

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

24310 *RESOLUCION de 7 de agosto de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Vidrierías Españolas Vicasa, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Vidrierías Españolas Vicasa, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 5 de marzo de 1986, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 7 de agosto de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO 1986 DEL DOMICILIO SOCIAL Y DELEGACIONES COMERCIALES DE «VIDRIERAS ESPAÑOLAS VICASA, S. A.»

CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN 1ª - OBJETO

Artículo 1º - Objeto del Convenio

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre VIDRIERIAS ESPAÑOLAS VICASA, SOCIEDAD ANONIMA (V.E. VICASA, S.A.) y al personal incluido en el ámbito del mismo, según el articulado siguiente.

SECCIÓN 2ª - AMBITO DE APLICACION

Artículo 2º - Personal y Territorial

El Convenio afecta a todos los trabajadores fijos de V.E. VICASA, S.A. pertenecientes a Madrid (Domicilio Social) y Delegaciones Comerciales de Barcelona, Gijón (Asturias), Logroño, Málaga, Murcia, Sevilla y Valencia, con exclusión del personal que dentro de la Empresa pertenezca a la categoría denominada "Cuadros".

Artículo 3º - Temporal

El presente Convenio tendrá una duración de un año, comenzando su vigencia a todos los efectos el 1 de Enero de 1.986 y finalizando el 31 de Diciembre de 1.986.

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 mes de Diciembre del año de su caducidad.

SECCIÓN 3ª - GARANTIAS Y VINCULACION

Artículo 5º - Sustitución Global y Garantía Personal

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

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

Artículo 6º - Absorción y Compensación

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

Artículo 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 resultase(n) alterada(s) por disposición legal, la Comisión Deliberadora deberá acordar en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a nueva reconsideración del texto del Convenio.

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

SECCIÓN 4ª - INTERPRETACION Y VIGILANCIA

Artículo 8º - Constitución Comisión Paritaria

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

Artículo 9º - Composición

La comisión establecida en el artículo anterior estará compuesta hasta un máximo de cuatro (4) miembros por cada una de las partes firmantes, entendiéndose que la Representación Social estará compuesta por miembros del Comité de Empresa.

Artículo 109 - Funciones específicas

Las funciones específicas de esta Comisión serán las siguientes:

- Conocer las cuestiones que, referentes a las obligaciones contenidas en el Convenio, le sean sometidas por la Dirección o el Comité de Empresa, 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 se reunirá, previa convocatoria del Director del Centro a petición tanto de la Dirección como del Comité de Empresa, debiendo figurar en dicha convocatoria el Orden del Día.

Artículo 111 - Acuerdos

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

CAPÍTULO II - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, CALIFICACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO Y DEL PERSONALSECCION 1ª - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJOArtículo 112 - Facultad de Organización

De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el Artículo 70 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa la organización del trabajo con sujeción a lo dispuesto en la legislación vigente.

El Comité de Empresa recibirá periódicamente la información prevista en la vigente legislación.

Artículo 113 - Información y Participación

- 1.- Ambas representaciones, conscientes de la necesidad de aumentar el nivel de colaboración en los campos de información y participación, acuerdan promover las reuniones a nivel de Departamentos e incluso de Servicios y Secciones, a fin de resolver problemas en común con el responsable sobre la problemática cotidiana del trabajo.
- 2.- La Dirección de la Empresa reconoce como Representantes válidos de los trabajadores a los que en su día fueron elegidos en las elecciones sindicales, quienes podrán disfrutar de los derechos previstos por las Leyes.
 - 2.1.- Serán competencias específicas del Comité de Empresa las que figuran en el Título II del Estatuto de los Trabajadores.
 - 2.2.- Reuniones.

Las reuniones del Comité de Empresa con la Dirección 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, 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 ambas partes dentro de los dos días 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 y parcialmente por miembros del Comité de Empresa.

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

Artículo 150 - Definiciones1.- 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 calificadas, con abstracción de las personas que los desempeñen 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 160 - 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 periodos transitorios o definitivos según los siguientes casos:

a) A otro puesto de trabajo de igual calificación

Se podrá producir el cambio provisional o definitivo arbitrándose los medios de formación y consolidación que 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 desempeña, pero sin que suponga consolidación de calificación por no ajustarse al sistema de promoción pactado.

La limitación de seis meses antes prevista no será aplicable en los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad 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 Dirección de la Empresa, por necesidades permanentes, o imprevisibles, 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 escalón de calificación.

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

SECCION 2a - CALIFICACION Y CLASIFICACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 17a - Normas de Calificación y Clasificación

Es facultad de la Dirección de la Empresa el estudio de la estructura, exigencias y calificación de los puestos de trabajo, lo que realizará a través de sus correspondientes Servicios de Organización.

La determinación del Escalón de Calificación que a cada puesto corresponda se realizará por aplicación del Método de Valoración de Puestos de Trabajo de vigente aplicación.

De conformidad con la aplicación del Método de Valoración de Puestos de Trabajo quedan ordenados los mismos dentro de una Tabla de dieciséis escalones, que se designan de modo alfabético de la A a la P.

La remuneración del personal afectado por este Convenio se establecerá de acuerdo con los escalones resultantes de la aplicación del Método de Valoración y sus valores son los que figuran en el Anexo I.

La Dirección de la Empresa entregará al Secretario del Comité de Empresa un Método de Valoración y los detalles necesarios para la aplicación del mismo e impartirá la formación necesaria y suficiente para asegurar su correcta aplicación en los procesos de valoración de los puestos de trabajo.

Artículo 18a - Comisión de Valoración

La Comisión de Valoración estará formada por dos miembros del Comité de Empresa.

Tendrá la misión de estudiar los resultados de la valoración propuestos por el Técnico de Organización, ya se trate de revisiones, reclamaciones o puestos de nueva creación, y emitir a la Dirección un informe escrito que contenga sus conclusiones.

El informe de la Comisión de Valoración, que deberá ser emitido antes de transcurridos veinte días desde la presentación del escrito, será considerado por la Dirección antes de comunicar los resultados de la valoración.

Toda la documentación e información que posean y utilicen los dos miembros de la Comisión de Valoración tendrá carácter confidencial y su uso será exclusivo para los intereses de los trabajadores de la Empresa.

Artículo 19a - 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 82/19/1/79 del B.O.E. 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 - INGRESOS, PROMOCION Y FORMACION

SECCION 1a - INGRESOS Y VACANTES

Artículo 20a - Condiciones de ingreso y cobertura de vacantes

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

- a) Personal disponible del Centro.
- b) Personal disponible de otros Centros del ámbito del Convenio.
- c) Convocatoria dentro del ámbito del Convenio.
- d) Personal disponible de otros Centros de la Sociedad en condiciones de reciprocidad.
- e) Convocatoria en otros Centros de la Sociedad en condiciones de reciprocidad.
- f) Contratación exterior.

En los supuestos a), b) y d) se precisará si la designación es provisional o definitiva, comunicándolo al Comité de Empresa y al interesado. En caso de que la ocupación de la vacante tenga carácter provisional, al término de la ocupación del puesto, al que haya ocupado la vacante volverá a su condición de "Disponible" en su Centro de origen.

Los disponibles de plantilla podrán ser destinados a ocupar provisional o definitivamente, un puesto vacante de su misma o inferior calificación en cualquier otro Servicio o Departamento de los Centros del ámbito de este Convenio, siempre que cumplan las exigencias del puesto a cubrir, respetándose las retribuciones que por su calificación personal les correspondan. El Comité de Empresa será informado por la Dirección con carácter permanente del número, identificación y situación de los disponibles de plantilla que haya en cada momento.

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

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

El 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.

Cuando fuera necesario cubrir nuevas vacantes de personal su balterno, 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.

SECCION 2a - PROMOCION Y REVISION

Artículo 210 - Definiciones y Normas

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

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

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

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

Este escrito será transmitido por el Jefe de Servicio y junto con su informe al Servicio de Asuntos Sociales y Comunicación en un plazo máximo de quince días, para ser estudiado por el Servicio de Organización y por la Comisión de Valoración.

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 cuarenta y cinco días salvo circunstancias excepcionales.

Realizada la valoración de los puestos y notificado el resultado a los interesados, deberán éstos manifestar dentro del plazo de diez días su conformidad o disconformidad. Durante el periodo de tramitación no será alterada la situación del titular.

En el momento del estudio de la revisión o reclamación, el reclamante tendrá acceso a la documentación sobre la descripción del puesto e información que con motivo de la misma se derive, teniendo derecho a exponer las razones que motivan su petición.

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

- Secretaria de Dirección General
- Responsable de Administración de Personal
- Empleado de Administración de Personal
- Jefe de Contabilidad
- Técnico de Recursos Humanos
- Responsable de Caja
- Delegado Comercial

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

Artículo 208 - Convocatorias

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

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

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

En ningún caso, el plazo de tiempo entre la Convocatoria y las pruebas de aptitud será inferior a quince 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.

Artículo 209 - Tribunal Calificador

El Tribunal Calificador estará compuesto por cuatro miembros. Dos serán elegidos por el Comité de Empresa y los otros dos por la Dirección de la Empresa.

Artículo 249 - Pruebas

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

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

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

Artículo 252 - 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 reconocida por la Empresa.

Artículo 260 - Consolidación

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

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

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

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

Con el fin de que aquél que haya sustituido al que promociona 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 consolidara éste, el candidato calificado en segundo lugar en las pruebas de selección, pasará a iniciar el período de formación y consolidación en el puesto.

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

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

SECCION 34 - FORMACIONArtículo 279 - 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 imputados en la obligación de asistir con el máximo interés a los cursillos a que sean convocados por la Dirección.

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

ESCALON	PESETAS/HORA
A	465
B, C, D y E	575
F, G, H, I y J	705
K, L y M	815
N, O y P	910

- 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 280 - Premios de Formación

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

CAPITULO IV - CONDICIONES DE TRABAJOSECCION 18 - JORNADA - HORARIOSArtículo 292 - Jornada Anual

La jornada anual para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de 2.099 horas anuales, en las que están incluidas las vacaciones, los festivos oficiales y dos jornadas de descanso (puentes), a determinar sus fechas por acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Artículo 300 - Modalidades de Jornada y HorariosModalidades de Jornada

La jornada anual estará dividida en las siguientes modalidades:

a) Jornada Partida, cuya duración será de 39,142 semanas a razón de 42 horas semanales.

Jornada Continuada, cuya duración, independientemente del comienzo y fin de la misma, será de 13 semanas a razón de 35 horas semana y 7 horas diarias de presencia, de lunes a viernes (incluido el descanso legal).

Artículo 390 - Horas Extraordinarias

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

ESCALON	PESETAS/HORA
A	820
B	875
C	945
D	985
E	1.050
F	1.105
G	1.150
H	1.205
I	1.220
J	1.275
K	1.330
L	1.390
M	1.445
N	1.545
O	1.570
P	1.660

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 pedidos - imprevistos, períodos punta de producción o ventas, ausencias imprevistas, trabajos de mantenimiento o conservación y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Mensualmente la Dirección informará al Comité de Empresa de las horas extraordinarias realizadas por el personal y los - conceptos por los que se han realizado.

Artículo 400 - Complemento Vencimiento Periódico superior al Mes1 - Gratificaciones Reglamentarias:- Gratificación de Junio y de Navidad

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

Los importes de estas dos Gratificaciones para dos mensualidades son los que figuran en el Anexo I.

2 - Participación en Beneficios

- En concepto de Participación en Beneficios se abonará a todo el personal incluido en este Convenio, las cantidades que figuran en el Anexo I. Se abonará con la - nómina del mes de Marzo.

Estas cantidades se incrementarán con el importe del - seis por cien sobre la antigüedad de cada trabajador correspondiente a doce meses.

3 - Complemento Personal Anual

La cantidad total a abonar por este concepto para el con - junto del personal incluido en este Convenio y a igualdad de plantilla será un 8 % superior a la cantidad que se - abonó en el año precedente.

La cuantía mínima garantizada a cada uno de las personas a que afecta este Convenio será de 24.300 M. 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 Diciem - bra, percibiéndose la parte proporcional al tiempo de - alta.
- En caso de baja durante el año, se percibirá la parte - proporcional al tiempo de alta.

VENTAJAS SOCIALES

Artículo 410 - Incapacidad Laboral Transitoria

En el caso de que un trabajador sea dado de baja por el Médi - co de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes, en su caso, confirmada ésta por el Médico de Empresa y mientras estén vi - gentes las normas sobre prestaciones del I.N.S.S. previstas en el Real Decreto nº 53 de 11/2/1980, la Empresa abonará lo - siguiente:

1.- Incapacidad Laboral Transitoria en accidente laboral o enfermedad profesional

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

2.- Incapacidad Laboral Transitoria en Enfermedad Común o Accidente no Laboral

En estas circunstancias la Empresa abonará las cantida - des que se indican seguidamente según el Índice de Absen - tismo indicado en los Anexos III y IV.

En cualquier caso, la suma de las prestaciones de la Se - guridad Social y las cantidades abonadas por la Empresa no podrá ser superior al cien por cien de la Retribución diaria compuesta por Salario Convenio, Antigüedad, P.G.O. mínima parafiscalizada y Plus Personal de cada momento.

El pago de las cantidades previstas en los párrafos ante - riores, 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 420 - Invalidez Provisional

Transcurridos los plazos o circunstancias legales de I.L.T., cuando un trabajador pasa a la situación de Invalidez Provi - sional, la Empresa complementará según los siguientes supues - tos:

- 1.- Accidente Laboral o Enfermedad Profesional. Se continua - rá abonando el mismo importe diario que en situación - de I.L.T.
- 2.- Accidente no Laboral o Enfermedad Común. Se abonará el - valor diario resultante del Índice de Absentismo del se - mestre último en que estuvo en I.L.T.

Artículo 430 - Nupcialidad y Natalidad

1.- Nupcialidad

Se concederá un importe de 24.230 h. que se regirá por las siguientes normas:

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

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

2.- Natalidad

Se concederá un importe de 17.200 h. por cada hijo nacido, que se regirá por las siguientes normas:

- Ostentar la condición de fijo en plantilla.
- Tener un año de antigüedad.

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

Artículo 440 - Becas para hijos de trabajadores

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

19) Disposiciones Generales

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

Una Comisión de Selección 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 y dos miembros del Comité de Empresa.

Esta Comisión estudiará 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 la solicitud.

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

20) Estudios para los que se pueden solicitar becas

Todas las ayudas que se conceden serán en forma de becas para la enseñanza; la cuantía de la beca-base 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	Grupo
<u>Lev General de Educación</u>	
Educación Preescolar:	
Jardín de Infancia	A
Párvulos	
<u>Educación General Básica</u>	B

Nivel Educativo	Grupo
<u>Lev General de Educación</u>	
Formación Profesional	
Primer Grado	C
Bachillerato Unificado	
Polivalente	
<u>C.O.U., F.P. 2º Grado</u>	D
Primer Grado Educación	
Universitaria	E
Formación Profesional	
Tercer Grado	
Segundo Grado Educación	
Universitaria	F
Tercer Grado Educación	
Universitaria	

2.2.- Comparación de otros niveles

Los estudios de Publicidad y Turismo, se incluirán a efectos de Beca de la Empresa, en el mismo nivel educativo que el grupo de estudios D.

A los mismos efectos, los estudios que se impartan, en las Escuelas de Ingeniería Técnica, Graduado Social, Escuelas Normales y las de Ayudante Técnico Sanitario y Asistente Social, y los restantes estudios impartidos en las Escuelas Universitarias, se considerarán equiparados al grupo de estudios E.

Para la concesión de becas de ayuda a los estudios que no figuran en anteriores apartados (Secretariado, Banca, etc.), será preciso que tales estudios sean cursados en un Centro reconocido y serán asimilados al grupo de estudios G.

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 curse sus estudios.

30) Condiciones para solicitar becas

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

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

La Dirección considerará los casos que, no cumpliendo esta condición, sean propuestos excepcionalmente por la Comisión del Centro en razón a 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 trabajadores podrán solicitar becas tanto para sus propios hijos como para los que dependan legalmente de ellos y estén a su cargo.

Cuando los padres estén incluidos en este Convenio la beca será percibida por uno sólo.

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 obtuvo la ayuda y quien cambie de estudio, hasta tanto no alcance 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 el 31 de Diciembre del año en que se solicita la beca.

3.7.- Las becas para ayuda 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 los trabajadores 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 concederá 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 supervisará 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:

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

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

<u>Nivel de Estudios</u>	<u>Importe Beca-Base</u>
A	6.075 M.
B	7.510 M.
C	9.920 M.
D	15.010 M.
E	20.220 M.
F	25.420 M.

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 trabajador 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.

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

<u>Número de hijos</u>	<u>% Incremento</u>
2	15
3	30
4	45
5 o más	60

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

5.3.1.- No se incrementará la Beca-Base 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 al finalizar el ciclo correspondiente, con carácter retroactivo a los cursos y valores anteriores.

- Notable de 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 tope 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 pensados 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 pudiese 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.- 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 459 - Deficientes Psíquicos y Físicos

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

Se 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 59.904 h.

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 79.440 h.

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 98.880 h.

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

Artículo 460 - Seguro de Vida e Invalidez

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

a) En caso de fallecimiento.

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

1.- Personal Asegurado

Se beneficiarán de las garantías establecidas:

1.1.- Todos los trabajadores 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 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 encuentra 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 corresponda a Escalón por el coeficiente familiar.

Los capitales correspondientes a cada escalón son los siguientes:

- Escalones A	625.000 M.
B	703.000 M.
C, D, E, F	781.000 M.
G, H, I, J	821.000 M.
K, L, M	938.000 M.
N, O, P	1.093.000 M.

5.- Coeficiente Familiar

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

- Para asegurados solteros o viudos	100 %
- 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 de motor.

7.- Beneficiarios

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

8.- Disposiciones Varias

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

En caso de Incapacidad Provisional, se abonará el capital garantizado cuando el 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 479 - Jubilación

Se establece un régimen de Jubilación de acuerdo con las normas que a continuación se detallan y que afectará en lo sucesivo únicamente al personal fijo en plantilla el 1 de Enero de 1986.

1.- Edad de Jubilación

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

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

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

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

1.5.- En todos 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 jubilación con una antigüedad inferior a los veinte años se beneficiarán del siguiente complemento:

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

3.- Trabajadores con veinte o más años de antigüedad

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

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

IMPORTE DE PESETAS EN FUNCIÓN DE EDAD

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

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

4.- Otras Condiciones

- a) En el momento de su jubilación, los trabajadores de la Empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupen en el plazo de 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 correspondiera a los huérfanos sería la misma que se establece en el apartado anterior.
- d) Si la viuda contrajese nuevo matrimonio dejaría automáticamente de percibir la pensión de la Empresa, si bien los hijos del causante en quienes concurren las circunstancias de edad antes citadas, percibirán la parte de la pensión que les correspondiera 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 46.

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

6.2.1.- Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad

- a) En caso de fallecimiento en activo, se concederá a la viuda del trabajador una indemnización de una sola vez igual al 2 % sobre su retribución anual parantizada, 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 un máximo del 40 %.

- b) En caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, el trabajador percibirá una indemnización de 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 regirán 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, dejase como único derechohabiente, hija o hermana que hubieran convivido con el fallecido a su cargo, fuesen mayores de cuarenta y cinco años y solteras o viudas, acreditasen 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 consideran 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 48º - Ayuda Estudios para el personal

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

1.- Condiciones para solicitar la ayuda

- a) Ostentar la condición de fijo en plantilla.
- b) Tener a la fecha de presentación de la solicitud una antigüedad mínima de un año.
- c) No existir límites de edad.
- d) Cursar alguno de los estudios considerados de interés para la Empresa y que figuren a continuación:
- Graduado Escolar
 - Bachillerato Unificado Polivalente
 - Curso de Orientación Universitaria
 - Ingeniería Técnica
 - Arquitectura Técnica
 - Ayudante Técnico Sanitario

- Graduado Social
- Asistente Social
- Ciencias Empresariales
- Ciencias Económicas y Comerciales
- Ciencias Políticas
- Ciencias Químicas
- Ciencias Geológicas
- Ciencias Exactas
- Ciencias Físicas
- Derecho
- Ingeniería Industrial
- Ingeniería de Minas
- Ingeniería de Telecomunicación
- Arquitectura
- Medicina
- Informática
- Marketing
- Periodismo
- Organización Industrial
- Estadística
- Sociología y Psicología
- Idiomas (Francés e Inglés)

2.- Requisitos

Los aspirantes a ayuda de estudios cumplirán los siguientes requisitos:

- a) Cursar una solicitud que presentará en el Servicio de Asuntos Sociales antes del 31 de Octubre de cada año, para los que cursen estudios con carácter de "oficiales" o antes del 31 de Mayo para los que sigan los estudios por la modalidad de "libres".
- b) Acompañar justificantes de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.

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

3.- Cuantía de las Ayudas

- a) Aprobada por la Comisión del Centro la solicitud, se abonará al interesado en la nómina de Noviembre ó de Junio, según se trate de alumnos oficiales o libres, respectivamente, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.

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

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

- 1) El 80 % en el caso de que hubiera aprobado, entre las convocatorias de Junio y Septiembre, el 50 % de las asignaturas matriculadas, como mínimo.
- 2) El 100 % del costo total, en el caso de que aprobase el 75 % de las asignaturas matriculadas.

En ambos sucesos 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 11.255 pesetas año, como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3, en función del número de asignaturas aprobadas.

Artículo 490 - Préstamos para adquisición de viviendas

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

Artículo 509 - Disposiciones Finales

PRIMERA

Cláusula de Revisión Salarial: Si el I.P.C. oficial publicado por el I.N.E. arroja, para el período 31-12-85 a 31-12-86 - un incremento superior al 8,5% (ocho y medio por ciento) se revisarán las retribuciones acordadas para 1986 en la cuenta en que dicho I.P.C. oficial exceda del mencionado 8,5%, y en las siguientes condiciones:

- Se tomará como base de cálculo la masa total de negociación generada en 1985 y que ha servido de referencia para las negociaciones del Convenio, acomodada a la plantilla de 31-12-86.

- A esta masa se le aplicará porcentualmente la diferencia que resulte entre el I.P.C. real y el 8,5% referenciado obteniendo así una base de reparto que se distribuirá proporcionalmente al Total Anual Garantizado (ANEXO I) del Convenio Colectivo de 1986 y será abonada a quienes estén de alta en plantilla al 31-12-86.

- La bolsa repartida se incorporará a la negociación de 1987, distribuyéndose según acuerde la masa deliberadora.

SEGUNDA

Todas las retribuciones, primas, plusas, 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, así como los importes de I.R.P.F. a cuenta, correspondan abonar a los trabajadores, y que legalmente deben ser retenidas por la Empresa, serán deducidos.

ANEXO I

VIDRIERIAS ESPAÑOLAS VICASA, S.A. - D. SOCIAL Y DELEGACIONES COMERCIALES

RETRIBUCIONES MINIMAS ANUALES GARANTIZAS SIN ANTIGUEDAD AL 1-1-86

PERSONAL EMPLEADO

ESCALON	SALARIO CONVENIO 12 MESES	GRATIFICACION REGLAMENTARIA 2 MESES	PGO (2660 PUNTO) 14 MESES	Nº PUNTOS P.G.O.	PARTICIPACION BENEFICIOS	TOTAL ANUAL GARANTIZADO 1-1-1986
A	1.003.200	167.200	55.860	1,5	13.700	1.239.960
B	1.070.400	178.400	74.480	2	14.100	1.337.380
C	1.128.000	188.000	74.480	2	14.100	1.404.580
D	1.167.600	194.600	74.480	2	14.100	1.450.780
E	1.208.400	201.400	74.480	2	14.100	1.498.380
F	1.234.800	205.800	83.790	2,25	14.600	1.539.090
G	1.261.200	210.200	93.100	2,5	15.200	1.579.700
H	1.288.800	214.800	93.100	2,5	15.200	1.611.900
I	1.316.400	219.400	93.100	2,5	15.200	1.644.100
J	1.399.200	233.200	93.100	2,5	15.200	1.740.700
K	1.459.200	243.200	111.720	3	16.300	1.830.420
L	1.526.400	254.400	111.720	3	16.300	1.908.820
M	1.618.800	269.800	111.720	3	16.300	2.016.620
N	1.681.200	280.200	130.340	3,5	17.400	2.109.140
O	1.768.800	294.800	130.340	3,5	17.400	2.211.340
P	1.896.000	316.000	130.340	3,5	17.400	2.359.740

ANEXO II

V.E. VICASA, S.A. D. SOCIAL Y DELEGACIONES COMERCIALES PERSONAL EMPLEADO, ANTIGÜEDAD 14 MESES

ESCALAS	A	B-C-D-E-F	G-H-I-J	K-L-M	N-O-P
0,5 a 1	2.500	2.814	3.192	3.612	4.228
1 a 2	4.984	5.600	6.412	7.212	8.386
2 a 3	8.344	9.268	10.612	11.914	14.000
3 a 4	11.592	13.006	14.854	16.660	19.586
4 a 5	16.604	18.578	21.196	23.800	27.920
5 a 6	18.928	21.784	24.178	27.104	31.892
6 a 7	21.224	23.940	27.104	30.464	35.784
7 a 8	23.562	26.390	30.212	33.712	39.704
8 a 9	25.872	28.994	33.082	37.086	43.596
9 a 10	28.196	31.598	36.050	40.418	47.502
10 a 11	30.520	34.692	38.990	43.736	51.360
11 a 12	32.844	36.750	41.972	47.040	55.242
12 a 13	35.126	39.410	44.898	50.330	59.206
13 a 14	37.492	41.958	47.880	53.718	63.140
14 a 15	39.788	44.982	50.820	57.008	67.032
15 a 16	42.098	47.138	53.816	60.340	70.952
16 a 17	44.436	49.382	56.784	63.742	74.844
17 a 18	46.802	52.388	59.780	66.990	80.038
18 a 19	49.056	54.964	62.706	70.308	82.668
19 a 20	51.394	57.568	65.660	73.654	86.604
20 a 21	53.718	60.214	68.628	77.000	90.496
21 a 22	56.042	62.734	71.596	80.290	94.402
22 a 23	58.338	65.366	74.508	83.622	98.336
23 a 24	60.662	67.970	77.546	86.996	102.242
24 a 25	63.014	70.546	80.514	90.272	106.162
25 a 26	65.324	73.122	83.454	93.590	109.648
26 a 27	67.620	75.740	86.546	96.922	113.960
27 a 28	69.944	78.344	89.418	100.240	117.836
28 a 29	72.254	80.934	92.330	103.558	121.758
29 a 30	74.592	83.594	95.326	106.792	125.720
30 a 31	76.916	85.302	98.218	110.250	129.584
31 a 32	79.222	88.802	101.262	113.540	133.504
32 a 33	81.554	89.600	104.216	116.872	137.396
33 a 34	83.902	91.968	107.170	120.204	141.230
34 a 35	86.212	94.166	110.124	123.536	145.222
35 a 36	88.522	96.364	113.064	126.840	149.086
36 a 37	90.846	100.576	116.018	130.130	152.950
37 a 38	93.142	102.774	118.958	133.434	156.814
38 a 39	95.466	104.972	121.898	136.738	160.678
39 a 40	97.776	107.170	124.838	140.058	164.556

ANEXO III

INDICE DE ABSENTISMO SEMESTRAL	ESCALONES	1 A 3 DIAS	4º AL 20º DIA PTAS/DIA	21º DIA EN ADELANTE PTAS/DIA
DE 0 % A 2,50 %	A	100 % de la retribución total diaria por los conceptos de Salario Convenio, Antigüedad, P.C.O. mínimas garantida y Plus Personal.	780	240
	B		853	260
	C		895	270
	D		925	280
	E		955	290
	F		990	300
	G		1.010	310
	H		1.040	320
	I		1.060	335
	J		1.125	355
	K		1.185	375
L	1.240	395		
M	1.310	415		
N	1.375	435		
O	1.435	470		
P	1.540	510		

ANEXO IV

INDICE DE ABSENTISMO SEMESTRAL	ESCALONES	1 A 3 DIAS	4º AL 20º DIA PTAS/DIA	21º DIA EN ADELANTE PTAS/DIA
DEL 2,51 % AL 3,00 %	A	1.700	700	215
	B	1.840	770	235
	C	1.930	805	245
	D	2.000	835	255
	E	2.060	860	265
	F	2.115	890	270
	G	2.175	910	280
	H	2.220	935	290
	I	2.265	955	300
	J	2.400	1.010	320
	K	2.525	1.065	335
L	2.625	1.115	355	
M	2.770	1.180	375	
N	2.900	1.235	395	
O	3.045	1.295	420	
P	3.245	1.385	460	
MÁS DEL 3,00 %		0	0	0

24311 RESOLUCION de 1 de agosto de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.272 el cinturón de seguridad marca «Vispro», modelo Hidro, de clase A (cinturón de sujeción), tipo 2, importado de Francia y presentado por la Empresa «Llorca Protección Laboral, Sociedad Anónima» de Sant Feliu de Codines (Barcelona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho cinturón de seguridad, de clase A (cinturón de sujeción) con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar el cinturón de seguridad, marca «Vispro», modelo Hidro, de clase A (cinturón de sujeción), tipo 2, presentado por la Empresa «Llorca Protección Laboral, Sociedad Anónima», con domicilio en Sant Feliu de Codines (Barcelona), calle Tomás Vila, número 21, que lo importa de Francia, donde es fabricado por la Firma «Protecta Internacional, Sociedad Anónima», Il·loc S-21 de Carros 06510, Carros-Nice, como cinturón de seguridad de clase A (cinturón de sujeción), tipo 2 y utilizable también en dicha clase como tipo 1.

Segundo.-Cada cinturón de seguridad de dichos modelos, clase y tipo llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia con la siguiente inscripción: «M. T.-Homol. 2.272.-1-8-86.-Cinturón de seguridad de clase A (cinturón de sujeción).-Tipo 2.-Utilizable también como de tipo 1.-Año de fabricación:»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo cuarto de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria MT-13 de «Cinturones de seguridad. Definición y clasificación. Cinturón de sujeción», aprobada por resolución de 8 de junio de 1977 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de septiembre).

Madrid, 1 de agosto de 1986.-El Director general.-P. A. (Artículo 17 del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco Fernández de Lena.