

Categorías	Sal. base Pesetas	Plus armamento Pesetas	Plus peligrosidad Pesetas	Plus actividad Pesetas	Plus transporte Pesetas	Plus vestuario Pesetas	Total Pesetas
Ayudante encargado	65.304	—	—	—	20.000	11.110	96.414
Especialista de primera	65.304	—	—	—	20.000	11.110	96.414
Especialista de segunda	60.820	—	—	—	20.000	3.520	84.340
Revisor de sistemas	91.238	—	—	—	20.000	7.705	118.943
VI. Personal de oficios varios:							
Bombero	80.845	—	17.000	—	20.000	3.000	120.845
Oficial de primera	97.284	—	—	4.000	20.000	4.698	125.982
Oficial de segunda	76.988	—	—	4.000	20.000	6.173	107.161
Limpiadora	64.247	—	—	1.000	20.000	3.279	88.526
Ordenanza	70.679	—	—	1.000	20.000	2.451	94.130
Almacenero	70.679	—	—	1.000	20.000	2.451	94.130

2395

RESOLUCION de 13 de enero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Cristalería Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Cristalería Española, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9001422), que fue suscrito con fecha 28 de octubre de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por las secciones sindicales de las centrales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 13 de enero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «CRISTALERÍA ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPITULO I

Disposiciones generales

SECCIÓN 1.ª OBJETO

Artículo 1. Objeto del Convenio.

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la empresa «Cristalería Española, Sociedad Anónima», y el personal incluido en el mismo, de acuerdo con lo dispuesto en la sección siguiente.

SECCIÓN 2.ª ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Artículo 2. Ambito personal.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicios en «Cristalería Española, Sociedad Anónima», 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 3. Ambito territorial.

Las normas de este Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo que «Cristalería Española, Sociedad Anónima», tiene instalados en España.

Artículo 4. Ambito temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el 1 de enero de 1994 y finalizando el 31 de diciembre de 1996.

Artículo 5. 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 dirigido a la otra parte.

SECCIÓN 3.ª COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Artículo 6. 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 (nivel a partir del año 1995) se establecen en este Convenio, se respetarán dichas condiciones, con carácter estrictamente personal y solamente para aquéllos a quienes personalmente les afecten.

Artículo 7. 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 8. 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.

SECCIÓN 4.ª COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 9. 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 10. Composición.

La Comisión Mixta establecida en el artículo anterior estará compuesta, como máximo, por ocho 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 11. 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 siete 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 12. Actas.

Cada una de las partes tendrá un solo voto. De las reuniones se levantarán actas 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

Organización del trabajo, calificación de los puestos de trabajo y del personal

SECCIÓN 1.ª ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 13. 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 14. Definiciones.

1. Puesto de trabajo.—Es el conjunto de funciones y actividades que se desempeñan en un cometido determinado, dentro de la organización de la empresa, que son definidos por la Dirección.

2. Análisis de puestos de trabajo.—Los puestos de trabajo están calificados en 16 escalones (ocho niveles a partir del año 1995), con abstracción de las personas que los desempeñen.

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 OIT (Oficina Internacional de Trabajo).

Artículo 15. 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 definitivo (a) o temporal (b) 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 actividad (amortización de puesto).—El personal afectado será acoplado a otros puestos acordados 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 23 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 39.2), viniera percibiendo, si fuera superior.

3. Personal de tareas auxiliares (con efectos a partir del 1 de enero de 1995).—La evolución hacia una organización más flexible y competitiva exige que la plantilla propia se concentre en la realización de las tareas principales del proceso.

Para conseguir este objetivo, las necesidades de personal, de carácter estructural, para las tareas principales serán cubiertas con el personal que realiza labores auxiliares, aunque esta movilidad suponga cambio de horario o tipo de turno.

El personal que actualmente se ocupa de estas labores auxiliares, aunque tenga actividad en su puesto de trabajo habitual, pasará a los puestos de las tareas principales (producción), a medida que sea necesario, permaneciendo entre tanto en su ocupación actual. Las condiciones en que se realizará esta movilidad son las siguientes:

El puesto a cubrir debe ser de carácter estructural y estar calificado en el mismo nivel que tenga el trabajador.

En el departamento o servicio de destino no deben existir excedentes estructurales que tengan un nivel igual o superior al del puesto a cubrir.

El trabajador debe reunir las aptitudes físicas necesarias para el puesto a cubrir y recibir la formación adecuada, si fuera preciso.

El criterio que determinará la persona o personas que deban ser afectadas por el cambio será la antigüedad en el puesto de trabajo o, en su caso, en la empresa, con opción de elección por el trabajador más antiguo dentro de su categoría profesional.

Los representantes de los trabajadores serán notificados previamente del alcance de la medida, las razones que la impulsan y participarán en los cambios a efectuar.

4. 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.

SECCIÓN 2.ª CALIFICACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 16. Normas generales.

La calificación de los puestos de trabajo y determinación del nivel de calificación que a cada uno corresponde, se realizará por aplicación de un nuevo método de valoración de puestos de trabajo, a acordar entre la Dirección y la representación de los trabajadores, basado fundamentalmente en los criterios siguientes: Formación previa para el desarrollo del trabajo, tiempo de aprendizaje e instrucción en el puesto, para su total dominio, responsabilidad, entendida como grado de autonomía, iniciativa y mando sobre personas, etc.

Se pretende por ambas partes que este nuevo método de valoración comience a aplicarse en enero de 1996.

Entre tanto, se continuará aplicando el método de valoración actual, que figuró como anexo en el Convenio de 1978. La determinación de cada nivel de calificación estará en función de los puntos de valoración que correspondan a los escalones que se integran en cada nivel.

Definida por la Dirección la estructura orgánica de la empresa, la distribución funcional de los puestos de trabajo y las exigencias requeridas para el desempeño de los mismos, corresponde a los servicios de organización realizar el estudio previo para determinar el perfil de valoración de los puestos, y a las Comisiones de Valoración, cuya composición y funciones se definen más adelante, ratificar dicho perfil y determinar el escalón (nivel a partir del año 1995) de calificación que corresponda.

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 éste por escrito a su Jefe de Servicio, con copia al Comité de Empresa, 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 la Comisión de Valoración.

Si del estudio resultara una modificación de la calificación, 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 cuarenta y cinco días.

Artículo 17. *Comisiones de Valoración.*

Tendrán como función el estudio para la calificación de los puestos y determinación del escalón (nivel a partir del año 1995) que les corresponda, cuando se trate de nuevos puestos, revisiones y reclamaciones.

Estarán constituidas en cada centro por:

- a) Dos representantes de la Dirección.
- b) Dos representantes de los trabajadores.

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.

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

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 (nivel a partir del año 1995) mínimo de los puestos en desacuerdo.

Las reclamaciones recibidas sobre resultados en acuerdo, y los desacuerdos producidos, serán nuevamente analizadas en la siguiente reunión de la Comisión, que adoptará las decisiones definitivas.

Los interesados podrán recurrir ante la autoridad laboral sobre esta decisión de la Comisión de Valoración.

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.

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 18. *Escalones de valoración (niveles a partir del año 1995).*

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 16 escalones de valoración, que se designarán alfabéticamente de la A a la P, respectivamente. A partir del año 1995 quedarán encuadrados en ocho niveles designados numéricamente del 1 al 8.

La actual plantilla de trabajadores, desde el 1 de enero de 1995, quedará encuadrada en función de su escalón al 31 de diciembre de 1994, con el siguiente agrupamiento:

- Nivel 1: Escalones A, B.
- Nivel 2: Escalones C, D.
- Nivel 3: Escalones E, F.
- Nivel 4: Escalones G, H.
- Nivel 5: Escalones I, J.
- Nivel 6: Escalones K, L.
- Nivel 7: Escalones M, N.
- Nivel 8: Escalones O, P.

El salario anual garantizado de cada nivel, será la semisuma de los salarios anuales garantizados de los escalones que comprenden calculados al 31 de diciembre de 1994, según anexo A, que será la base de partida para los salarios de 1995.

Al personal encuadrado el 31 de diciembre de 1994 en los escalones A, C, E, G, I, K, M y O, que tuvieran reconocido un complemento de unificación, se le disminuirá dicho complemento en la cuantía máxima siguiente: $(A-I) + [(B-II) 1,0514]$. Siendo A la remuneración mínima anual que corresponda a su nivel personal según anexo A; B la antigüedad catorce meses que tenga reconocida para su nivel según anexo B; I la remuneración mínima anual de su escalón según anexo I; II la antigüedad catorce meses que tenga reconocida para su escalón según anexo II.

Al personal encuadrado al 31 de diciembre de 1994 en los escalones B, D, F, H, J, L, N y P se le aplicará un complemento por la cuantía siguiente: $(I-A) + [(II-B) 1,0514]$. A la cantidad que resulte de esta fórmula se le incrementará el complemento de unificación que cada persona tuviera reconocido a dicha fecha (31 de diciembre de 1994). A, B, I y II tienen la misma equivalencia que la descrita en el párrafo anterior.

El complemento calculado, según los dos párrafos anteriores, servirá de base al que se fije a partir del 1 de enero de 1995. Este complemento que se distribuirá en 14 pagas/año, tendrá a partir de dicha fecha los mismos incrementos anuales que se acuerden para el salario Convenio y se denominará «complemento personal del salario Convenio».

CAPITULO III

Ingresos-promoción

SECCIÓN 1.ª INGRESOS

Artículo 19. *Condiciones de ingreso.*

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.

SECCIÓN 2.ª PROMOCIÓN

Artículo 20. *Definiciones.*

Se define como promoción el cambio de un escalón (nivel a partir del año 1995) inferior a otro superior. Se podrá producir de alguna de las siguientes formas:

- a) Por existir variación de las funciones propias del puesto de trabajo en forma tal que modifiquen la calificación previamente asignada.
- b) 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 21. *Plazos y condiciones de promoción.*

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 22. *Provisión de vacantes.*

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

1. Existiendo excedentes estructurales de igual o superior escalón (nivel a partir del año 1995), se agotarán las posibilidades de cubrir el puesto con este personal, de acuerdo con lo previsto en el artículo 15.2.

2. De no cubrirse el puesto por lo establecido en el punto 1 o con lo previsto en el artículo 15.3, se establecerán las condiciones a las que se ajustará la convocatoria, de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

La convocatoria deberá incluir:

a) Denominación del puesto de trabajo y su perfil, de acuerdo con la valoración.

b) Escalón (nivel a partir del año 1995) del puesto de trabajo.

c) Departamento o servicio.

d) Formación básica mínima exigible para el acceso.

e) 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 candidatos deberán tener una antigüedad mínima de un año en su escalón (nivel a partir del año 1995) de origen y no estar en período de consolidación de otro puesto.

En ningún caso el plazo que ha de mediar entre la convocatoria y la realización de las pruebas deberá ser inferior a veinte 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 23. *Tribunales calificadoros.*

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 (nivel a partir del año 1995) 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 24. *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.

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 25. *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 cero 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.

La incorporación de los seleccionados en la convocatoria de promoción a los puestos obtenidos se realizará en el plazo máximo de un mes.

Artículo 26. *Formación, adaptación y consolidación.*

Para consolidar el escalón (nivel a partir del año 1995) 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, aun cuando al titular se le abonará la retribución correspondiente al escalón (nivel a partir del año 1995) del puesto que trata de consolidar, incluso las partes proporcionales de gratificaciones reglamentarias y de vacaciones.

El personal de nuevo ingreso se registrará por las condiciones establecidas en su contrato de trabajo.

Los períodos de formación y adaptaciones 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 de 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» de la ficha de conocimientos.

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 27. 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 (nivel a partir del año 1995) del puesto que ocupó transitoriamente, haciéndolo constar en su expediente personal.

Ambas partes acuerdan que el hecho de desempeñar un puesto de calificación 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 calificación superior exceda de tres meses, y antes de que llegue a los seis meses, la plaza de calificación superior deberá ser convocada.

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

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 indica 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 (nivel a partir del año 1995) que corresponda al puesto ocupado. En este caso, queda sin efecto el párrafo cuarto del artículo.

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 (nivel a partir del año 1995) del puesto ocupado, pero sí a la percepción de las retribuciones correspondientes al mismo.

Artículo 28. 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 29. Personal subalterno.

Cuando fuera necesario cubrir vacantes de personal subalterno, se observará la siguiente regla:

La vacante será preferentemente cubierta por personal que, por razones de edad o condiciones físicas, deba pasar a un puesto de menor esfuerzo por prescripción médica. En este caso, se conservará a título personal la retribución y categoría o escalón (nivel a partir del año 1995) de encuadramiento reconocidas en el momento del cambio de puesto.

CAPITULO IV**Condiciones de trabajo****SECCIÓN 1.ª JORNADA-HORARIOS****Artículo 30. Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de mil setecientos cincuenta y dos 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 vacaciones.

Para el personal que trabaje 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.

Las horas que correspondan trabajar el 29 de febrero de 1996 al personal afectado por el calendario-tipo del anexo III tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales.

Artículo 31. Modalidades de horarios.

Respetando el cómputo del 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 veinticinco días de vacaciones, cuya equivalencia, a los solos efectos de homogeneización de cálculo, se fija en doscientas horas.

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

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 trabaje, 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, 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 quince minutos, que se disfrutará de forma escalonada en las dos horas y media centrales, generalmente, en el puesto de trabajo. Este descanso tendrá la consideración de trabajo efectivo y no dará lugar a compensación económica alguna. La jornada continuada no podrá comenzar después de las nueve horas, ni terminar antes de las catorce treinta horas.

c) Aceptado el principio de fijación de jornada continuada, y durante los períodos 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.

2. Personal que trabaja a turnos (modalidades del artículo 39.2):

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 realizará de forma escalonada en las dos horas y media 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 308 pesetas 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.

SECCIÓN 2.ª VACACIONES**Artículo 32. Duración.**

El período de vacaciones anuales para todo el personal será de veinticinco 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 períodos 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 tomados a conveniencia de los

interesados, dentro de la normativa general, fijándose en cada servicio o sección el número máximo de personas por puesto, que pueden ausentarse al mismo tiempo por vacaciones. Se respetará el orden de petición, que deberá realizarse con una antelación de siete días a la fecha de disfrute.

El personal a turno total de los departamentos o sectores de marcha continua tendrá la reserva de los tres días de vacaciones, que disfrutará de acuerdo con la normativa que se especifica en el párrafo anterior o la que pudiera pactarse en el centro.

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 veinticinco días laborables, computándose la fracción de mes como mes completo.

No podrán acumularse períodos 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 dozavas 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 cumpla sesenta y un años de edad; tres días a los que cumplan sesenta y dos años, y cinco días a los que cumplan sesenta y tres, sesenta y cuatro o sesenta y cinco años. Estos días complementarios deberán disfrutarse entre los meses de enero-abril y octubre-diciembre.

Artículo 33. *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:

- Que las vacaciones se disfruten de manera continuada dentro de los períodos bonificables o que se disfruten en ellos la mayor parte del total.
- 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.
- En caso de vacaciones fraccionadas, sólo 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 34. *Retribución en vacaciones.*

Ambas representaciones adoptan el acuerdo de que la remuneración a percibir por el trabajador durante el período de disfrute de vacaciones estará integrada por los conceptos siguientes:

Salario Convenio.

Antigüedad.

Prima global de productividad, correspondiente al período de vacaciones, es decir, la que se pague en el centro durante el tiempo en que el perceptor disfrute su descanso anual.

Plus personal o aumento voluntario, si el trabajador lo tuviese concedido.

Complemento de origen.

Complemento de unificación (complemento personal del salario Convenio a partir del año 1995).

Complementos de puesto de trabajo (turnicidad, nocturnidad, domingos, festivos y factores de indemnización).

Para calcular los complementos de puesto de trabajo, se multiplicará cada día de vacaciones por el promedio por día trabajado de lo realmente percibido por estos conceptos (turno, nocturno, domingos, festivos y factores de indemnización) desde la nómina de enero a la del mes anterior

al del cálculo. Si las vacaciones se abonaran en la nómina de enero, se tomará el promedio por día trabajado del año anterior.

CAPITULO V

Remuneraciones

Artículo 35. *Pago de las remuneraciones.*

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

Todas las remuneraciones se entienden brutas.

El pago de las mismas 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 36. *Salario Convenio.*

Los importes para cada uno de los escalones (niveles a partir del año 1995) retributivos son los que figuran en la tabla de remuneraciones mínimas garantizadas (anexo I).

Artículo 37. *Antigüedad.*

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. El cambio de escala de la antigüedad seguirá efectuándose como hasta ahora, el 1 de enero y el 1 de julio para los ingresados en los trimestres anterior y posterior a estas fechas.

Artículo 38. *Complementos personales.*

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

2. Complemento de unificación (complemento personal del salario Convenio a partir del año 1995).—Teniendo este complemento carácter de «personal», se mantendrá en las cantidades que cada uno tuviera el 31 de diciembre de 1993, incrementadas en un 4,3 por 100 a partir del 1 de enero de 1994.

Dicho complemento será reducido en caso de promoción en una cuantía equivalente al 30 por 100 de la diferencia entre los salarios Convenio catorce meses, de los escalones de origen y de promoción. Dicha reducción se calculará y aplicará en el momento de la promoción durante el año 1994.

Este complemento de unificación pasará a denominarse, a partir del 1 de enero de 1995, de acuerdo con lo especificado en el artículo 18, «Complemento personal del salario Convenio».

A partir de 1995 el complemento personal del salario Convenio, calculado según se establece en el artículo 18, cuando exista promoción de nivel, será absorbido hasta un máximo de la diferencia de salario entre los niveles de origen y promoción.

3. Complemento personal de origen.—El personal que tenga reconocido este complemento lo seguirá percibiendo, incrementado en un 4,3 por 100, a partir de 1 de enero de 1994.

4. Complemento personal anual.—El personal incluido en el presente Convenio percibirá un complemento personal anual cuya cuantía mínima será, para el año 1994, de 54.200 pesetas, con arreglo a la siguiente normativa:

Su abono se efectuará en la última decena del mes de diciembre. No obstante, se anticiparán 20.000 pesetas en el mes de julio de cada año (25.000 pesetas a partir del año 1995).

Tener una antigüedad mínima de un año al 31 de diciembre del año de que se trate.

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 39. Complementos de puestos de trabajo.

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 veintidós y las seis horas, cuando corresponda efectuarlo por la rotación de los turnos.

Se fija este complemento por hora nocturna trabajada en la cantidad de 94,50 pesetas.

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; percibirá por cada hora efectivamente trabajada en estas condiciones la cantidad de 85,90 pesetas.

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; percibirá por cada hora efectivamente trabajada en estas condiciones la cantidad de 62,05 pesetas.

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; percibirá por cada hora efectivamente trabajada la cantidad de 62,05 pesetas.

d) Personal que realiza su trabajo en dos turnos de ocho horas (mañana y tarde), descansando sábados y domingos y trabajando todos los festivos. Percibirá por cada hora efectivamente trabajada la cantidad de 48,50 pesetas.

e) Turno especial.—Personal que realiza su trabajo en dos turnos de ocho horas (mañana y tarde), incluyendo festivos y domingos con descansos compensatorios. Percibirá por cada hora efectivamente trabajada la cantidad de 62,05 pesetas.

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 cantidad de 48,50 pesetas.

g) Relevé «R».—Los titulares de los puestos que realizan su jornada de trabajo en el relevé «R» de calendario de trabajo a turno total, que figura como anexo IV de este Convenio; percibirán por cada hora de trabajo 48,50 pesetas.

Las percepciones del plus de turno y plus de trabajo nocturno, 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 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 ninguno de los conceptos indicados y ya tenidos en cuenta en el cómputo de los complementos citados.

3. Complemento de trabajo en domingos y festivos.—Personal que trabaja a turnos, total o especial [apartados a), d), e) y g) precedentes], con descanso compensatorio; percibirán como complemento por trabajar en domingo y festivos, por hora realmente trabajada, la cantidad de 479,30 pesetas.

Los festivos a considerar, a efectos de este complemento, serán los establecidos oficialmente para la localidad en la que se encuentran los centros de trabajo, con carácter retribuido y no recuperable.

4. Complemento especial noches del 24 y 31 de diciembre.—Dado el tradicional y especial significado de estas noches, el personal que trabaje

en el turno de veintidós a seis horas percibirá un complemento especial de 9.254 pesetas/noche, cualquiera que sea su escalón (nivel a partir del año 1995).

Este complemento sustituye a todas las prestaciones anteriores.

Artículo 40. 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: 11,85 pesetas/hora.

Grado 2: 15,30 pesetas/hora.

Grado 3: 24,25 pesetas/hora.

Grado 4: 32,95 pesetas/hora.

Si por algún motivo las condiciones del puesto de trabajo variasen, 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 41. 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 productividad de cada mes, comparada con la productividad real del año anterior, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$K = \frac{\text{Producción real mes anterior/Horas reales trabajadas mes anterior}}{\text{Producción real año anterior/Horas reales trabajadas año anterior}}$$

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

$$7.020 K - 768$$

Cuando el valor K sea menor de 0,89 por causas imputables a los trabajadores, el valor/punto/mes será de 1.000 pesetas. Si fuera por causas no imputables a los trabajadores el valor/punto/mes será de 5.480 pesetas.

Cuando el valor de K sea superior a 1,30, el valor/punto/mes será de 8.358 pesetas.

Se redondeará por exceso cuando la tercera cifra decimal de 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 (niveles a partir del año 1995) de valoración serán los siguientes:

Escalones A al F o niveles 1, 2, 3: 2 puntos.

Escalones G al J o niveles 4, 5: 2,50 puntos.

Escalones K al P o niveles 6, 7, 8: 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 1994 será:

Arbós: 34,17 por 100.
 Avilés: 39,26 por 100.
 Azuqueca: 12,89 por 100.
 Hortaleza: 9,23 por 100.
 Renedo: 4,45 por 100.

Artículo 42. 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 273 pesetas por día de asistencia al trabajo, que se abonará mensualmente incluyéndose en el boletín de nómina con este concepto.

Artículo 43. Retribuciones de vencimiento periódico superior al mes.

Con independencia del CPA, 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 PGP 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.

2. Participación en beneficios.—Dentro del primer trimestre se percibirá, en concepto de participación en beneficios, por todo el personal incluido en este Convenio, las cantidades que, para cada escalón (niveles a partir del año 1995) figuran en la tabla de remuneraciones mínimas garantizadas, anexo I.

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

Artículo 44. 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. Realización de 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 las disposiciones legales.

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

Escalones	Jornada diurna	Domingos, festivos y nocturnos
	Pesetas	Pesetas
A	1.040	1.200
B, C, D	1.119	1.290
E, F, G	1.200	1.388
H, I, J	1.269	1.487
K, L, M	1.584	1.785
N, O, P	1.884	2.257

En las cantidades señaladas se consideran comprendidos todos los recargos legales, incluso suplementos por trabajo nocturnos, festivos, domingos, PGP, factores de indemnización, etcétera, 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 mensualmente, entregando copia del resumen mensual 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 participación, formación, información y representación

Artículo 45. 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: 1.º su generación; 2.º su emisión, y 3.º su transmisión y tan sólo 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 diez días en su recepción.

1.5 Siempre que exista 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 o 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, quién 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 del proceso productivo, que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten 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.
- Periódicamente 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 acudirá 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 permita 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. Servicio 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 manipulen en cada centro de trabajo.

6. Protección a la maternidad.—Tendrá el derecho al cambio de puesto de trabajo por embarazo, cuando se demuestre que las condiciones de trabajo (toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, etcétera) 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 46. 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 desenvuelve 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 estatus jurídico de la empresa, así como las modificaciones de su actividad empresarial.

Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo: Estudios de métodos o tiempos, valoración de puestos de trabajo, etcétera. 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 índice de absentismo, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los índices de siniestralidad, el movimiento de plantilla (altas y bajas) y horas extras.

Podrán utilizar los tablones 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 tablones de anuncios, debiendo entregarse una copia para el conocimiento de aquélla.

La misma información recibirán las secciones sindicales legalmente constituidas.

Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale especialmente el carácter de reservado.

Artículo 47. 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 su presupuesto 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 959 pesetas/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, etcétera.

Artículo 48. 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 vigentes en cada momento.

En cada centro de trabajo podrá pactarse con la Dirección un sistema de acumulación de horas de permiso 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 del 16 al 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 permiso sindical:

Reuniones solicitadas por la Dirección que expresamente se señalen. 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.

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 regirán 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 ostentan la representación de los mismos, 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 detracciones, 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 por 100 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 Delegado, la empresa aceptará su nombramiento tan pronto como sean acreditados los extremos que se indican.

Estos Delegados sindicales dispondrán de un máximo de diez 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 podrán asistir a las reuniones del Comité Intercentros y Comisión Mixta de Interpretación del Convenio y Solución de Conflictos, en las mismas condiciones que los miembros titulares.

Artículo 49. *Comité Intercentros.*

Se establece un Comité Intercentros 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 (anticipos de vivienda, etcétera) y conocerá y ratificará la actuación de las mismas.

1. Composición.—El Comité Intercentros estará compuesto por un máximo de 13 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 50 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 permisos sindicales, excepto el tiempo necesario para el desplazamiento, que será a cargo de la empresa.

Artículo 50. *Derecho de reunión.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Se podrán celebrar asambleas fuera de las horas de trabajo con preaviso de veinticuatro horas.

CAPITULO VII

Revisiones

Artículo 51. *Revisiones.*

1. Revisiones 1995.

1.1 Remuneraciones 1995.—La base de partida para el cálculo de los valores de las remuneraciones del año 1995 serán las del año 1994. A esta base de partida se aplicará el IPC previsto por el Gobierno para el año 1995, y afectará a los siguientes conceptos:

Tabla de remuneraciones mínimas (anexo A):

Artículo 31-2-C: No descanso.

Artículo 38-2: Complemento personal del salario convenio (calculado según artículo 18).

Artículo 38-3: Complemento personal de origen.

Artículo 38-4: Complemento personal anual.

Artículo 39-1: Trabajo nocturno.

Artículo 39-2: Turnicidad.

Artículo 39-3: Trabajo en domingos y festivos.

Artículo 39-4: Trabajo noches 24 y 31 de diciembre.

Artículo 40: Factores de indemnización.

Artículo 42: Asistencia al trabajo.

Artículo 44: Horas extraordinarias (anexo C).

La tabla de antigüedad (anexo B) se incrementará con el mismo porcentaje que la tabla de remuneraciones mínimas garantizadas, disminuido en 4,2 puntos, que corresponde al incremento de la antigüedad vegetativa.

Se adaptará la fórmula de la PGP (artículo 41) para ajustarla al valor $K = 1$ resultante de la tabla de remuneraciones mínimas, modificándose los valores $K = 0,89$ y $K = 1,30$ con el mismo criterio.

Asimismo, se ajustará la ponderación para los centros sin fórmula propia del PGP, teniendo en cuenta los puntos de la plantilla fija de cada centro al 31 de diciembre de 1994.

1.2 Revisión por IPC año 1995.—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) que publica el Instituto Nacional de Estadística registrase, al 31 de diciembre de 1995, un incremento respecto al 31 de diciembre de 1994 superior al previsto por el Gobierno, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, por el exceso sobre la indicada cifra.

El incremento se abonará desde el mes en que el IPC real supere al previsto para el año 1995, y para llevarlo a cabo se tomarán, como base, los valores de las remuneraciones del año 1994.

El porcentaje a aplicar será el resultado de la siguiente fórmula:

$$\frac{(100 + X) \cdot 100}{100 + Y} - 100$$

Siendo:

X = IPC real (diciembre 1995/diciembre 1994).

Y = IPC previsto por el Gobierno (diciembre 1995/diciembre 1994).

La cantidad a abonar a cada trabajador, en concepto de «Revisión IPC 1995», será el resultado de aplicar el porcentaje de la fórmula anterior a la suma de las remuneraciones realmente percibidas, desde el mes en que el IPC real supere al previsto para el año 1995, por los siguientes conceptos salariales:

Salario convenio.

Antigüedad.

PGP.

Complemento personal del salario convenio.

CPA mínimo.

Turnicidad.

Nocturnidad.

Domingos y festivos.

Factores de indemnización.

Compensación no descanso.

Prima de asistencia.

Gratificaciones junio y Navidad.

Participación en beneficios.

Trabajos de diferente nivel.

Vacaciones.

Licencia y permisos.

Indemnización voluntaria enfermedad o accidente.

Horas extraordinarias.

1.3 Ventajas sociales y previsión año 1995.—Las cantidades fijadas para el año 1994 en los artículos que se señalan a continuación se revisarán para el año 1995 incrementándolas con el IPC previsto por el Gobierno para el año 1995:

Artículo 52-3: Complemento especial de ILT.

Artículo 54: Plus de nupcialidad y natalidad.

Artículo 55: Becas.

Artículo 56: Ayuda a minusválidos.

Artículo 57: Seguro de vida (anexo C).

2. Revisiones 1996.

2.1 Remuneraciones 1996.—La base de partida para el cálculo de los valores de las remuneraciones del año 1996 serán las del año 1995, incrementadas por el porcentaje de revisión por IPC del año 1995, a que se refiere el punto 1.2 de este artículo, si procede.

A esta base de partida se aplicará el IPC previsto por el Gobierno para el año 1996, y afectará a los siguientes conceptos:

Tabla de remuneraciones mínimas (anexo I):

Artículo 31-2-C: No descanso.

Artículo 38-2: Complemento personal del salario convenio.

Artículo 38-3: Complemento personal de origen.

Artículo 38-4: Complemento personal anual.

Artículo 39-1: Trabajo nocturno.

Artículo 39-2: Turnicidad.

Artículo 39-3: Trabajo en domingos y festivos.

Artículo 39-4: Trabajo noches 24 y 31 de diciembre.

Artículo 40: Factores de indemnización.

Artículo 42: Asistencia al trabajo.

Artículo 44: Horas extraordinarias.

La tabla de antigüedad (anexo II) se incrementará con el mismo porcentaje que la tabla de remuneraciones mínimas garantizadas, disminuido en 4,2 puntos, que corresponde al incremento de la antigüedad vegetativa.

Se adaptará la fórmula de la PGP (artículo 41) para ajustarla al valor $K = 1$ resultante de la tabla de remuneraciones mínimas, modificándose los valores $K = 0,89$ y $K = 1,30$ con el mismo criterio.

Asimismo, se ajustará la ponderación para los centros sin fórmula propia del PGP, teniendo en cuenta los puntos de la plantilla fija de cada centro al 31 de diciembre de 1995.

2.2 Revisión por IPC año 1996.—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) que publica el Instituto Nacional de Estadística (INE) registrase, al 31 de diciembre de 1996, un incremento respecto al 31 de diciembre de 1995 superior al previsto por el Gobierno, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, por el exceso sobre la indicada cifra.

El incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1996, y para llevarlo a cabo se tomarán, como base, los valores de las remuneraciones del año 1995.

El porcentaje a aplicar será el resultado de la siguiente fórmula:

$$\frac{(100 + X) \cdot 100}{100 + Y} - 100$$

Siendo:

X = IPC real (diciembre 1996/diciembre 1995).

Y = IPC previsto por el Gobierno (diciembre 1996/diciembre 1995).

La cantidad a abonar a cada trabajador, en concepto de «Revisión IPC 1996», será el resultado de aplicar el porcentaje de la fórmula anterior a la suma de las remuneraciones realmente percibidas durante el año 1996, por los siguientes conceptos salariales:

Salario convenio.

Antigüedad.

PGP.

Complemento personal del salario convenio.

CPA mínimo.

Turnicidad.

Nocturnidad.

Domingos y festivos.

Factores de indemnización.

Compensación no descanso.

Prima de asistencia.

Gratificaciones junio y Navidad.

Participación en beneficios.

Trabajos de diferente nivel.

Vacaciones.

Licencia y permisos.

Indemnización voluntaria enfermedad o accidente.

Horas extraordinarias.

2.3 Ventajas sociales y previsión año 1996.—Las cantidades fijadas para el año 1995 en los artículos que se señalan a continuación:

Artículo 52-3: Complemento especial de ILT.

Artículo 54: Plus de nupcialidad y natalidad.

Artículo 55: Becas.

Artículo 56: Ayuda a minusválidos.

Artículo 57: Seguro de vida (anexo C).

Se revisarán para el año 1996 incrementándolas con el porcentaje que resulte de la suma del IPC previsto por el Gobierno para el año 1996, más la diferencia, si la hubiere, entre el IPC real del año 1995 (diciembre 1995/diciembre 1994) y el previsto por el Gobierno para el mismo período.

3. En el supuesto de que el Gobierno no publicara su previsión de inflación para los años 1995 y 1996 se tomará como IPC previsto el que acordaran las partes firmantes de este convenio.

CAPÍTULO VIII

Previsión y ventajas sociales

Artículo 52. *Incapacidad laboral transitoria.*

Cuando 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 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 por 100 de los siguientes conceptos: Salario convenio, antigüedad, plus personal, complemento personal de origen y complemento de unificación (complemento personal del salario convenio a partir del año 1995), en su caso.

2.^a 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 la percepción del 100 por 100 de los conceptos salariales relacionados en la norma 1.^a

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

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

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

3.^a Complemento especial (enfermedad común o 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 por 100 de absentismo: 953 pesetas/día.

Del 3 al 3,5 por 100 de absentismo: 616 pesetas/día.

Del 3,5 al 4 por 100 de absentismo: 302 pesetas/día.

Más del 4 por 100 de absentismo: Cero pesetas/día.

Los índices de absentismo (enfermedad común o 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 1994 se tomará el índice del año 1993, para el segundo trimestre se tomará el 1 de abril de 1993 hasta el 31 de marzo de 1994 y así sucesivamente.

4.^a Si la situación de baja por enfermedad común o accidentes no laborales fuera superior a dos meses, o aquéllas tuvieran como causa una intervención quirúrgica que requiera hospitalización, la empresa abonará, a petición del interesado, un complemento que, sumado a lo percibido realmente (Seguridad Social y empresa), garantice desde el primer día el 100 por 100 de los conceptos salariales indicados en la norma 1.^a

Artículo 53. *Invalidez provisional.*

Una vez agotado el plazo máximo de la situación de incapacidad laboral transitoria, la empresa abonará un complemento que, sumado a la prestación económica que concede la Seguridad Social, garantice al trabajador en la situación de invalidez provisional la percepción del 90 por 100 del salario de cotización.

Este complemento se abonará durante el período en que la Seguridad Social otorgue la prestación económica por invalidez provisional.

Artículo 54. *Premios de nupcialidad y natalidad.*

A) Premios de nupcialidad: Se concederá un premio de nupcialidad por importe de 36.900 pesetas, que se regirá por las siguientes normas:

Un año de antigüedad en la fecha de matrimonio.

Si el matrimonio se contrae entre dos personas incluidas en el convenio, percibirá dicho premio cada una de ellas.

B) Premio de natalidad: Se concederá un premio de natalidad de 24.700 pesetas por cada hijo nacido, siempre que se tenga como mínimo un año de antigüedad.

Cuando ambos padres trabajen en «Cristalería Española, Sociedad Anónima», el premio lo percibirá uno sólo.

Artículo 55. *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 con la edad de los hijos, y con los estudios para los 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. El 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. Edad y 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 por edades y niveles educativos.—Quedan distribuidos en los siguientes grupos:

De tres a dieciséis años

Nivel educativo	Edad	Grupo de estudios
Educación Infantil	De tres a cinco años	A
Educación Obligatoria	De seis a trece años	B
	De catorce a dieciséis	C

A partir de los diecisiete años

Nivel educativo		Grupo de estudios
Ley General de Educación	LOGSE	
3.º de BUP	1.º de Bachillerato	C
F. Profesional 1.º grado	1.º de Módulo 2 (FP)	
COU	2.º de Bachillerato	D
F. Profesional 2.º grado	2.º de Módulo 2 (FP)	
1.º ciclo Universidad	1.º ciclo Universidad Módulo 3 (FP)	E
2.º ciclo Universidad	2.º ciclo Universidad	F
3.º ciclo Universidad	3.º ciclo Universidad	

2.2 Becas para otros estudios.—Los estudios de Secretariado y Banca son asimilados al grupo C de estudios, siempre que se cursen en centros oficiales reconocidos de formación profesional 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 viudas de los 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.

3.5 La edad máxima de los beneficiarios para los que se solicite beca será de veinticinco años al 31 de diciembre del año de solicitud.

3.6 Cuando ambos padres trabajen en «Cristalería Española, Sociedad Anónima», sólo se concederá una beca por hijo.

3.7 Para los hijos cuyas edades estén comprendidas entre tres y dieciséis años (calculadas al 31 de diciembre del año que se trate) no será necesaria la presentación de solicitud de beca.

3.8 Para la percepción de la beca de estudios por los hijos con diecisiete años (calculados al 31 de diciembre), el personal deberá presentar cada año la oportuna solicitud, de acuerdo con lo señalado en el punto 4 del presente artículo.

La cuantía de la beca será la fijada para el grupo de estudios que corresponda según el nivel educativo, y la concesión se hará exclusivamente por el número de años (cursos) que comprenda dicho nivel educativo. Agotada la concesión establecida para un determinado nivel educativo, no podrá optar a la beca hasta que se acredite haber superado el mismo y encontrarse matriculado para cursar estudios de un nivel superior.

Como excepción se concederá, por una sola vez, el 50 por 100 de la beca-base a aquellos alumnos de los grupos E y F que no hayan superado el correspondiente nivel educativo en el número de años (cursos) que comprende dicho nivel, según el siguiente cuadro:

Plan de Estudios grupos E y F	Años de concesión de becas		
	1.º ciclo Universidad	2.º ciclo Universidad	3.º ciclo Universidad
De 1 año (módulo 3).	1	—	—
De 3 años	3 + ½	—	—
De 4 años	2 + ½	2	—
De 5 años	3 + ½	2 + ½	—
De 6 años	3 + ½	3 + ½	—
Doctorado	—	—	2

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

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 para aquellos hijos que cumplan diecisiete años o más dentro del año, 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 el justificante de matriculación en el curso y centro para que el que se solicita la beca. A este respecto, la Comisión de Becas de los centros vigilará el cumplimiento de lo indicado en el apartado 3.8.

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

- Nivel de estudios a realizar.
- 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	11.675
B	13.355
C	18.480
D	32.090
E	46.590
F	61.035

Las becas de los hijos de productores que acudan a centros especializados de recuperación de dislexia se incrementarán en el 50 por 100 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. 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:

- 100 por 100 si el alumno necesita alojarse en régimen de pensión completa (pernoctar y comer) fuera del municipio de residencia familiar.
- 50 por 100 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 causa de desplazamiento y residencia.

5.3 En las ayudas 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 56. Ayuda a minusválidos.

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 por los organismos establecidos en la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, y disposiciones complementarias.

Estas ayudas se concederán atendiendo a la siguiente distribución:

1.ª Minusválidos para quienes, dado el carácter de sus lesiones, tengan derecho a la prestación económica por la Seguridad Social.

Cuantía de la ayuda de empresa: 97.284 pesetas/año.

2.ª Minusválidos menos gravemente afectados y que, por consiguiente, no perciben la prestación económica de la Seguridad Social, pero si necesitan de educación en centro especializado.

Cuantía de la ayuda de empresa: 120.132 pesetas/año.

3.ª Será condición imprescindible para los dos supuestos anteriores la asistencia a un centro de educación especial.

4.ª Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a centros de rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aun percibiendo la prestación económica otorgada por la Seguridad Social.

Cuantía de la ayuda de empresa: 160.788 pesetas/año.

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

B) Minusválidos físicos.—Si tiene reconocida prestación económica por la Seguridad Social, se equipara al apartado A) de este artículo; en caso contrario, se regirá por la siguientes normas:

1.ª Si asisten a centros de Enseñanza Ordinaria, se ajustarán a las normas generales de becas.

2.ª 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 1.º y 5.º del apartado A) y 2.º del apartado B), unida a la prestación que perciba de la Seguridad Social, organismos oficiales, etc., no llegara al 80 por 100 de los gastos reales del minusválido en los aspectos sanitarios, de educación o rehabilitación, se establecerá un complemento que cubra los gastos hasta dicho 80 por 100.

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 57. Seguro de vida e invalidez.

1.º 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 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 de 12 de agosto de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 5 de septiembre).

2.º 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 sesenta y cinco años de edad.

b) El personal que se haya jubilado anticipadamente, hasta que termine la anualidad en que el asegurado cumpla sesenta y cinco años, sólo para caso de fallecimiento.

3.º 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.

4.º Duración de las garantías.

4.1 Las garantías comenzarán a partir del primer día del mes siguientes 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 en la empresa, salvo en los casos previstos en los apartados a) y b) del punto 2.º de este artículo.

En caso de que el asegurado haya percibido el capital estipulado por la situación de invalidez permanente absoluta, cesarán las garantías para el caso de fallecimiento.

5.º 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 (niveles a partir del año 1995) son los siguientes:

Escalones	Capital Pesetas
A (1)	1.333.000
B, C, D ...	1.503.000
E, F, G ...	1.655.000
H, I, J ...	1.734.000
K, L, M ..	2.010.000
N, O, P ...	2.306.000

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

6.º Coeficiente familiar.—Según la situación familiar de los asegurados, se establecen los siguientes 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: 0,90.

Para asegurados viudos o solteros con hijos menores de dieciocho años o mayores incapacitados: 1,20.

Para asegurados casados: 1,20.

Para cada hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado, se incrementará el capital base en 0,20.

7.º 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.

8.º 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 derechohabientes 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.

9.º En caso de invalidez permanente absoluta se abonará el capital garantizado cuando al asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo, antes de la edad de sesenta y cinco 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 58. Jubilación.

1.º 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 1 de enero de 1986.

2.º Edad de jubilación.

2.1 La empresa podrá proponer a los trabajadores su jubilación al cumplir los sesenta 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 sesenta 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 — Años	Coficiente
61	0,80
62	0,65
63	0,50
64	0,40
65	—

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

Una indemnización de partida, de una sola vez, igual al 2 por 100 por año de servicio, calculada sobre su retribución anual garantizada que comprende salario convenio catorce meses, en la fecha de jubilación, PGP anual garantizada, participación en beneficios, según tablas, antigüedad catorce meses, plus personal o aumento voluntario anual, complemento de unificación (complemento personal del salario convenio a partir del año 1995), complemento personal de origen e IPC.

4.º Trabajadores con veinte o más años de antigüedad.—El trabajador que pase a la situación de jubilado, habiendo cumplido los requisitos establecidos y con una antigüedad al servicio de la empresa igual o superior a veinte años, podrá elegir alguna de las siguientes opciones:

a) Una pensión vitalicia anual equivalente al 10 por 100 de las cifras que para cada escalón (niveles a partir del año 1995) de valoración figuran en las tablas siguientes, multiplicado por el número de años de servicio:

Año 1994	Años 1995 y 1996
Escalón A: 32.550 pesetas.	Nivel 1: 32.500 pesetas.
Escalones B, C, D: 36.015 pesetas.	Nivel 2: 36.015 pesetas.
Escalones E, F, G: 40.845 pesetas.	Nivel 3: 40.845 pesetas.
Escalones H, I, J: 46.200 pesetas.	Nivel 4: 40.845 pesetas.
Escalones K, L, M: 51.660 pesetas.	Nivel 5: 46.200 pesetas.
Escalones N, O, P: 61.110 pesetas.	Nivel 6: 51.660 pesetas.
	Nivel 7: 51.660 pesetas.
	Nivel 8: 61.110 pesetas.

A partir del 1 de enero de 1995, los trabajadores que tuvieran consolidado los escalones B, H o N el 31 de diciembre de 1994, conservarán a título personal el valor que se señala para el nivel inmediatamente superior.

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 jubilara a los sesenta y cinco 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 veinte a veinticuatro años de antigüedad: 75 por 100.
- De veinticinco a veintinueve años de antigüedad: 77 por 100.
- De treinta a treinta y cuatro años de antigüedad: 80 por 100.
- De treinta y cinco a treinta y nueve años de antigüedad: 85 por 100.
- De cuarenta o más años de antigüedad: 90 por 100.

La base de cálculo de estos porcentajes será su retribución anual garantizada, según lo fijado en el apartado 3.º de este artículo.

b) Una indemnización de partida, equivalente al 50 por 100 de su retribución anual garantizada, según lo establecido en el apartado 3.º de este artículo.

5.º Otras condiciones:

a) En el momento de su jubilación, los trabajadores de la empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupen en el plazo de dieciocho meses, si está alojado 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 sesenta y cinco años, no tendrán derecho a las ventajas de jubilación previstas en este convenio.

6.º Trabajador fallecido en situación de jubilación:

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

Viuda: 50 por 100.

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

Viuda con dos o más hijos menores de dieciocho años: 90 por 100.

b) Si el jubilado fallecido dejase sólo huérfanos menores de dieciocho años, que no trabajen, percibirán la pensión siguiente:

Un hijo menor de dieciocho años: 50 por 100.

Dos hijos menores de dieciocho años: 75 por 100.

Tres o más hijos menores de dieciocho años: 90 por 100.

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.

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

7.1 Indemnización del seguro de vida en función del escalón (nivel a partir del año 1995) 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 la antigüedad del causante sea menor o mayor de veinte años.

1. Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad:

a) En caso de fallecimiento en activo, se concederá a la viuda del trabajador una indemnización de una sola vez igual al 2 por 100 de su retribución anual garantizada, según lo establecido en el apartado 3.º de este artículo, multiplicado por los años de servicio, incrementado en un 20 por 100 de la indemnización por cada hijo a su cargo menor de dieciocho años o mayor incapacitado, hasta un máximo de 60 por 100 de la indemnización.

Si el trabajador dejase sólo huérfanos menores de dieciocho años que no trabajasen o mayores incapacitados, la persona encargada de su tutela percibirá por un hijo una indemnización igual a la que hubiera correspondido a la viuda, y por cada uno de los restantes, un incremento del 20 por 100 de la indemnización, hasta un máximo del 40 por 100.

b) En caso de invalidez permanente absoluta, el trabajador percibirá una indemnización de una sola vez, equivalente al 3 por 100 de su retribución anual garantizada, multiplicada por los años de servicio.

2. Trabajadores con más de veinte 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 4.º de este artículo, afectada por los coeficientes que figuran en el apartado 6.º, 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 de cálculo de la pensión o indemnización apartados a) y b), se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los sesenta años de edad.

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

8.º Trabajador fallecido.—En el caso de que el trabajador fallecido en activo o en situación de jubilado dejara como únicos derechohabientes hijos o hermanos que hubieran convivido con el fallecido, a su cargo, fueren mayores de cuarenta y cinco años, solteros o viudas, acreditaren dedicación prolongada al cuidado del fallecido y carecer de medios propios de vida, dichos hijos o hermanos 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 los hijos o hermanos 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 varios los hijos o hermanos del fallecido.

Artículo 59. 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 736.935 pesetas. Este importe les será aplicado con los porcentajes que se relacionan:

- Jubilación o invalidez permanente absoluta: 100 por 100.
- Viudedad y orfandad: De acuerdo con las normas del apartado 6.º del artículo anterior.

Artículo 60. 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.
- Márketing.
- 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 por 100 del costo total en el caso de que hubiera aprobado, entre las convocatorias de junio y septiembre, el 50 por 100 de las asignaturas matriculadas, como mínimo.
- b) El 100 por 100 del costo total en el caso de que aprobase el 75 por 100 de las asignaturas matriculadas.

En ambos supuestos, se deducirá el importe de la matrícula, ya abonada anteriormente, de acuerdo con el apartado a).

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

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

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

5. Aquellos estudios que no se cursen en centros oficiales (Graduado Escolar, Idiomas, Márketing, etc.), la cuantía total de la ayuda por curso será de 27.500 pesetas, como máximo.

Artículo 61. 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, con las siguientes modificaciones del párrafo 1.º del artículo 5.º, que queda redactado así:

«El solicitante deberá tener una antigüedad mínima de un año, para poder solicitar anticipo. Justificará la necesidad de vivienda y, además, habrá de acreditar que convive bajo el mismo techo con personas que substancialmente dependen de él en el aspecto económico, o tener más de cuarenta años de edad.»

La cantidad máxima a conceder por solicitud será:

- a) Para compra o construcción de vivienda: 1.500.000 pesetas.
- b) Para reconstrucción o ampliación de vivienda: 700.000 pesetas.

ANEXO I

Remuneraciones mínimas garantizadas anuales para 1994 para personal mayor de dieciocho años, sin antigüedad

(Siendo el coeficiente «K» en la PGP igual a 1)

Escalón	Salario Convenio Doce meses — Pesetas	Gratificaciones reglamentarias Doce meses — Pesetas	Participación en beneficios — Pesetas	PGP A 6.252 Pesetas/punto Catorce meses — Pesetas	Total remuneraciones a percibir — Pesetas	Escalón
A	1.690.632	281.772	25.005	175.056	2.172.465	A
B	1.750.308	291.718	25.005	175.056	2.242.087	B
C	1.793.736	298.956	25.005	175.056	2.292.753	C
D	1.840.152	306.692	25.005	175.056	2.346.905	D
E	1.893.264	315.544	25.005	175.056	2.408.869	E
F	1.946.268	324.378	25.005	175.056	2.470.707	F
G	1.999.428	333.238	26.936	218.820	2.578.422	G
H	2.065.680	344.280	26.936	218.820	2.655.716	H
I	2.125.380	354.230	29.065	218.820	2.727.495	I
J	2.198.388	366.398	29.065	218.820	2.812.671	J
K	2.278.008	379.668	29.065	306.348	2.993.089	K
L	2.384.100	397.350	29.065	306.348	3.116.863	L
M	2.530.080	421.680	29.065	306.348	3.287.173	M

Escalón	Salario Convenio Doce meses — Pesetas	Gratificaciones reglamentarias Dos meses — Pesetas	Participación en beneficios — Pesetas	PGP A 6.252 Pesetas/punto Catorce meses — Pesetas	Total remuneraciones a percibir — Pesetas	Escalón
N	2.695.908	449.318	30.962	306.348	3.482.536	N
O	2.901.504	483.584	30.962	306.348	3.722.398	O
P	3.180.132	530.022	30.962	306.348	4.047.464	P

ANEXO II

Tabla de antigüedad catorce meses vigente a partir de 1 de enero de 1994

Años/ escalones	A	B-C-D	E-F-G	H-I-J	K-L-M	N-O-P
0,5- 1	2.744	3.052	3.164	3.626	4.340	5.068
1- 2	5.306	5.894	6.258	7.098	8.568	9.996
2- 3	8.330	9.800	10.360	11.830	14.126	16.576
3- 4	11.578	13.650	14.462	16.464	19.726	23.212
4- 5	16.464	19.558	20.608	23.436	28.182	33.068
5- 6	18.802	22.246	23.436	26.754	32.060	37.772
6- 7	21.098	24.976	26.278	30.002	36.092	42.350
7- 8	23.408	27.720	29.120	33.278	39.956	47.012
8- 9	25.648	30.422	31.990	36.554	43.820	51.590
9-10	27.986	33.138	34.916	42.350	47.852	56.252

Años/ escalones	A	B-C-D	E-F-G	H-I-J	K-L-M	N-O-P
10-11	30.296	35.854	37.758	43.106	51.744	60.830
11-12	32.550	38.598	40.614	46.396	55.692	65.478
12-13	34.902	41.300	43.484	49.644	59.598	70.056
13-14	37.156	44.030	46.354	52.892	63.574	74.718
14-15	39.452	46.802	49.224	56.182	67.424	79.296
15-16	41.994	49.462	52.696	59.500	71.400	83.930
16-17	44.534	52.206	54.894	62.762	75.376	88.508
17-18	47.110	54.894	57.806	66.066	79.268	93.240
18-19	49.798	57.638	60.634	69.300	83.188	97.832
19-20	52.332	60.354	63.532	72.618	87.164	102.396
20-21	55.006	63.084	66.346	75.196	91.084	107.058
21-22	57.624	65.856	69.300	79.128	95.004	111.678
22-23	60.256	68.572	72.156	82.348	98.924	116.256
23-24	62.818	71.246	74.956	85.624	102.886	120.890
24-25	65.436	73.948	77.868	88.900	106.792	125.594
25-26	66.346	76.706	80.654	92.176	110.726	130.144
26-27	67.424	79.422	85.554	95.424	114.618	134.736
27-28	69.356	82.180	86.548	98.728	118.636	139.356
28-29	71.610	84.896	89.278	103.026	122.500	143.976
29-30	73.878	87.584	92.148	105.252	126.462	148.666
30-31	76.188	90.286	95.032	108.500	130.368	153.258
31-32	78.498	93.044	97.874	111.734	134.302	157.878
32-33	80.780	95.802	103.040	115.066	138.208	162.484
33-34	83.034	98.462	103.614	118.342	142.128	167.118
34-35	85.372	101.192	106.484	121.576	146.076	170.562

CALENDARIO TRABAJO A TURNO TOTAL 1994

1.752 HORAS ANUALES EN CICLOS 4 SEMANAS CONSECUTIVAS

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D									
1	NOCHE									TARDE									MAÑANA																		
2			TARDE									MAÑANA									NOCHE																
3	TARDE			MAÑANA												NOCHE									TARDE												
4	MAÑANA						NOCHE									TARDE									MAÑANA												
R	MAÑANA				J			MAÑANA				J			MAÑANA				J			MAÑANA															
			NOCHE									TARDE									MAÑANA																
2	NOCHE			TARDE									MAÑANA									NOCHE															
3	TARDE							MAÑANA									NOCHE									TARDE											
4			MAÑANA									NOCHE									TARDE																

 DESCANSOS

CALENDARIO 2 TURNOS MAÑANA Y TARDE 1994

1.752 HORAS/AÑO (INCLUIDOS SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS)

ENERO															FEBRERO																				
Eg	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28							
1				M	M	M	M	M	M	M				T	T	T	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M	M			T	T	
2	M	M	M					T	T	T	T	T	T					M	M	M	M	M	M				T	T	T	T	T	T			
3	T	T	T	T	T	T					M	M	M	M	M	M							T	T	T	T	T				M	M	M	M	M

MARZO															ABRIL																				
Eg	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30					
1	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M	M					T	T	T	T	T	T				M	M	M	M	M			T
2	M	M	M	M	M	M				T	T	T	T	T					M	M	M	M	M	M				T	T	T	T	T			
3				T	T	T	T	T	T					M	M	M	M	M						T	T	T	T	T				M	M	M	M

MAYO															JUNIO																													
Eg	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31													
1	T	T	T	T	T					M	M	M	M	M	M					T	T	T	T	T				V	V	V	V	V			V	V	V	V	V	V	V	V		
2				M	M	M	M	M	M					T	T	T	T	T						M	M	M	M	M				T	T	T	T			T	T	T	T	T		
3	M	M					T	T	T	T	T					M	M	M	M	M					T	T	T	T				M	M	M	M	M			T	T	T	T	T	T

JULIO															AGOSTO																																			
Eg	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																			
1	T	T	T	T	T					M	M	M	M	M						T	T	T	T	T				M	M	M	M	M			T	T	T	T			M	M	M	M	M					
2	T						M	M	M	M	M									T	T	T	T				V	V	V	V	V	V			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V	T	T	T	T
3	V	V	V	V			V	V	V	V	V	V	V							V	V	V	V	V	V				T	T							M	M	M	M			T	T	T	T	T		M	M

SEPTIEMBRE															OCTUBRE																																				
Eg	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30																					
1			T	T	T	T	T	T						M	M	M	M	M	M					T	T	T	T	T				M	M	M	M	M			T	T	T	T	T			M	M	M	M	M	
2	T	T							M	M	M	M	M							T	T	T	T	T				M	M	M	M	M				T	T	T	T	T			M	M	M	M	M		T	T	T
3	M	M	M	M										T	T	T	T	T						M	M	M	M	M				T	T	T	T					M	M	M	M	M			T	T	T	T	T

NOVIEMBRE															DICIEMBRE																																				
Eg	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30																					
1					T	T	T	T	T	T					M	M	M	M	M					T	T	T	T	T				M	M	M	M	M			T	T	T	T	T			M	M	M	M		
2	T	T	T	T						M	M	M	M	M						T	T	T	T	T				M	M	M	M	M				T	T	T	T	T			M	M	M	M	M		T		
3	M	M	M	M	M									T	T	T	T	T						M	M	M	M	M				T	T	T	T					M	M	M	M	M			T	T	T	T	T

M Mañana
 T Tarde
 N Noche
 V Vacaciones

ANEXO A

Remuneraciones mínimas garantizadas fin año 1994
Base nueva clasificación año 1995

Niveles	Salario Convenio Doce meses — Pesetas	Gratificaciones reglamentarias Dos meses — Pesetas	Participación en beneficios — Pesetas	FGPA 6.252 Pesetas/punto Catorce meses — Pesetas	Total remuneraciones a percibir — Pesetas	Niveles
1	1.720.470	286.745	25.005	175.056	2.207.276	1
2	1.816.944	302.824	25.005	175.056	2.319.829	2
3	1.919.766	319.961	25.005	175.056	2.439.788	3
4	2.032.554	338.759	26.936	218.820	2.617.069	4
5	2.161.884	360.314	29.065	218.820	2.770.083	5
6	2.331.054	388.509	29.065	306.348	3.054.976	6
7	2.612.994	435.499	30.014	306.348	3.384.855	7
8	3.040.818	506.803	30.962	306.348	3.884.931	8

ANEXO B

Tabla de antigüedad catorce meses a fin año 1994. Base nueva clasificación año 1995

Años/niveles	1	2	3	4	5	6	7	8
0,5- 1	2.898	3.052	3.164	3.402	3.626	4.340	4.704	5.068
1- 2	5.600	5.894	6.258	6.678	7.098	8.568	9.282	9.996
2- 3	9.072	9.800	10.360	11.102	11.830	14.126	15.358	16.576
3- 4	12.614	13.650	14.462	15.470	16.464	19.726	21.476	23.212
4- 5	18.018	19.558	20.608	22.022	23.436	28.182	30.632	33.068
5- 6	20.524	22.246	23.436	25.102	26.754	32.060	34.916	37.772
6- 7	23.044	24.976	26.278	28.140	30.002	36.092	39.228	42.350
7- 8	25.564	27.720	29.120	31.206	33.278	39.956	43.484	47.012
8- 9	28.042	30.422	31.990	34.272	36.554	43.820	47.712	51.590
9-10	30.562	33.138	34.916	38.640	42.350	47.852	52.052	56.252
10-11	33.082	35.854	37.758	40.432	43.106	51.744	56.294	60.830
11-12	35.574	38.598	40.614	43.512	46.396	55.692	60.592	65.478
12-13	38.108	41.300	43.484	46.564	49.644	59.598	64.834	70.056
13-14	40.600	44.030	46.354	49.630	52.892	63.574	69.146	74.718
14-15	43.134	46.802	49.224	52.710	56.182	67.424	73.360	79.296
15-16	45.710	49.462	52.696	56.098	59.500	71.400	77.672	83.930
16-17	48.370	52.206	54.894	58.828	62.762	75.376	81.942	88.508
17-18	51.002	54.894	57.806	61.936	66.066	79.268	86.254	93.240
18-19	53.718	57.638	60.634	64.974	69.300	83.188	90.510	97.832
19-20	56.350	60.354	63.532	68.082	72.618	87.164	94.780	102.396
20-21	59.052	63.084	66.346	70.784	75.196	91.084	99.078	107.058
21-22	61.740	65.856	69.300	74.214	79.128	95.004	103.348	111.678
22-23	64.414	68.572	72.156	77.756	82.348	98.924	107.590	116.256
23-24	67.032	71.246	74.956	80.290	85.624	102.886	111.888	120.890
24-25	69.692	73.948	77.868	83.384	88.900	106.792	116.200	125.594
25-26	71.526	76.706	80.654	86.422	92.176	110.726	120.442	130.144
26-27	73.430	79.422	85.554	90.496	95.424	114.618	124.684	134.736
27-28	75.768	82.180	86.548	92.638	98.728	118.636	128.996	139.356
28-29	78.260	84.896	89.278	96.152	103.026	122.500	133.238	143.976
29-30	80.738	87.584	92.148	98.700	105.252	126.462	137.564	148.666
30-31	83.244	90.286	95.032	101.766	108.500	130.368	141.820	153.258
31-32	85.778	93.044	97.874	104.804	111.734	134.302	146.090	157.878
32-33	88.298	95.802	103.040	109.060	115.066	138.208	150.346	162.484
33-34	90.748	98.462	103.614	110.978	118.342	142.128	154.630	167.118
34-35	93.282	101.192	106.484	114.030	121.576	146.076	158.326	170.562

ANEXO C

Base nueva clasificación año 1995

Horas extraordinarias (valores base al 31 de diciembre de 1994)
Sin descanso compensatorio

Niveles	Jornada diurna — Pesetas	Domingos, festivos y nocturnos — Pesetas
1	1.080	1.245
2	1.119	1.290

Niveles	Jornada diurna — Pesetas	Domingos, festivos y nocturnos, — Pesetas
3	1.200	1.388
4	1.235	1.438
5	1.269	1.487
6	1.584	1.785
7	1.734	2.021
8	1.884	2.257

Con descanso compensatorio

Niveles	Jornada diurna	Domingos, festivos y nocturnos
	Pesetas	Pesetas
1	749	864
2	775	895
3	832	965
4	856	999
5	879	1.033
6	1.101	1.241
7	1.205	1.403
8	1.309	1.564

*Seguro de vida (valores base al 31 de diciembre de 1994)**Capitales*

Niveles	Pesetas
1	1.333.000
2	1.503.000
3	1.655.000
4	1.655.000
5	1.734.000
6	2.010.000
7	2.010.000
8	2.306.000

Los trabajadores que el 31 de diciembre de 1994 tuvieran consolidado el escalón B, H o N, conservarán a título personal el capital del nivel inmediato superior, durante la vigencia del presente convenio.

Acta complementaria

Anticipo vivienda.—Se compromete un montante total para 1994, 1995 y 1996, en toda la sociedad, con el fin de atender las solicitudes de anticipos de vivienda, por un importe de 60.000.000 de pesetas, cada año.

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 44, o bien por devengar las cantidades que se relacionan:

Escalones	Jornada diurna	Domingos, festivos y nocturnos
	Pesetas	Pesetas
A	722	832
B, C, D	775	895
E, F, G	832	965
H, I, J	879	1.033
K, L, M	1.101	1.241
N, O, P	1.309	1.564

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.

Prioridades de ocupación.—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 nuevas 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.

Método de valoración.—Ambas partes acuerdan constituir una Comisión de Estudio que se encargue de preparar las bases y datos necesarios para que por una empresa consultora, que será acordada por ambas partes, se elabore un método de valoración tal y como se señala en el artículo 16.

Este nuevo método será sometido a la aprobación de ambas representaciones en reunión extraordinaria de la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio y Solución de Conflictos.

Esta Comisión estará constituida por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores y comenzará sus trabajos a partir del mes de noviembre.

También se estudiará por esta Comisión un procedimiento para la solución de los desacuerdos o reclamaciones, bien mediante la constitución de una Comisión Central de Reclamaciones o mediante otras vías que consideren oportunas.

Seguridad y salud laboral.—Estando tramitándose una nueva Ley de Seguridad y Salud Laboral, en un plazo de tres meses después de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», se organizará una jornada o seminario dedicado a su estudio, a la que asistirán dos miembros de los Comités de Seguridad y Salud Laboral de cada centro, con objeto de proponer las adaptaciones que sean precisas.

Turnos.—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 jornada.

Ordenanza Laboral.—Si durante la vigencia del presente convenio, fuera derogada la Ordenanza de Vidrio y Cerámica, para evitar vacíos normativos, ambas partes acuerdan como derecho supletorio remitirse a lo dispuesto en el Convenio Nacional del Vidrio, para aquellas cuestiones no reguladas en este convenio, ni en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

2396

RESOLUCION de 15 de diciembre de 1994, de la Oficina Española de Patentes y Marcas, referente al expediente de marca número 1.184.388, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso contencioso-administrativo número 848/1990, promovido por «Boehringer Mannheim, Sociedad Anónima».

En el recurso contencioso-administrativo número 848/1990, interpuesto ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid por «Boehringer Mannheim, Sociedad Anónima», contra resoluciones del Registro de la Propiedad Industrial de 5 de enero de 1989 y 5 de marzo de 1990, se ha dictado, con fecha 8 de julio de 1994, por el citado Tribunal, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Desestimamos el presente recurso contencioso-administrativo, sin que proceda hacer expresa declaración en materia de costas.»

En su virtud, este organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 15 de diciembre de 1994.—El Director general, Julián Álvarez Álvarez.

Sr. Secretario general de la Oficina Española de Patentes y Marcas.

2397

RESOLUCION de 15 de diciembre de 1994, de la Oficina Española de Patentes y Marcas, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 1.961/1991, promovido por «Orbinox, Sociedad Anónima».

En el recurso contencioso-administrativo número 1.961/1991, interpuesto ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid por «Orbinox, Sociedad Anónima», contra resoluciones del Registro de la Propiedad Industrial de 30 de abril de 1990 y 4 de mayo de 1991, se ha dictado, con fecha 22 de junio de 1994 por el citado Tribunal, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue: