que, de común acuerdo con la Empresa, al cumplir los sesenta y cinco años, sigan en servicio activo tendrán garantizado el riesgo de fallecimiento, como máximo, hasta el 31 de diciembre del año correspondiente al setenta aniversario de cada asegurado.

Trabajadores excluidos de las garantías: Serán los siguientes:

1.º Los que estén cumpliendo el Servicio Militar o en situación de excedencia.

2.º Aquellos que tengan ya establecido, con carácter personal por la Empresa y a cargo de la misma, otro seguro igual o similar a éste.

Duración de las garantías:

a) Comienzo de las garantías: Las garantías tomarán efecto a partir del primer día del mes siguiente de ser dado de alta en la Empresa.

b) Cese de 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 números 2 y 3 del apartado «trabajadores asegurados».

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

Capital asegurado: El importe del capital garantizado para cada asegurado es igual al producto del capital base por el coeficiente familiar.

Se establece un capital base de 300.000 pesetas.

Coficiente familiar: Según la situación familiar de los asegurados, se establecen los siguientes coeficientes, que se aplicarán sobre el capital base:

Personal interino, eventual o en período de prueba, 100 por 100.

Para asegurados solteros o viudos sin hijos, 100 por 100.

Para asegurados casados, 120 por 100.

Para asegurados viudos o solteros con hijos menores de dieciocho años o mayores incapacitados, 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 garantizarán todos los casos de fallecimiento, bajo las únicas reservas siguientes:

La garantía sólo tiene efecto en caso de suicidio de un asegurado cuando se produzca, por lo menos, dos años después de su entrada en el seguro.

No está garantizado el riesgo de muerte a consecuencia de viajes en avión, no efectuados en líneas comerciales aéreas de transporte en común, carreras de automóviles o de cualquier otro vehículo de motor.

Respecto a la cobertura del riesgo de invalidez permanente absoluta, los riesgos excluidos son los señalados en la Orden del Ministerio de Hacienda de 24 de enero de 1977, anexo número 3, artículo 3.º, 2.º.

Beneficiarios: Los beneficiarios serán los siguientes:

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

De forma excepcional, y cuando exista una causa que lo justifique, podrá establecerse una atribución beneficiaria distinta, pero estas excepciones deberán ser comunicadas expresamente para cada caso particular. En estos casos, cumplimentará y entregará el interesado a la Empresa el boletín de cambio de beneficiario.

## DISPOSICIONES VARIAS

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

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

Toda la normativa del presente seguro colectivo de vida se entiende sometida a lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Hacienda de 24 de enero de 1977 («Boletín Oficial del Estado» de 5 de febrero).

12138

RESOLUCION de 19 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Quimicamp, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Quimicamp, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 18 de marzo de 1982, suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores el día 28 de enero de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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, 19 de abril de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Empresa «Quimicamp, S. A.».

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «QUIMICAMP, SOCIEDAD ANONIMA»

Artículo 1.º *Ambitos funcional y territorial.*—El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación en la Empresa «Quimicamp, S. A.», dedicada a la fabricación de productos químicos diversos, tanto en su Centro de trabajo sito en Utebo (Zaragoza) y al personal de oficinas generales (sitos en la avenida de Valencia, 51 y 53, de Zaragoza) como en todas sus delegaciones en el país.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Están afectados por el presente Convenio todos los trabajadores que, perteneciendo a dicha Empresa, se rigen en la actualidad por la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas y en lo sucesivo por el Estatuto de los Trabajadores, y prestan sus servicios en la misma. Afectará asimismo a los trabajadores que ingresen durante el período de vigencia.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—La duración del presente Convenio será de un año. Entrará en vigor el día 1 de enero de 1982 y terminará el 31 de diciembre de 1982.

Art. 4.º *Denuncia.*—A los efectos de denuncia, el plazo del preaviso está previsto con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia cualquiera de sus prórrogas, presentando el acuerdo adoptado ante el Organismo oficial competente en el momento en que haya lugar a tal acción.

Se considerará prorrogado de año en año si no fuera denunciado en tiempo y forma por cualquiera de las partes, y, en este caso, los salarios pactados quedarían automáticamente incrementados según el aumento permitido por la legislación que resulte aplicable en ese momento en materia de política de salarios.

Art. 5.º *Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.*—Para entender en cuantas cuestiones se deriven de la aplicación de este Convenio, se acudirá al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Ambas partes convienen en someterse al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación exponiendo cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudiesen producirse como consecuencia de la interpretación o aplicación del Convenio, para que por el referido Instituto, previo estudio del problema planteado, se emita dictamen, que tendrá el carácter vinculante, con los recursos que la legislación establezca en su momento.

Art. 6.º *Unidad de Convenio.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas global o individualmente, siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría profesional. El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de las prestaciones y contraprestaciones, así como a todas las condiciones establecidas en el conjunto de su articulado. Por consiguiente, cualquier alteración que se