

15907 RESOLUCION de 3 de junio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Cristalería Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Cristalería Española, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 5 de mayo de 1988, 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, 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 de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 3 de junio de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE «CRISTALERIA ESPAÑOLA, S. A.»

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

SECCION I. OBJETO

Artículo 19. Objeto del Convenio

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la Empresa CRISTALERIA ESPAÑOLA, S.A. y el personal incluido en el mismo, de acuerdo con lo dispuesto en la Sección siguiente.

SECCION II - AMBITOS DE APLICACION

Artículo 20. Ambito Personal

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicios en CRISTALERIA ESPAÑOLA, S.A., con exclusión de los que, dentro de la clasificación de la Empresa, pertenecen a la categoría denominada "Cuadros", salvo que éstos expresamente soliciten su inclusión.

Artículo 30. Ambito Territorial

Las normas de este Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los Centros de Trabajo que CRISTALERIA ESPAÑOLA, S.A. tiene instalados en España.

Artículo 40. Ambito Temporal

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el 19 de Enero de 1988 y finalizando el 31 de Diciembre de 1990.

No obstante, en el presente Convenio se pacta la duración de la jornada de trabajo, artículo 31, hasta el 31 de Diciembre de 1992.

Artículo 50. Prórroga

Finalizado el plazo de vigencia de este Convenio, se entenderá prorrogado por periodos de un año si no es denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de treinta días antes de su vencimiento, o, en su caso, de la finalización de cualquiera de las prórrogas. La denuncia se formalizará por escrito dirigida a la otra parte.

SECCION III - COMPENSACION, ABSORCION Y VINCULACION A LA TOTALIDAD

Artículo 60. Garantía Personal

En caso de existir algún o algunos trabajadores que tuvieran reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto y cómputo anual, resultasen superiores a las que para el personal del mismo Escalón se establezcan en este Convenio, se respetarán dichas condiciones, con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes personalmente les afecten.

Artículo 70. Absorción y Compensación

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

Artículo 80. 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.

SECCION IV - COMISION MIXTA DE INTERPRETACION DEL CONVENIO Y SOLUCION DE CONFLICTOS

Artículo 90. Constitución y Facultades

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del Convenio y Solución de Conflictos entre las partes negociadoras, que tendrá las siguientes facultades:

- Entender en las cuestiones que puedan surgir en cuanto a interpretación o aplicación de las normas del presente Convenio.
- Entender en aquellas controversias o conflictos laborales que afecten o puedan afectar a un colectivo de trabajadores. En este supuesto se utilizará, como paso previo, la interpretación y dictamen de esta Comisión Mixta, la mediación, si procede, y el arbitraje, cuando así lo acuerden ambas Representaciones.

Artículo 100. Composición

La Comisión Mixta establecida en el artículo anterior estará compuesta, como máximo, por 8 miembros por cada una de las partes firmantes del Convenio.

Los miembros de la Representación de los Trabajadores serán nombrados por los Sindicatos firmantes del presente Convenio, a ser posible entre aquellos que hayan participado en las negociaciones. Entre los miembros se elegirá un Secretario, que deberá pertenecer a uno de los Centros de las provincias de Madrid o Guadalajara.

Artículo 110. Reuniones

Esta Comisión Mixta se reunirá en Madrid, con carácter ordinario, durante la segunda decena de los meses de Abril, Julio y Octubre, y con carácter extraordinario, cuando así lo acuerden ambas Representaciones.

El Orden del Día de las reuniones ordinarias será fijado de común acuerdo con una antelación de 7 días a la fecha de la reunión, entre la Dirección y el Secretario.

La parte que proponga cualquiera de los puntos a tratar en el Orden del Día deberá aportar la documentación y antecedentes necesarios.

Artículo 118.- Actas

Cada una de las partes tendrá un solo voto. De las reuniones se levantará Acta haciendo constar los acuerdos, que tendrán carácter vinculante para ambas partes, o los desacuerdos, debiendo indicar las causas de las discrepancias y las posiciones de las partes.

CAPITULO II - ORGANIZACION DEL TRABAJO. CALIFICACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO Y DEL PERSONAL

SECCION I - ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 119.- Facultad de Organización

La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 120.- Definiciones

- 1) Puesto de Trabajo.- Es el conjunto de funciones y actividades que se desempeñan en un cometido determinado, dentro de los procesos productivos de la Empresa, que son definidos por la Dirección.
- 2) Análisis de Puestos de Trabajo.- Los puestos de trabajo están calificados en 16 Escalones, con abstracción de las personas que los desempeñan.
- 3) Trabajo correcto individual.- La actividad productiva que se exigirá a cada trabajador en su puesto de trabajo es la que se corresponde con el concepto Actividad Normal, en cualquiera de los índices correspondientes a los sistemas de medida aceptados por la O.I.T. (Oficina Internacional de Trabajo).

Artículo 159.- Cambio de Departamento y de Centro de Trabajo

1) Cambio de Puesto de Trabajo

Los cambios de puesto de trabajo de corta duración, para atender necesidades del Servicio, serán realizados por los mandos de los Departamentos.

Los Representantes de los Trabajadores, sin perjuicio de las reclamaciones individuales del personal afectado, elevarán a la Dirección aquellos casos en los que, a su juicio, exista arbitrariedad, para estudiar conjuntamente los problemas que hayan podido producirse y buscar soluciones que eviten su repetición.

Los Representantes de los Trabajadores participarán, cuando sea necesario establecer programas de reconversión, formación y afectación a otros puestos, y cuando se prevean cambios de larga duración o permanentes.

2) Cambio de Departamento

Cuando por necesidades de la organización del trabajo sea preciso que alguno o algunos trabajadores dejen de

prestar servicio, con carácter eventual o definitivo en el Departamento o Sector en que habitualmente lo vienen desempeñando, el criterio que determinará la persona o personas que deban ser afectadas por el cambio será la antigüedad en el Departamento o, en su caso, en la Sociedad, con opción de elección por el trabajador más antiguo del Departamento dentro de su grupo profesional.

Excepcionalmente, la Dirección y los Representantes de los Trabajadores podrán pactar aquellas normas complementarias o singulares en aquellos casos que, por su especial naturaleza así lo requieran.

Tales cambios seguirán las siguientes normas:

Los Representantes de los Trabajadores serán notificados previamente del alcance de la medida, las razones que la impulsan y el personal afectado.

a) Caso de cese definitivo de la actividad (amortización de puesto).- El personal afectado será acoplado a otros puestos acordes con su capacidad profesional, adaptándose al régimen horario del nuevo puesto, siempre que ello no suponga promoción. Cuando en esta situación se encuentren varios trabajadores, se procederá a la selección del candidato más adecuado mediante la aplicación de las pruebas solicitadas por el perfil del puesto (ficha de formación y exigencias factoriales), de acuerdo con lo previsto en los Artículos 24 y siguientes (Tribunales). De no ser superadas las pruebas por ninguno de los candidatos, la Dirección estudiará con los Representantes de los Trabajadores el establecimiento de un programa de preparación y formación para el puesto de trabajo requerido, de alguno de los candidatos.

b) Caso de cese temporal de actividad.- El personal afectado será acoplado, por un período máximo de tres meses, a otros puestos que puedan requerir su actividad, adaptándose al régimen horario del nuevo puesto. Desaparecidas las causas que motivaron este acoplamiento, el trabajador volverá a ocupar su anterior puesto de trabajo. Durante esta situación, el personal afectado mantendrá la retribución que, por el concepto de turnicidad (Artículo 40-2), viniera percibiendo, si fuera superior.

3) Cambios de Centro de Trabajo

Cuando se produzcan las circunstancias descritas en el primer párrafo del punto 2, y éstas sean con carácter definitivo, el trabajador que voluntariamente desee trasladarse podrá ocupar la vacante o puesto de nueva creación en otro Centro, siempre que no suponga promoción y que en el Centro de destino no exista personal en las mismas circunstancias que pueda cubrirlo.

En los demás casos, el cambio de Centro de Trabajo se regirá por las normas que para Convocatorias de Promoción se fijan en el presente Convenio.

SECCION II - CALIFICACION Y CLASIFICACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 160.- Normas Generales

La calificación de los puestos de trabajo y determinación del Escalón de Clasificación que a cada uno corresponde, se realizará por aplicación del actual Método de Valoración, que figuró como Anexo al Convenio de 1978.

Determinada por la Dirección y definida, a través de sus correspondientes Servicios de Organización, la estructura

orgánica de la Empresa, la distribución funcional de los puestos de trabajo y las exigencias requeridas en el desempeño de los mismos, corresponde a dichos Servicios realizar el estudio previo para determinar el perfil de valoración de los puestos, y a las Comisiones de Valoración, cuya composición y funcionamiento se define más adelante, ratificar dicho perfil y determinar el Escalón que le corresponde.

La Dirección, a petición del titular, entregará copia de la descripción del puesto.

El estudio de la Valoración de un puesto de trabajo se podrá efectuar en las siguientes circunstancias :

Definición y Creación de Nuevos Puestos.— En caso de tratarse de un puesto de nueva creación, una vez definidos por la Dirección el contenido funcional, objetivos y exigencias del mismo, se procederá a realizar una calificación provisional, de acuerdo con lo establecido en los apartados anteriores.

Cuando la Dirección estime que el puesto puede definirse con carácter estable, se procederá a la calificación definitiva por las Comisiones de Valoración.

Revisiones de Valoración.— Cuando un trabajador considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones sustanciales que, a su juicio, motiven una revisión, solicitará ésta por escrito a su Jefe de Servicio, con copia al Comité de Trabajadores, detallando los aspectos en los que la modificación del trabajo considera que ha tenido incidencia.

Este escrito será tramitado por el Jefe de Servicio, junto con su informe, al Servicio de Organización de Asuntos Sociales, que lo pasará al estudio y decisión de las Comisiones de Valoración.

Si del estudio resultara una modificación de la calificación del puesto superior a la inicial, la nueva calificación, ratificada por la Comisión Central de Valoración, tendrá efectos, tanto económicos como de antigüedad, desde la fecha en que se solicitó la revisión.

El plazo para efectuar cualquier revisión no será superior a 45 días para la Comisión de Valoración del Centro, y de 90 días para la Comisión Central de Valoración, aunque lógicamente estos plazos estarán condicionados por las programaciones de trabajo que las propias Comisiones fijen.

Artículo 17º.- Comisiones de Valoración

1) Comisión de Valoración de Centro

Tendrán como función el estudio para la calificación de los puestos y determinación del Escalón que les corresponde, cuando se trate de nuevos puestos, revisiones y reclamaciones.

Estarán constituidas en cada Centro por :

- a) Dos representantes de la Dirección, procurando que uno de ellos sea el Jefe del Departamento o Sector afectado.
- b) Dos representantes de los Trabajadores.
- c) El Responsable de Organización o Técnico encargado de la aplicación del Método de Valoración, que actuará con voz, pero sin voto.

Los puestos de trabajo estudiados en la Comisión se analizarán en conjunto y comparativamente con el resto de puestos de la organización que corresponda y no independientemente.

Para asegurar la uniformidad de criterios en la aplicación del Método de Valoración entre los diferentes Centros de la Sociedad, los acuerdos de esta Comisión no tendrán carácter definitivo hasta su ratificación por la Comisión Central de Valoración, quien también estudiará y calificará los desacuerdos.

2) Comisión Central de Valoración

Sus competencias serán las siguientes :

- a) Ratificar y homogeneizar los resultados obtenidos por las Comisiones de los Centros unificando criterios.
- b) Mantener al día un Cuadro comparativo de las valoraciones de todos los puestos de trabajo de los distintos Centros de la Sociedad incluidos en este Convenio.
- c) Proponer la unificación de la denominación de los puestos de trabajo existentes en los distintos Centros.
- d) Estudiar y proponer a la Dirección las modificaciones que consideren necesarias al Método de Valoración, o al contenido de esta Sección II (Artículos 16 al 18).

Estará constituida por :

Cuatro Representantes de la Dirección de la Sociedad.

Cuatro Representantes de los Trabajadores (uno por cada una de las ramas :Manual Vidrio, Manual Fibras, Técnica y Administrativa-Comercial).

La Comisión Central de Valoración se reunirá dentro de los diez últimos días de cada trimestre natural.

Los resultados y decisiones de esta Comisión que se adopten por mayoría serán notificados a la Dirección de los Centros para su aplicación y efectos oportunos.

Notificado el resultado a los interesados, se entenderá que éstos aceptan tal valoración si, transcurrido un plazo de 15 días, no se manifiesta opinión razonada y por escrito en contrario.

Las reclamaciones recibidas en este sentido serán estudiadas por la Comisión Central de Valoración, que determinará el resultado definitivo.

Sobre estos resultados definitivos, los interesados podrán recurrir ante la Autoridad Laboral.

En el supuesto de que no se obtenga una decisión por mayoría, en tanto persista esta situación, se aplicará a los interesados o reclamantes el valor del Escalón mínimo de los puestos en desacuerdo. En esta situación, los interesados podrán recurrir igualmente ante la Autoridad Laboral.

Aceptada la valoración, su validez será como mínimo de un año, salvo que por cambios fundamentales en las funciones o por modificaciones en la organización, se justifique objetivamente una revisión.

3) Consideraciones finales para las Comisiones de Valoración

De las reuniones de las Comisiones de Valoración se levantarán las oportunas Actas.

Toda documentación e información que por razón del cargo utilicen los miembros de estas Comisiones, tendrá el carácter de Confidencial y su difusión a personas ajenas a las Comisiones, tanto de la Empresa como del exterior, podrá ser objeto de sanción, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales.

Artículo 189.-

De conformidad con los resultados obtenidos por aplicación del Método de Valoración de Puestos, quedan clasificados los puestos de trabajo de la Empresa dentro de una serie de dieciséis Escalones de Valoración, que se designarán alfabéticamente de la A a la P, respectivamente.

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 las Tablas anexas.

Artículo 190.-

En tanto se mantenga el sistema de grupos de cotización a la Seguridad Social, a cada categoría profesional se le asigna un número de acuerdo con la siguiente equiparación:

Grupo de Cotización	Categoría Profesional
1	Ingenieros y Licenciados
2	Ing. Técnicos. Peritos y Ayudantes Titulados
3	Jefes Administrativos y de Taller
4	Ayudantes no Titulados
5	Oficiales Administrativos
6	Subalternos
7	Auxiliares Administrativos
8	Oficiales de 1ª y 2ª
9	Oficiales de 3ª y Especialistas
10	Peones

Aquellos trabajadores que en la actualidad estén cotizando por tarifa superior a la que, de acuerdo con la equiparación anterior, les corresponda, continuarán cotizando por ella a título personal.

Los trabajadores a quienes por razón de su titulación les corresponda una tarifa superior a la de la Tabla de equiparación, cotizarán por aquella, siempre que tal titulación sea reconocida por la Empresa.

En cualquier caso, se cotizará por la tarifa máxima que admita la Seguridad Social correspondiente a la categoría profesional reglamentaria del trabajador de que se trate.

CAPITULO III -

SECCION I - INGRESOS

Artículo 200.

Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir de forma definitiva puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, la Dirección del Centro informará a los Representantes del Personal del número de puestos a cubrir y sus características, para que éstos puedan exponer sus sugerencias, rigiéndose la contratación del personal, en todo momento, por las normas legales en vigor.

Antes de proceder a la contratación exterior, serán agotadas las posibilidades de cubrir las vacantes o plazas de nueva creación con personal del Centro o, en su defecto, de otros Centros de la Sociedad, que voluntariamente acepten el traslado.

SECCION II - PROMOCION

Artículo 210.-

Se define como promoción el cambio de un Escalón inferior a otro superior. Se podrá producir de alguna de las siguientes formas:

- Por existir variación de las funciones propias del puesto de trabajo en forma tal que modifiquen la calificación previamente 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 un nuevo titular.

Artículo 220.-

En el supuesto a) del Artículo anterior, la promoción se regirá por las normas señaladas en este Convenio, en cuanto a revisión y valoración de puestos de trabajo.

En el supuesto b) la provisión de vacantes se realizará mediante las correspondientes convocatorias y pruebas de aptitud, excepto para aquellos puestos que por sus exigencias de formación, responsabilidad o mando sean fijados por la Dirección como de "libre designación".

Anualmente se presentará por la Dirección del Centro la relación de estos puestos a los Representantes del Personal.

Para cubrir las vacantes que puedan producirse en estos puestos de "libre designación", se publicará la oportuna convocatoria, según lo establecido en el Artículo siguiente, y la Dirección elegirá libremente el candidato de entre los que hayan superado las pruebas mínimas fijadas en la convocatoria.

Artículo 230.-

Cuando la Dirección estime necesario cubrir una vacante o puesto de nueva creación, el procedimiento a seguir será:

- Existiendo excedentes estructurales de igual o superior Escalón, se agotarán las posibilidades de cubrir el puesto con este personal, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 15.
- De no cubrirse el puesto por lo establecido en el punto 1), se establecerán las condiciones a las que se ajustará la convocatoria, de acuerdo con los Representantes de los Trabajadores.

La convocatoria deberá incluir:

- Denominación del puesto de trabajo y su perfil de acuerdo con la valoración.
- Escalón del puesto de trabajo.
- Departamento o Servicio.
- Formación básica mínima exigible para el acceso.
- Programa de materias, de acuerdo con las características de la ficha de formación del puesto, desglosado en:
 - . Formación básica: Teoría.
 - . Formación específica: Teoría-Práctica.

- f) Aptitudes físico-psíquicas requeridas para el puesto.
- g) Plazos, lugar, fecha, hora y composición del Tribunal.
- h) Condiciones de traslado, cuando pueda ser cubierta por personal de otro Centro de los incluidos en este Convenio.

Los aspirantes deberán tener una antigüedad mínima de un año en su Escalón de origen y no estar en período de consolidación de otro puesto.

En ningún caso el plazo de tiempo que ha de mediar entre la convocatoria y la realización de las pruebas deberá ser inferior a 20 días naturales. Para facilitar la formación de las personas que deseen acceder a las mismas, se entregará a todos los candidatos los Manuales Didácticos correspondientes, cuando existan.

El orden de publicación de las convocatorias será :

- a) En primer lugar se publicará la convocatoria en el Centro donde exista la vacante.
- b) En el caso de no ser cubierta la vacante por el personal del Centro, la convocatoria se extenderá a los restantes Centros de la Sociedad incluidos en este Convenio. Si tampoco así se cubriera la vacante, la Dirección del Centro determinará si procede cubrir la misma con personal ajeno a la Sociedad.

Si la Dirección del Centro, al publicar la primera convocatoria, estimara que la vacante a cubrir pudiera quedar desierta en su Centro, podrá publicarla simultáneamente en los restantes Centros, sin perjuicio de las prioridades establecidas para el personal del propio Centro.

Artículo 24º.- Tribunales Calificadores

El Tribunal Calificador estará compuesto por cuatro miembros. Dos serán elegidos por los Representantes del Personal del Centro de entre ellos; uno al menos, de ser posible, tendrá un escalón igual o superior al del puesto a cubrir. Los otros dos serán nombrados por la Dirección del Centro.

El Tribunal estará asesorado por un Técnico de Formación, que actuará de Secretario del Tribunal, con voz pero sin voto.

Artículo 25º.- Determinación de las Pruebas

El Tribunal determinará las pruebas de acuerdo con las condiciones establecidas en la convocatoria y definirá la puntuación mínima exigida para cada prueba. Esta determinación la realizará el Tribunal el mismo día del examen y con la antelación necesaria.

Las pruebas, de acuerdo con lo establecido en la convocatoria, podrán consistir en :

- . Exámenes psicotécnicos
- . Examen teórico formación básica
- . Examen teórico formación específica
- . Exámenes prácticos
- . Pruebas médicas de aptitud para el puesto

Las pruebas teóricas se realizarán por escrito y las prácticas en el lugar y forma que el Tribunal establezca.

Artículo 26º.- Calificación de las Pruebas

La calificación de las pruebas será realizada en conjunto por el Tribunal Calificador, que levantará Acta en la que figuren los resultados obtenidos por cada candidato, o si la vacante debe ser declarada desierta.

Para establecer el orden de preferencia de los candidatos que hayan superado las pruebas de aptitud, se sumará a la Calificación global obtenida por cada uno de ellos (base de 0 a 10), los puntos que resulten de aplicar :

- . Por cada año de antigüedad en la Empresa : 0,15 puntos.
- . Los puntos que el Tribunal haya asignado, antes de la celebración de las pruebas, atendiendo :
 - a) Las posibles realizaciones de los candidatos en cuanto a ideas o puesta en práctica de mejoras de seguridad, organización del trabajo, mejoras de productividad, etc., que consten en su expediente personal.
 - b) Los cursos de perfeccionamiento profesional a que hayan asistido estos candidatos, siempre que tales cursos tengan relación con el puesto a cubrir.

Se procurará agilizar la incorporación de los seleccionados, en la convocatoria de promoción, a los puestos obtenidos.

Aquellos candidatos que hayan realizado con aprovechamiento (acreditado con el correspondiente Diploma o Título Oficial) los cursos de formación básica para los puestos de trabajo, no realizarán la prueba de formación básica, siendo la calificación, igual a la del resto de los aspirantes, apto.

Artículo 27º.- Formación, Adaptación y Consolidación

Para consolidar el Escalón de encuadramiento correspondiente al nuevo puesto de trabajo, el candidato elegido habrá de superar un período de formación y adaptación.

Estos períodos de adaptación y formación no tendrán la consideración de trabajos de superior calificación, aún cuando al titular se le abonará la retribución correspondiente al Escalón del puesto que trata de consolidar.

El personal de nuevo ingreso se regirá por las condiciones establecidas en su Contrato de Trabajo.

Los períodos de formación y adaptación al puesto deberán ser superados por el candidato a criterio del Jefe de Servicio.

En el caso de que el Jefe de Servicio estimara que el candidato no se adapta al puesto, reunirá al Tribunal Calificador para exponer las razones que justifican su evaluación, lo que se recogerá en un Acta con los acuerdos que se adopten por dicho Tribunal.

Estos períodos mínimos se deducen en cada caso y para cada puesto, del análisis de las Fichas de Conocimientos del puesto a consolidar y del puesto de origen. La diferencia entre los aspectos comunes de los dos puestos, contenida en el apartado Aprendizaje de ambos, es lo que se considera como período de formación. Cuando no existan aspectos comunes, se considerará como período mínimo de formación el tiempo señalado en el apartado Aprendizaje de la Ficha de Conocimientos del puesto a ocupar.

El período de adaptación se corresponde con el recogido en el apartado Experiencia.

El período de consolidación mínimo a tener en cuenta en cada caso, es el que se deduce de la suma de los dos anteriores.

En el caso de que no se supere por el interesado el período correspondiente a formación y adaptación o al término del mismo no se hubiese adaptado al nuevo puesto, el trabajador podrá elegir entre ser destinado a su puesto de origen o a otro de calificación equivalente, que la Dirección pueda proponerle.

A los sustitutos del personal que se encuentren en período de formación, adaptación/consolidación, se les indicará que la sustitución tendrá carácter interino.

En el caso de que el trabajador destinado a un nuevo puesto no consolidara éste, el candidato calificado en segundo lugar en las pruebas de selección pasará a iniciar los períodos de formación y adaptación en el puesto, y así los siguientes que hubieran superado las pruebas de selección, si los anteriores no hubiesen consolidado.

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

Artículo 288.- Trabajos de Calificación Superior

En los casos de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de seis meses, el personal incluido en el ámbito de este Convenio podrá ser destinado a un puesto de calificación superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe. Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, el trabajador volverá a su puesto de origen con la retribución asignada al mismo y sin derecho a consolidar el Escalón del puesto que ocupó transitoriamente, haciéndolo constar en su expediente personal.

Ambas partes acuerdan que el hecho de desempeñar un puesto de categoría superior durante un determinado tiempo, no debe constituir un sistema de promoción por no ajustarse a lo previsto en este Convenio sobre este punto.

En consecuencia, y salvo lo dispuesto en el último párrafo de este Artículo, cuando el tiempo de desempeño de un puesto de categoría superior exceda de tres meses, y antes de que llegue a los seis meses, la plaza de categoría superior deberá ser convocada.

En ningún caso el exceso sobre el plazo previsto dará lugar a la consolidación de la categoría superior.

En los casos de sustitución por Servicio Militar, Incapacidad Laboral Transitoria, Permisos, Excedencias Forzosas y Vacaciones, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación del Escalón del puesto ocupado, pero sí a la percepción de las retribuciones correspondientes al mismo.

Artículo 292.- Trabajos de Calificación Inferior

Si por necesidades perentorias o imprevisibles se designase a un trabajador a realizar misiones de calificación inferior a la que personalmente tenga reconocida, siempre que no perjudique a su formación profesional, éste conservará la retribución y demás derechos derivados de su calificación personal, informándose de ello a los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 302.- Personal Subalterno

Cuando fuera necesario cubrir vacantes de personal subalterno, se observarán las siguientes reglas:

19. La vacante será preferentemente cubierta por personal que, por razones de edad o condiciones físicas, decaerá a un puesto de menor esfuerzo por prescripción médica. En este caso, se conservará a título personal la retribución y categoría o Escalón de encuadramiento reconocidos en el momento del cambio de puesto.

20. Si no existiera personal con capacidad física disminuida para cubrir la plaza vacante, podrá ser solicitada por cualquier trabajador del Centro en que se haya producido, pero, en tal caso, el trabajador que fuera designado para ocupar el puesto de subalterno mantendrá su retribu-

ción, y pasará a ser encuadrado en el Escalón que por el nuevo puesto le correspondiera.

Las mujeres de la limpieza continuarán rigiéndose por las normas específicas que se les vengán aplicando.

CAPITULO IV - CONDICIONES DE TRABAJO

SECCION I - JORNADA - HORARIOS

Artículo 319.- Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo durante el año 1988, para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de 1.784 horas anuales de trabajo efectivo. Las horas de trabajo efectivo se entienden de presencia y actividad en el puesto de trabajo, provistos de las prendas de seguridad, sin que las líneas de producción sean paradas para efectuar los cambios de turno. No serán computados como de trabajo efectivo los períodos de vacaciones.

La jornada de trabajo para el año 1989 será de 1.776 horas, para el año 1990 de 1.768 horas, para el año 1991 de 1.760 horas y para el año 1992 de 1.752 horas.

Para el personal que trabaja a turno total o especial, se establecerá cada año el calendario, tomando como base los calendarios tipo que se adjuntan como Anexos III, IV, V y VI, teniendo en cuenta las peculiaridades del Centro y la marcha prevista de las instalaciones.

Artículo 329.- Modalidades de Horarios

Respetando el cómputo de número total de horas de trabajo efectivo anual, la Dirección de cada Centro, con los Representantes del Personal, establecerán los horarios en los que se recoja la distribución del número total de horas anuales, teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

Los calendarios de las diversas modalidades de trabajo se confeccionarán añadiendo a las horas anuales de trabajo efectivo las correspondientes a 23 días de vacaciones, cuya equivalencia, a los solos efectos de homogeneización de cálculo, se fija en 184 horas.

La distribución irregular de la jornada diaria, al confeccionar los calendarios, no dará lugar a compensación horaria alguna si al disfrutar los 23 días de vacaciones el total de horas de éstas fuera distinto de 184.

Al establecer dichos calendarios, salvo para el personal de turno total o especial, se fijarán los horarios de trabajo de forma tal que los días 24 y 31 de Diciembre no se trabajen, sin que esto suponga disminución de la jornada anual pactada como de trabajo efectivo.

1) Personal que no trabaja a turnos

- a) La duración mínima de cada jornada de trabajo diaria, de lunes a viernes, será de siete horas, y la máxima de ocho y media horas, salvo en los Centros que tengan horario flexible, que no podrá sobrepasar el límite legal diario.
- b) Si la jornada diaria fuera continuada, se fijará un período de descanso de 15 minutos, que se disfrutará de forma escalonada en las dos y media horas centrales, generalmente en el puesto de trabajo. Este descanso ten

drá la consideración de trabajo efectivo y no dará lugar a compensación económica alguna. La jornada continuada no podrá comenzar después de las 9H00, ni terminar antes de las 14H30.

- c) Aceptado el principio de fijación de jornada continuada, y durante los periodos en que se realice la misma, la Dirección de cada Centro determinará aquellos servicios en los que, excepcionalmente, no pueda realizarse tal jornada, informando al Comité de Empresa de los motivos de estas excepciones.
- d) Para completar la jornada pactada, en la distribución horaria, se podrá trabajar algún sábado.

2) Personal que trabaja a turnos (modalidades del Art. 40-2):

- a) Continuará prestando servicio en turnos de ocho horas diarias de duración, con arreglo a la distribución que resulte del calendario de turnos que se acuerde.
- b) Se fija un descanso de quince minutos, que computará como tiempo de trabajo efectivo y cuyo disfrute se regulará de forma escalonada en las dos y media horas centrales. En aquellos puestos en los que existan relevos que den descansos periódicos a los titulares, los quince minutos se considerarán incluidos en estos descansos periódicos.
- c) El personal que no disfrute del descanso de quince minutos establecido en el punto b), percibirá una compensación de 200 Ptas. por día de trabajo.

La Dirección informará a los Representantes de los Trabajadores de los puestos cuyos titulares están afectados por esta excepción. Se procurará reducir estos puestos para que el número de personas que disfruten el descanso sea el mayor posible.

En estos casos, el personal garantizará la marcha normal e ininterrumpida de la producción.

- d) El personal que trabaje a turno total o especial estará obligado a trabajar los días que le corresponda por su calendario de turnos.

Cuando un trabajador a jornada normal pase temporalmente a sustituir a otro trabajador a turno, o viceversa, se regularizará la diferencia de horas de trabajo que pueda producirse.

SECCION II - VACACIONES

Artículo 330.- Duración

El período de vacaciones anuales para todo el personal será de 23 días laborables.

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

Siempre que lo permitan las necesidades del Servicio, el trabajador podrá fraccionar sus vacaciones tantas veces como lo desee.

En aquellos Departamentos o Sectores de Centro que cesen en su actividad durante los periodos normales de disfrute de vacaciones, el personal de los mismos estará obligado a disfrutar sus vacaciones, pudiendo reservarse un máximo de tres días para ser tomadas a conveniencia de los interesados, dentro de la normativa general.

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 de mes como mes completo.

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

En caso de cesar antes de disfrutar el período de vacaciones, se abonará la parte proporcional de las no disfrutadas, calculada por dozeavas partes y computándose la fracción de mes por mes completo. De igual modo, si el cese se produjera después de haber disfrutado las vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados no devengados.

La Dirección de cada Centro, a propuesta del Comité de Trabajadores, concederá dos días complementarios de vacaciones al personal que durante el año cumple 61 años de edad, tres días a los que cumplan 62 y cinco días a los que cumplan 63, 64 ó 65 años. Estos días complementarios deberán disfrutarse entre los meses de Enero-Abril y Octubre-Diciembre.

Artículo 342.- Períodos de disfrute y bonificaciones

Se considera como período normal para el disfrute de vacaciones el comprendido entre los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive.

Tratando de compensar las molestias que puedan producirse, dadas las características de marcha continua de la industria del vidrio, sus campañas de fabricación, paradas para reparación de hornos, etc., que pueden hacer necesario distribuir las vacaciones a lo largo de todo el año, se establecen las siguientes bonificaciones para el personal que deba disfrutarlas fuera del período normal:

- Personal que disfrute sus vacaciones los meses de Mayo y Octubre : un día de bonificación.
- Personal que disfrute sus vacaciones los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril y Noviembre : dos días de bonificación.

Para tener derecho a las bonificaciones establecidas en el párrafo anterior, serán condiciones imprescindibles las siguientes:

- a) Que las vacaciones se disfruten de manera continuada dentro de los períodos bonificables o que se disfruten en ellos la mayor parte del total.
- b) Cuando las vacaciones coincidan en dos períodos de distinta bonificación se aplicará, en todos los casos, la bonificación que corresponda al período en que se disfrute la mayor parte del total.
- c) En caso de vacaciones fraccionadas, solo habrá lugar a bonificación si todas están comprendidas dentro de los períodos bonificables o, como máximo, siete días fuera de ellos. En el primer supuesto, se aplicará la bonificación al último que se disfrute y en la cuantía que en la norma b) se establece. En el segundo, la bonificación será sólo de un día.

Artículo 350.- Retribución en vacaciones

Ambas Representaciones adoptan el acuerdo de que la remuneración a percibir por el trabajador durante el período de disfrute de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviese en activo, con exclusión de los complementos de puesto de trabajo (nocturno, turno, domingos y festivos,

factores de indemnización, etc.), según se indica en el último párrafo de este Artículo, y de las horas extraordinarias, por lo que la retribución en vacaciones estará integrada por los conceptos :

- . Salario Convenio
- . Antiquedad
- . Plus Global de Productividad correspondiente al periodo de vacaciones, es decir, la que se pague en el Centro durante el tiempo en que el receptor disfrute su descanso anual.
- . Plus Personal o aumento voluntario, si el trabajador lo tuviese concedido.
- . Complemento de Origen.
- . Complemento de Unificación.

La Comisión Deliberadora queda informada de que al establecer el cómputo específico de los conceptos retributivos a percibir durante las vacaciones, ya se ha tenido en cuenta lo previsto en el párrafo octavo del Artículo 95 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, puesto que en el cálculo de los complementos citados en el párrafo primero se han incluido ya las partes proporcionales que a vacaciones corresponden.

CAPÍTULO V - REMUNERACIONES

Artículo 36º.-

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

El pago de los mismos se efectuará el último día laborable del mes, mediante cheque u otra modalidad de pago a través de entidades de crédito. Con objeto de tener tiempo suficiente para la confección de la nómina dentro de la fecha señalada, los conceptos retributivos variables (turnos, nocturnos, domingos y festivos trabajados, factores de indemnización, horas extraordinarias, etc.), 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.

Artículo 37º.-

Los importes para cada uno de los Escalones retributivos son los que figuran en la Tabla de Salarios Mínimos Garantizados (Anexo I).

Artículo 38º.-

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

Las fechas para el cómputo de la antigüedad serán las de ingreso en la Empresa o aquella en la que se hayan cumplido los 18 años, en el caso de los Aspirantes; para los Aprendices, terminado el aprendizaje, se retrotraerá el cómputo a los 18 años. El cambio de escala de la antigüedad seguirá efectuándose como hasta ahora, el primero de Enero y el primero de Julio para los ingresados en los trimestres anterior y posterior a estas fechas.

Artículo 39º.-

1) Plus Personal.- El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto, las seguirá percibiendo a título personal, en la misma cuantía y condiciones establecidas.

2) Complemento de Unificación.- Teniendo este Complemento carácter de "personal", se mantendrá desde la vigencia de este Convenio en las cantidades que cada uno tuviera el 31 de Diciembre de 1987, incrementadas en un 3 por 100, a partir del 1º de Enero de 1988.

Dicho Complemento será reducido en caso de promoción de Escalón en una cuantía equivalente al 30 por 100 de la diferencia entre los Salarios Convenio 14 meses, de los Escalones de origen y de promoción. Dicha reducción se aplicará y calculará en el momento de la promoción.

3) Complemento Personal de Origen.- El personal que tenga reconocido este Complemento lo seguirá percibiendo, incrementado en un 3 por 100, a partir de 1º de Enero de 1988.

4) Complemento Personal Anual.- El personal incluido en el presente Convenio percibirá un Complemento Personal Anual cuya cuantía mínima será, para el año 1988 de 35.200,- Ptas./brutas/año, con arreglo a la siguiente normativa :

. Su abono se efectuará en la última decena del mes de Diciembre. No obstante, se anticiparán 15.000,- Ptas. brutas en el mes de Julio.

. Tener una antigüedad mínima de un año al 31 de Diciembre.

. En caso de baja durante el año por fallecimiento, invalidez permanente, jubilación o servicio militar, se percibirá la parte proporcional al tiempo de alta.

Artículo 40º.-

Para compensar al personal por el hecho de trabajar a turno de noche, en domingo o festivo, se establece un complemento para cada uno de estos tres conceptos, de acuerdo con las siguientes condiciones :

1) Complemento de Trabajo Nocturno

Se entiende por trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 6 horas, cuando corresponda efectuarlo por la rotación de los turnos.

Se fija el complemento por hora nocturna trabajada en la siguiente cantidad :

- Escalones A al P 66,- Ptas./hora.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará el complemento por hora realmente trabajada; si fuera superior a cuatro horas, se abonará el complemento correspondiente como si hubiera trabajado ocho horas.

Quedan exceptuadas de este concepto las horas extraordinarias, puesto que al fijar su valor ya se ha tenido en cuenta el importe del mismo.

2) Complemento de Trabajo a Turno

Se establece un complemento para compensar el trabajo a turno en los casos y en las cuantías que se indican a continuación :

a) Turno Total :

Personal que realiza su trabajo a tres turnos de ocho horas (mañana, tarde y noche), incluyendo festivos o domingos con descansos compensatorios; percibirán por cada hora efectivamente trabajada en estas condiciones la siguiente cantidad :

- Escalones A al P 60,- Ptas./hora.

b) Turno Parcial :

Personal que realiza su trabajo a tres turnos de ocho horas (mañana, tarde y noche) en Departamentos que descansan los domingos y festivos; percibirán por cada hora efectivamente trabajada en estas condiciones la siguiente cantidad :

- Escalones A al F 43,50 Ptas./hora.

c) Personal que realiza su trabajo en dos turnos de ocho horas, siempre que uno de ellos sea de noche, en Departamentos que descansan los domingos y festivos; percibirán por cada hora efectivamente trabajada la siguiente cantidad :

- Escalones A al F 43,50 Ptas./hora.

d) Personal que realiza su trabajo en dos turnos de ocho horas (mañana y tarde), descansando sábados y domingos y trabajando todos los festivos. Percibirán por cada hora efectivamente trabajada la siguiente cantidad :

- Escalones A al F 34,- Ptas./hora.

e) Turno Especial :

Personal que realiza su trabajo en dos turnos de ocho horas (mañana y tarde), incluyendo festivos y domingos con descansos compensatorios. Percibirán por cada hora efectivamente trabajada la siguiente cantidad :

- Escalones A al F 43,50 Ptas./hora.

f) Personal que realiza su trabajo en dos turnos alternativos, de ocho horas (mañana y tarde), descansando los domingos y festivos. Percibirá por cada hora efectivamente trabajada la siguiente cantidad :

- Escalones A al F 34,- Ptas./hora.

Las percepciones del plus de turno y plus de trabajo nocturno incluidos en el apartado b) del Artículo 5 del Decreto de 17 de Agosto de 1973, se han calculado teniendo en cuenta la incidencia que sobre cada hora de trabajo a turno efectivamente prestado o cada hora nocturna trabajada, tiene la parte proporcional de gratificaciones, vacaciones y descansos compensatorios y, por consiguiente, en el importe global que se ha señalado se incluyen todas las percepciones, por lo que no darán lugar en ningún caso a reclamaciones suplementarias de ellas derivadas por ningún uno de los conceptos indicados y ya tenidos en cuenta en el cómputo de los complementos citados.

3) Complemento de Trabajo en Domingos o Festivos:

Las percepciones que corresponden a los trabajadores que prestan trabajo en domingo o festivos son las siguientes:

a) Personal que trabaja a turnos, total o especial, --- (apartados a), d) y e) precedentes), con descanso compensatorio, percibirán como complemento por trabajar en domingo o festivos la siguiente cantidad por hora realmente trabajada:

- Escalones A al F 258,- Ptas./hora.

b) Para el cómputo de festivos se tendrá en cuenta el número total de fiestas establecidas en el Calendario Oficial de la Provincia de los respectivos Centros de Trabajo incluidos en este Convenio.

Cuando el valor de K sea menor de 0,89 por causas imputables a los trabajadores, el valor/punto/mes será de 1.000,- Ptas. Si fuera por causas no imputables a los trabajadores el valor/punto/mes será de 3.576,- Ptas.

Cuando el valor de K sea superior a 1,30, el valor/punto/mes será de 5.454,- Ptas.

Se redondeará por exceso cuando la tercera cifra decimal del K sea superior a cero.

La determinación de la producción real del mes de que se trate y la producción real del año anterior se realizará con las mismas unidades técnicas, es decir, aplicando los mismos coeficientes de ponderación a las diferentes unidades producidas. Estos coeficientes se actualizarán cuando se pongan en marcha nuevas instalaciones, fabricación de nuevos productos o modificación importante en las instalaciones actuales y no estuvieran contempladas en el presupuesto.

Los puntos asignados a cada uno de los Escalones de valoración serán los siguientes :

Escalones A al F	2,-	puntos.
Escalones G al J	2,50	puntos.
Escalones K al P	3,50	puntos.

Los valores punto/mes se reducirán a valor hora para el pago. La prima se devengará por hora normal realmente trabajada.

Los Centros que no tengan fórmula de prima propia percibirán la media ponderada de los restantes Centros de la Sociedad.

La ponderación para el año 1988 será :

ALCALA (FIBRA REPUEZO)	14,09	%
ARBOS	28,90	%
AVILES	34,94	%
AZUQUECA	10,04	%
HORTALEZA	8,19	%
RENEDO	3,94	%

Artículo 43.- Asistencia al Trabajo

Ambas Representaciones son conscientes de la necesidad de reducir, en la medida de lo posible, las ausencias al trabajo.

Se establece una Prima a razón de 178,- Ptas. por día de asistencia al trabajo, que se abonará mensualmente, incluyéndose en el boletín de nómina con este concepto.

Artículo 44.- Retribuciones de Vencimiento Periódico Superior al Mes

Con independencia del C.P.A., ya recogido en otro Artículo, se percibirán las siguientes Gratificaciones :

1) Gratificación de Junio y Gratificación de Navidad

Las percepciones por este concepto serán de una cuantía igual a una mensualidad de Salario Convenio, incrementada con la antigüedad mensual, plus personal, complemento de origen, complemento de unificación que a cada trabajador le corresponda y con el promedio realmente percibido por el concepto de P.G.P. durante los seis meses anteriores a la fecha de la Gratificación que corresponda.

La Gratificación de Junio se abonará juntamente con la nómina del mes, y la de Navidad no más tarde del 22 de Diciembre.

4) Complemento Especial noches del 24 y 31 de Diciembre.-

Dado el tradicional y especial significado de estas noches, al personal que trabaje en el turno de 22 horas a 6 horas percibirá un complemento especial de 6.010.- Ptas./noche cualquiera que sea su escalón.

Este complemento sustituye a todas las prestaciones anteriores.

Artículo 414.- Factores de Indemnización

Para determinar las condiciones ambientales del trabajo en que se desarrolla cada puesto, es decir, para medir el ruido, temperatura, polvo, humos, gases, etc., se ha confeccionado un Método de Valoración Ambiental, que figuró como Anexo al Convenio de 1978, cuya tabla de ponderación actualizada figuró como Anexo III al Convenio de 1983.

Esta determinación de cada puesto de trabajo se realizará por los Técnicos de la Empresa con participación de los Representantes de los Trabajadores, que podrán ser auxiliados en esta misión por Organizaciones exteriores, oficiales o privadas. El resultado de las mismas y el grado que corresponda de Factor de Indemnización será comunicado al Comité de Empresa y a los titulares de los respectivos puestos. A nivel de cada Centro de Trabajo se creará una Comisión -- Paritaria, compuesta por dos miembros nombrados por la Dirección y otros dos por el Comité de Empresa del Centro, -- para atender las reclamaciones que se formulen sobre los factores de indemnización.

La cuantía por hora de trabajo para los distintos Grados de valoración es la que se señala a continuación :

Grado 1	8,30 Ptas./hora.
Grado 2	10,70 Ptas./hora.
Grado 3	17,00 Ptas./hora.
Grado 4	23,00 Ptas./hora.

Si por algún motivo las condiciones del puesto de trabajo varían, se realizarán las oportunas mediciones para determinar su nueva valoración.

La base para el plus por trabajos a "Fuego Abierto" será el salario mínimo interprofesional.

Artículo 42.- Prima Global de Productividad

Se mantiene la Prima Global de Productividad 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 de Productividad se calcula en cada Centro en función de los resultados de la Productividad de cada mes, comparada con la Productividad real del año anterior, de acuerdo con la siguiente fórmula :

$$K = \frac{\frac{\text{Producción Real Mes Anterior}}{\text{Horas Reales Trabajadas Mes Anterior}}}{\frac{\text{Producción Real Año Anterior}}{\text{Horas Reales Trabajadas Año Anterior}}}$$

De acuerdo con los valores de K, se establece la siguiente fórmula de valor/punto/mes :

$$4.580 \times K - 500$$

2) Participación en Beneficios

Centro del primer trimestre se percibirá, en concepto de Participación en Beneficios, por todo el personal incluido en este Convenio, las cantidades que figuran en la siguiente tabla :

Escalones A, B, C, D, E, F	16.320,- Ptas.
Escalones G, H	17.575,- Ptas.
Escalones I, J, K, L, M	18.970,- Ptas.
Escalones N, O, P	20.205,- Ptas.

Estas cantidades se incrementarán con el importe del 6 por 100 sobre la antigüedad de cada trabajador correspondiente a 12 meses. Sólo tendrán derecho a la Participación en Beneficios los trabajadores que tengan un año de antigüedad al 31 de Diciembre último.

Artículo 450.- Horas Extraordinarias

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, en base a los siguientes criterios :

- 1) Realización de las exigidas para reparar siniestros, daños extraordinarios o grandes reparaciones.
- 2) Las necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, o mantenimiento, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 46/1984 y disposiciones complementarias sobre cotización, o las que puedan promulgarse en relación con este tema.

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

Escalones	Jornada Diurna	Domingos, Festivos y Nocturnos
A	678,-	783,-
B, C, D	728,-	840,-
E, F, G	783,-	905,-
H, I, J	826,-	968,-
K, L, M	1.033,-	1.163,-
N, O, P	1.228,-	1.472,-

En las cantidades señaladas se consideran comprendidos todos los recargos legales, incluso suplementos por trabajos nocturnos, festivos, domingos, F.G.P., factores de indemnización, etc., así como un valor promedio de la antigüedad que ha sido calculado con exceso.

Las horas extraordinarias se registrarán día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador.

La información al Comité de las horas extraordinarias, sus causas y detalle de las mismas, se realizará periódicamente y de acuerdo con la legislación vigente.

CAPITULO VI - DE LA PARTICIPACION, FORMACION, INFORMACION Y REPRESENTACION

Artículo 460.- Salud Laboral

Por salud laboral se entiende el conjunto de conocimientos y actuaciones que tienen por finalidad la protección y promoción de la salud de los trabajadores, mediante la mejora de las condiciones de trabajo.

Para lograr este objetivo se establecen los criterios y mecanismos de actuación siguientes :

1.- Criterios generales

- 1.1.- Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando : 19 su generación; 29 su emisión, y 34 su transmisión; y tan solo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.
- 1.2.- Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites umbral utilizados por los INSHT del Ministerio de Trabajo.
- 1.3.- En toda ampliación o modificación del proceso productivo, la nueva tecnología, proceso o productos a incorporar, necesariamente disminuirán los riesgos anteriores que comportaba y tenderá a no generar riesgos que superen los referidos valores límite umbral.
- 1.4.- Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado del trabajo, obligará, en forma perentoria, a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño. Las medidas correctoras e informes higiénicos que, como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales, se remitan a la empresa por parte de los técnicos del INSHT, serán facilitados por parte de la misma al Comité de Seguridad y Salud Laboral en un plazo máximo de 10 días de su recepción.
- 1.5.- Siempre que existió un riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad y Salud Laboral con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.
- 1.6.- En cada centro de trabajo y por cada área homogénea se llevará, el registro periódico de los datos ambientales. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.
- 1.7.- Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo, en todos los casos, fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador; ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo por encima de los ciclos normales previamente establecidos.
- 1.8.- En los Centros en los que existan puestos de trabajo reconocidos como causantes de enfermedades profesionales, donde se esté al límite de los valores máximos permisibles, o donde existan productos cancerígenos, el Comité de Seguridad y Salud Laboral, elaborará las normas de higiene y seguridad para el desarrollo de dichas tareas, los trabajadores que desempeñen estos puestos serán controlados sanitariamente.

2.- Comité de Seguridad y Salud Laboral

- 2.1.- En los centros de trabajo de 50 ó más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- En los centros de trabajo con menos de 50 trabajadores, se nombrarán de entre la plantilla un vigilante de seguridad, quien deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad.
- 2.2.- Los trabajadores tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos de proceso productivo, que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos, que afectan a su salud física y mental. Asimismo, tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de prevención.
- 2.3.- Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

3.- Plan de actuación

- 3.1.- El Comité de Seguridad y Salud Laboral elaborará:
- Un mapa de riesgos del centro de trabajo.
 - Un plan general de prevención.
 - Planificación de programas anuales de prevención.
 - Periodicamente se elaborará la memoria de seguimiento del plan general y de los programas generales. Cuando no se llegase a un acuerdo en la valoración técnica de un riesgo, se acudiría a un informe del INSHT.
- 3.2.- El Comité de Seguridad y Salud Laboral podrá requerir, para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.
- 3.3.- Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

4.- Formación

Los miembros de los Comités de Seguridad y Salud Laboral y el Vigilante de Seguridad y Salud Laboral recibirán la formación más adecuada que les permite desarrollar las funciones establecidas en el presente Convenio, para lo que se negociarán programas especiales dentro del plan general de formación.

Los trabajadores, en general, recibirán la formación necesaria que les permita desarrollar su trabajo, sin riesgos para su salud o para la de sus compañeros.

5.- Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo

- 5.1. Los Comités de Seguridad y Salud Laboral, conocerán la actividad de los Servicios Médicos y todos aquellos aspectos relacionados con la salud del trabajador.

5.2. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuados a las materias primas que se manipulan en cada centro de trabajo.

6.- Protección a la maternidad

Existirá el derecho al cambio del puesto de trabajo por embarazo, cuando se demuestre que las condiciones de trabajo: toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, etc., puedan producir abortos o deformaciones, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

7.- Tecnología y organización del trabajo

El Comité de Seguridad y Salud Laboral deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud del trabajador.

Artículo 479.- Información

Ambas Representaciones están de acuerdo en la necesidad de implantar en la Empresa sistemas dinámicos de Información y Comunicación como medio de llegar a una mayor participación.

Los Comités de Empresa recibirán la siguiente información:

- Mensualmente, una información general sobre la marcha de su propio Centro de Trabajo.
- ✓ Trimestralmente, información sobre la evolución general de la Empresa, situación de la producción y ventas, sobre programas de producción e inversión, la evolución probable del empleo y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores. Esta información se completará, en lo posible, con una información general sobre el sector en el que se desenvuelva la Empresa.
- Anualmente, conocerán y tendrán a su disposición el Balance, Cuentas de Resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los accionistas.
- Información con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre reestructuraciones de plantilla, cierre total, parcial, definitivo o temporal, reducciones de la jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones de la Empresa, sobre procesos de fusión, absorción o modificaciones del status jurídico de la Empresa, así como las modificaciones de su actividad empresarial.
- ✓ Sobre la implantación o revisión de sistemas organización del trabajo: estudios de métodos o tiempos, valoración de puestos de trabajo, etc. Esta información se procurará dar con una antelación de quince días.
- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en los supuestos de despidos.
- ✓ Recibirán mensualmente las estadísticas sobre el índice de absentismo, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de plantilla (altas y bajas) y horas extras.
- ✓ Podrán utilizar los tabloneros de anuncios para difusión de temas relacionados con la Empresa y el Comité, bajo su responsabilidad. La Dirección facilitará las fotocopias suficientes para su difusión en los tabloneros de anuncios, debiendo entregarse una copia para el conocimiento de aquélla.

Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional aun después de dejar de pertene-

cer al Comité de Empresa, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale especialmente el carácter de reservado.

Artículo 480.- Formación

Ambas Representaciones consideran totalmente necesaria la formación y el perfeccionamiento profesional de todo el personal de la Empresa y, por ello, acuerdan:

- 1) Los gastos de formación y perfeccionamiento del personal (profesorado, material, viajes, estancias), originados por las acciones surgidas de las exigencias de los puestos de trabajo o de los planes de la Empresa, serán financiados por la misma, con cargo a sus presupuestos de formación. Se procurará la asistencia de todos aquellos trabajadores que teniendo interés en realizarlos, reúnan los conocimientos básicos exigidos para iniciarlos.
- 2) Las acciones de formación que se basen en peticiones del personal y que se consideren de interés para la Empresa, quedan reguladas por las normas de Ayudas de Estudios del Personal.
- 3) Para contribuir al propio perfeccionamiento, el personal que asista a cursos externos, fuera de sus horas de trabajo, promovidos por la Empresa, aportará el 50 por 100 de este tiempo, percibiendo el otro 50 por 100 a razón de 624,- Pts./hora.
- 4) Las acciones de formación basadas en las distintas metodologías de enseñanza a distancia, no tendrán ningún tipo de compensación, y estará abierta a todo el personal.
- 5) Los cursos del plan de formación básica se regirán por su normativa particular.

La Dirección informará a los Representantes del Personal de los planes de Formación en el primer trimestre de cada año.

Se continuarán las acciones de formación de los Representantes del Personal en los campos: seguridad e higiene, formación en la Empresa, métodos de valoración de puestos y ambiental, información y comunicación, etc.

Artículo 491.- Representación de los Trabajadores

- 1) Centro de Trabajo. - Será ostentada por los respectivos Comités de Empresa o, en su caso, por los Delegados de Personal, cuyo nombramiento, composición, funciones, atribuciones y garantías se ajustarán a las disposiciones legales vigentes en cada momento.

En cada Centro de Trabajo podrá pactarse con la Dirección un sistema de acumulación de horas de licencia sindical en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

El cómputo será mensual, realizándose de 15 a 15 del mes siguiente.

Excepcionalmente, la acumulación podrá ser bimensual, notificando el Comité a la Dirección del Centro las personas afectadas, a fin de que se puedan tomar las medidas de organización pertinentes.

Horas no computables como de licencia sindical:

- Reuniones solicitadas por la Dirección, y que expresamente se señale.
- Reuniones para la negociación del Convenio y de la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio y Solución de Conflictos.

. Un día para asistir a la reunión de la Comisión Central de Anticipos para Viviendas.

. Dos días para asistir a la reunión de la Comisión Central de Valoración.

Si existiera pacto de acumulación, se estará en cuanto al exceso de horas a los términos del mismo.

2) Delegados Sindicales.- Las Secciones Sindicales y Delegados Sindicales en la Empresa, se requirán por lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto, sobre Libertad Sindical.

3) Cuota Sindical.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostentes la representación a que se refiere este apartado, los Centros descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

4) Delegado Sindical en la Sociedad.- Las Organizaciones sindicales legalmente establecidas que posean en el conjunto de la Sociedad más del 15% de la totalidad de los miembros que constituyen los distintos Comités de Empresa, podrán nombrar entre los citados miembros un Delegado que represente a la organización ante la Sociedad.

Designado el candidato, la Empresa aceptará su nombramiento tan pronto como sean acreditados los extremos que se indican.

Estos Delegados Sindicales dispondrán de un máximo de 10 días al año, en los que devengarán dietas y gastos de viaje, abonados por la Empresa, cuando el cumplimiento de sus funciones les exija el desplazamiento a alguno de los Centros afectados por este Convenio. Además podrá asistir a las reuniones del Comité Intercenros con las mismas condiciones que los miembros titulares.

Artículo 509.- Comité Intercenros

Se establece un Comité Intercenros cuya función será la negociación y cooperación en el estudio y resolución de los problemas que se susciten en el seno de los Centros que afecten a la totalidad o mayoría de los mismos.

Nombrará los miembros representantes de los trabajadores en las diversas Comisiones Centrales (Valoración, Anticipos de Vivienda, etc.) y conocerá y ratificará la actuación de los mismos.

1) Composición .-

El Comité Intercenros estará compuesto por un máximo de trece miembros que serán designados entre los componentes de los distintos Comités de Centro.

Se guardará en su constitución la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

Se procurará que estén representados todos los Centros que tengan una plantilla superior a cincuenta trabajadores.

2) Reuniones .-

Podrá reunirse una vez cada trimestre natural, siendo a cargo de la Empresa los gastos de desplazamiento y dietas por un tiempo máximo de dos días por cada reunión.

Se computará el tiempo de estas reuniones como Licencias Sindicales, excepto el tiempo necesario para el desplazamiento, que será a cargo de la Empresa.

Artículo 510.- (Derechos de reunión

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Se podrán celebrar Asambleas fuera de las horas de trabajo, con preaviso de 24 horas.

CAPITULO VII - REVISIONES

Artículo 524 - Revisiones

1) Cláusula de Revisión 1988

En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E. registrase, al 31 de Diciembre de 1988, un incremento respecto al de Diciembre de 1987 superior al tres por ciento, I.P.C. previsto por el Gobierno, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

El incremento se abonará con efectos 19 de Enero de 1988 y para llevarlo a cabo se tomarán, como referencia, las tablas de remuneraciones mínimas garantizadas que se han utilizado en el año 1987.

2) Revisiones 1989

2.1.- ANEXO I - TABLAS DE REMUNERACION

Servirán de base para confeccionar las tablas de remuneración de 1989, las que estuvieran vigentes hasta el 31 de Diciembre de 1988, incrementadas, si procede, con la revisión a la que se refiere el punto 1 de este artículo.

A esta base de referencia se aplicará el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) previsto por el Gobierno para el año 1989, incrementado en 1,4 puntos (uno coma cuatro).

2.2.- CLAUSULA DE REVISION 1989

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E. registrase, al 31 de Diciembre de 1989 un incremento respecto de Diciembre de 1988, superior al previsto, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el previsto.

El incremento se abonará con efectos 19 de Enero de 1989 y para llevarlo a cabo se tomarán, como referencia, las mismas tablas que sirvieron de base para incrementar los salarios, es decir, las vigentes al 31 de Diciembre de 1988 incrementadas, si procede, con la revisión de ese año.

2.3.- INCREMENTO RESTO CONCEPTOS SALARIALES 1989

Los conceptos salariales que a continuación se detallan, teniendo en cuenta la subida vegetativa de la antigüedad, que supone un 4,7%, se incrementarán, en promedio, con el I.P.C. previsto por el Gobierno para 1989, aumentado en 1,4 puntos (uno coma cuatro).

Art. 32 - 2 - C	NO DESCANSO
Art. 38	ANTIGÜEDAD
Art. 39 - 2	COMPLEMENTO DE UNIFICACION
Art. 39 - 3	COMPLEMENTO PERSONAL DE ORIGEN
Art. 39 - 4	COMPLEMENTO PERSONAL ANUAL
Art. 40 - 1	TRABAJO NOCTURNO
Art. 40 - 2 - a)- b)- c)- d)- e)- f)- g)	TURNICIDAD
Art. 40 - 3	TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS
Art. 40 - 4	TRABAJO NOCHES 24 Y 31 DE DICIEMBRE
Art. 41	FACTORES DE INDEMNIZACION
Art. 43	ASISTENCIA AL TRABAJO

Para el cálculo de los nuevos valores se facilitarán los importes de estos conceptos durante 1988.

2.4.- ARTICULO 45 - HORAS EXTRAORDINARIAS

Se incrementarán aplicando el mismo porcentaje que se haya aplicado a las tablas del Anexo I para 1989.

2.5.- ARTICULO 42 - PRIMA GLOBAL DE PRODUCTIVIDAD (P.G.P.)

Se adaptará la fórmula para ajustarla al valor resultante, modificándose los valores 0,89 y 1,30 con el mismo criterio.

Asimismo se ajustará la ponderación para los centros sin fórmula propia, teniendo en cuenta los puntos de la plantilla fija de cada Centro al 31 de Diciembre de 1988.

2.6.- VENTAJAS SOCIALES Y PREVISION

Las cantidades señaladas en los artículos que se indican, se incrementarán con el I.P.C. previsto por el Gobierno para 1989.

Art. 53 - 3	COMPLEMENTO ESPECIAL DE I.L.T.
Art. 55	PLUS DE NUPCIALIDAD Y NATALIDAD
Art. 56	BECAS
Art. 57	AYUDA A MINUSVALIDOS
Art. 58	SEGURO DE VIDA

3) Revisiones 1990

3.1.- ANEXO I - TABLAS DE REMUNERACION

Servirán de base, para confeccionar las tablas de remuneración de 1990, las que estuvieran vigentes hasta el 31 de Diciembre de 1989, incrementadas, si procede, con la revisión a la que se refiere el punto 2.3 de este artículo.

A esta base de referencia se aplicará el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) previsto por el Gobierno para el año 1990, incrementado en 1,6 puntos (uno coma seis).

3.2.- CLAUSULA DE REVISION 1990

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E. registrase, al 31 de Diciembre de 1990, un incremento respecto de Diciembre de 1989, superior al previsto, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el previsto.

El incremento se abonará con efectos 1º de Enero de 1990, y para llevarlo a cabo se tomarán, como referencia, las mismas tablas que sirvieron de base para incrementar los salarios, es decir, las vigentes al 31 de Diciembre de 1989 incrementadas, si procede, con la revisión de ese año.

3.3.- INCREMENTO RESTO CONCEPTOS SALARIALES 1990

Los conceptos salariales que a continuación se detallan, teniendo en cuenta la subida vegetativa de la antigüedad, que supone un 4,7%, se incrementarán, en promedio, con el I.P.C. previsto por el Gobierno para 1990, aumentado en 1,6 puntos (uno coma seis).

Art. 32 - 2 - C	NO DESCANSO
Art. 38	ANTIGÜEDAD
Art. 39 - 2	COMPLEMENTO DE UNIFICACION
Art. 39 - 3	COMPLEMENTO PERSONAL DE ORIGEN
Art. 39 - 4	COMPLEMENTO PERSONAL ANUAL
Art. 40 - 1	TRABAJO NOCTURNO
Art. 40 - 2 - a)- b)- c)- d)- e)- f)- g)	TURNICIDAD
Art. 40 - 3	TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS
Art. 40 - 4	TRABAJO NOCHES 24 Y 31 DE DICIEMBRE
Art. 41	FACTORES DE INDEMNIZACION
Art. 43	ASISTENCIA AL TRABAJO

Para el cálculo de los nuevos valores se facilitarán los importes de estos conceptos durante 1989.

3.4.- ARTICULO 45 - HORAS EXTRAORDINARIAS

Se incrementarán aplicando el mismo porcentaje que se haya aplicado a las tablas del Anexo I para 1990.

3.5.- ARTICULO 42 - PRIMA GLOBAL DE PRODUCTIVIDAD (P.G.P.)

Se adaptará la fórmula para ajustarla al valor resultante, modificándose los valores 0,89 y 1,30 con el mismo criterio.

Asimismo se ajustará la ponderación para los centros sin fórmula propia, teniendo en cuenta los puntos de la plantilla fija de cada Centro al 31 de Diciembre de 1989.

3.6.- VENTAJAS SOCIALES Y PREVISION

Las cantidades señaladas en los Artículos que se indican, se incrementarán con el I.P.C. previsto por el Gobierno para 1990.

Art. 53 - 3	COMPLEMENTO ESPECIAL DE I.L.T.
Art. 55	PLUS DE NUPCIALIDAD Y NATALIDAD
Art. 56	BECAS
Art. 57	AYUDA A DEFICIENTES
Art. 58	SEGURO DE VIDA

CAPITULO VIII

Artículo 539.-

Quando un trabajador, con una antigüedad mínima de un año, sea dado de baja como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, por la Seguridad Social, y previa confirmación de esta baja por el Médico de Empresa, se concederá un complemento de acuerdo con las siguientes normas:

1) A partir del tercer día de la baja hasta el vigésimo inclusive, el complemento será de un importe tal que, sumado a la prestación económica que perciba de la Seguridad Social, por la situación de Incapacidad Laboral

Transitoria, garantice que el trabajador enfermo perciba el 85% de los siguientes conceptos : Salario Convenio, Antigüedad, Plus Personal, Complemento Personal de Origen y Complemento de Unificación, en su caso.

- 2) A partir del vigésimo primer día, y en tanto que permanezca en la situación de Incapacidad Laboral Transitoria, reconocida por la Seguridad Social, el Complemento de Empresa será en la cuantía necesaria para garantizar el 100% de los conceptos salariales relacionados en el punto 1.

Estos complementos se garantizan durante la plena vigencia del Real Decreto 53/1980, de 11 de Enero.

Las gratificaciones de Junio y Navidad serán percibidas por el personal íntegramente en las fechas correspondientes a cada una de ellas.

En caso de que la baja sea debida a accidente laboral, el complemento se abonará desde el primer día, para garantizar el 100% de los conceptos salariales citados en el punto 1.

- 3) Complemento especial (enfermedad común y accidente no laboral).- Este complemento se percibirá a partir del tercer día y hasta el vigésimo inclusive, con arreglo a las siguientes cuantías y normas :

- . Hasta el 3% de absentismo 450 h/día.
. Del 3% al 3,5% de absentismo 292 h/día.
. Del 3,5% al 4% de absentismo 143 h/día.
. Más del 4% de absentismo 0 h/día.

Los índices de absentismo (enfermedad común y accidente no laboral) serán los de cada Centro referenciados a los cuatro trimestres anteriores a la fecha del devengo, es decir, para el primer trimestre de 1988 se tomará el índice del año 1987, para el segundo trimestre se tomará desde el 1 de Abril de 1987 hasta el 31 de Marzo de 1988 y así sucesivamente.

- 4) Si la situación de baja por enfermedad común o accidente no laboral fuere superior a dos meses, o aquella tuviera como causa una intervención quirúrgica que requiera hospitalización, la Empresa abonará, a petición del interesado, un complemento que, sumado a lo percibido realmente (S. Social y Empresa), garantice desde el primer día el cien por cien de los conceptos salariales indicados en el punto 1.

Artículo 54.- Invalidez Provisional

Una vez agotado el plazo concedido por Incapacidad Laboral Transitoria, la Empresa abonará un complemento que, sumado a la indemnización que concede la Seguridad Social, garantice al trabajador en tal situación la percepción del 90% del salario de cotización.

Este complemento se abonará durante el período en que la Seguridad Social abone la invalidez provisional.

Artículo 55.- Plus de Nupcialidad y Natalidad

- A) Plus de Nupcialidad : Se concederá un Plus de Nupcialidad por importe de 27.500 Ptas., que se regirá por las siguientes normas :

. Un año de antigüedad en la fecha del matrimonio.

Si el matrimonio se realiza entre dos personas incluidas en el Convenio, percibirá dicho Plus cada una de ellas.

- B) Plus de Natalidad : Se concederá un Plus de Natalidad de 18.400 Ptas. por cada hijo nacido, siempre que se tenga como mínimo, un año de antigüedad.

Cuando ambos padres trabajen en CRISTALERIA ESPAÑOLA, S.A. el Plus lo percibirá uno sólo.

Artículo 56.- Becas

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

1) Disposiciones generales

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

Una Comisión, creada en cada Centro de Trabajo, se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de Becas que sean presentadas.

La Comisión estará formada por dos Representantes de la Dirección del Centro y dos Representantes de los Trabajadores. La Asistente Social, si existiera, será, preferentemente, miembro de esta Comisión

Las Becas se abonarán al personal en la nómina del mes de Diciembre. Se procurará por la Comisión agilizar la resolución de las solicitudes a fin de poder abonarlas en el mes de Noviembre.

2) Estudios para los que podrán solicitarse Becas

Todos los que se relacionan en los apartados 2.1) y 2.2) de este punto.

2.1) Clasificación de los niveles educativos

Los estudios quedan distribuidos en los siguientes grupos :

Table with 2 columns: Nivel Educativo Ley General de Educación, Grupo de estudios. Rows include Educación Preescolar, Educación General Básica, Formación Profesional 1º Grado, etc.

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

2.2) Becas para otros estudios

Los estudios de Ayudante Técnico Sanitario, Publicidad, Turismo, Graduado Social, a efectos de Beca de la Empresa, se incluirán en el mismo nivel educativo que el Grupo de Estudios "E".

A los mismos efectos, los estudios que se imparten en las Escuelas de Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica, Escuelas Normales, Escuelas Universitarias de Ciencias Empresariales y los restantes estudios impartidos en las Escuelas Universitarias, se considerarán equiparados al 1º Ciclo de Educación Universitaria.

Los estudios de Secretariado y Banca son asimilados al Grupo "C" de estudios, siempre que se cursen en Centros oficiales reconocidos y en un período no superior a dos años.

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

3) Condiciones para solicitar Becas

3.1) 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 Comisión establecida considerará los casos excepcionales que, no cumpliendo esta condición, sean presentados en razón de circunstancias muy particulares.

3.2) Podrán solicitar Becas de Empresa los trabajadores que hayan obtenido Becas de otras instituciones.

3.3) Los agentes podrán solicitar Becas, tanto para sus propios hijos como para niños que dependan legalmente de ellos y estén a su cargo.

3.4) Las solicitudes que hubieran obtenido Beca en un curso anterior no tendrán derecho a una nueva Beca hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que se obtuvo la Beca precedente, excepto si el curso que se repite es el 8º, para obtener el título de E.G.B.

Perderán, por tanto, la opción a la Beca quienes repitan el curso para el que obtuvieron ayuda y quienes cambien de estudios, hasta tanto no alcancen un curso o nivel educativo superior a aquél para el que se concedió la Beca anterior.

Como excepción, se concederá, por una sola vez, el 50% de la beca-base a aquellos que, habiendo aprobado alguna asignatura, repitan el primer curso universitario. A estos efectos, se entiende como enseñanza universitaria, aquella en la que para iniciarla, se exija haber superado el C.O.U.

Serán analizados por la Comisión los casos excepcionales de larga enfermedad o circunstancias especiales certificadas.

3.5) Las becas para ayuda de estudios de hijos del personal se concederán solamente para un curso completo. No tendrán, por tanto, opción a Becas quienes las soliciten para matricularse en asignaturas sueltas de un curso, salvo para los matriculados a partir del segundo curso universitario, percibiendo en este caso la parte proporcional de la beca.

3.6) Las viudas de productores fallecidos en activo y los pensionistas de jubilación o incapacidad podrán solicitar ayudas para sus hijos en edad escolar, en las mismas condiciones que se especifican en este texto.

3.7) La edad máxima de los beneficiarios para los que se solicita Beca será de 25 años al 1º de Octubre del año de solicitud.

3.8) No se tendrá derecho a solicitar Beca para los hijos que cursen estudios en los Colegios de la Empresa.

4) Presentación de la solicitud

4.1) En el mes de Septiembre de cada año, y por medio de una Circular que se publicará en cada Centro, se abrirá el plazo de solicitudes de Becas, plazo que finalizará el 31 de Octubre. El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto le será entregado por el Servicio de Administración de Personal o 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 especifiquen. Las Comisiones de los Centros supervisarán 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:

a) Certificación académica de que ha superado el curso precedente, con especificación del grado correspondiente.

A este respecto, la Comisión de Becas de los Centros vigilará el cumplimiento de lo indicado en el apartado 3.4).

b) Certificación académica de matriculación en el curso y centro para el que solicita la Beca.

5) Importe de las Becas

La cuantía de las Becas que se concedan estará en función de:

a) Nivel de estudios a realizar.

b) La residencia y desplazamiento del alumno.

5.1) La Beca-base, de acuerdo con la clasificación de estudios señalados en el apartado segundo de este Artículo, será la siguiente:

Nivel de Estudios	Importe Beca-base pesetas
A	9.700
B	10.000
C	13.800
D	24.000
E	34.900
F	45.700

Las Becas de los hijos de productores que acudan a Centros Especializados de recuperación de dislexia, se incrementarán en el 50% de la Beca-base, acreditando la asistencia.

5.2) 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. Para percibir este incremento será necesario que los estudios a realizar no se impartan en un Centro de la localidad de residencia familiar o, aunque se impartan, se pruebe la inexistencia de plazas de matrícula en la misma.

El incremento se establece en un porcentaje sobre la Beca-base correspondiente, que será el siguiente:

- a) 100% si el alumno necesita alojarse en régimen de pensión completa (pernoctar y comer) fuera del municipio de residencia familiar.
- b) 50% si el alumno necesita comer fuera de su municipio, pero puede regresar a dormir al mismo, salvo que la Empresa pusiera a su disposición un medio de transporte, en cuyo caso dejará de percibir incremento alguno por cause de desplazamiento y residencia.

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

5.4) 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 579.-

A) Minusválidos Psíquicos

Se mantiene una modalidad por parte de la Empresa para aquellos trabajadores, incluidos los pensionistas de jubilación y viudedad, que tengan hijos a su cargo aquejados de minusvalía psíquica, y siempre que esta minusvalía implique la imposibilidad de asistencia a Centros escolares ordinarios.

Estas lesiones serán evaluadas en Centros de diagnóstico oficiales (Dirección General de Sanidad y Centro de Diagnóstico, dependiente de la Jefatura Provincial de Sanidad en provincias).

Estas ayudas se concederán atendiendo a la siguiente distribución:

1a) Minusválidos para quienes, dado el carácter de sus lesiones, tengan derecho a la asignación mensual por la Seguridad Social, equivalente a 3.000 Pts/mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa: 72.840.- N/año.

2a) Minusválidos menos gravemente afectados y que, por consiguiente, no perciben la asignación mensual de la Seguridad Social, pero sí necesitan de educación en Centro especializado.

Cuantía de la ayuda de Empresa: 90.000.- N/año.

3a) Será condición imprescindible para los dos supuestos anteriores la asistencia a un Centro de Educación Especial.

4a) Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a Centros de Rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aun percibiendo la asignación mensual otorgada por la Seguridad Social, equivalente a 3.000 Pts/mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa: 120.420.- N/año.

5a) Se abonará mensualmente la parte correspondiente al total anual de la ayuda.

B) Minusválidos físicos

Si tienen reconocida asignación por la Seguridad Social, se equiparará al apartado A) de este Artículo; en caso contrario, se regirá por las siguientes normas:

1a) Si asisten a Centros de Enseñanza Ordinaria se ajustarán a las normas generales de Becas.

2a) Si asisten a Centros de Enseñanza Especializada se regirán por lo establecido en el párrafo siguiente.

En aquellos supuestos en que la cantidad percibida como ayuda de la Empresa, expresados en los puntos 1a) y 2a) del apartado A) y 2a) del apartado B), unida a la prestación que perciba de la Seguridad Social, organismos oficiales, etc., no llegare al 80% de los gastos reales del minusválido en los aspectos sanitarios, de educación o rehabilitación, se establecerá un complemento que cubra los gastos hasta dicho ochenta por ciento.

Los Representantes del Personal, asesorados por la Asistente Social, estudiarán y decidirán los casos en que hubiera necesidad de otorgar dicho complemento, que deberá cargarse al Fondo de Asignación Social.

Artículo 580.-

1a) Condiciones generales

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

- a) En caso de fallecimiento
- b) En caso de invalidez permanente absoluta

El capital se abonará a los beneficiarios designados por el asegurado en caso de fallecimiento de éste, o al propio asegurado en caso de invalidez permanente absoluta, ajustándose a lo dispuesto en la Orden Ministerial de 12.8.1981, del 5 de Septiembre.

2a) Personal asegurado

Se beneficiarán de las garantías establecidas:

- a) Todos los trabajadores en alta en la Empresa y los que se encuentren en situación de Invalidez Provisional, hasta que termine la anualidad en que los asegurados cumplan 65 años de edad.
- b) El personal que se haya jubilado anticipadamente, hasta que termine la anualidad en que el asegurado cumpla 65 años, sólo para caso de fallecimiento.

3a) Personal excluido de las garantías

Las garantías del Convenio Colectivo no alcanzarán al personal que se encuentre en situación de excedencia o de Servicio Militar.

4a) Duración de las garantías

4.1) Las garantías comenzarán a partir del primer día del mes siguiente al de ser dado de alta en la Empresa.

4.2) Las garantías cesarán:

El mismo día del cese para los asegurados que causen baja temporal (licencias o excedencias) o definitiva en la Empresa, salvo en los casos previstos en los apartados a) y b) del punto 2a) de este Artículo.

En caso de que el asegurado haya sido declarado en situación de Invalidez Permanente Absoluta, cesarán las garantías para el caso de fallecimiento.

50) Capitales garantizados

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

Los capitales base correspondientes a cada Escalón son los siguientes :

Escalones	Capital Pesetas
A (1)	670.000
B, C, D	757.000
E, F, G	833.000
H, I, J	872.000
K, L, M	1.011.000
N, O, P	1.162.000

(1) Está incluido el personal en período de prueba y eventuales.

60) 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, excepto para el personal en período de prueba :

- Para asegurados solteros o viudos sin hijos 90%
- Para asegurados viudos o solteros con hijos menores de 18 años o mayores incapacitados .. 120%
- Para asegurados casados 120%
- Para cada hijo menor de 18 años o mayor incapacitado: se incrementará el capital base en .. 20%

70) Riesgos excluidos

Respecto a la cobertura del riesgo de fallecimiento, no existe más excepción que la muerte por suicidio, ocurrido dentro del primer año de vigencia de la inclusión en el grupo asegurado.

Respecto a la cobertura del riesgo de invalidez permanente absoluta, los riesgos excluidos son los señalados en la Orden del Ministerio de Hacienda de 12 de Agosto de 1981.

80) Beneficiarios

Los beneficiarios del Seguro Colectivo serán, para todos los trabajadores, los siguientes :

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

Se hace constar, sin embargo, que de forma excepcional podrá establecerse una atribución beneficiaria distinta, pero estas excepciones deberán ser expresamente comunicadas por el propio asegurado a la Empresa, mediante la cumplimentación del boletín de cambio de beneficiario y ser recibido expresamente por la Aseguradora.

90) En caso de Invalidez Permanente Absoluta se abonará el capital garantizado cuando al asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo, antes de la edad de 65 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 599.- Jubilación

10) Se mantiene para todos los trabajadores fijos en plantilla al 31 de Diciembre de 1985, el régimen de jubilación, fallecimiento en activo, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, de acuerdo con las normas que a continuación se detallan, que no afectarán, por tanto, a los ingresados a partir del 1º de Enero de 1986.

20) Edad de jubilación

2.1.) La Empresa podrá proponer a los trabajadores su jubilación al cumplir los 60 años de edad, siempre que la Seguridad Social acepte la jubilación y otorgue la prestación correspondiente, mediante la concesión de las ventajas detalladas en el presente texto, y éstos podrán aceptarla o no.

2.2.) Los trabajadores que al cumplir los 60 años de edad no tuvieran derecho a prestación económica de la Seguridad Social, en el momento en que adquirieran este derecho, si pasaran a la situación de jubilado, se les aplicarán las mismas condiciones que en el supuesto anterior, con excepción de la indemnización especial de partida, que se verá afectada por los siguientes coeficientes :

Edad	Coefficiente
61 años	0,80
62 años	0,65
63 años	0,50
64 años	0,40
65 años	0,00

30) Trabajadores con menos de 20 años de antigüedad

Los trabajadores que, cumpliendo las condiciones exigidas en el apartado anterior, pasarán a la situación de jubilados, con una antigüedad inferior a los 20 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 : Salario Convenio 14 meses, en la fecha de jubilación, P.G.P. anual garantizada, Participación en Beneficios, según tablas, Antigüedad 14 meses, Plus Personal o aumento voluntario anual, Complemento de Unificación, Complemento Personal de Origen e I.P.C.

40) Trabajadores con 20 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 20 años, podrá elegir alguna de las siguientes opciones :

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

	Pts.
Escalón A	32.550,-
Escalones B, C, D	36.015,-
Escalones E, F, G	40.845,-
Escalones H, I, J	46.200,-
Escalones K, L, M	51.660,-
Escalones N, O, P	61.110,-

Esta pensión será sometida al siguiente límite máximo:

La suma de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación que le correspondería percibir si se jubilará a los 65 años y el complemento de Empresa por el mismo concepto, tendrá como límite máximo los siguientes porcentajes en función de la antigüedad del trabajador; la fracción superior a un mes se computará a estos efectos como año completo:

De 20 a 24 años de antigüedad	75 %
De 25 a 29 años de antigüedad	77 %
De 30 a 34 años de antigüedad	80 %
De 35 a 39 años de antigüedad	85 %
De 40 o más años de antigüedad	90 %

La base de cálculo de estos porcentajes será su Retribución Anual Garantizada, según lo fijado en el apartado 3º) de este Artículo.

- b) Una indemnización de partida, equivalente al 50 por ciento de su Retribución Anual Garantizada, según lo establecido en el apartado 3º) de este Artículo.

5º) Otras condiciones

- a) En el momento de su jubilación los trabajadores de la Empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupan en el plazo de 18 meses, si están alojados por ésta.
- b) La jubilación será notificada a los interesados con una antelación de tres meses, si fuera posible.
- c) Si no se jubilaran a los 65 años, no tendrán derecho a las ventajas de jubilación previstas en este Convenio.

6º) 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:

Viuda	50 %
Viuda con un 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, que no trabajen, percibirán la pensión siguiente:

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 que corresponderá a los huérfanos será la misma que se establece en el párrafo anterior.

- d) Si la viuda contrajese nuevo matrimonio, dejará 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 estipulado en el párrafo c) anterior.

7º) Fallecimiento en activo, Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez

- 7.1.) Indemnización del Seguro de Vida en función del Escalón de calificación y situación familiar.

- 7.2.) 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 20 años.

1) Trabajadores con menos de 20 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 por ciento de su Retribución Anual Garantizada, según lo establecido en el apartado 3º) de este Artículo, multiplicado por los años de servicio, incrementado en un 20 por ciento de la indemnización por cada hijo a su cargo menor de 18 años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60 por ciento de la indemnización.

Si el trabajador dejase sólo huérfanos menores de 18 años que no trabajasen o mayores incapacitados, la persona encargada de su tutela percibirá por un hijo una indemnización igual a la que hubiera correspondido a la viuda, y por cada uno de los restantes un incremento del 20 por ciento de la indemnización, hasta un máximo del 40 por ciento.

- b) En caso de Invalidez Permanente Absoluta el trabajador percibirá una indemnización, de una sola vez, equivalente al 3 por ciento de su Retribución Anual Garantizada, multiplicada por los años de servicio.

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

2) Trabajadores con más de 20 años de antigüedad

- a) En caso de fallecimiento en activo, la viuda y los huérfanos podrán optar entre una pensión o una indemnización de partida, igual a la que le hubiera correspondido al trabajador si se jubilara y recogida en el apartado 4º) de este Artículo, afectada por los coeficientes que figuran en el apartado 6º), en el supuesto de que elija la pensión.

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

A efectos del cálculo de la pensión o indemnización, apartados a) y b), se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los 60 años de edad.

- c) En caso de fallecimiento en activo o de invalidez de trabajadores que tuviesen entre 60 y 65 años de edad, la viuda y los huérfanos, en su caso, o el propio trabajador en el otro, percibirán la pensión o indemnización que le corresponda, calculada con los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los 65 años de edad.

8º) Trabajador fallecido

En el caso de que el trabajador fallecido en activo o en situación de jubilado dejara como únicos derechohabientes

hija o hermana que hubiera convivido con el fallecido, a su cargo, fueren mayores de 45 años, solteras o viudas, acreditaran dedicación prolongada al cuidado del fallecido y carecer de medios propios de vida, dicha hija o hermana, en quienes concurrieran 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 las 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 60B.- Pensionistas

A todo el personal que tenga derecho a percibir pensiones de la Empresa, sea de jubilación, invalidez, viudedad u orfandad, se le garantiza una percepción anual que, sumada la pensión de Empresa a la pensión que recibe de la Seguridad Social, no será inferior a 535.820,- Ptas. Este importe les será aplicado con los coeficientes que se relacionan :

- Jubilación o invalidez permanente absoluta : 100 %.
Viudedad y orfandad : de acuerdo con las normas del apartado 69) del Artículo anterior.

Artículo 61B.- Ayuda de estudios para el personal

El personal al servicio de la Empresa podrá disfrutar de ayudas 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 :

- a) Tener, a la fecha de presentación de la solicitud, una antigüedad mínima de un año.
- b) No existen límites de edad.
- c) Cursar alguno de los estudios considerados de interés para la Empresa y que figuran a continuación :

Graduado Escolar.
Bachillerato Unificado Polivalente.
Formación Profesional en todos sus grados.
Curso de Orientación Universitaria.
Ingeniería Técnica.
Arquitectura Técnica.
Ayudante Técnico Sanitario.
Graduado Social.
Asistente Social.
Ciencias Empresariales.
Ciencias Económicas y Comerciales.
Ciencias Políticas.
Ciencias Químicas.
Ciencias Geológicas.
Ciencias Exactas.
Derecho
Ingeniería Industrial.
Ingeniería de Minas.
Ingeniería Telecomunicación.
Arquitectura.
Marketing.
Informática.

Organización Industrial.
Estadística.
Sociología y Psicología.
Idiomas (Francés e Inglés).

2) Solicitud

Los solicitantes presentarán la siguiente documentación en el Servicio de Administración de Personal o Asuntos Sociales :

- a) Una solicitud, antes del 31 de Octubre de cada año, para los que cursan estudios con carácter de "Oficiales", o antes del 31 de Mayo para los que sigan los estudios por la modalidad de "libres".
- b) Justificante de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.

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

3) Cuantía de las ayudas

a) Analizada por la Comisión del Centro la solicitud, se abonará al interesado antes del 31 de Diciembre, o 30 de Junio, según se trate de alumnos oficiales o libres, respectivamente, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.

b) Finalizado el curso, el solicitante deberá presentar las calificaciones obtenidas y una relación de los libros de texto exigidos por los estudios de que se trate, señalando el importe de los mismos. En el caso de que fuera necesario, para la realización de estos estudios, 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, utilizando un medio de transporte público.

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

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

4) Clases particulares

La ayuda de estudios puede alcanzar, en las condiciones que se fijan a continuación, 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 7.750.- Ptas./año, como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3), en función del número de asignaturas aprobadas.

- 5) Aquellos estudios que no se cursen en Centros Oficiales (Graduado Escolar, Idiomas, Marketing, etc.), la cuantía

total de la ayuda por curso será de 20.450.- Ptas., como máximo.

Artículo 62º - Anticipos de Vivienda

Los anticipos para compra, construcción o reparación de viviendas se regirán por las normas aprobadas por la Comisión Central de Anticipos de Vivienda el 10 de Febrero de 1986.

La cantidad máxima a conceder por solicitud será :

a) Para compra o construcción de vivienda :

año 1988	1.150.000 Ptas.
año 1989	1.250.000 "
año 1990	1.300.000 "

b) Para reconstrucción o ampliación de vivienda :

años 1988/1990	550.000 Ptas.
----------------------	---------------

ANEXO I

REMUNERACIONES MÍNIMAS GARANTIZADAS ANUALES PARA 1988

PARA PERSONAL MAYOR DE DIECITOCHO AÑOS, SIN ANTIGÜEDAD

(Siendo el coeficiente "K" en la P.G.P. igual a 1)

ESCALON	SALARIO CONVENIO 12 MESES	GRATIFICACIONES REGLAMENTARIAS 2 MESES	PARTICIPACION EN BENEFICIOS	P.G.P. A 4.080 PESETAS/PUNTO 14 MESES	TOTAL REMUNERACIONES A PERCIBIR
A	1.103.196	183.866	16.320	114.240	1.417.622
B	1.142.136	190.356	16.320	114.240	1.463.052
C	1.170.480	195.080	16.320	114.240	1.496.120
D	1.200.756	200.126	16.320	114.240	1.531.442
E	1.235.424	205.904	16.320	114.240	1.571.888
F	1.270.008	211.668	16.320	114.240	1.612.236
G	1.304.688	217.448	17.575	142.800	1.682.511
H	1.347.936	224.656	17.575	142.800	1.732.967
I	1.386.888	231.148	18.970	142.800	1.779.806
J	1.434.528	239.088	18.970	142.800	1.835.386
K	1.486.476	247.746	18.970	199.920	1.953.112
L	1.555.716	259.286	18.970	199.920	2.033.892
M	1.650.972	275.162	18.970	199.920	2.145.024
N	1.759.176	293.196	20.205	199.920	2.272.497
O	1.893.348	315.558	20.205	199.920	2.429.031
P	2.075.148	345.858	20.205	199.920	2.641.131

ANEXO II

TABLA DE ANTIGÜEDAD 14 MESES

VIGENTE A PARTIR 1º ENERO 1988

AÑOS	A	B - C - D	E - F - G	H - I - J	K - L - M	N - O - P
0,5 - 1	2.100	2.352	2.436	2.786	3.346	3.934
1 - 2	4.116	4.564	4.844	5.516	6.664	7.770
2 - 3	6.468	7.616	8.050	9.198	11.004	12.894
3 - 4	8.988	10.612	11.242	12.810	15.344	18.060
4 - 5	12.810	15.204	16.030	18.242	21.952	25.746
5 - 6	14.630	17.318	18.242	20.818	24.962	29.428
6 - 7	16.422	19.446	20.454	23.366	28.098	32.998
7 - 8	18.214	21.574	22.680	25.914	31.122	36.624
8 - 9	19.978	23.702	24.920	28.476	34.160	40.194
9 - 10	21.784	25.802	27.188	32.998	37.296	43.834
10 - 11	23.590	27.930	29.414	33.586	40.320	47.404
11 - 12	25.354	30.072	31.640	36.148	43.414	51.030
12 - 13	27.174	32.186	33.866	38.682	46.452	54.614
13 - 14	28.952	34.300	36.120	41.216	49.532	58.240
14 - 15	30.744	36.456	38.346	43.764	52.556	61.796
15 - 16	32.662	38.556	41.048	46.354	55.636	65.422
16 - 17	34.692	40.698	42.770	48.902	58.772	68.992
17 - 18	36.708	42.770	45.038	51.478	61.782	72.660

ANEXO II

TABLA DE ANTIGÜEDAD 14 MESES

VIGENTE A PARTIR 1º ENERO 1988

AÑOS	A	B - C - D	E - F - G	H - I - J	K - L - M	N - O - P
18 - 19	38.794	44.912	47.264	53.998	64.848	76.258
19 - 20	40.782	47.040	49.504	56.588	67.920	79.828
20 - 21	42.868	49.168	51.716	59.080	71.008	83.454
21 - 22	44.898	51.310	53.998	61.670	74.046	87.052
22 - 23	46.956	53.438	56.224	64.190	77.112	90.636
23 - 24	48.958	55.524	58.422	66.738	80.206	94.220
24 - 25	50.988	57.638	60.690	69.286	83.244	97.902
25 - 26	51.716	59.780	62.874	71.846	86.296	101.444
26 - 27	52.556	61.908	66.682	74.382	89.348	105.056
27 - 28	54.040	64.050	67.466	76.958	92.470	108.640
28 - 29	55.818	66.164	69.594	80.304	95.494	112.238
29 - 30	57.582	68.292	71.834	82.054	98.574	115.906
30 - 31	59.374	70.378	74.074	84.574	101.640	119.476
31 - 32	61.186	72.520	76.286	87.094	104.706	123.088
32 - 33	62.944	74.676	80.318	89.698	107.744	126.672
33 - 34	64.722	76.762	80.766	92.246	110.810	130.284
34 - 35	66.542	78.890	82.992	94.766	113.862	132.972

ACTA COMPLEMENTARIA

ANTICIPOS VIVIENDA

Se compromete un montante total para 1988 - 1989 y 1990, en toda la Sociedad, con el fin de atender las solicitudes de anticipos de vivienda, por un importe de SETENTA MILLONES DE PESETAS, cada año.

RELEVO "R"

Los titulares de los puestos que realizan su jornada de trabajo en el relevo "R" de calendario de trabajo a turno total, que figura como Anexo IV de este Convenio, percibirán por cada hora de trabajo 14 Ptas.

VENTAJAS SOCIALES

La adaptación de horarios y descansos se hará compatible con el mantenimiento de las ventajas sociales actuales (comedores).

HORAS EXTRAS

Los trabajadores que realicen horas extraordinarias podrán optar, indicándolo antes de su realización, bien por percibir las cantidades que se indican en el Artículo 45, o bien por devengar las cantidades que se relacionan :

ESCALONES	JORNADA DIURNA	DOMINGOS, FESTIVOS Y NOCTURNOS
A	470	515
B, C, D	479	554
E, F, G	515	598
H, I, J	545	639
K, L, M	682	769
N, O, P	811	971

y compensar cada una de las realizadas con un descanso de media hora que habrá de disfrutarse, salvo acuerdo de las partes, en los quince días siguientes a la realización y al principio o fin de la jornada.

ACLARACION AL ARTICULO 28B

Si, transcurridos seis meses, el Comité de Empresa notificara por escrito a la Dirección del Centro la existencia de una vacante que no haya sido convocada como indice el párrafo tercero, y la Dirección no convocara la vacante en el plazo de una semana, el operario que viniera realizando esos trabajos, consolidará el Escalón que corresponda al puesto ocupado. En este caso queda sin efecto el párrafo 4º del Artículo.

PRIORIDADES DE OCUPACION

Siguiendo el criterio de dar plena ocupación a los trabajadores que, por razones de bajas coyunturales o estructurales, puedan quedar temporalmente sin actividad en su puesto de trabajo, ambas Representaciones acuerdan que antes de acudir a contrataciones del exterior para realizar trabajos de conservación, mantenimiento, auxiliares, etc., se agotarán todas las posibilidades de dar ocupación al personal del propio Centro, que se encuentre en la situación referida.

COMPLEMENTO ESPECIAL DE OBJETIVOS

Se establece durante la vigencia de este Convenio un Complemento Especial de Objetivos sobre las siguientes bases: El importe de este Complemento será el resultado de aplicar el porcentaje que corresponda al total de la Tabla de Remuneraciones Mínimas Garantizadas Anuales, para cada escalón, aplicada en el año anterior (o la revisada caso de que la revisión por I.P.C. proceda), en función de los objetivos que se fijan en cada Centro, de acuerdo con su presupuesto.

Los objetivos que con carácter general se tomarán como base de cálculo de este Complemento serán:

- . Fabricación
- . Expediciones

de tal forma que si el coeficiente resultante de

$$\frac{\text{Fabricaciones buenas reales}}{\text{Fabricaciones buenas previs.}} \times \frac{\text{Expediciones reales}}{\text{Expediciones previs.}}$$

es igual o superior a 1 se percibiría el siguiente complemento:

Coeficiente resultante	% sobre Tabla Remuneración año anterior		
	1988	1989	1990
1	0,55	0,65	0,75
1,01	0,60	0,70	0,80
1,02	0,65	0,75	0,85
1,03	0,70	0,80	0,90
1,04	0,75	0,85	0,95
1,05 ó más	0,80	0,90	1,00

Las Direcciones de los Centros podrán acordar, con los Representantes de los Trabajadores, establecer otros objetivos más idóneos para su Centro, a los que debidamente cuantificados, en función de su grado de cumplimiento, se les aplicaría la escala anterior.

Las respectivas Direcciones de los Centros comunicarán en Diciembre de cada año los datos de base de este Complemento, que permitan el seguimiento puntual de la evolución del Complemento Especial de Objetivos.

Para los Centros no fabriles (Madrid, Delegaciones y Depósitos), el coeficiente se calculará tomando los que hayan resultado en los diferentes Centros fabriles ponderados en función de la plantilla fija afectada por el Convenio al 30 de Noviembre de cada año. A este coeficiente resultante se le aplicará el porcentaje que le corresponda, de acuerdo con la escala anterior.

Este Complemento se abonará de una sola vez en el mes de Diciembre, con los datos acumulados de Enero a Noviembre.

FIESTA DE REYES

La Comisión Negociadora del Convenio ha acordado integrar el importe que se entregaba por la Fiesta de Reyes en la beca-basa de Preescolar y Educación General Básica.

ANEXOS III, IV, V y VI

En cada uno de los años 1989 al 1992, al tiempo de acordar las nuevas tablas salariales, se confeccionarán los calendarios-tipo, adaptados a la jornada de trabajo que corresponda en cada año.

Las horas que corresponda trabajar el 29 de Febrero de 1992, siguiendo el calendario-tipo del Anexo III, tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales.

VALORACION

Dado que el programa normal de trabajo de la Comisión Central de Valoración le impide el estudio de las posibles reformas del método o del propio sistema, se constituye con este objeto una Comisión Especial formada por cuatro miembros de cada Representación que, a partir de Octubre de 1988, elaborará un plan de trabajo que habrá de concluir en Abril de 1989 con un informe-propuesta.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Durante la vigencia de este Convenio se organizará un Seminario o Jornada, dedicado a la Seguridad y Salud Laboral, al que asistirán cuatro miembros de los Comités de Seguridad y Salud Laboral de cada Centro, dos por cada Representación, con objeto de analizar la devolución de la Seguridad y Salud Laboral y elaborar las conclusiones oportunas.

TORNOS

Los calendarios-tipo que se incluyen como anexos a este Convenio, no presuponen modificación de los que actualmente se vienen realizando, siendo sólo un ejemplo de distribución de la jornada.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

15908 ORDEN de 3 de junio de 1988 sobre concesión de beneficios a Empresas que realicen inversiones en zonas y polígonos de preferente localización industrial. (Expedientes A/149-150, MU/132-136-138-139-140-141-142-143, VC/84, IC/381-367-368-370-372-374.)

Los Reales Decretos 2224/1980, de 20 de junio; 3415/1978, de 29 de diciembre, y 2553/1979, de 21 de septiembre, calificaron determinados polígonos y las zonas del valle del Cinca y de las islas Canarias como de preferente localización industrial y establecieron los beneficios que podrán concederse a las Empresas que realicen instalaciones industriales en los mismos.

El Real Decreto 2476/1985, de 27 de diciembre, prorrogó tal calificación para las zonas y los polígonos que se citan en esta Orden, a los que, además, son de aplicación los Reales Decretos 2859/1980, de 30 de diciembre, artículos 6.º y 7.º, y el 1276/1984, de 23 de mayo.

Las disposiciones citadas al principio de esta exposición señalan que la resolución que se tome sobre concesión de beneficios se adoptará por Orden del Ministerio de Industria y Energía, previo acuerdo del Consejo de Ministros.