

**21679** *RESOLUCION de 28 de junio de 1982, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Constructora Asturiana, Sociedad Anónima».*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 12 de abril de 1982 por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 42.199, promovido por «Constructora Asturiana, S. A.», sobre sanción de multa por falta de medidas de seguridad, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador señor Marcos Fortín, en nombre y representación de «Constructora Asturiana, S. A.», contra la resolución del Ministerio de Trabajo de veintinueve de septiembre de mil novecientos ochenta, que desestimó el recurso de alzada formulado contra la dictada por la Dirección General de Trabajo el dos de junio de mil novecientos ochenta, que impuso a la recurrente una sanción de ciento una mil pesetas por infracción de la Ordenanza de Seguridad e Higiene del Trabajo; y todo ello sin hacer expresa imposición de las costas causadas.»

Madrid, 28 de junio de 1982.—El Director general, José María García Oyaregui.

**21680** *RESOLUCION de 28 de junio de 1982, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por Confederación Nacional del Trabajo.*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 25 de febrero de 1982 por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 12.887, promovido por Confederación Nacional del Trabajo, sobre protección jurisdiccional de los Derechos Fundamentales de la Persona, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que desestimando, como desestimamos, el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Sindicato Confederación Nacional del Trabajo (C. N. T.) contra la desestimación presunta de la petición formulada el dieciséis de junio de mil novecientos ochenta y uno a la Administración de que se declarase la nulidad de todas las cesiones de locales procedentes de la extinguida Organización Sindical a favor de otras Centrales Sindicales, debemos declarar y declaramos dichos actos ajustados a derecho en cuanto, exclusivamente, a los motivos de impugnación articulados al amparo de la especial protección procesal del derecho de libertad sindical, y, en consecuencia, absolvemos a la Administración demandada, condenando al demandante en las costas procesales.»

Madrid, 28 de junio de 1982.—El Director general, José María García Oyaregui.

**21681** *RESOLUCION de 6 de julio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Vidrierías Españolas, Vicasa, S. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Vidrierías Españolas, Vicasa, Sociedad Anónima», que fue remitido a esta Dirección General, y suscrito por la representación social y económica de los Centros, domicilio social y Delegaciones Comerciales el día 16 de junio 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 80, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

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

Madrid, 6 de julio de 1982.—El Director general, Fernando Somoa Albaronedo.

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

CONVENIO COLECTIVO 1982 DE LOS SERVICIOS CENTRALES Y DELEGACIONES COMERCIALES DE E. VICASA, S.A.

CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES

SECCION 1ª - OBJETO

Artículo 1º. Condiciones de Trabajo.

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre V.E. VICASA, S.A. y el personal incluido en el ámbito del mismo, según el artículo siguiente:

SECCION 2ª - AMBITO DE APLICACION

Artículo 2º. Personal.

El Convenio afecta a todos los trabajadores fijos de V.E.VICASA, S.A. pertenecientes a los 59s Centrales y Deleg. Comerciales de Barcelona, Sevilla, Valencia, Gijón, Bilbao, Logroño y Murcia, con exclusión del personal que dentro de la Empresa pertenezca a las categorías denominadas Empleados Superiores y Cuadros.

Artículo 3º. Temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de un año, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el día 1 de Enero de 1982.

Artículo 4º. Prórroga.

Una vez finalizado el plazo de duración del presente Convenio, se entenderá prorrogado de año en año si no es denunciado por cualquiera de las partes dentro del último mes de la vigencia del mismo, de la forma legalmente establecida.

SECCION 3ª - GARANTIAS Y VINCULACION

Artículo 5º. Compensación.

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

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

Artículo 6º. Condición más beneficiosa.

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

Artículo 7º. Vinculación a la totalidad.

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

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

No se considerará alteración incluida a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, el establecimiento de nuevos salarios mínimos legales, en cuya aplicación se estará a lo dispuesto por la normativa legal correspondiente y en cuan-

to a los mecanismos de absorción y compensación, a lo señalado en los artículos 59 y 60 del Convenio si no hubiera disposición específica.

#### SECCION 12 - INTERPRETACION

##### Artículo 89. Constitución.

Queda constituida la Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y arbitraje del cumplimiento del Convenio o de cualquier otro problema concerniente al mismo.

##### Artículo 90. Composición.

La Comisión Paritaria establecida en el artículo anterior estará compuesta hasta un máximo de 4 miembros por cada una de las partes firmantes, entendiéndose que la parte social estará compuesta por miembros del Comité de Empresa.

##### Artículo 100. Funciones Específicas.

Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes :

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

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

##### Artículo 110. Reuniones.

La Comisión Paritaria se reunirá, previa convocatoria de la Representación Social o de la Económica, cuando alguna de las dos lo estime conveniente.

##### Artículo 120. Acuerdos.

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

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

#### SECCION 10 - INGRESOS

##### Artículo 13. Condiciones de ingreso.

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

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

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

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

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

#### SECCION 20 - ORGANIZACION DEL TRABAJO

##### Artículo 140. Facultad de Organización.

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, la cual informará al Comité de Empresa de cuantos cambios de carácter permanente afecten al personal incluido

en el Convenio y sean debidos a modificación en la organización general del trabajo.

##### Artículo 150. Información y Participación.

- 1.- Ambas representaciones, conscientes de la necesidad de aumentar el nivel de colaboración en los campos de información y participación, acuerdan promocionar las reuniones departamentales e incluso a nivel de Servicios y Secciones, a fin de resolver problemas en común con el responsable sobre la problemática cotidiana del trabajo.
- 2.- La Empresa reconoce como Representantes válidos de los trabajadores a los que en su día fueron elegidos en las elecciones que se celebraron, quienes podrán disfrutar de los derechos previstos por las Leyes.

##### 2.1.- Misiones del Comité de Empresa

Serán competencias específicas del Comité de Empresa las siguientes :

- Nombramiento de las comisiones que intervendrán en los distintos temas pactados por parte de la representación social en el Convenio.
- Conocimiento de lo actuado por tales comisiones.
- Negociaciones de Convenios Colectivos.
- Negociación de aspectos tratados en los Convenios o ajenos a ellos, pero que revistan características generales.
- La Empresa se compromete a informar al Comité de Empresa por lo menos una vez cada trimestre, de la marcha de los Centros afectados por este Convenio y las incidencias destacables que hayan podido suceder.
- Propondrá a la Dirección de la Empresa cuantas medidas considere adecuadas, en orden al aumento de la producción y al perfeccionamiento de los Servicios de todo género.
- El Comité y la Dirección adquieren el compromiso de informarse mutuamente de cualquier problema de índole laboral que surja, para buscar la solución del mismo en el seno de la propia Empresa.

- Podrá proponer la adopción de medidas que la técnica y la experiencia aconsejen en materia de prevención de accidentes, seguridad e higiene y comodidad en el trabajo.
- Designará a los trabajadores que en representación del personal, habrán de colaborar en la Administración del Comedor de Empresa.
- Recibirá información del cumplimiento de las obligaciones de la Empresa en relación con los Seguros Sociales, para lo cual la Empresa pondrá a disposición del Comité la relación mensual de altas, bajas y las liquidaciones y cuotas que hayan de satisfacerse, del personal afectado por este Convenio.
- Podrá formular propuestas acerca de la utilización de fondos, tanto legales como voluntarios, que la Empresa lleve a efecto para actuaciones de carácter social, o bien, observaciones respecto a los proyectos que aquella hubiese preparado, todo ello en el ámbito de este Convenio.
- La Dirección informará previamente al Comité de Empresa de aquellos expedientes de regulación de empleo que decida incoar, así como de la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves al personal.

##### 2.2.- Reuniones.

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

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

**2.3.- Acuerdos.**

De lo tratado y acordado en cada reunión se levantará acta que será firmada por todos los asistentes -- dentro de las 24 horas hábiles siguientes a la celebración de la reunión.

**2.4.- Comisiones.**

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

La Empresa dará facilidades a los integrantes de estas comisiones para el desarrollo de sus funciones.

**Artículo 16. Asambleas****1.- Celebración :**

La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.

La asamblea será presidida por el Comité de Empresa que será responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa.

Sólo podrán tratarse en ella asuntos que figuren previamente incluidos en el Orden del Día.

La Presidencia comunicará a la Empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la misma que vayan a asistir a la asamblea y acordará con ésta -- las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

**2.- Lugar de reunión :**

2.1.- El lugar de reunión será el Centro de Trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten y la misma -- tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la Empresa.

2.2.- La Empresa deberá facilitar el local para la celebración de la asamblea, dentro del Centro de Trabajo, salvo en los siguientes casos :

- Por no cumplirse lo dispuesto en el presente artículo.
- Si hubieran transcurrido menos de dos meses de la última reunión celebrada.
- Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el -- resarcimiento, por los daños producidos en las iteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- Cierre legal de la Empresa.

Las reuniones informativas sobre negociación y vigilancia del cumplimiento de los Convenios Colectivos que les sean de aplicación, no estarán afectadas por el apartado b).

**3.- Convocatoria :**

La Convocatoria, con expresión del Orden del Día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Empresa con 48 horas de antelación como mínimo, debiendo ésta acusar recibo. El hecho de que no se produzca el acuse de recibo por parte de la Empresa, no impedirá la celebración de la misma, fuera de las horas de trabajo.

**4.- Votaciones :**

Para que los acuerdos adoptados en la asamblea tengan validez, se requerirá una asistencia a la misma de la mayoría absoluta del personal afectado por el asunto a tratar, requiriéndose igualmente, el voto afirmativo de la mayoría simple de los asistentes. La votación se realizará de forma personal, libre, directa y secreta.

**Artículo 17. Definiciones.****1.- Puestos de trabajo :**

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

**2.- Análisis de puestos de trabajo :**

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

**3.- Trabajo Correcto Individual :**

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

**Artículo 18. Cambios de puestos de trabajo**

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

**a) A otro puesto de trabajo de igual calificación.**

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

**b) A otro puesto de calificación superior.**

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

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

**c) A puesto de calificación inferior.**

La Empresa, por necesidades perentorias, o imprevistas, notificándolo al Comité de Empresa en el menor -- plazo posible, podrá destinar a un trabajador a ocupar un puesto de calificación inferior a la que tenga reconocida, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional.

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

En los casos de destino provisional, una vez finalizadas las causas que motiven los mismos, el trabajador volverá a su -- puesto de origen.

**Artículo 19. Excedentes de Plantilla en la Bolsa de Trabajo.**

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

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

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

SECCION 3a. - CALIFICACION Y CLASIFICACION DE PUESTO DE TRABAJO

Artículo 200. Normas de Calificación y Clasificación.

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

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

Artículo 210. Revisiones de Valoración.

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

Este escrito será transmitido por el Jefe de Servicio y junto con su informe al Servicio de Asuntos Sociales en un plazo máximo de 15 días, para ser estudiado por el Servicio de Organización. En el momento de la revisión, el reclamante o reclamantes, tendrá o tendrán derecho a exponer las razones que motivan la reclamación.

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

El periodo de tiempo que transcurra desde la petición de valoración y la notificación escrita al interesado, no podrá ser superior a 45 días y a 60 días si interviene la Comisión de Valoración, salvo circunstancias excepcionales.

Realizada la valoración de los puestos y notificado el resultado a los interesados, deberán los mismos manifestar dentro del plazo de 10 días su disconformidad si la hubiera. Durante el periodo de tramitación no será alterada la situación del titular.

Cuando concorra la circunstancia de disconformidad, se procederá a valorar por la Comisión de Valoración. En dicha Comisión se elaborará un Acta en la que quedarán reflejados los acuerdos o desacuerdos que en la misma se produzcan.

En caso de desacuerdo, la Comisión someterá a la Dirección del Centro la decisión a adoptar.

Si el trabajador afectado no estuviera de acuerdo con el dictamen de la Comisión o de la Dirección, podrá recurrir a la Autoridad Laboral competente.

Artículo 220. Comisión de Valoración.

Las Comisiones de Valoración de puestos se crean para participar en la revisión de los distintos análisis y calificaciones de los puestos de trabajo.

Dicha Comisión estará constituida:

- Un representante de la Dirección del Centro.
- El Responsable de Organización o Técnico encargado de la explotación del Método de Valoración de Puestos.
- Dos Representantes de los Trabajadores.

La Comisión o algunas de las partes podrán solicitar, tanto del Jefe de Servicio o de la Dirección/Departamento, como del titular del puesto, asesoramiento y clarificación en todo el proceso de valoración.

De las actuaciones de la Comisión de Valoración, se levantará en cada caso el correspondiente acta y en la que figurarán expresamente los puntos de desacuerdo entre sus miembros cuando existiesen.

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

Artículo 23. Información del Método de Valoración.

La Representación de los Trabajadores en la Comisión tendrá que estar documentada y poseer un Método completo de Valoración, para lo cual, la Empresa se compromete a dar la formación necesaria y suficiente al Comité de Empresa para poder interpretar los métodos que se apliquen a las valoraciones.

Toda la documentación e información que, por razón del cargo, utilicen los miembros de esta Comisión, tendrá el carácter de confidencial y su difusión a personas ajenas a la Comisión, tanto de la Empresa como del exterior, será objeto de sanción de acuerdo con lo establecido en el artículo 33 del Real Decreto 17/1977, de 4 de Marzo y 157 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

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

De conformidad con los resultados obtenidos por la aplicación del Método de Valoración de Puestos de Trabajo, quedan clasificados los puestos de trabajo de la Empresa, correspondientes al personal empleado y subalterno dentro de una tabla de 16 escalones.

Artículo 240. Tarifa de Cotización a la Seguridad Social.

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

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

CAPITULO III - PROMOCION Y FORMACION

SECCION 1a - PROMOCION

Artículo 250. Definiciones.

Ambas representaciones acuerdan que el sistema de promoción dentro de la Empresa es el relacionado con la valoración de los puestos de trabajo, o por la oportuna convocatoria, según lo estipulado en el Artículo 270. Existen puestos en los que, por exigencias de formación o responsabilidad, deban ser de libre designación y que serán los siguientes:

- Secretaría de Dirección General
- Responsable y empleado de Administración de Personal
- Jefe de Contabilidad
- Técnico de Valoración

Durante la vigencia de este Convenio si se considera la necesidad de modificar la lista anterior, se estudiará conjuntamente esta posibilidad.

Se define como promoción, al cambio de un escalón de calificación inferior a otro superior. Se podrá producir de alguna de las siguientes maneras:

- Por existir variación de las funciones propias del puesto de trabajo, en forma tal, que modifique la calificación primitivamente asignada.
- Por cobertura de vacantes que puedan proceder de nuevos puestos o de la baja del titular de alguno de los existentes que deba ser cubierto por uno nuevo.

Cuando se pretenda amortizar algún puesto, se comunicará a los Representantes de los Trabajadores, antes de iniciar la tramitación oficial. Todo trabajador con calificación a título personal, podrá ser destinado a ocupar un puesto de su misma calificación.

Artículo 268. Plazos y Condiciones de Promoción.

El supuesto a) del artículo anterior, se regirá por la normas comprendidas en el Artículo 219 de este Convenio.

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

Artículo 278. Convocatoria.

Producida la vacante, la Dirección, previa información a los Representantes del Personal, publicará las normas a las que habrá de ajustarse la promoción, en una convocatoria que deberá incluir:

- a) Denominación del Puesto de Trabajo.
- b) Escalón del puesto de trabajo convocado.
- c) Departamento/Dirección.
- d) Instrucción mínima (no se pedirán títulos, salvo en los casos en que sean exigidas por imperativos legales).
- e) Programa de materias.
- f) Aptitudes físico-psíquicas del puesto cuando se precisen.
- g) Escalón de origen de los aspirantes, establecido de tal forma que exista una diferencia máxima de tres escalones con el puesto convocado.
- h) Plazos, lugar, fecha, hora y composición del Tribunal.

En el caso de quedar desierta la convocatoria del puesto, se efectuará otra segunda convocatoria para el resto de escalón inferior al exigido, según el apartado g), en el plazo de 15 días.

La Dirección se compromete a pasar aviso a todos aquellos trabajadores que en el momento de la convocatoria se encuentren de vacaciones o de baja por I.L.T. si previamente han manifestado su deseo de participar. En ningún caso, el plazo de tiempo entre la Convocatoria y las pruebas de aptitud será inferior a 20 días.

Artículo 28. Tribunales Calificadores.

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

Artículo 288. Pruebas.

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

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

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

Artículo 30. Prioridades.

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

Se entiende por antigüedad la de ingreso en la Empresa.

Artículo 319. Consolidación.

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

La Comisión deliberadora acuerda que los periodos de consolidación para la promoción a niveles superiores tengan la duración máxima de 6 meses o menor, en el caso de que su responsa-

b) jerárquico considere que el candidato es apto para el puesto.

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

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

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

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

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

SECCION 28 - FORMACIONArtículo 328. Criterios sobre formación.

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

Para facilitar las acciones de Formación se acuerda que:

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

interés a los cursillos a que sean convocados.

- Las acciones de formación serán programadas indistintamente durante el tiempo de trabajo o fuera de éste. En esta segunda circunstancia el personal aportará el 50% del tiempo; el otro 50% del tiempo le será retribuido con el importe que según calificación se indica en el Anexo 30, y en concepto de "Ayuda a la Formación".

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

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

Artículo 338. Premios de Formación.

La Empresa podrá conceder cada año, premios de formación a aquellos empleados 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 TRABAJOSECCION 18 - JORNADA-HORARIOSArtículo 342. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de 42 horas semanales, excepción hecha en la época de verano (tres meses), en la que se disfrutará el sistema de jornada tradicional (35 horas semanales).

Se respetarán las condiciones más beneficiosas en cuanto al tipo de jornadas trabajadas que hubieran disfrutado los trabajadores de cada Centro durante el año 1981.

Artículo 350. Modalidades de horario.

El horario se establecerá en la forma que se negocie con la Dirección.

SECCION 2ª VACACIONES

Artículo 360. Duración.

Se establece que, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, el periodo de vacaciones anuales para todo el personal por él afectado, será de 23 días laborables.

El personal que disfrute de un número de días de vacaciones igual o superior a 12 fuera del periodo considerado como normal, según el artículo 370 disfrutará de un día más de los indicados anteriormente.

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

El personal que ingrese en el curso del año, disfrutará, antes de que éste termine, la parte proporcional que le corresponda, por los meses comprendidos entre el ingreso y el 31 de Diciembre, sobre 23 días laborables, computándose la fracción como mes completo.

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

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

Artículo 370. Periodo de disfrute.

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

Artículo 380. Retribución en Vacaciones.

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

CAPITULO V.- REMUNERACIONES

Artículo 390. Estructura de la remuneración.

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

La percepción de los mismos, se efectuará el último día laborable del mes, según el horario de jornada normal. Con objeto de tener tiempo suficiente para la confección de la nómina dentro de la fecha señalada, los conceptos retributivos variables se computarán del 16 del mes anterior al 15 del mes actual abonándose completos los conceptos fijos ( salario Convenio, antigüedad, plus personal, etc. ) y regularizándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir desde el día 16 a finales de mes, como consecuencia de bajas, enfermedad, accidente, cambio de puesto, etc. El pago se efectuará mediante transferencia bancaria. Todos los conceptos introducidos bajo la denominación fija y variable, tendrán el carácter de bruto.

Artículo 400. Salario Convenio

Los importes para cada uno de los escalones retributivos son los que figuran en la Tabla de Salarios Mínimos Garantizados ( Anexo nº 1 ).

Artículo 410. Antigüedad.

Se percibe en la cuantía establecida en la Tabla que figura como Anexo 2 de este Convenio, en las mismas condiciones que el Salario Convenio, y Gratificaciones Reglamentarias.

Las fechas para el cómputo de la antigüedad serán las de ingreso en la Empresa.

El cambio de escala de la antigüedad seguirá efectuándose como hasta ahora, el 10 de Enero y el 10 de Julio para los ingresados en los trimestres anexos a estas fechas.

Artículo 420. Complementos Personales.

1.- Plus Personal.

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

2.- Complemento Personal de Origen.

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

3.- Complemento Personal Anual.

El personal incluido en el presente Convenio, percibirá un Complemento Personal Anual, cuya cuantía mínima será, para el año 1982 de 17.600/8 año, con arreglo a la siguiente normativa :

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

Artículo 430. Prima Global por Objetivo.

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

La Prima Global por Objetivo se calcula en función de los resultados de las ventas de vidrio en toneladas en cada mes, comparada con las ventas previstas del mismo periodo del año de acuerdo con la siguiente fórmula :

$$\text{Siendo } K = \frac{\text{Ventas Tm. reales Mes 1982}}{\text{Plantilla mes 1982}} \cdot \frac{\text{Ventas Tm. previstas mes 1982}}{\text{Plantilla Prevista 1982}}$$

Se garantiza al personal un valor mínimo a percibir de 1.891,- R. Vp. de P.G.O.

Los puntos de P.G.O. asignados a cada categoría son los siguientes :

Categoría	Puntos
Escalón A .....	1,5-
" B, C, D, E, .....	2
" F .....	2,25
" G, H, I, J, .....	2,5
" K, L, M, .....	3
" N, O, P, .....	3,5

Artículo 440. Horas Extraordinarias.

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

Categoría	Jornada Normal	Domingos, Festivos y Noct.
Escalón A	336,- Ptas	385,- Ptas
" B	364,- Ptas	422,- Ptas
" C, D, E, F	385,- Ptas	449,- Ptas
" G, H, I, J	414,- Ptas	485,- Ptas
" K, L, M,	514,- Ptas	578,- Ptas
" N, O, P,	614,- Ptas	729,- Ptas

No obstante y siempre de acuerdo con la legislación vigente en esta materia, serán hechas cuando tengan la naturaleza de verdaderamente imprescindibles o estructurales y con un criterio restrictivo. Entendiéndose que son horas extraordinarias estructurales las que deban realizarse por periodos punta de producción o ventas, las debidas a ausencias imprevistas, las debidas a trabajos de mantenimiento o conservación y las que no puedan ser substituidas por contratos temporales o a tiempo parcial.

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

**Artículo 45. Complemento Vencimiento Periódico Superior al mes.**

Con independencia del Complemento Personal Anual, ya recogido en el artículo 429, se percibirán las siguientes:

• **Gratificaciones Reglamentarias:**

• **Gratificación de Julio y Gratificación de Navidad**

Las percepciones por este concepto serán de una cuantía -- igual a una mensualidad de salario Convenio, incrementadas con la antigüedad, mensual que a cada trabajador le corres-

ponda y con el promedio realmente percibido por el concepto de P.G.O., durante los cinco meses anteriores a la fecha de la gratificación que correspondá.

• **Participación en Beneficios**

En concepto de Participación en Beneficios se abonará a todo el personal incluido en este Convenio, las cantidades -- que figuran en la siguiente tabla:

Categoría	Pesetas
Escalón A .....	10.266,-
" B,C,D,E,F, .....	11.121,-
" G,H,I,J .....	11.978,-
" K,L,M .....	12.833,-
" N,O,P .....	13.688,-

Estas cantidades se incrementarán con el importe del 6% sobre la antigüedad de cada trabajador, correspondiente a 12 meses.

**Artículo 46. Personal Subalterno.**

Los complementos de origen que vienen percibiendo serán revisados con los I.P.C. que se apliquen al resto del personal.

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

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

V.E. VICASA, S.A. MADRID Y DELEGACIONES COMERCIALES ANEXO I  
RETRIBUCIONES MINIMAS ANUALES GARANTIZADAS SIN ANTIGUEDAD AL 1-1-82  
( EMPLEADOS )

ESCALON	SAL. CONVENIO -12 MESES-	GRAT. REGLAM. -2 MESES-	PGO(1891 Ptas/p) -14 MESES-	Nº PUNTOS PGO	PARTICIPACION BENEFICIOS	TOTAL ANUAL GARAN TIZADO 1-1-1982
A	678.060,-	113.010,-	39.711,-	1,5	10.266,-	841.047,-
B	747.144,-	124.524,-	52.948,-	2,-	11.121,-	935.737,-
C	787.416,-	131.236,-	52.948,-	2,-	11.121,-	982.721,-
D	815.016,-	135.836,-	52.948,-	2,-	11.121,-	1.014.921,-
E	842.640,-	140.440,-	52.948,-	2,-	11.121,-	1.047.149,-
F	861.924,-	143.654,-	59.567,-	2,25	11.121,-	1.076.266,-
G	880.428,-	146.738,-	66.185,-	2,5	11.978,-	1.105.329,-
H	899.700,-	149.950,-	66.185,-	2,5	11.978,-	1.127.813,-
I	918.996,-	153.166,-	66.185,-	2,5	11.978,-	1.150.325,-
J	977.088,-	162.848,-	66.185,-	2,5	11.978,-	1.218.099,-
K	1.017.996,-	169.666,-	79.422,-	3,-	12.833,-	1.279.917,-
L	1.065.216,-	177.536,-	79.422,-	3,-	12.833,-	1.335.007,-
M	1.130.088,-	188.348,-	79.422,-	3,-	12.833,-	1.410.691,-
N	1.173.216,-	195.536,-	92.659,-	3,5	13.688,-	1.475.099,-
O	1.234.404,-	205.734,-	92.659,-	3,5	13.688,-	1.546.485,-
P	1.323.276,-	220.546,-	92.659,-	3,5	13.688,-	1.650.169,-

V.E. VICASA, S.A. MADRID Y DELEGACIONES COMERCIALES  
PERSONAL EMPLEADO Y SUBALTERNO ANTIGUEDAD 12 MESES

ESCALON AÑOS SERVICIO	A	B-C-D-E-F	G-H-I-J	K-L-M	N-O-P
0,5 a 1	1.872	2.088	2.376	2.676	3.144
1 a 2	3.696	4.152	4.752	5.352	6.228
2 a 3	6.192	6.888	7.872	8.844	10.380
3 a 4	8.616	9.660	11.028	12.360	14.532
4 a 5	12.312	13.788	15.732	17.664	20.724
5 a 6	14.040	16.164	17.940	20.112	23.664
6 a 7	15.744	17.764	20.124	22.608	26.544
7 a 8	17.484	19.584	22.416	25.020	29.460
8 a 9	19.200	21.516	24.552	27.516	32.352
9 a 10	20.928	23.436	26.748	29.988	35.244
10 a 11	22.644	25.752	28.932	32.448	38.124
11 a 12	24.372	27.276	31.140	34.908	41.064
12 a 13	26.064	29.244	33.312	37.344	43.932
13 a 14	27.828	31.140	35.532	39.852	46.860
14 a 15	29.532	33.372	37.716	42.300	49.740
15 a 16	31.248	34.992	39.936	44.772	52.644
16 a 17	32.976	37.008	42.132	47.304	55.536
17 a 18	34.716	38.878	44.352	49.716	58.464
18 a 19	36.408	40.788	46.536	52.176	61.380
19 a 20	38.124	42.720	48.720	54.648	64.260
20 a 21	39.852	44.676	50.928	57.132	67.152
21 a 22	41.580	46.548	53.124	59.580	70.044
22 a 23	43.284	48.504	55.308	62.052	72.972
23 a 24	45.012	50.436	57.540	64.548	75.864
24 a 25	46.752	52.356	59.736	66.984	78.768
25 a 26	48.468	54.276	61.920	69.456	81.360
26 a 27	50.172	56.208	64.212	71.916	84.564
27 a 28	51.900	58.140	66.348	74.388	87.444
28 a 29	53.616	60.060	68.508	76.848	90.348
29 a 30	55.356	62.028	70.728	79.344	93.288
30 a 31	57.072	63.924	72.900	81.804	96.156
31 a 32	58.788	65.892	75.144	84.252	99.072
32 a 33	60.516	66.480	77.328	86.724	101.940
33 a 34	62.256	69.732	79.524	89.196	104.868
34 a 35	63.972	71.364	81.720	91.668	107.760



V.E. VICASA, S.A. (MADRID Y DELEGACIONES COMERCIALES)

AYUDA A LA FORMACION

Categoría	N/hora
Escalón A y B .....	350
Escalón C, D, E y F .....	390
Escalón G, H, I y J .....	410
Escalón K, L y M .....	520
Escalón N, O y P .....	620

VENTAJAS SOCIALES  
=====

Artículo 489 - Complemento de Empresa en Incapacidad Laboral Transitoria.

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

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

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

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

En estas circunstancias el complemento será:

- 2.1. - Si el Índice de Absentismo semestral estuviera entre el 0 y el 2,95 por ciento, el complemento de la Empresa completará hasta el cien por cien de la retribución total diaria como si estuviese en activo.
- 2.2. - Si el Índice de Absentismo semestral estuviera entre el 2,95 y el 3,5 por ciento, el complemento de Empresa será según las siguientes R/día.

Categoría	10 al día 30	40 al día 20	21 en adelante
A, B Subalt.	1.515,-	505,-	251,-
B a J	1.657,-	552,-	276,-
K a P	2.026,-	675,-	338,-

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

En cualquier caso, la suma de las prestaciones de la Seguridad Social y el complemento de la Empresa no podrá ser superior al 100 por ciento de la Retribución Total diaria en activo de cada momento.

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

Los Índices de Absentismo se obtendrán por la siguiente fórmula:

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

Artículo 490.- Complemento de Empresa en Invalidez Provisional.

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

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

Artículo 500. Nupcialidad y Natalidad.

1.- Nupcialidad.

En caso de nupcialidad se concederá un importe de 20.500,- M, que se regirá por las siguientes normas:

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

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

2.- Natalidad.

Se dará un importe por natalidad de 14.500,- M por cada hijo nacido, siempre que se ostente la condición de fijo en plantilla y como mínimo con un año de antigüedad. Cuando ambos padres trabajen en V.E. VICASA, S.A. el premio lo percibirá uno sólo.

Artículo 510. Becas para hijos de trabajadores.-

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

1º) Disposiciones Generales

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

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

La Comisión estará presidida por el Director del Centro o persona en quien delegue, un Cuadro y dos Representantes del Personal en el Comité de Empresa.

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

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

2º) Estudios para los que se pueden solicitar becas

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

2.1. - Clasificación de los niveles educativos

Los estudios quedan distribuidos dentro de los siguientes grupos:

Nivel Educativo	Grupos
<u>Ley General de Educación</u>	
Educación Preescolar:	
Jardín de Infancia	
Fárvulos \	A
-----	-----
Educación General Básica	B
-----	-----
Formación Profesional	
Primer Grado	
Bachillerato Unificado	C
Polivalente	

Curso Drién, Universitaria Formación Profesional Segundo Grado	D
Primer Grado Educación Universitaria Formación Profesional Tercer Grado	E
Segundo Grado Educación Universitaria Tercer Grado Educación Universitaria	F

2.2. - Comparación de otros niveles

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

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

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

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

3º) Condiciones para solicitar becas

- 3.1. - Pertener a la plantilla de la Empresa en calidad de personal fijo.
- 3.2. - La antigüedad mínima en la Empresa que debe tener el solicitante será de un año, al 31 de Diciembre del año de la petición.  
La Dirección considerará los casos que, no cumpliendo esta condición, sean propuestos excepcionalmente por la Comisión del Centro en razón de circunstancias muy particulares.
- 3.3. - Podrán solicitar Becas de Empresa los trabajadores que hayan obtenido becas de otras instituciones y sean fijos en plantilla.
- 3.4. - Los agentes podrán solicitar becas tanto para sus propios hijos como para los que dependan legalmente de ellos y estén a su cargo.
- 3.5. - Las ayudas se concederán solamente para los estudios que se realicen en centros de la localidad de residencia familiar. Se exceptúan de esta norma los estudios para los que no se imparta enseñanza en dicha localidad, o aunque se imparta se pruebe la inexistencia de plazas de matrícula en la misma.
- 3.6. - Las solicitudes que hubieran obtenido beca en un curso anterior, no tendrán derecho a una nueva beca hasta que el alumno no haya superado el curso o nivel educativo para el que obtuvieron ayuda y quienes cambien de estudios, hasta tanto no alcancen un curso o nivel educativo superior a aquel para el que se concedió la beca anterior.  
Debido a que la Ley General de Educación se va implantando de forma progresiva, se podrá solicitar ayuda para las distintas modalidades del Plan a extinguir que continúen en vigor.  
Los alumnos de educación preescolar deberán tener, como mínimo, tres años al 31 de Diciembre del año en que se solicita la beca.

- 3.7. - Las becas para ayudas de estudios se concederán solamente para un curso completo. No tendrán por tanto opción a becas quienes las soliciten para matricularse en asignaturas sueltas de un curso.
- 3.8. - Las viudas de productores fallecidos en activo podrán solicitar ayudas para sus hijos en edad escolar en las mismas condiciones que se especifican en este Reglamento. A las viudas se les reconocerá la antigüedad que tenía su marido.
- 3.9. - La edad máxima de los beneficiarios para los que se soliciten becas será de veinticinco años, al primero de Octubre del año de la solicitud.

4º) Presentación de solicitudes

- 4.1. - En el mes de Septiembre de cada año y por medio de una circular que se publicará en el Centro, se abrirá el plazo de solicitudes de becas, plazo que finalizará el día 31 de Octubre. Este plazo se considerará improrrogable. El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto le será proporcionado por el Servicio de Asuntos Sociales.
- 4.2. - El impreso de petición será cumplimentado por el solicitante de acuerdo con las instrucciones que en el mismo se especifican. La Comisión del Centro supervigilará la correcta ejecución de las instrucciones sobre cumplimentación de solicitudes. Se considerará nula, y sin efecto toda solicitud que no resulte debidamente cumplimentada.
- 4.3. - Junto con el impreso de solicitud, el interesado deberá presentar los siguientes documentos:
  - 4.3.1. - Certificación académica de las calificaciones obtenidas en el curso precedente con especificación del año en que se obtuvieron.
  - 4.3.2. - Certificación académica de matriculación en el curso y Centro para el que se solicita la beca.

5º) Importe de las Becas

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

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

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

Nivel de Estudios	Importe Beca-Base
A	5.093,- Bs
B	6.353,- "
C	8.400,- "
D	12.705,- "
E	17.115,- "
F	21.525,- "

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

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

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

5.2.2. - A los mismos efectos del apartado anterior, se computarán, en todo caso, los hijos aquejados de algún grado de deficiencia, siempre

que este extremo resulte suficientemente acreditado a juicio de la Comisión de Becas del Centro.

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

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

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

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

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

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

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

- Por cada Notable en asignatura fundamental: 10% sobre beca-base.

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

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

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

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

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

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

- 5.4.2. - El porcentaje a aplicar será el siguiente :

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

- 5.4.2.2. - 50% si el alumno necesita comer fuera del municipio de residencia familiar, pero puede regresar a su casa a dormir, salvo que la Empresa pusiése a su disposición un medio de transporte, en cuyo caso dejará de percibir incremento alguno por causa de desplazamiento y residencia.

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

- 5.6. - Veracidad de los datos declarados

La inexactitud de los datos declarados será sancionada con la pérdida de la beca de la Empresa en el año

en que tal hecho se produzca, más el reintegro de las cantidades que pudieran haberse concedido.

#### Artículo 52. Deficientes Psíquicos y Físicos.

##### 1a) Deficientes Psíquicos

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

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

Estas ayudas se concederán atendiendo a la siguiente distribución :

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

- Cuantía de la ayuda de Empresa ..... 50.715,- ₧

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

- Cuantía de la ayuda de Empresa ..... 67.200,- ₧

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

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

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

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

- Cuantía de la ayuda de Empresa ..... 83.685,- ₧

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

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

##### 2a) Deficientes Físicos

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

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

#### Artículo 53. Seguro de Vida e Invalidez.

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

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

##### 1.- Personal Asegurado

Se beneficiarán de las garantías establecidas :

- 1.1. - Todos los trabajadores fijos en plantilla hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.
- 1.2. - El personal fijo en plantilla, jubilado anticipadamente, hasta la fecha en que cumpla sesenta y cuatro años.
- 1.3. - El personal fijo en plantilla en situación de Invalidez Provisional, hasta la fecha en que se cumplan sesenta y cuatro años.
- 1.4. - El personal fijo en plantilla que de común acuerdo con la Empresa, al cumplir los sesenta y cuatro años siga en servicio activo, hasta la fecha de su jubilación.

## 2.- Trabajadores excluidos de las garantías

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

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

## 3.- Duración de las garantías

### a) Comienzo de las garantías:

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

### b) Cese de las garantías :

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

## 4.- Capital Asegurado

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

Los capitales correspondientes a cada escalón son los siguientes :

- Escalones A .....	529.200,- ₧
B .....	595.350,- ₧
C, D, E, F .....	661.500,- ₧
G, H, I, J .....	694.575,- ₧
K, L, M .....	793.800,- ₧
N, O, P .....	926.100,- ₧

## 5.- Coeficiente Familiar

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

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

## 6.- Riesgos garantizados

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

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

## 7.- Beneficiarios

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

Excepcionalmente, cuando exista una causa que lo justifique, podrá establecerse un beneficiario distinto de los

citados. En tal caso, si el asegurado decide designar como beneficiario a alguna persona distinta de las mencionadas anteriormente, deberá cumplimentar un boletín de cambio de beneficiario que le será facilitado por la Dirección quien se ocupará de comunicarlo a la Cía. Aseguradora.

## 8.- Disposiciones Varias

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

En caso de Incapacidad Provisional, se abonará el capital garantizado cuando al asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo, antes de la edad de sesenta y cuatro años, en la imposibilidad permanente y definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado. En caso de Invalidez Permanente Absoluta, el asegurado dejará de estar garantizado para el caso de fallecimiento desde la misma fecha en que se haya abonado el capital estipulado.

## Artículo 54. Jubilación

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

### 1.- Edad de Jubilación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CATEGORÍA Escalón	IMPORTE DE PESETAS EN FUNCION DE EDAD			
	De 60 a 61 años	De 61 a 62 años	De 62 a 63 años	De 63 a 64 años
A	31.823,-	25.169,-	21.119,-	17.358,-
B	35.137,-	27.790,-	23.318,-	19.166,-
C,D,E,F	39.778,-	31.461,-	26.398,-	21.698,-
G,H,I,J	45.082,-	35.656,-	29.918,-	24.590,-
K,L,M	50.386,-	39.850,-	33.438,-	27.463,-
N,O,P	59.667,-	47.191,-	39.597,-	32.546,-

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

**4.- Otras Condiciones**

- a) En el momento de su jubilación, los trabajadores de la Empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupen en el plazo de 18 meses, si están alojados por la Empresa.
- b) La jubilación será notificada a los interesados con una antelación suficiente

**5.- Trabajador fallecido en situación de jubilado**

a) Al fallecer un jubilado y en el caso de que deje viuda, o viuda con hijos menores de 18 años que no trabajen, o mayores incapacitados, tendrán derecho a los porcentajes de la pensión del causante que se indican a continuación :

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

b) Si el jubilado fallecido dejase sólo huérfanos menores de 18 años o mayores incapacitados que no trabajasen, recibirán la pensión siguiente :

	Porcentaje
- Un hijo menor de 18 años .....	50
- Dos hijos menores de 18 años .....	75
- Tres o más hijos menores de 18 años .....	90

c) En el caso de que la viuda falleciese, la pensión de Empresa que correspondería 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 la pensión que les correspondería si su madre falleciese, conforme a lo establecido en el apartado c).

**6.- Fallecimiento en activo, Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez.**

6.1. - Indemnización del Seguro de Vida en función de los escalones y situación familiar, según el artículo 53.

6.2. - Con independencia de la indemnización del Seguro de Vida, se fijan a continuación unas normas reguladoras de las indemnizaciones o pensiones que se concederán a los familiares de los trabajadores que fallezcan en activo o a los mismos en caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, según que la antigüedad del causante sea menor o mayor de veinte años.

**6.2.1. Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad**

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

de este artículo multiplicado por los años de servicio, incrementado en un 20% de la indemnización por cada hijo a su cargo menor de 18 años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60% de la indemnización.

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

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

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

**6.2.2. Trabajadores con más de veinte años de antigüedad**

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

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

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

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

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

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

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

**7.- Trabajador fallecido**

En el caso de que el trabajador fallecido, en activo o en situación de jubilado, dejare como único derecho-habiente hija o hermana que hubieran convivido con el fallecido a su cargo, fueren mayores de cuarenta y cinco años y solteras o viudas, acreditaran dedicación prolongada al cuidado del fallecido y carecieran de medios propios de vida, dichas hija o hermana, en quienes concurren las circunstancias descritas, tendrán derecho a percibir de la Empresa una pensión de acuerdo con las condiciones siguientes :

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

b) Para fijar la cuantía de la pensión se 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.

Artículo 55. Ayuda Estudios para el personal

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

1.- Condiciones para solicitar la ayuda.

Podrá solicitar ayuda de estudios todo el personal que reúna las siguientes condiciones :

- Óstentar la condición de fijo en plantilla
- Tener a la fecha de presentación de la solicitud una antigüedad mínima de un año.
- No existen límites de edad.
- Cursar alguno de los estudios considerados de interés para la Empresa y que figuran a continuación :

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

2.- Solicitud

Los aspirantes a ayuda de estudios cumplirán los siguientes requisitos :

- 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 sigan los estudios por la modalidad de "libres".
- Acompañar justificantes de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.

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

3.- Cuantía de las Ayudas

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

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

- El 80% en el caso de que hubiera aprobado, entre las convocatorias de Junio y Septiembre, el 50% de las asignaturas matriculadas, como mínimo.
  - El 100% del costo total, en el caso de que aprobase el 75% de las asignaturas matriculadas.
- En ambos supuestos se deducirá el importe de la matrícula ya abonada anteriormente, de acuerdo con el apartado a).

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

4.- Clases Particulares

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

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

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

Artículo 56. Préstamos para adquisición de viviendas

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

## DISPOSICIONES FINALES

\*\*\*\*\*

PRIMERACláusula de Revisión Salarial.-

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo ( I.P.C. ) establecido por el I.N.E., registre al 30 de Junio de 1982 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1981 superior al 6,1 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prevér el comportamiento del I.P.C. en el conjunto de los doce meses de Enero-Diciembre de 1982; teniendo como topé el mismo I.P.C. menos dos puntos.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1982 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.

SEGUNDA

La Comisión Deliberadora hace constar expresamente que el conjunto de normas contenidas en este Convenio sustituyen íntegramente a aquellas por las que se venía regiendo, en todos sus aspectos, la relación laboral del personal a quien afecta y VIDRIERIAS ESPAÑOLAS VICASA, S.A. en el ámbito a que este Convenio se refiere.

TERCERA

Todas las retribuciones, Primas, Pluses, Indemnizaciones, Ayudas, etc., de tipo económico, establecidas en el presente Convenio se entienden brutas. Por tanto, las cantidades que en concepto de cuotas de la Seguridad Social corresponde abonar a los trabajadores, así como los importes por impuestos a cuenta que legalmente deban ser retenidos por la Empresa, serán deducidos.