

BOLETIN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE MADRID

Suplemento al número 132 correspondiente al día 5 de junio de 1981

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial
de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CRISTALERIA ESPAÑOLA, S. A. (FABRICA DE FIBRA DE REFUERZO DE ALCALA DE HENARES)»

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 22 de abril de 1981 por la Comisión Negociadora de dicho convenio constituida en la empresa «Cristalería Española, S. A. (Fábrica de refuerzo de Alcalá de Henares)» y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

ACUERDA

1.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.

2.º Remitir un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia.

Madrid, 8 de mayo de 1981.—El Delegado de Trabajo.

(Firmado: Felipe Armán de la Vega.)

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

SECCION I.—OBJETO

Artículo 1.º *Condiciones de trabajo.*—El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la empresa «Cristalería Española, S. A.», y el personal incluido en el mismo, de acuerdo con lo dispuesto en la sección siguiente.

SECCION II.—AMBITO DE APLICACION

Art. 2.º *Ámbito personal.*—El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicio en «Cristalería Española, S. A.», con exclusión de los que, dentro de la clasificación de la empresa, pertenecen a las categorías denominadas «empleados superiores y cuadros», salvo que estos expresamente soliciten su inclusión.

Art. 3.º *Ámbito territorial.*—Las normas de este Convenio serán de aplicación en el centro de trabajo que «Cristalería Española, S. A.» tiene instalado en el Km.

34,500 de la carretera Nacional II en Alcalá de Henares (Madrid).

Art. 4.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1981 y finalizando el 31 de diciembre de 1983.

No obstante, se negociarán al finalizar los años 1981 y 1982, y de ser posible antes de finalizar el año, lo siguiente:

1. Las condiciones económicas.
2. Capítulo IV. Condiciones de trabajo.

Art. 5.º *Prórroga.*—Finalizado el plazo de vigencia de este Convenio se entenderá prorrogado por periodos de seis meses, 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 y a la Autoridad Laboral competente.

SECCION III.—COMPENSACION, ABSORCION Y VINCULACION A LA TOTALIDAD

Art. 6.º *Garantía personal.*—En caso de existir algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto, resultasen superiores a las que para el personal del mismo escalón se establezcan en este Convenio, se respetarán dichas condiciones, con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes personalmente les afecten.

Art. 7.º *Absorción y compensación.*—En el supuesto de que en el plazo de vigencia de este Convenio se acordasen, por disposición legal, condiciones que total o parcialmente afectasen a las contenidas en él, se aplicarán, en cuanto a absorción y compensación, las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose, en cualquier caso, el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

Art. 8.º *Vinculación a la totalidad.*—Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas.

Asimismo, acuerdan que si por Disposición Legal de rango normativo superior fuera necesario modificar alguna o algunas de las normas convencionalmente pactadas, por resultar alteradas por dicha Disposición, la comisión paritaria de vigilancia de este Convenio, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, estudiará si procede o no adaptar dicha modificación en los términos que la misma establezca.

SECCION IV.—COMISION DE VIGILANCIA DEL CONVENIO

Art. 9.º *Constitución.*—Para entender en cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación y aplicación del presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria de representantes de las partes negociadoras.

Art. 10. *Composición.*—La comisión paritaria establecida en el artículo anterior estará compuesta como máximo por cinco miembros por cada una de las partes firmantes del Convenio y por un presidente, si lo hubiera habido, que actuará con voz, pero sin voto.

Art. 11. *Reuniones.*—Esta comisión se reunirá cuando lo solicite una de las partes, con un preaviso mínimo de diez días naturales, incluyendo el Orden del Día a tratar en la reunión.

Si a juicio de la representación social el asunto a tratar es de gran importancia, el tema pasará al Comité de Empresa.

Art. 12. *Acuerdos.*—Los acuerdos que se adopten por esta Comisión tendrán carácter vinculante para ambas partes, que levantarán actas de los mismos.

Caso de no lograrse el acuerdo se someterá la cuestión en litigio a la Autoridad Competente, para su interpretación.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO, CALIFICACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO Y DEL PERSONAL

SECCION I.—ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 13. *Facultad de organización.*—La organización práctica del trabajo, con sujeción a los prescrito en este Convenio, y a la Legislación Vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Art. 14. *Definiciones.*

1. *Puestos de trabajo.*—Es el conjunto de funciones y actividades que se desempeñan en un cometido determinado dentro de los procesos productivos de la empresa, que son definidos por la dirección.

2. *Análisis de puestos de trabajo.*—Se realizará un examen y análisis de los puestos de trabajo, clasificándose los mismos una vez calificados, con abstracción de las personas que los desempeñan, en los escalones que más adelante se señalan.

3. *Trabajo correcto individual.*—La actividad productiva que se exigirá a cada trabajador en su puesto de trabajo es la que se corresponde con el concepto Actividad Normal, en cualquiera de los índices correspondientes a los sistemas de medida aceptados por la O. I. T. (Oficina Internacional del Trabajo).

Art. 15. *Cambio de departamento y de centro de trabajo.*—Los cambios de puestos de trabajo de corta duración, para atender necesidades del servicio, serán realizados por los Mandos del Departamento. Mensualmente, dentro de la primera quincena, en reunión convocada por la Dirección al Comité de Empresa, se estudiará y analizará aquellos cambios en los que hayan surgido problemas, tomándose las soluciones oportunas a los mismos.

Los representantes de los trabajadores serán informados y consultados cuando se prevean cambios de larga duración o permanentes, y participarán, cuando sea necesario establecer programas de reconversión, formación y afectación.

Cuando por necesidades de organiza-

ción del trabajo sea preciso que alguno o algunos trabajadores dejen de prestar servicios con carácter temporal o definitivo en el departamento o servicio en el que habitualmente lo vienen desempeñando, las normas generales que regularán los cambios de las personas afectadas por ellos serán los siguientes:

a) Los que voluntariamente acepten el cambio.

b) Según la antigüedad en el puesto, o en su caso en el departamento o servicio, o en el centro, o en la sociedad, dando opción al trabajador más antiguo a elegir.

Cuando se produzcan las circunstancias descritas en el párrafo cuarto de este artículo y sean con carácter definitivo, el trabajador que voluntariamente desee trasladarse podrá ocupar la vacante o puesto de nueva creación en otro centro del grupo de «Cristalería Española, S. A.», siempre que supere las exigencias mínimas y que en el centro de destino no exista personal en las mismas circunstancias que pueda cubrirlos.

En los demás casos el cambio de centro de trabajo se regirá por las normas que para convocatorias de promoción se fijan en el presente Convenio.

SECCION II.—CALIFICACION Y CLASIFICACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Art. 16. *Normas de calificación y clasificación.*—La calificación de los puestos de trabajo y determinación del escalón de clasificación que a cada uno corresponde, se realizará por aplicación del actual método de valoración que figuró como anexo al Convenio de 1978.

Determinada por la Dirección y definidas a través del servicio de asuntos sociales, la estructura orgánica de la empresa, la distribución funcional de los puestos de trabajo y las exigencias requeridas en el desempeño de los mismos, corresponde a la Comisión de Valoración del Centro, ratificar el estudio para la calificación de los puestos y determinación del escalón que les corresponde.

Cuando se realiza la valoración y se notifica el resultado a los interesados, se entenderá que éstos aceptan tal valoración si, transcurrido un plazo de quince días, no se manifiesta opinión razonada y por escrito en contrario. Las reclamaciones recibidas en este sentido serán estudiadas por la Comisión de Valoración del Centro. Si de dicho estudio la Comisión de Valoración entendiera que procede variar la calificación inicial o si, por el contrario, entendiera que la reclamación no procede, se informará al interesado que podrá recurrir, en caso de disconformidad, a la Autoridad Competente.

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.

Art. 17. *Comisión de Valoración.*—Tendrá como función el estudio para la calificación de los puestos y determinación del escalón que les corresponda, cuando

ANEXO I

REMUNERACIONES MINIMAS GARANTIZADAS ANUALES 1981
PARA EL PERSONAL MAYOR DE 18 AÑOS SIN ANTIGÜEDAD
SIENDO EL COEFICIENTE «K» EN LA P.G.P. IGUAL A 1 (0,95 A 1,03)

ESCALONES	SALARIO CONVENIO (12 MESES)	GRATIFICACIONES REGLAMENTARIAS (2 MESES)	PARTICIPACION BENEFICIOS	P.G.P. A 2.210 PTS/PUNTO (14 MESES)	TOTAL REMUNERACIONES A PERCIBIR
A	611.461	101.910	9.500	61.880	784.751
B	633.062	105.510	9.500	61.880	809.952
C	648.778	108.130	9.500	61.880	828.288
D	665.538	110.923	9.500	61.880	847.841
E	684.766	114.128	9.500	61.880	870.274
F	703.940	117.323	9.500	61.880	892.643
G	723.141	120.524	10.000	77.350	931.015
H	747.129	124.521	10.000	77.350	959.000
I	768.716	128.119	10.500	77.350	984.685
J	795.118	132.520	10.500	77.350	1.015.488
K	823.919	137.320	10.500	108.290	1.080.029
L	862.294	143.716	10.500	108.290	1.124.800
M	915.083	152.514	10.500	108.290	1.186.387
N	975.059	162.510	11.000	108.290	1.256.859
O	1.049.436	174.906	11.000	108.290	1.343.632
P	1.150.200	191.700	11.000	108.290	1.461.190

se trate de nuevos puestos, revisiones y reclamaciones.

Estará constituida por:

- a) Dos representantes de la Dirección.
- b) Dos representantes de los trabajadores, manuales o técnicos y administrativos, que actuarán de acuerdo con los puestos a revisar.

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

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

En el supuesto de que no se obtenga una decisión por mayoría, podrá recurrirse ante la Autoridad Laboral Competente. En tanto ésta resuelva, se aplicará a los interesados o reclamantes el valor del escalón mínimo de los expuestos en desacuerdo; en cualquier caso nunca será inferior al que posean.

De las reuniones de la Comisión de Valoración se levantarán las oportunas Actas.

Toda la información o documentación que por razón del cargo utilicen los miembros de esta Comisión, tendrá el carácter de confidencial y su difusión a personas ajenas a la Comisión, tanto de la empresa como del exterior, podrá ser objeto de sanción de acuerdo con lo establecido en las Disposiciones Legales.

El Servicio de Organización del Centro, si lo hubiere y si no quien designe la Dirección, archivará y clasificará los distintos documentos que estarán a disposición de los miembros de la Comisión de Valoración del Centro para las consultas que quieran efectuar.

Para el mejor desempeño de sus funciones la empresa se compromete a dar la formación necesaria a los miembros de la Comisión de Valoración, mediante cursillos orientados a la correcta aplicación del método.

Art. 18. *Revisiones de valoración.*— Cuando un trabajador considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones sustanciales que, a su juicio, motiven una revisión, solicitará ésta por escrito a su Jefe de Servicio, detallando los aspectos en los que la modificación del trabajo considere que ha tenido incidencia.

Este escrito será tramitado por el Jefe de Servicio, junto con su informe, al Servicio de Asuntos Sociales, para ser estudiado por la Comisión de Valoración del Centro. En el momento de la revisión, el reclamante o reclamantes tendrán derecho a exponer las razones que motiven la reclamación.

Si del estudio resultara una modifica-

ción de la calificación del puesto, superior a la inicial, la nueva calificación tendrá efectos, tanto económicos como de antigüedad, desde la fecha en que se solicitó la revisión.

Se procurará que el plazo para efectuar cualquier revisión no sea superior a los cuarenta y cinco días laborables, aunque lógicamente este plazo estará condicionado por las programaciones de trabajos extraordinarios.

Art. 19. *Escalones de valoración.*— De conformidad con los resultados obtenidos por aplicación del Método de Valoración de Puestos, quedan clasificados los puestos de trabajo de la empresa dentro de una serie de dieciséis escalones de valoración, que se designarán alfabéticamente, desde la A a la P.

La remuneración del personal afectado por este Convenio se establecerá de acuerdo con los escalones resultantes de la aplicación del método de Valoración, y sus valores son los que figuran en las tablas anexas.

Art. 20. *Tarifas de cotización a la Seguridad Social.*— En tanto se mantenga el sistema de tarifas de cotización a la Seguridad Social a cada escalón de valoración se le asigna un número de tarifa, de acuerdo con la siguiente equiparación:

ESCALONES VALORACION	NUMERO DE TARIFA		
	OBREROS	EMPLEADOS	SUBALTERNOS
1.º) A	10	7	6
2.º) B	9	7	6
3.º) C	9	7	6
4.º) D	9	7	—
5.º) E	8	5	—
6.º) F	8	5	—
7.º) G	8	5	—
8.º) H	8	5	—
9.º) I	8	5	—
10.º) J	4	4	—
11.º) K	—	4	—
12.º) L	—	4	—
13.º) M	—	4	—
14.º) N	—	3	—
15.º) O	—	3	—
16.º) P	—	3	—

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

Los trabajadores a quienes por razón

de su titulación les correspondía una tarifa superior a la de la tabla de equiparación, cotizarán por aquella, siempre que tal titulación sea reconocida por la empresa.

En cualquier caso se cotizará por la ta-

rifa máxima que admita el Instituto Nacional de la Seguridad Social correspondiente a la categoría profesional reglamentaria del trabajador de que se trate.

Las disposiciones contenidas en este artículo tienen por finalidad dar cumplimiento a lo establecido en las normas vigentes sobre Seguridad Social.

CAPITULO III

INGRESOS, PROMOCIONES Y PERSONAL SUBALTERNO

SECCION I.—INGRESOS

Art. 21. *Ingresos.*— Cuando por necesidades de la empresa sea preciso cubrir 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.

La contratación del personal se regirá, en todo momento, por las normas legales en vigor, y por las que a continuación se indican:

a) La Dirección del Centro podrá reservarse, en cada convocatoria de personal de nuevo ingreso, hasta un máximo de 20 por 100 de los puestos a cubrir, en el que podrán incluirse hijos de trabajadores, informando a los Representantes del personal de los ingresados por este sistema.

b) La determinación de las condiciones exigibles para el ingreso serán fijadas por la Dirección del Centro. Antes de proceder a su publicación se darán a conocer a los Representantes del personal, para que éstos puedan exponer sus sugerencias.

c) El Tribunal Calificador estará compuesto paritariamente por el mismo número de Representantes de los trabajadores que de la Dirección.

Definirán, determinarán y calificarán las pruebas de aptitud para el ingreso, decidiendo, en caso de desacuerdo, el organismo o persona que elijan al respecto.

Si a juicio de alguno de los componentes del Tribunal se estimara necesario el concurso de un miembro representante de un Centro de Formación Profesional, éste sería presentado al Tribunal, quien decidirá sobre su solvencia e imparcialidad, antes de acordar su incorporación al mismo, como Asesor.

d) Sin que ello altere los resultados deducidos de las condiciones y pruebas de admisión fijados para la selección de los trabajadores más aptos, se seguirá el siguiente orden de preferencia:

1. Hijos de los trabajadores fijos en plantilla, en activo, fallecidos o jubilados, inscritos en las Oficinas de Empleo, en situación de paro.

2. Restantes personas que acrediten encontrarse en esta situación de paro.

Todo el personal de nuevo ingreso estará sujeto a un período de prueba, cuya duración máxima se establecerá por escrito en el contrato de trabajo, sin que en ningún caso sea superior a los legalmente establecidos.

Los períodos de prueba, caso de ser superados, serán computados a los efectos de antigüedad, vacaciones y períodos de formación y adaptación.

Cuando se pretenda amortizar algún puesto, se comunicará a los Representantes de los trabajadores, antes de iniciar la tramitación oficial.

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 CESA, que voluntariamente acepten el traslado.

SECCION II.—PROMOCIONES

Art. 22. *Definiciones.*— Ambas representaciones acuerdan que el sistema de promoción dentro de la empresa, es el relacionado con la valoración de los puestos de trabajo, con excepción de los puestos que por exigencias de formación o responsabilidades deban ser de libre designación.

La Dirección del Centro presentará anualmente a los Representantes del Personal la relación de estos puestos, si hubiese modificación sobre el año anterior.

Si durante el año se presentara algún puesto no recogido en la relación anterior, se estudiará conjuntamente la posibilidad de su inclusión.

Para cubrir las vacantes que puedan producirse en estos puestos se publicará la oportuna convocatoria, según lo establecido en el artículo 24, y la Dirección elegirá libremente al candidato entre los que hayan superado las exigencias mínimas fijadas en la convocatoria.

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

a) Por existir variación en las funciones propias del puesto de trabajo, en forma tal que modifiquen la calificación previamente asignada.

b) Cobertura de vacantes que puedan proceder de nuevos puestos o de la baja del titular de alguno de los existentes que deba ser cubierta por un nuevo titular.

Ocuparán las vacantes o puestos de nueva creación, en primer lugar los trabajadores en situación de disponibles con igual o superior escalón al designado al puesto siempre que superen el período de formación y adaptación asignado al

mismo; en segundo lugar, tendrá prioridad el personal disponible con inferioridad al designado al puesto vacante, siempre que supere las condiciones mínimas exigidas por la convocatoria que se publique a tal efecto; en tercer lugar, los trabajadores del propio Centro y por último los trabajadores de los restantes Centros del Grupo de «Cristalería Española, S. A.».

Art. 23. *Plazos y condiciones de promoción.*—En el supuesto a) del artículo anterior se regirá por las normas comprendidas en el artículo número 17 de este Convenio.

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

Art. 24. *Convocatorias.*—Producida la vacante, la Dirección, de acuerdo con el Comité de Empresa, publicará las normas a las que habrá de ajustarse la promoción, en una convocatoria que deberá incluir como mínimo:

- a) Denominación del puesto de trabajo.
- b) Escalón del puesto de trabajo.
- c) Departamento.
- d) Escalón de origen de los candidatos.
- e) Instrucción mínima básica (no se pedirán títulos, salvo en los casos en que sean exigidos por imperativo legal).
- f) Programa de materias y/o pruebas prácticas.
- g) Aptitudes físico-psíquicas del puesto.
- h) Plazos, lugar, fecha, hora y composición del Tribunal.
- i) Condiciones de traslado, cuando pueda ser cubierta por personal de otro Centro del Grupo de «Cristalería Española, S. A.».

Los aspirantes a la vacante deberán tener una antigüedad mínima de un año en su escalón de origen, y no estar en período de consolidación de otro puesto.

En ningún caso el plazo de tiempo que ha de mediar entre la convocatoria y la práctica de las pruebas deberá ser inferior a veinte días naturales. El personal en vacaciones será informado de las convocatorias que puedan producirse en su ausencia, si manifiesta su interés por ello.

El orden de prelación de las Convocatorias será el siguiente:

1. En primer lugar, se establecerá la convocatoria para el Centro donde exista la vacante, de acuerdo con el artículo 22. En caso de no ser cubierta en primera convocatoria, habiéndose convocado con limitación de escalón, de origen, se hará extensiva en segunda convocatoria a todo el personal del Centro, con las mismas exigencias que la inicial, excepto el escalón de origen.

2. En caso de no ser cubierta la vacante por el personal del Centro, la convocatoria se hará extensiva a los restantes Centros de «Cristalería Española, S. A.». No obstante, si el puesto a cubrir fuese de igual o inferior escalón al «D», la Dirección del Centro podrá sacarlo a concurso a todos los Centros de «Cristalería Española, S. A.» o proceder a la contratación del exterior, según lo dispuesto en el artículo 21, sobre ingresos.

Art. 25. *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, a ser posible, tendrá un escalón igual o superior al del puesto a cubrir. Los otros dos serán nombrados por la Dirección del Centro.

Art. 26. *Determinación de las pruebas.*—Será facultad del Tribunal la determinación de las pruebas, de acuerdo con las condiciones establecidas en la convocatoria. Esta determinación la realizará el Tribunal el mismo día del examen y con la antelación mínima necesaria.

Las pruebas para la selección del personal podrán consistir, de acuerdo con lo establecido en la convocatoria, en:

- Exámenes psicotécnicos.
- Exámenes teóricos.
- Exámenes prácticos.
- Pruebas médicas de aptitud para el puesto.

Todas las pruebas serán orientadas a la

selección de los candidatos, en orden a conseguir una adaptación adecuada al perfil obtenido por la valoración en los diversos factores que constituyen la formación, los esfuerzos y responsabilidades exigidos para el desempeño de trabajo.

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

La igualdad de oportunidades será la misma para todos los posibles candidatos.

El Tribunal Calificador decidirá en qué convocatoria considera necesario que todos los candidatos que superen las pruebas de selección deban asistir a cursillos, con una duración adecuada al puesto a cubrir, y que versarán en teoría y práctica, sobre las materias del nuevo puesto.

Terminado el cursillo se realizarán nuevas pruebas teóricas y prácticas, para determinar el candidato o candidatos más aptos para ocupar el puesto.

Art. 27. *Calificación de las pruebas y prioridades.*—La calificación de las pruebas será realizada en conjunto por el Tribunal Calificador, que levantará un acta en la que figuren los resultados obtenidos por cada candidato y el orden de preferencia, o si la vacante debe ser declarada desierta.

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

— Por cada año de antigüedad en la empresa: 0,05 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.

Art. 28. *Formación, adaptación y consolidación.*—Para consolidar el escalón de encuadramiento correspondiente al nuevo puesto de trabajo, el candidato elegido habrá de superar un período de formación y adaptación.

Estos períodos de formación y adaptación no tendrán la consideración de trabajos de superior calificación, aún cuando al titular se le abonará la retribución correspondiente al escalón del puesto que trata de consolidar. El personal de nuevo ingreso se regirá por las condiciones establecidas en su contrato de trabajo.

Los períodos de formación y adaptación al puesto deberán ser superados por el candidato a criterio del Jefe de Servicio. En el caso de que el Jefe de Servicio estimara que el candidato no se adapta al puesto, reunirá al Tribunal Calificador para exponer las razones que justifican su evaluación, lo que se recogerá en un acta con los acuerdos que se adopten por dicho Tribunal.

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

aprendizaje de la ficha de conocimientos del puesto a ocupar.

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

El período de consolidación mínimo a tenerse 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 encuentre 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.

Art. 29. *Trabajos de calificación superior.*—En los casos de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de tres meses, el personal incluido en el ámbito de este Convenio podrá ser destinado a un puesto de calificación superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe. Si la necesidad fuera superior a tres me-

ANEXO 2

TABLA DE ANTIGÜEDAD 14 MESES VIGENTE A PARTIR DEL 1.º ENERO 1981

AÑOS DE SERVICIO	ESCALON A	ESCALONES B, C y D	ESCALONES E, F y G	ESCALONES H, I y J	ESCALONES K, L y M	ESCALONES N, O y P
De 0,5 a 1	1.751	1.944	2.048	2.315	2.805	3.280
De 1 a 2	3.473	3.829	4.066	4.615	5.580	6.515
De 2 a 3	5.417	6.381	6.737	7.717	9.230	10.833
De 3 a 4	7.539	8.919	9.453	10.759	12.911	15.285
De 4 a 5	10.759	12.762	13.445	15.330	18.446	21.652
De 5 a 6	12.273	14.558	15.330	17.496	20.999	24.738
De 6 a 7	13.801	16.354	17.200	19.648	23.610	27.751
De 7 a 8	15.300	18.120	19.069	21.800	26.163	30.793
De 8 a 9	16.799	19.900	20.954	23.922	28.730	33.791
De 9 a 10	18.298	21.681	22.839	27.736	31.357	36.833
De 10 a 11	19.811	23.477	24.709	28.226	33.909	39.860
De 11 a 12	21.325	25.273	26.608	30.377	36.492	42.902
De 12 a 13	22.824	27.053	28.478	32.514	39.029	45.915
De 13 a 14	24.338	28.834	30.348	34.666	41.656	48.957
De 14 a 15	25.822	30.630	32.247	36.788	44.208	51.955
De 15 a 16	27.454	32.411	34.102	38.970	46.791	55.012
De 16 a 17	29.161	34.206	35.987	41.107	49.402	58.024
De 17 a 18	30.882	35.987	37.857	43.259	51.940	61.081
De 18 a 19	32.618	37.768	39.742	45.396	54.537	64.124
De 19 a 20	34.280	39.563	41.611	47.562	57.104	67.136
De 20 a 21	36.017	41.329	43.496	49.684	59.701	70.178
De 21 a 22	37.753	43.125	45.396	51.851	62.239	73.176
De 22 a 23	39.460	44.921	47.265	53.958	64.821	76.218
De 23 a 24	41.151	46.687	49.135	56.110	67.433	79.260
De 24 a 25	42.873	48.482	51.005	58.247	70.000	82.303
De 25 a 26	43.496	50.263	52.860	60.414	72.568	85.300
De 26 a 27	44.208	52.059	56.066	62.551	75.135	88.343
De 27 a 28	45.440	53.854	56.659	64.717	77.747	91.370
De 28 a 29	46.924	55.620	58.514	66.839	80.299	94.397
De 29 a 30	49.468	57.416	60.399	69.006	82.896	97.454
De 30 a 31	49.922	59.197	62.269	71.113	85.464	100.467
De 31 a 32	51.421	60.992	64.153	73.221	88.031	103.524
De 32 a 33	52.926	62.788	67.522	75.417	90.628	106.522
De 33 a 34	54.425	64.539	67.908	77.569	93.180	109.564
De 34 a 35	55.923	66.335	69.778	79.706	95.777	112.591

ses, la plaza deberá, necesariamente, salir a concurso, salvo en los casos previstos en el párrafo tercero de este artículo.

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

El plazo establecido en el párrafo primero de tres meses, no será aplicable a los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad laboral transitoria, permisos, excedencias forzosas y vacaciones. En estos supuestos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que se otorgue derecho a la consolidación en el puesto, pero sí a la percepción de la diferencia económica que corresponda. En las suplencias sistemáticas será de aplicación el Método de Valoración, para determinar el escalón que les corresponda.

Art. 30. *Trabajos de calificación inferior.*—La Empresa, por necesidades perentorias, transitorias e imprevisibles, notificándolo a los Representantes del Personal, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de calificación inferior a la que tenga reconocida, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional, única forma admisible en que se puede efectuar.

El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que, por su calificación y función anterior le correspondan.

SECCION III.—PERSONAL SUBALTERNO

Art. 31. *Personal subalterno.*—Cuando fuera necesario cubrir vacantes de personal subalterno, se observarán las siguientes reglas:

1.ª 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 de encuadramiento reconocidos en el momento del cambio del puesto.

2.ª Si no existiera personal con capacidad física disminuida para cubrir la plaza vacante, podrá ser solicitada por cualquier trabajador del centro, con igual o inferior calificación del puesto vacante en el que se haya producido, pero en tal caso, el trabajador que fuera designado para ocupar el puesto de subalterno mantendrá su retribución, y pasará a ser encuadrado en el escalón que por el nuevo puesto le correspondiera.

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

CAPITULO IV

CONDICIONES DE TRABAJO

SECCION I.—JORNADA Y HORARIOS

Art. 32. *Jornada de trabajo.*—La jornada para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio, excepción hecha del que presta sus servicios a turno total y parcial b-4, será de 1.832 horas anuales de trabajo efectivo. Las horas de trabajo efectivo se entienden de presencia y actividad en el puesto de trabajo provistos de las prendas de seguridad, sin que las líneas de producción sean paradas para efectuar los cambios de turno. No serán computados como de trabajo efectivo los períodos de vacaciones.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, en cuanto a número total de horas pactadas, hubieran disfrutado los trabajadores del centro en el año 1980, según el calendario laboral vigente en ese año.

El calendario de trabajo a turnos para el personal encuadrado en el turno parcial b-6 serán el que figura como anexo n.º 3.

Para el personal que trabaje a turno total y parcial b-4, la jornada de trabajo será la que resulte de los calendarios de

turnos que figuran como anexos núms. 4 y 5 a este Convenio.

La reducción de jornada pactada para el personal que trabaja a turno total y parcial b-4 durante el año 1981, será de 5 días de descanso compensatorio, equivalente a 40 horas, que se concederán en otros tantos días que por su calendario estuviera obligado a trabajar, fuera del período normal de vacaciones.

En el caso de que los días de descanso compensatorio antes mencionados coincidan con algún festivo se abonarán con la cantidad fijada en el artículo 43 para los festivos descansados.

La reducción mínima de jornada pactada para el personal que trabaja a turno total y parcial b-4 durante los años 1982 y 1983 será la siguiente:

— Año 1982: 3 días de descanso compensatorio, equivalentes a 24 horas.

— Año 1983: 3 días de descanso compensatorio, equivalentes a 24 horas.

No obstante, podrán adoptarse otros calendarios similares, de común acuerdo entre los Representantes de los Trabajadores y la Dirección del centro.

Con objeto de compensar la diferencia existente, en cuanto al número total anual de horas de trabajo, entre el personal que trabaja a turno total y parcial b-4 y el que no presta sus servicios en esta modalidad por cada hora de trabajo a turno total y parcial b-4 devengarán 0,022 horas, que se abonarán según las siguientes cantidades:

	Ptas./hora
— Escalón «A»	336
— Escalón «B», «C» y «D»	362
— Escalón «E», «F» y «G»	388
— Escalón «H», «I» y «J»	414
— Escalón «K», «L» y «M»	508
— Escalón «N», «O» y «P»	623

Para el año 1982 y en adelante hasta la igualación de jornada este coeficiente se calculará mediante la siguiente fórmula:

— Diferencia total anual de horas entre turno total o parcial b-4 y jornada normal, por el coeficiente que resulte de dividir 0,03 entre 168.

Art. 33. *Modalidades de horarios.*—A efectos del cómputo del número total de horas de trabajo efectivo anual, los Representantes del Personal y de la Dirección del Centro, establecerán los horarios en los que se recoja la distribución del número total de horas anuales, que se someterá a la aprobación de la Autoridad Laboral. Al establecer dichos calendarios, se fijará el horario para el personal a jornada normal de forma tal, que los días 24 y 31 de diciembre el trabajo quede interrumpido a partir de las 14 horas de dichos días, sin que esto suponga disminución de la jornada anual pactada como de trabajo efectivo. Se tendrá en cuenta las siguientes condiciones:

1.ª Personal que no trabaje a turnos:

a) La jornada teórica será el cociente que resulte de dividir las 1.832 horas pactadas, por los días naturales del año, deducidas de los mismos, los domingos, festivos y los 23 días laborables de vacaciones.

b) La duración mínima de cada jornada de trabajo diaria, de lunes a viernes, será de siete horas y la máxima de ocho y media horas.

c) A efectos del cómputo de horas, los descansos que se puedan realizar dentro de la jornada diaria de trabajo, cualquiera que sea su duración, no tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Se acepta el principio de fijación de «Jornadas Continuas», condicionado a:

a) Que los Representantes de los Trabajadores garanticen la atención a la buena marcha del centro, en lo relativo a averías, eventualidades, etc., fuera de la jornada habitual y en caso de necesidad, para lograr una productividad normal y evitar, en la medida de lo posible, gastos innecesarios de energía.

b) Las excepciones, que determinen la imposibilidad de su aplicación en algún servicio, serán definidas por la Dirección.

c) En cualquier caso el horario de la jornada continuada no podrá comenzar después de las nueve horas, ni terminar antes de las quince horas.

d) Si este tipo de jornadas tiene una duración igual o mayor de ocho horas/días, obligatoriamente se fijará un descanso de 15 a 30 minutos, que no se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

2.ª Personal que trabaje a turnos:

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) Los descansos de media hora establecidos dentro de las 8 horas de duración, del turno, se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

c) El personal que durante 1980 hubiera disfrutado efectivamente del descanso señalado en el párrafo anterior, mantendrá la misma situación, siempre que continúe en el mismo régimen de turno.

Por contra, los titulares de aquellos puestos que total o parcialmente no hu-

biesen descansado durante 1980, se ajustarán a las siguientes normas:

1.ª Personal que descanse 15 minutos, percibirá la cantidad de 150 pesetas por día trabajado.

2.ª Personal que no descanse los 30 minutos señalados en el apartado b), percibirá el equivalente al importe de media hora, según los valores recogidos en el artículo 32, cuadro anterior al párrafo final, por día trabajado.

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

d) El personal que trabaje a turno total y parcial b-4 estará obligado a trabajar los días que les corresponde por su calendario de turnos, con independencia del número de horas fijado, con carácter general al resto del personal incluido en este Convenio.

— Cuando un trabajador a jornada normal pase temporalmente a sustituir a otro trabajador a turno, o viceversa, se le abonará la diferencia de horas de trabajo que puedan producirse con el valor asignado a las horas, según lo establecido en el artículo 46.

ANEXO 3

CALENDARIO DE TRABAJO PARA EL TURNO PARCIAL b6

— 2 turnos de mañana y tarde.
— Trabajo en domingos y festivos.

EQUIPOS	1.ª SEMANA							2.ª SEMANA							3.ª SEMANA						
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
A	T	T	T	T	T	T	T								M	M	M	M	M	M	M
B	T							M	M	M	M	M	M	M							
C	M	M	M	M				T	T	T	T	T	T	T							

EQUIPOS	4.ª SEMANA							5.ª SEMANA							6.ª SEMANA						
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
A	T	T	T	T	T	T	T								M	M	M	M	M	M	M
B	T							M	M	M	M	M	M	M							
C	M	M	M	M				T	T	T	T	T	T	T							

ANEXO 4

CALENDARIO DE TRABAJO PARA EL TURNO TOTAL

EQUIPO	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
	1	N	N	N	N	N	N	N	T	T	T	T	T	T	T	M	M	M	M	M	M
2	N							T	T	T	T	T	T	T	M	M	M	M	M	M	M
3	T	T	T					M	M	M	M	M	M	M	N	N	N	N	N	N	N
4	M	M	M	M				N	N	N	N	N	N	N	T	T	T	T	T	T	T

ANEXO 5

CALENDARIO DE TRABAJO PARA EL TURNO PARCIAL b4

— 2 turnos de mañana y tarde.
— Trabajo en domingos y festivos.

EQUIPO	1.ª SEMANA							2.ª SEMANA							3.ª SEMANA							4.ª SEMANA						
	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
A	M	M	M					T	T	T	T	T	T	T	M	M	M	M	M	M	M	T	T	T	T	T	T	T
B	T	T	T	T	T	T	T	M	M	M	M	M	M	M	T	T	T	T	T	T	T							
C	M	M	M	M	M	M	M	T	T	T	T	T	T	T	M	M	M	M	M	M	M							

EQUIPOS	5.ª SEMANA							6.ª SEMANA							7.ª SEMANA							8.ª SEMANA						
	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
A	T	T	T					M	M	M	M	M	M	M	T	T	T	T	T	T	T	M	M	M	M	M	M	M
B	M	M	M	M				T	T	T	T	T	T	T	M	M	M	M	M	M	M							
C	T	T	T	T	T	T	T	M	M	M	M	M	M	M	T	T	T	T	T	T	T							

SECCION II.-VACACIONES

Art. 34. Duración.-Se establece que a partir de la entrada en vigor de este Convenio, el período de vacaciones anuales para todo el personal afectado por él, será de 23 días laborables.

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

El personal a turno total podrá optar entre acogerse a lo establecido en este artículo con carácter general o la modalidad de treinta días naturales.

Siempre que lo permitan las necesidades del Servicio, el trabajador podrá fraccionar sus vacaciones tantas veces como lo desee. No obstante, en aquellos Departamentos o Sectores del 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 tomadas a conveniencia de los interesados dentro de la normativa general.

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

Se concederán dos días laborables complementarios de vacaciones al personal que cumpla 61 años; 3 días laborables a los que cumplan 62 años, y 5 días laborables a los que cumplan 63, 64 y 65 años. Estos días complementarios deberán disfrutarse entre los meses de enero-abril y octubre-diciembre.

Art. 35. Períodos de disfrute y bonificación.-Se considera como período comprendido entre los meses de junio y 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., y que hacen necesario distribuir las vacaciones a lo largo de todo el año, se establecen las siguientes bonificaciones fuera del período normal:

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

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

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

a) Que las vacaciones se disfruten de manera continuada dentro de los períodos bonificables o que se disfruten en los meses de mayo y octubre.

b) Cuando las vacaciones coincidan en dos períodos de distinta bonificación, en todos los casos, la bonificación que corresponda al período en el que se disfrute la mayor parte del total.

c) 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 período que se disfrute y en la cuantía que en la norma b) se establece. En el segundo, la bonificación será sólo de un día.

Art. 36. Retribución en vacaciones.-Ambas Representaciones adoptan el acuerdo de que la remuneración a percibir por el trabajador durante el período de disfrute de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviese en activo,

con exclusión de los complementos del puesto de trabajo (nocturno, turno, domingos, festivos, factores de indemnización, etc.) y de las horas extraordinarias, por lo que la retribución en vacaciones estará integrada por los conceptos siguientes:

— Salario Convenio.

— Antigüedad.

— Prima Global de Producción, correspondiente al período de vacaciones, es decir, la que se pague en el Centro durante el tiempo en que el receptor disfrute su descanso anual.

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

— Complemento de origen.

— Complemento de Unificación.

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

CAPITULO V

REMUNERACIONES

Art. 37. Pago de Remuneraciones.-Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios que devenguen por períodos mensuales.

El pago de los mismos se efectuará el último día laborable del mes, mediante talón 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.

Art. 38. Salario Convenio.-Los importes para cada uno de los escalones retributivos son los que figuran en la Tabla de Salarios Mínimos Garantizados (Anexo núm. 1).

Art. 39. Antigüedad.-Se percibe en la cuantía establecida en la Tabla que figura como Anexo núm. 2 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 primero de enero y el primero de julio para los ingresados en los trimestres anexos a estas fechas.

Art. 40. Complementos personales.

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

2. Complemento de Unificación.-Teniendo este Complemento carácter de «Personal» se mantendrá desde la vigencia de este Convenio, en las cantidades que cada uno tuviera el 31 de diciembre de 1980, incrementadas en un 8 por 100, a partir del 1.º de enero de 1981.

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

3. Complemento personal de origen.-El personal que tenga reconocido este complemento lo seguirá percibiendo, incrementado en un 8 por 100 a partir del 1.º de enero de 1981.

4. Complemento personal anual.-El personal incluido en el presente Convenio percibirá un Complemento Personal y Anual, cuya cuantía mínima será para el

año 1981 de 20.000 pesetas/brutas/año, con arreglo a la siguiente normativa:

— Su abono se efectuará en la última decena del mes de diciembre. No obstante, se anticiparán 10.000 pesetas brutas en el mes de julio.

— Tener la condición de fijo en plantilla al 31 de diciembre, percibiéndose la parte proporcional al tiempo de alta.

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

Art. 41. Complementos de puesto de trabajo.-Para compensar las molestias ocasionadas al personal por el hecho de trabajar a turno, de noche y en domingo, se establece un complemento para cada uno de estos tres conceptos, de acuerdo con las siguientes condiciones:

1. Complemento de Trabajo Nocturno.-Se entiende por trabajo nocturno, el realizado entre las 22 horas y las 6 horas, cuando corresponda efectuarlo por la rotación natural del turno.

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

— Escalones «A» al «P»: 30 ptas./hora.

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

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

2. Complemento de Trabajo a Turno.-Se establece un complemento para compensar el trabajo a turno en los casos y en las cuantías que se indican a continuación:

a) Turno Total.-Personal que realiza su trabajo a tres turnos de ocho horas (mañana, tarde y noche), incluyendo festivos y domingos con descanso semanal compensatorio, percibirán por cada hora efectivamente trabajada en estas condiciones la siguiente cantidad:

— Escalones «A» al «P»: 9,65 ptas./hora.

b) Turnos parciales:

b1) Turno parcial.-Personal que realiza su trabajo a tres turnos de ocho horas (mañana, tarde y noche) en Departamentos que descansan los domingos y festivos, percibirán por cada hora efectivamente trabajada en estas condiciones la siguiente cantidad:

— Escalones «A» al «P»: 8,50 ptas./hora.

b2) Turno parcial.-Personal que realiza su trabajo en dos turnos de ocho horas, siempre que uno de ellos sea de noche, en Departamentos que descansan los domingos y festivos, percibirán por cada hora efectivamente trabajada la siguiente cantidad:

— Escalones «A» al «P»: 8,50 ptas./hora.

b3) Turno parcial.-Personal que realiza su trabajo en dos turnos de ocho horas (mañana y tarde), descansando sábados y domingos y trabajando todos los festivos, percibirán por cada hora efectivamente trabajada la siguiente cantidad:

— Escalones «A» al «P»: 4,65 ptas./hora.

b4) Turno parcial.-Personal que realiza su trabajo en dos turnos de mañana y tarde, incluyendo festivos y domingos con descanso semanal compensatorio, percibirán por cada hora efectivamente trabajada la siguiente cantidad:

— Escalones «A» al «P»: 4,65 ptas./hora.

b5) Turno parcial.-Personal que realiza su trabajo en dos turnos alternativos, mañana y tarde, descansando domingos y festivos, percibirán por cada hora efectivamente trabajada la siguiente cantidad:

— Escalones «A» al «P»: 4,65 ptas./hora.

b26) Turno parcial.-Personal que trabaja 1.832 horas, realizando su trabajo en dos turnos de mañana y tarde, incluyendo festivos y domingos con descanso semanal compensatorio, percibirán por cada hora efectivamente trabajada la siguiente cantidad:

— Escalones «A» al «P»: 4,65 ptas./hora.

Las percepciones del plus de turno y plus de trabajo nocturno, incluidos en el apartado b) del artículo 5.º del Decreto de 17 de agosto de 1973, se han calculado teniendo en cuenta la incidencia que, sobre cada hora de trabajo a turno efectivamente prestado o cada hora nocturna trabajada, tiene la parte proporcional de gratificaciones, 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 domingo.-Las percepciones que corresponden a los trabajadores que prestan trabajo en domingo son las siguientes:

a) Personal que trabaja a turno total y parciales b4 y b6 precedentes, con descanso semanal compensatorio, percibirán, como complemento por trabajar en domingo, las siguientes cantidades por hora realmente trabajada:

	PTAS./HORA
— Escalones «A», «B», «C» y «D»	67,00
— Escalones «E», «F», «G»	75,25
— Escalones «H», «I», «J»	91,00
— Escalones «K», «L», «M»	109,00
— Escalones «N», «O», «P»	125,00

b) El personal de jornada normal o que habitualmente trabaja a turno con descansos en domingos y festivos, si trabajara en domingo sin descanso compensatorio, percibirá las horas realmente trabajadas con la retribución que para las horas extraordinarias en domingos y festivos se fijan en el artículo 46.

Art. 42. Complemento de trabajo en festivos sin descanso compensatorio.-Las percepciones que corresponden a los trabajadores que prestan servicio en festivo son las siguientes:

a) Personal que trabaja a turno total o parciales (artículo 41, apartados b4) y b6), sin descanso compensatorio del festivo. Por el hecho de trabajar ese día percibirá los suplementos que figuran a continuación, por hora realmente trabajada:

	PTAS./HORA
— Escalones «A», «B», «C», «D»	356
— Escalones «E», «F», «G»	391
— Escalones «H», «I», «J»	431
— Escalones «K», «L», «M»	460
— Escalones «N», «O», «P»	504

Para el cómputo de festivos se tendrán en cuenta el número total de fiestas establecidas en el Calendario Oficial de la Provincia de este Centro de trabajo.

b) El personal que por trabajar en el turno parcial b3) del artículo 41, percibirá un complemento por su trabajo en festivo de:

— Por las horas trabajadas en días festivos que no sobrepasen las 1.832 horas de trabajo anual pactadas, percibirá el suplemento de trabajo en domingos con descanso compensatorio (artículo 41. Pto. 3).

— Por las horas trabajadas en festivos que excedan de las 1.832 h., percibirá el suplemento de trabajo en festivo sin descanso compensatorio (artículo 42, aptdo. a).

c) Personal que realiza su trabajo en jornada normal o que trabaja a turnos con descanso en domingos y festivos. Si trabaja en festivos sin descanso compensatorio, percibirá las horas realmente trabajadas con la retribución que para las extraordinarias en domingos y festivos se fijan en el artículo 46 de este Convenio.

Art. 43. Descanso semanal compensatorio coincidente con festivo.-Cuando el personal que trabaja a turno total o parciales (b4) y b6), le coincida el descanso semanal compensatorio con un día festivo, percibirá por este día, además de la retribu-

ción correspondiente al de descanso, los suplementos horarios que figuran a continuación, calculados sobre ocho horas:

	PTAS./HORA
— Escalones «A», «B», «C», «D»	319
— Escalones «E», «F», «G»	338,50
— Escalones «H», «I», «J»	355,50
— Escalones «K», «L», «M»	440,00
— Escalones «N», «O», «P»	495,00

Art. 44. *Factores de indemnización.*—Para determinar las condiciones ambientales de 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 figura como Anexo a este Convenio.

Esta determinación de cada puesto de trabajo se realizará por los técnicos de la empresa, 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 del Centro de Trabajo se creará una Comisión Paritaria, compuesta por dos miembros nombrados por la Dirección, y otros dos por el Comité de Empresa, para atender las reclamaciones que se formulen sobre los factores de indemnización.

La empresa impartirá la información y formación necesaria a los miembros de esta Comisión sobre el Método de Valoración Ambiental y su aplicación.

La cuantía por hora de trabajo, para

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

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

	PTAS.
— Menor de 0,89, por causas imputables a los trabajadores	950
— Menor de 0,89, por causas no imputables a los trabajadores	1.650
— De más de 0,89 hasta 0,95 ...	2.030
— De más de 0,95 hasta 1,03 ...	2.210
— De más de 1,03 hasta 1,07 ...	2.500
— De más de 1,07 hasta 1,11 ...	2.810
— De más de 1,11 hasta 1,15 ...	3.325
— De más de 1,15 hasta 1,20 ...	3.730
— De más de 1,20 hasta 1,25 ...	4.190
— De más de 1,25 hasta 1,30 ...	4.885
— De más de 1,30	5.300

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

La determinación de la producción real del mes de que se trate y la producción real del año anterior se realizará con las mismas unidades técnicas, es decir, aplicando los mismos coeficientes de ponderación a las diferentes unidades producidas. Estos coeficientes se actualizarán, cuando se pongan en marcha nuevas instalaciones, fabricación de nuevos productos o modificación importante de las instalaciones actuales.

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

	PUNTOS
— Escalones «A» al «F»	2,00
— Escalones «G» al «J»	2,50
— Escalones «K» al «P»	3,50

los distintos grados de valoración, es la que se señala a continuación:

	PTAS./HORA
— Grado 1	5,00
— Grado 2	7,00
— Grado 3	11,00
— Grado 4	15,00

Anualmente, se realizará una revisión general de aquellos puestos que hayan sufrido modificación, para medir sus condiciones ambientales. Los resultados obtenidos en cada revisión serán aplicables a partir del 1.º de enero, bien entendido que los puestos que hubieran modificado sus condiciones ambientales mejorándolas, disminuirán la indemnización, si así corresponde de acuerdo con los valores obtenidos, y por contra, si han empeorado, se aplicarán las condiciones económicas, desde el momento en que se modificaron las condiciones ambientales del puesto.

La base para el plus por trabajos a «fuego abierto» será el salario mínimo interprofesional.

Art. 45. *Prima global de producción.*—Se establece la prima global de producción que no tiene carácter de incentivo individual, ni está en relación con el esfuerzo de cada uno de los perceptores, por lo que no le son de aplicación las condiciones específicas de esta clase de percepciones o primas de incentivo, tareas o des-tajos.

La prima global de producción se calcula en función de los resultados de la producción de cada mes, comparada con la producción real media del año anterior, de acuerdo con la siguiente fórmula:

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

Art. 46. *Horas extraordinarias.*—Los valores de las horas extraordinarias serán los que figuran a continuación.

ESCALONES	JORNADA NORMAL	DOMINGOS, FESTIVOS Y NOCTURNOS
«A»	313,20	360,00
«B», «C», «D»	336,00	388,80
«E», «F», «G»	360,00	418,80
«H», «I», «J»	381,60	447,60
«K», «L», «M»	477,60	537,60
«N», «O», «P»	567,60	680,40

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

Art. 47. *Complemento de vencimiento periódico superior al mes.*—Con independencia del complemento personal anual, ya recogido en otro artículo, se percibirán las siguientes gratificaciones reglamentarias:

1. *Gratificación de julio y gratificación de Navidad.*—Las percepciones por este concepto serán de una cuantía igual a una mensualidad de salario Convenio, incrementadas con la antigüedad mensual, plus personal, complemento de origen, unificación, que a cada trabajador le corresponda y con el promedio realmente percibido por el concepto de P. G. P., durante los 6 meses anteriores a la fecha de la gratificación que corresponda.

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 figuran en la siguiente tabla:

	PTAS.
— Escalones «A», «B», «C», «D», «E», «F»	9.500
— Escalones «G», «H»	10.000
— Escalones «I», «J», «K», «L», «M»	10.500
— Escalones «N», «O», «P»	11.000

Estas cantidades se incrementarán con el importe del 6 por 100 sobre la antigüedad de cada trabajador correspondiente a 12 meses. Sólo tendrán derecho a la participación en beneficios los trabajadores fijos en plantilla.

Art. 48. *Prima de 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 diaria por asistencia al trabajo, cuyo valor día se incrementará en función de la reducción del índice de absentismo en el Centro.

Esta prima se abonará trimestralmente, en los meses de abril, julio, octubre y enero, por los días trabajados en el trimestre anterior, al valor que resulte según el índice de absentismo de dicho período, percibiéndose con carácter individual.

Los índices reales de absentismo durante el año 1980, han sido para el Centro y trimestres, los siguientes:

— Primer trimestre	2,31
— Segundo trimestre	2,36
— Tercer trimestre	2,55
— Cuarto trimestre	3,78

En función de la reducción en 1981 de los citados índices, la prima de asistencia al trabajo, tendrá los valores por día trabajado:

	PTAS./DIA
— Hasta el 1 % de reducción del índice trimestral	16,65
— Reducción de más del 1 % hasta el 5 % del índice trimestral	32,68
— Reducción de más del 5 % hasta el 10 % del índice trimestral	49,28
— Reducción de más del 10 %	67,76

Los índices tomados como referencia son los totales del Centro, por todas las causas, enfermedad, accidentes, licencias y permisos, faltas sin justificar, etc.

Art. 49. *Bono de economato.*—Se establece un bono de economato, a razón de 93 pesetas por día de asistencia al trabajo, que se abonará mensualmente, incluyéndose en el Boletín de Nómina, por este concepto.

CAPITULO VI

PARTICIPACION, INFORMACION, FORMACION Y REPRESENTACION

Art. 50. *Participación.*—Con objeto de favorecer un «mejor estar» profesional, es decir, una mayor realización personal en el seno de la empresa, que sirva de contrapeso a los inconvenientes humanos del progreso tecnológico ultrarrápido y de la búsqueda constante e inevitable de la competitividad mediante la mejor calidad de la vida laboral, se crea una Comisión compuesta por dos miembros de cada Representación que tendrán como misión estudiar y proponer soluciones sobre los tres ejes de acción siguientes:

a) *Formación.*—Adaptar permanentemente las aptitudes profesionales al cambio y al nacimiento de nuevas actividades.

b) *Organización.*—Mejorar progresivamente nuestros sistemas de Seguridad e Higiene Industriales y enriquecer el contenido de los puestos de trabajo.

c) *Información.*—Desarrollar al máximo la comunicación y el diálogo.

El tiempo de dedicación de estas Comisiones no será computable para las 30 horas sindicales.

Art. 51. *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.

El Comité de empresa recibirá la siguiente información:

— Mensualmente, una información general sobre la marcha del Centro de Trabajo.

— Trimestralmente, una 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, Cuenta 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 plantillas, cierre total o parcial, definitivo o temporal, y reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones de la empresa, sobre procesos de fusión, absorción o modificaciones de status 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, etc. Esta información se procurará dar con una antelación de quince días.

— Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en los supuestos de despido.

— Recibirán mensualmente las estadísticas sobre el índice de absentismo, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de plantilla (altas y bajas) y horas extras.

— Podrán utilizar los tableros 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 tableros de anuncios, debiendo entregarse una copia para el conocimiento de aquella.

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 Dirección señale especialmente el carácter de reservado.

Art. 52. *Condiciones generales de participación en la formación.*—Ambas Representaciones consideran necesaria la formación y el perfeccionamiento profesional de todo el personal de la empresa y, por ello, acuerdan:

1.º Los gastos de cursillos (profesorado, material, viajes, estancias, etc.) serán financiados por la empresa.

2.º Las acciones de formación se orientarán a tres fines:

a) Elevación del nivel cultural general de todos los trabajadores.

b) Mejoramiento del nivel profesional de los trabajadores.

c) Formación económica y social de los trabajadores, principalmente de los Representantes del Personal, en campos tales como Seguridad e Higiene, Método de Valoración Ambiental y de Puesto de Trabajo, etc.

3.º La Comisión Paritaria mencionada en el art. 50 tendrá, entre otras, las siguientes misiones:

a) Establecimiento del plan de formación de los apartados a) y c) anteriores. El plan de formación del apartado b) será establecido por la Dirección, quien informará a la Comisión y fijará con ella los criterios de asistencia a los cursos.

b) Control y evaluación de los cursos realizados.

4.º Para contribuir al propio perfeccionamiento, el personal que asista a cursos fuera de sus horas de trabajo, promovidos por la empresa, aportará el 50 por 100 de este tiempo, percibiendo el otro 50 por 100 con la retribución correspondiente a horas extras.

5.º El personal que la Comisión determine que debe asistir a los cursos podrá libremente aceptar o rechazar su designación. Una vez confirmada su aceptación, la asistencia tendrá carácter obligatorio, debiendo, en todo caso, justificar la no asistencia.

Art. 53. Representación de los trabajadores. 1. Centro de trabajo.—Será ostentada por el Comité de empresa, cuyo nombramiento, composición, funciones, atribuciones y garantías se ajustará a las disposiciones legales vigentes en cada momento.

El Comité de empresa podrá pactar con la Dirección del Centro un sistema de acumulación de horas de Licencia Sindical en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

El cómputo será mensual, realizándose del 16 al 15 del mes siguiente. En el caso de sobrepasar el número total de horas que legalmente corresponden al Comité, el exceso será repartido entre todos sus miembros.

2. Delegados Sindicales.—Las Centrales Sindicales o Sindicatos que posean en el Centro una afiliación superior al 15 por 100 tendrán derecho a nombrar un Delegado. Para ejercer dicho derecho deberán de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de Representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador fijo en activo del Centro y designado de acuerdo con los estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será miembro del Comité de empresa.

Las funciones de los Delegados Sindicales son: Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección del Centro.

Podrán asistir a las reuniones de los Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

Tendrán acceso a la misma documentación e información que la empresa deba poner a disposición del Comité de empresa, de acuerdo con lo regulado en la Ley, estando obligados a guardar sigilamente proceda. Poscerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros del Comité de empresa.

Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo: — Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

— En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo, o del Centro de trabajo empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

— La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, reuniones propagando sindical y mantener de las horas efectivas de trabajo.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posi-

ble, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

En materia de reuniones ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

3. Cuota Sindical.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que ostenten la representación a que se refiere en el apartado 2 de este artículo, el Centro descontará 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 ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la Representación Sindical en la empresa, si la hubiera.

En cuanto a Asambleas, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Art. 54. Garantías en caso de accidente de circulación.—En el supuesto de detención por motivo de un accidente de circulación de cualquier trabajador de «Cristalería Española, S. A.» el Contrato de Trabajo quedará suspendido durante el tiempo que se halle privado de libertad.

La reincorporación deberá producirse dentro de los diez días siguientes al cese de su privación de libertad, transcurrido dicho plazo sin haber solicitado dicha reincorporación, se producirá automáticamente la extinción de su Contrato de Trabajo.

Art. 55. Comunicación recíproca.—La Dirección del Centro informará a los Representantes de los Trabajadores de aquellos expedientes de regulación de empleo que decida incoar, así como de la imposición de sanciones al personal del Centro por faltas muy graves.

Igualmente, la Representación de los Trabajadores informará a la Dirección del Centro de cualquier cuestión de índole laboral, antes de acudir en reclamación ante los Organismos Oficiales.

CAPITULO VII

PREVISION Y VENTAJAS SOCIALES

Art. 56. Incapacidad laboral transitoria.—Cuando un trabajador, fijo en plantilla, sea dado de baja, como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, por la Seguridad Social, y previa confirmación de esta baja por el médico de empresa, se concederá un complemento de acuerdo con las siguientes normas:

1. A partir del tercer día de la baja hasta el vigésimo inclusive, el complemento será de un importe tal, que sumada 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 del sueldo Convenio que se aplique durante la vigencia del mismo, más antigüedad, plus personal, complemento de unificación, complemento de origen, en su caso.

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

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

Las Gratificaciones de Julio y Navidad, serán percibidas por el personal íntegramente, en las fechas correspondientes a cada una de ellas.

En caso de que, la baja sea debido a accidente laboral, el complemento se abonará desde el primer día, para garan-

tizar el 100 por 100 de los conceptos salariales citados en el punto 1.

Complemento especial. (Enfermedad común y accidente no laboral).—A partir del 1.º de enero de 1981, se establece un complemento especial en estas situaciones, que se percibirá a partir del tercer día y hasta el vigésimo inclusive con arreglo a las siguientes normas:

	PTAS./DIA
Hasta el 3 % de Absentismo	300
Del 3 al 3,5 % de Absentismo	200
Del 3,5 al 4 % de Absentismo	100
Más del 4 %	0

Los índices de absentismo (enfermedad común y accidente no laboral), eran los del Centro referenciados a los cuatro trimestres anteriores a la fecha del devengo, es decir, para el primer trimestre de 1981, se tomará el índice del año 1980, para el segundo trimestre se tomará desde el 1 de abril de 1980, hasta el 31 de marzo de 1981, y así sucesivamente.

Art. 57. Invalidez provisional.—Una vez agotado el plazo concedido por Incapacidad Laboral Transitoria, la Empresa abonará un complemento que, sumado a la indemnización que conceda la Seguridad Social, garantice al trabajador en tal situación la percepción del 90 por 100 del salario de cotización. Este complemento se abonará durante el período en que la Seguridad Social abone la invalidez provisional.

Art. 58. Premios de nupcialidad y natalidad

A) Premio de Nupcialidad.—Se concederá un premio de Nupcialidad por importe de 20.000 ptas., que se regirá por las siguientes normas:

NIVEL EDUCATIVO LEY GENERAL EDUCACION	GRUPO DE ESTUDIOS	PLAN ENSEÑANZA A EXTINGUIR
Educación Preescolar: • Jardín de Infancia • Párvulos	A	Enseñanza Primaria
Educación General Básica	B	2.º Enseñ. Elemental
Formación Profesional Primer Grado Bachillerato Unificado Polivalente	C	2.º Enseñ. Superior
Curso Orientación Univers. Formación Profesional 2.º Grado	D	2.º Enseñ. Preunivers.
1.º Ciclo Educación Universitaria Formación Profesional 3.º Grado	E	Enseñ. Superior Grado medio
2.º Ciclo Educación Universitaria 3.º Ciclo Educación Universitaria	F	Enseñanza Superior

Debido a que la Ley General de Educación se va implantando de forma progresiva; se podrán solicitar ayudas para las distintas modalidades del Plan a extinguir que continúan en vigor.

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

2.2. Becas para otros estudios.—Los estudios de Ayudante Técnico Sanitario, Publicidad, Turismo, Graduado Social y Asistente Social, a efectos de Beca de la Empresa, se incluirán en el mismo nivel educativo que el Grupo de Estudios «E».

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

Los Estudios de Secretariado y Banco son asimilados al Grupo «C» de estudios y siempre que se cursen en centros oficiales reconocidos y en un período no superior a dos años.

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

— Ostentar la condición de fijo en plantilla.

— Un año de antigüedad en la fecha del matrimonio.

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

B) Premio de Natalidad.—Se concederá un premio de Natalidad de 13.500 pesetas por cada hijo nacido, siempre que se ostente la condición de fijo en plantilla y, como mínimo, con un año de antigüedad.

Cuando ambos padres trabajen en «Cristalería Española, S. A.», el premio lo percibirá uno solo.

Art. 59. Becas.—El personal incluido en el Convenio que reúna las condiciones que a continuación se detallan, podrá solicitar Becas para ayuda a estudios de sus hijos en la forma en que estas condiciones se determinan.

1. Disposiciones generales.—Las ayudas para estudios se concederán en relación a las modalidades educativas para las que se soliciten.

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

La Comisión estará presidida por el Director del Centro o persona en quien delegue, un cuadro y dos representantes del personal.

Las Becas se abonarán al personal antes del 15 de diciembre de cada año.

2. Estudios para los que pueden solicitarse Becas.—Todas las ayudas que se concedan serán en forma de Beca para Enseñanza; la cuantía de la Beca-base dependerá del escalón y modalidad educativa para la que se solicita.

2.1. Clasificación de los niveles educativos.—Los estudios quedan distribuidos dentro de los siguientes grupos:

3. Condiciones para solicitar Becas

3.1. Pertenecer a la plantilla de la empresa en calidad de personal fijo.

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

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

3.3. Podrán solicitar Becas de Empresa los trabajadores que hayan obtenido becas de otras instituciones.

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

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

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

casos excepcionales de larga enfermedad certificada.

3.6. Las Becas para ayuda de estudios de hijos del personal se concederán solamente para un curso completo. No tendrán, por tanto, opción a Becas quienes las soliciten para matricularse en asignaturas sueltas de un curso.

3.7. A las viudas de productores fallecidos en activo se les reconocerá la antigüedad que tenía su marido y podrán solicitar ayudas para sus hijos en edad escolar en las mismas condiciones que se especifican en este texto.

3.8. La edad máxima de los beneficiarios para los que se soliciten Becas será de 25 años al 1 de octubre del año de la solicitud.

4. Presentación de solicitud

4.1. En el mes de septiembre de cada año y por medio de una Circular que se publicará en el Centro, se abrirá el plazo de Solicitudes de Becas, plazo que finalizará el 31 de octubre. El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto le será proporcionado 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 especifican. La Comisión del Centro supervisarà la correcta ejecución de las instrucciones sobre cumplimentación de solicitudes. Se considerará nula y sin efecto toda solicitud que no resulte debidamente cumplimentada.

4.3. Junto con el impreso de solicitud, el interesado deberá presentar los siguientes documentos:

a) Certificación académica de las calificaciones obtenidas en el curso precedente, con especificación del año en que se obtuvieron.

A este respecto, la Comisión de Becas del Centro vigilará el cumplimiento de lo indicado en el apartado 3.5.

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

5. Importe de las Becas

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

- a) El nivel de estudios a realizar.
- b) El escalón del solicitante y el número de hijos estudiantes o incapacitados.
- c) El rendimiento académico obtenido en el curso precedente.
- d) La resistencia 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 (PTAS.)
A	5.245
B	5.828
C	7.576
D	12.238
E	17.483
F	23.310

5.2. La Beca-base será incrementada en función del escalón del solicitante y el número de hijos del mismo, de acuerdo con las normas siguientes:

a) Teniendo en cuenta las retribuciones garantizadas, según el escalón del solicitante, se establecen los siguientes grupos:

- Grupo a): Escalones «A» al «H».
- Grupo b): Resto del personal.

b) A efectos de la determinación del incremento de la Beca-base por el número de hijos del agente, se excluirán en el cómputo de los mismos:

1. Los hijos mayores de 25 años al 1 de octubre del año de la solicitud y los hijos menores de 3 años a la misma fecha.

2. Los hijos que no cursen estudios en Centros Reconocidos.

c) A los mismos efectos del apartado anterior, se computarán, en todo caso, los hijos aquejados de algún grado de deficiencia, siempre que este extremo re-

sulte suficientemente acreditado a juicio de la Comisión de Becas del Centro.

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

NUM. DE HIJOS	GRUPO «A» (%)	GRUPO «B» (%)
2	15	10
3	30	20
4	45	30
5 ó más	60	40

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

a) No se incrementará la Beca-base correspondiente a enseñanza preescolar, cualquiera que sea el rendimiento académico obtenido. Las calificaciones de esta enseñanza, si las hubiera, no surtirán efecto para el incremento de la Beca del Primer curso de E. G. B.

b) La Beca-base correspondiente a Enseñanza General Básica se incrementará en la cuantía siguiente:

- Notable en evaluación global: 25 por 100 sobre Beca-base.
- Sobresaliente o Matrícula en evaluación global: 50 por 100 sobre Beca-base.

c) En los estudios correspondientes al Grupo «C» y Grupos superiores, la Beca-base se incrementará de acuerdo con las normas siguientes:

- Por cada Notable en asignatura fundamental: 10 por 100 sobre Beca-base.
- Por cada Sobresaliente o Matrícula en asignatura fundamental: 20 por 100 sobre Beca-base.

El tope máximo de incremento de la Beca-base por rendimiento académico, será el 100 por 100. Se eliminan los incrementos por este concepto en el caso de haber suspendido dos asignaturas fundamentales.

d) Las becas de los hijos de productores que acudan a centros especiales de dioxesia, se incrementarán en un 50 por 100 de la Beca-base, acreditando la asistencia.

5.4. Se incrementarán las ayudas por causa del lugar de residencia y los desplazamientos a que se viera sometido el alumno, con excepción de los que cursen estudios en Universidades Laborales. 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.

Las condiciones de este incremento son:

a) El incremento se establece en un porcentaje sobre la cantidad resultante de la suma de estos conceptos:

- Beca-base correspondiente.
- Incremento de la Beca-base por número de hijos.

b) El porcentaje a aplicar 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 pusiese a su disposición un medio de transporte, en cuyo caso dejará de percibir incremento alguno por causa de desplazamiento y residencia.

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

5.6. Veracidad de los datos declarados.— La inexactitud de los mismos, será sancionada con la pérdida de la Beca de la empresa el año en que tal hecho se produzca, más el reintegro de las cantidades que pudieran haberse concedido.

Art. 60. Ayuda a deficientes.

A) Deficientes psíquicos.—Se establece una modalidad por parte de la empresa, para aquellas personas que tengan hijos o familiares a su cargo aquejados

de deficiencia psíquica, y siempre que estas deficiencias impliquen la imposibilidad de asistencia a Centros Escolares Ordinarios.

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

Estas ayudas se concederán atendiendo a la siguiente distribución:

1. Deficientes para quienes dado el carácter de sus lesiones tengan derecho a la asignación mensual del INSS equivalente a 3.000 pesetas mensuales.

Cuantía de la ayuda de empresa en edad de 3 años en adelante: 49.000 pesetas anuales.

2. Deficientes menos gravemente afectados, y por consiguiente no perciben la asignación mensual del INSS pero sí necesitan de educación en Centro especializado. Cuantía de la ayuda de 3 años en adelante: 63.000 ptas/año.

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

4. Se reducirá la ayuda en un 50 por 100, si el deficiente para quien se hubiera solicitado asistiera a un Centro de Educación Especial de carácter gratuito.

5. Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a Centros de Rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aun percibiendo la asignación mensual otorgada por el INSS equivalente a 3.000 pesetas mensuales.

Cuantía de la ayuda de empresa en edad de tres años en adelante: 83.500 pesetas anuales.

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

B) Deficientes físicos.—Si tienen reconocida asignación por la Seguridad Social se equiparán al apartado A de este artículo; en caso contrario, se regirán por las siguientes normas:

1. Si asisten a Centros de enseñanza ordinaria, se ajustarán a las normas generales de Becas.

2. 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 expresadas en los puntos 1.º al 5.º del apartado A y 2.º del apartado B, unida a la prestación que reciba del INSS, beca del Ministerio de Educación y Ciencia, SEEREM, Gobernación, Diputación, Fundación Mediterránea, etc. no llegara al 80 por 100 de los gastos reales del deficiente en los aspectos sanitarios, de educación o rehabilitación, se establecerá un complemento que cubra los gastos hasta dicho 80 por 100.

La Dirección y los Representantes del Personal estudiarán y decidirán los casos en que hubiera necesidad de otorgar el complemento citado en el párrafo anterior. Este complemento deberá cargarse al Fondo de Asignación Social.

Art. 61. Seguro de vida e invalidez

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

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

El capital se abonará a los beneficiarios designados por el asegurado en caso de fallecimiento de éste o al propio asegurado en caso de invalidez permanente absoluta. En este último supuesto, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Hacienda del 24 de enero de 1977, Anexo núm. 3, artículo 3.º, punto 5.º («B.O.E.» del 5-2-77), el abono del capital se efectuará mensualmente en doce fracciones de igual importe, efectuándose el primer pago:

a) Inmediatamente después de comprobada y aceptada la incapacidad en el caso de accidente.

b) Un año después de la comprobación, si la incapacidad es consecuencia de una enfermedad.

2. Personal asegurado.—Se beneficiarán de las garantías establecidas:

a) Todos los trabajadores en alta en la empresa y los que se encuentren en situación de Invalidez Provisional, hasta

que termine la anualidad en que los asegurados cumplan 65 años de edad.

b) El personal fijo en plantilla que se haya jubilado anticipadamente entre los 60 y 65 años de edad, hasta que termine la anualidad en que el asegurado cumpla 65 años.

c) El personal fijo en plantilla que, de común acuerdo con la empresa siga en activo al cumplir los 65 años de edad, tendrá garantizado el riesgo de fallecimiento hasta los 70 años de edad.

3. Personal excluido de las garantías.—Las garantías del Seguro Colectivo no alcanzarán al personal que se encuentre en situación de excedencia o de Servicio Militar.

4. Duración de las garantías

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

4.2. Las garantías cesarán:

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

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

5. Capitales garantizados.—El importe del capital garantizado para cada asegurado es igual al producto del capital base que corresponde a su escalón por el coeficiente familiar.

Los capitales base correspondientes a cada escalón son los siguientes:

	PTAS. CAPITAL
Escalón «A» (1).....	550.000
Escalones «B», «C», «D».....	625.000
Escalones «E», «F», «G».....	690.000
Escalones «H», «I», «J».....	720.000
Escalones «K», «L», «M».....	830.000
Escalones «N», «O», «P».....	960.000

(1) En este mismo grupo está incluido el personal eventual, en período de prueba y los aprendices y pinches.

6. Coeficiente familiar.—Según la situación familiar de los asegurados, se establecen los siguientes coeficientes, que se aplicarán sobre el capital base que corresponda según su escalón, excepto para el personal eventual y en período de prueba, aprendices y pinches:

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

7. 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 24 de enero de 1977, en el artículo 3.º, 2.º del Anexo 3.

8. 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.

9. En caso de Invalidez Permanente absoluta, se abonará el capital garantizado cuando el asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo, antes de la edad de 65 años, en la imposibilidad permanente y definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado.

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

Art. 62. Jubilación

1. Se mantiene el régimen para el caso de jubilación del trabajador, de acuerdo con las normas que a continuación se detallan:

2. Edad de jubilación:

2.1. La empresa podrá proponer a los trabajadores su jubilación al cumplir los 60 años de edad, siempre que el INSS acepte la jubilación y otorgue la prestación correspondiente mediante la concesión de las ventajas detalladas en el presente texto.

2.2. Hasta los 65 años de edad, los trabajadores podrán aceptar o no esta propuesta, sin perder en caso de no aceptación ninguna ventaja económica.

2.3. A partir de los 65 años, los trabajadores que no acepten su jubilación, cuando la proponga la empresa, perderán, el día que cesen en su actividad, las ventajas concedidas en este texto.

2.4. Los trabajadores que por su propia conveniencia deseen jubilarse antes de los 65 años, pueden solicitar el retiro de la empresa siempre que hayan cumplido los 60 años de edad y el requisito previsto en el punto 2.1. de este apartado.

2.5. La empresa podrá proponer a algunos trabajadores que continúen en servicio activo después de los 65 años, proponiendo que éstos podrán o no aceptar libremente.

2.6. En todos estos casos, salvo la situación prevista en el párrafo 2.3 de este apartado, los trabajadores recibirán, en el momento de jubilación:

a) Si tienen por lo menos 20 años de antigüedad, un complemento de jubilación o una indemnización de partida.

b) Si tienen menos de 20 años de antigüedad, una indemnización de partida.

3. Trabajadores con menos de 20 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 20 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 14 meses, en la fecha de jubilación, PGP anual garantizada, Plus Participación en Beneficios, según Tablas, Antigüedad 14 meses, Plus Personal o aumento voluntario anual, Complemento de Unificación, Complemento Personal de Origen, e IPC.

4. Trabajadores con 20 o más años de antigüedad.—El trabajador que pase a la situación de jubilado habiendo cumplido los requisitos establecidos y con una antigüedad al servicio de la empresa igual o superior a 20 años, podrá elegir alguna de las siguientes opciones:

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

Escalón	PTAS.
Escalón A.....	33.7750
Escalones B, C y D.....	37.250
Escalones E, F y G.....	42.200
Escalones H, I y J.....	47.875
Escalones K, L y M.....	53.500
Escalones N, O y P.....	63.250

Esta pensión estará sometida al siguiente límite máximo: la suma de las prestaciones de la Seguridad Social por

Jubilación que le correspondiera percibir si se jubilara a los 65 años y el complemento de empresa por el mismo concepto tendrá como límite máximo los siguientes porcentajes en función de la antigüedad del trabajador; la fracción superior a un mes se computará a estos efectos como año completo.

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

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

5. Otras condiciones:

a) En el momento de su jubilación, los trabajadores de la empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupen en el plazo de 18 meses, si están alojados por ésta.

b) La jubilación será notificada a los interesados con una antelación de tres meses si fuera posible.

6. Trabajador fallecido en situación de jubilado:

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

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

b) Si el jubilado fallecido dejase sólo huérfanos menores de 18 años, percibirán la pensión siguiente:

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

c) En el caso de que la viuda falleciese, la pensión que corresponderá a los huérfanos será la misma que se establece en el párrafo anterior.

d) Si la viuda contrajese nuevo matrimonio dejará automáticamente de percibir la pensión de la empresa, si bien los hijos del causante en quienes concurren las circunstancias de edad antes citada percibirán la parte de la pensión que les correspondería si su madre falleciese, conforme a lo estipulado en el párrafo c) anterior.

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

7.1. Indemnización del Seguro de Vida en función del escalón de calificación y situación familiar.

7.2. Con independencia de la indemnización del Seguro de Vida, se fijan a continuación unas normas reguladoras de las indemnizaciones o pensiones que se concederán a los familiares de los trabajadores que fallezcan en activo, o a los mismos en caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, según que la antigüedad del causante sea menor o mayor de 20 años.

1. Trabajadores con menos de 20 años de antigüedad

a) En caso de fallecimiento en activo se concederá a la viuda del trabajador una indemnización de una sola vez igual al 2 por 100 de su Retribución Anual Garantizada, multiplicado por los años de servicio, incrementado en un 20 por 100 de la indemnización por cada hijo a

su cargo menor de 18 años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60 por 100 de la indemnización.

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

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

2. Trabajadores con más de 20 años de antigüedad.

a) En caso de fallecimiento en activo, la viuda y los huérfanos podrán optar entre una pensión o una indemnización de partida igual a la que le hubiera correspondido al trabajador si se jubilara y recogida en el apartado 4 de este artículo, afectada por los coeficientes que figuran en el apartado 6, 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 efecto del cálculo de la pensión o indemnización, apartados a) y b), se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los 60 años de edad.

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

8. Trabajador fallecido.

En el caso de que el trabajador fallecido, en activo o en situación de jubilado, dejase como únicos derechohabientes hija o hermana que hubieran convivido con el fallecido, a su cargo, fueren mayores de 45 años, solteras o viudas, acreditaren dedicación prolongada al cuidado del fallecido y carecer de medios propios de vida, dicha hija o hermana en quienes concurren las circunstancias descritas tendrán derecho a percibir de la empresa una pensión de acuerdo con las condiciones siguientes:

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

b) Para fijar la cuantía de la pensión, se considerará a la hija o hermana como si fueran viudas del fallecido, aplicando las reglas que para las viudas están previstas en los puntos anteriores.

c) Se concederá una única pensión en el supuesto de que fueren varias las hijas o hermanas del fallecido.

Art. 63. 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 295.000 pesetas. Este importe les será aplicado con los coeficientes que se relacionan:

— Jubilación o invalidez permanente absoluta: 100 por 100.

— Viudedad y orfandad: De acuerdo con las normas del apartado 6 del artículo 62.

Art. 64. Ayuda de estudios para el personal.—El personal al servicio de la empresa podrá disfrutar de ayudas de estudio, cumpliendo las siguientes normas:

1.ª Condiciones para solicitar la ayuda:

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

a) Ostentar la condición de fijo en plantilla.

b) Tener a la fecha de presentación de la solicitud una antigüedad mínima de un año.

c) No existen límites de edad.
d) 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 de Telecomunicación.
- Arquitectura.
- Informática.
- Marketing.
- Organización Industrial.
- Estadística.
- Sociología y Psicología.
- Idiomas (francés o inglés).

2.ª Solicitud

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

a) Una solicitud antes del 31 de octubre de cada año, para los que cursen estudios con carácter de «Oficiales» o antes del 31 de mayo para los que sigan los estudios por la modalidad de libres.

b) Justificante de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.

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

3.ª 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 para 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 de Centro, se abonará al solicitante:

1. 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.

2. 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 abonado anteriormente, de acuerdo con el apartado a).

4.ª Clases particulares

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

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

El importe de la ayuda por este concepto será de 5.000 pesetas/año como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3, en función del número de asignaturas aprobadas.

Art. 65. Prestamo de vivienda.—Los anticipos para compra, construcción o reparación de vivienda se regirán por las

normas aprobadas por la Comisión Paritaria de Anticipos para Vivienda, el 16 de noviembre de 1978.

La cantidad máxima a conceder por solicitud será:

— 750.000 pesetas para compra o construcción de vivienda.

— 450.000 pesetas para reparación o reforma de vivienda.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Este Convenio sustituye integralmente a los Convenios y Pactos anteriores que venían rigiendo las relaciones laborales entre empresa y los trabajadores.

Segunda.—Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio se entienden brutas. Por tanto, las cantidades que en concepto de Cuotas de la Seguridad Social corresponda abonar a los trabajadores, así como los importes por Impuestos a cuenta que legalmente deban ser retenidos por la empresa, serán deducidos de estas retribuciones.

(G. C. 5.516)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE ALMACENISTAS DE PATATAS, SUSCRITO POR LA ASOCIACION PROVINCIAL DE ALMACENISTAS Y DISTRIBUIDORES DE PATATAS DE MADRID Y LAS CENTRALES SINDICALES COMISIONES OBRERAS Y UNION GENERAL DE TRABAJADORES.

Examinado el Texto del Convenio Colectivo del grupo de Almacenistas de Patatas, suscrito por la Asociación Provincial de Almacenistas y Distribuidores de Patatas de Madrid y las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores el día 10 de marzo de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo

ACUERDA

1.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.

2.º Remitir un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia.

Madrid, 14 de mayo de 1981.—El Delegado de Trabajo.

(Firmado: Felipe Armán de la Vega)

Artículo 1.º Ambito funcional.—El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas de «Almacenistas de patatas», reguladas por la Ordenanza Laboral de Comercio de 24 de julio de 1971.

Art. 2.º Ambito territorial.—Será de obligada observancia para todas las empresas que radiquen en Madrid y su provincia, así como sus trabajadores.

Art. 3.º Ambito temporal.—La duración del presente Convenio será de un año a partir del 1 de enero de 1981 hasta el 31 de diciembre del mismo año, su entrada en vigor será a partir de la firma del mismo, y sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1981, inde-

pendientemente a la fecha de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia. La denuncia del mismo deberá realizarse con un mes de antelación a la fecha de su caducidad en las siguientes direcciones: Asociación Provincial de Almacenistas y Distribuidores de Patatas de Madrid. C/ Princesa, 24. Madrid-8. CC.OO. C/ Salitre, 60. Madrid-12, y U.G.T. C/ Maldonado, 53. Madrid-6.

Art. 4.º Condiciones más beneficiosas.—Por ser condiciones mínimas las establecidas en el presente Convenio, habrán de respetarse las mejoras económicas o de otra índole que vengan implantadas por disposición legal o costumbre inveterada.

Las mejoras económicas pactadas en el presente convenio, no podrán ser absorbidas por las que de carácter voluntario vengan abonando las empresas a la entrada en vigor del mismo.

Art. 5.º Garantía «Ad Personam».—Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan del pacto en su contenido económico, manteniéndose estrictamente «Ad Personam».

Art. 6.º Vacaciones.—El personal disfrutará de 30 días naturales retribuidos anualmente, con independencia de la categoría profesional de cada trabajador. Se disfrutarán en la época que de común acuerdo fijen el empresario y el trabajador. El criterio para elegir el período de vacaciones será el de rotatividad. A solicitud del trabajador podrán disfrutarse en dos períodos.

Las vacaciones serán expuestas en el tablón de anuncios al menos con tres meses de antelación a la fecha del disfrute. No podrán iniciarse en víspera de festivo ni en festivos.

Art. 7.º Puentes.—Se establecen dos puentes al año para los trabajadores del sector que serán libremente fijados en cada empresa, ambos retribuidos y no recuperables.

Art. 8.º Jornada laboral.—La jornada laboral máxima será de 42,30 horas semanales para la jornada partida, y de 41,30 horas para la jornada intensiva. A efectos de horas extraordinarias, el cómputo anual será de 1.885 horas.

Art. 9.º Jubilación.—A partir del 1 de enero de 1981, la edad de jubilación voluntaria con el 100 por 100 del salario será a los 64 años. Al producirse dicha jubilación, todo trabajador afectado por éste Convenio percibirá por parte de la empresa una mensualidad íntegra por cada 10 años que haya prestado servicios en la misma, y se calcularán proporcionalmente las fracciones de tiempo.

Art. 10. Enfermedad y accidentes.—En los casos de enfermedad o accidentes debidamente acreditados por la Seguridad Social, la empresa completará la prestación económica de ésta, desde el día de comienzo de dicha prestación, hasta el 100 por 100 del salario real del trabajador, durante el tiempo que permanezca en situación laboral transitoria, hasta los 18 meses.

Art. 11. Uniformes y prendas de trabajo.—A los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, se les proveerá obligatoriamente por parte de las empresas, de uniformes o prendas de trabajo en concepto de útiles de trabajo para la realización de las distintas y diversas actividades del trabajador.

Art. 12. Servicio militar.—Los trabajadores que estén cumpliendo el servicio militar percibirán las pagas extraordinarias establecidas en este Convenio.

Art. 13. Maternidad.—Las trabajadoras tendrán derecho al menos a un período de descanso laboral de seis semanas antes y ocho después del parto. El período posnatal será en todo caso obligatorio, y a él podrá sumarse a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

Asimismo, tendrán derecho a una pausa en su trabajo de una hora que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora.

Art. 14. Retribuciones.—Con el carácter de salario base mínimo, se establecen las retribuciones que se especifican en la siguiente tabla salarial.

CATEGORIAS	TOTAL ANUAL	BÁSES MENSUALES	BIENIOS
Ayudantes titulados	615.000	41.300	1.050
Jefe administrativo	615.000	41.300	1.050
Jefe sección mercantil	519.700	34.900	900
Jefe Almacén	519.700	34.900	900
Jefe sección administrativa	519.700	34.900	900
Cajero-Contable	519.700	34.900	900
Oficial Administrativo 1.º Secret. Dirección	481.000	32.300	850
Oficial Administrativo 2.º	461.600	31.000	800
Auxiliar administrativo	442.300	29.700	750
Aspirante hasta los 18 años-Aprendiz	317.200	21.300	550
Agente-representante	442.300	29.700	750
Profesionales de oficio:			
Capataz	481.000	32.300	850
Oficial de 1.º chófer	481.000	32.300	850
Oficial de 2.º chófer	461.600	31.000	800
Mozo especializado	442.300	29.700	750
Envasadora	442.300	29.700	750
Cosedora de sacos	442.300	29.700	750
Cobrador	442.300	29.700	750
Ordenanza	442.300	29.700	750
Mozo	442.300	29.700	750
Jornada-Limpieza	442.300	29.700	750

Art. 15. Antigüedad.—Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de aumentos por años de servicio, consistentes en bienios, cuyo valor será de 2,5 por 100 (según tabla). Dichos bienios serán de aplicación para todas las categorías laborales, computándose los mismos desde el ingreso en la empresa, sin limitación en cuanto al número. La base de retribución será la tabla salarial del Convenio.

Art. 16. Pagas extraordinarias.—La totalidad de los productores afectados por este Convenio, percibirán anualmente una gratificación extraordinaria en el mes de julio y otra en diciembre. Dichas gratificaciones consistirán cada una de ellas en el importe total de una mensualidad, comprendido incluso el plus voluntario si lo hubiese.

La gratificación extraordinaria del mes de julio se hará efectiva el día 15 de dicho mes, y la correspondiente a diciembre se abonará el día 20 del mismo.

Asimismo, los productores afectados por este Convenio, percibirán en función de las ventas o beneficios una paga el día 30 de marzo por el importe total de una mensualidad referida al ejercicio anterior.

Art. 17. Dietas.—A los trabajadores que por necesidades de la empresa y por orden de la misma tengan que desplazarse fuera del término municipal donde esté situado el centro de trabajo, les corresponden las siguientes sumas en concepto de dietas:

- a) Pernoctando: 1.300 pesetas diarias.
- b) Sin pernoctar, pero comiendo fuera de su domicilio por razones de trabajo: 700 pesetas diarias.

Los viajes de ida y vuelta serán a cuenta de las empresas.

DISPOSICIONES GENERALES

Comisión Paritaria.—Las partes firmantes del presente Convenio crean la comisión mixta y paritaria que se compondrá de ocho miembros como máximo en representación de las partes firmantes, así como los asesores respectivos designados libremente por cada una de las partes.

Las funciones de esta comisión serán:

- a) Interpretación y aplicación del Convenio.
- b) Análisis y negociación sobre temas específicos del sector, a petición de cualquiera de las partes; expedientes de crisis, reestructuración de sectores, etc.

Los miembros de la Comisión Negociadora designados a este fin, son:

Por la parte social: Jesús Gallego; Alicia Ribes; José Luis Corral.

Por la Asociación empresarial: Mariano Moreno; Julián Sanz; Gregorio Jiménez.

DISPOSICION FINAL

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

El presente Convenio Colectivo lo suscriben, por una parte, la Asociación Profesional Provincial de Almacenistas y Distribuidores de Patatas de Madrid, y de otra las Centrales Sindicales CC.OO. y U. G. T.

En Madrid, a diez de marzo de mil novecientos ochenta y uno.

(G. C. 5.817)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «I. M. S. IBERICA, S. A.»

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 10 de abril de 1981 por la Comisión Negociadora de dicho convenio constituida en la empresa «I. M. S. Ibérica, S. A.» y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo.

ACUERDA

1.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.

2.º Remitir un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia.

Madrid, 30 de abril de 1981.—El Delegado de Trabajo.

(Firmado: Felipe Armán de la Vega.)

CONVENIO COLECTIVO EMPRESARIAL DE «I. M. S. IBERICA, S. A.»

CAPITULO I

Artículo 1.º *Objeto.*—El objeto del presente convenio empresarial es regular las relaciones laborales de la empresa «I. M. S. Ibérica, S. A.» y sus trabajadores.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—Las normas contenidas en el presente convenio se aplicarán en los Centros de trabajo actualmente en funcionamiento y en cualesquiera otros que puedan haber en el futuro.

Art. 3.º *Ámbito personal.*—El presente convenio afectará a la totalidad del personal que preste sus servicios en la empresa en la fecha de entrada en vigor del mismo, o que se pueda contratar durante su vigencia, con excepción del personal directivo, entendiéndose como tales al director gerente y el director de la división UMFE.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*—Este convenio entrará en vigor a todos los efectos, el día 1 de enero de 1981, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 1981.

Art. 5.º *Prórroga.*—El convenio se prorrogará tácitamente por períodos de un año, mientras que cualquiera de las partes no lo denuncie de forma legal y con antelación mínima de tres meses al término de su vigencia o de la prórroga anual en curso, en cuyo caso se renegociarán las condiciones económicas, tomándose como referencia el incremento experimentado por el I. P. C., en los 12 meses anteriores.

Art. 6.º *Comisión de vigilancia.*—Para vigilar el cumplimiento del convenio o interpretar y aclarar cuantas dudas puedan surgir durante su aplicación, se constituirá una comisión mixta de vigilancia.

Esta comisión estará formada por dos representantes de la empresa y por dos representantes de los empleados.

La comisión paritaria fija su domicilio en el de la empresa.

Art. 7.º *Compensación de mejoras.*—Las mejoras pactadas en el presente convenio se podrán compensar con aquellas que rigieran anteriormente.

Art. 8.º *Mejoras adquiridas.*—Las mejoras adquiridas se respetarán a título personal, cuando en cómputo global fueran superiores a las establecidas en el presente convenio.

CAPITULO II

Art. 9.º *Vacantes y nuevos puestos de trabajo.*—Siempre que se produzca una vacante o sea preciso cubrir nuevos puestos de trabajo, se comunicará a todo el personal de la empresa por medio de un aviso en el tablón de anuncios. Este aviso deberá publicarse con una antelación mínima de diez días a la fecha fijada para el examen.

Art. 10. Se concederá preferencia al personal subalterno al servicio de la empresa para que puedan ocupar plaza de categoría administrativa, siempre que obtengan igual puntuación a la de los aspirantes a ingreso en el examen que se convoque a tal fin.

Art. 11. Para el ascenso o promoción del personal se requerirá con carácter único la capacidad del mismo, o sea, la reunión de aptitudes mínimas para la ocupación de los distintos puestos de trabajo.

Art. 12. En cuanto a las vacantes que se produzcan por creación de nuevos puestos de trabajo o para cubrir plazas que hayan quedado libres, la empresa tendrá en cuenta los siguientes principios:

a) Todos los empleados afectados por este convenio podrán concursar solicitando cualquier vacante que se produzca en la categoría superior.

b) La empresa, cuando lo juzgue necesario, podrá efectuar las pruebas pertinentes en orden de comprobar si se dan en los aspirantes los requisitos exigidos para el puesto que se pretende cubrir.

c) En igualdad de conocimientos y siempre que la dirección lo haya considerado apto para el puesto que aspira, ten-

drán preferencia los empleados pertenecientes al mismo departamento donde exista la vacante.

d) En los casos en que no se dé la preferencia incluida en el apartado anterior o dándose, existieran dos candidatos en igualdad de condiciones, se otorgará la vacante al más antiguo.

e) Para la evaluación de las medidas en que se dan los requisitos exigidos en los aspirantes, se estará no sólo a lo dispuesto en el apartado b), sino a la valoración de los méritos que de todos los aspirantes ordene hacer la Dirección.

f) Caso de no reunir los empleados solicitantes los requisitos y conocimientos exigidos para la vacante, a juicio de la empresa, ésta podrá proceder a cubrir la misma con personal ajeno.

g) Todos los ascensos se considerarán hechos a prueba, confirmándose la designación en el caso de cobertura de puesto de mando a los seis meses, y en los restantes a los tres, salvo que de este período de prueba se deduzca la falta de idoneidad para la vacante del elegido, en cuyo caso continuará en su situación anterior, convocándose de nuevo la plaza.

h) Del tribunal que deba calificar las pruebas convocadas para cubrir puestos de nueva creación o vacante, formará parte un representante de los trabajadores.

Art. 13. Los auxiliares administrativos con cinco años de antigüedad en la categoría, ascenderán a oficiales de segunda, siempre que exista vacante en dicha categoría.

En el supuesto de no existir vacante en la categoría superior, los auxiliares administrativos con cinco años de antigüedad en la empresa, quedarán en situación de expectativa de vacante percibiendo, en dicha situación, el salario fijado para la categoría superior, sin que este incremento salarial pueda ser compensado, teniendo que ser efectivamente percibido.

CAPITULO III

Art. 14. *Servicio Militar.*—La situación de los trabajadores que se incorporan al Servicio Militar quedará regulada en la siguiente forma:

a) El trabajador que llevando como mínimo un año en la empresa, tuviera a su cargo familiares, percibirá el 75 por 100 de sus haberes cuando fuera llamado a filas obligatoriamente.

b) Si cumpliendo las dos primeras condiciones del apartado anterior decidiera incorporarse al Ejército con carácter voluntario, percibirá tan sólo el 50 por 100 de sus haberes.

c) Se entenderá a los efectos de este artículo, que la incorporación a filas con carácter voluntario surte idénticos efectos a la realizada forzosamente, siempre y cuando la Dirección de la empresa manifieste su aprobación a dicha incorporación.

d) El trabajador que fuera llamado a filas obligatoriamente y no tuviera familiares a su cargo, percibirá el 50 por 100 de sus haberes, siempre y cuando que en la fecha de su incorporación al Servicio Militar lleve dos años en la empresa.

El beneficio que establece en este apartado será de aplicación únicamente en la incorporación a filas que tengan lugar a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

Art. 15. *Conceptos a percibir.*—La ayuda prestada por la empresa al trabajador que se encuentra realizando el Servicio Militar y que se regula en el artículo anterior, se compondrá única y exclusivamente de los siguientes conceptos retributivos:

a) Salario de Convenio.
b) Premios de antigüedad.
c) Pagos extraordinarios.

Art. 16. *Requisitos formales.*—La existencia de familiares a cargo del trabajador, a efectos de los que se dispone en el presente capítulo, vendrá determinada por la inclusión de los mismos en la tarjeta de la Seguridad Social.

La aprobación por la empresa al proyecto del trabajador de realizar el Servicio Militar como voluntario, deberá ser solicitado por éste por escrito y contestado por escrito, en el plazo de un mes, por la Dirección de la empresa.

Art. 17. *Jornada laboral.*—La jornada laboral máxima será de 40 horas semanales, salvo en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, que será de 35 horas.

El horario normal será de 7,45 horas a 14,45 horas con un descanso de 0,5 hora: De 11,00 a 11,30 horas.

El horario de verano (1 de junio al 30 de septiembre) será de 8,00 a 15,00 horas, con un descanso de 15 minutos. De 11,00 a 11,15 horas.

Art. 18. *Días festivos.*—Se establecen como días festivos, además de los señalados en el calendario laboral, el 24 y 31 de diciembre, el jueves y viernes Santo y el lunes de Pascua.

La comisión mixta negociará con la empresa los días puentes que se produzcan durante la vigencia del Convenio.

Art. 19. *Vacaciones.*—Todo el personal de la empresa tendrá derecho a disfrutar 30 días de vacaciones anuales retribuidas.

Las vacaciones no podrán ser sustituidas por su importe en metálico, siendo obligatorio su disfrute, que deberá hacerse a lo largo del año a que correspondan, pudiendo establecerse, de común acuerdo con el trabajador, que se disfruten en dos períodos como máximo.

Con la antelación adecuada se procederá por cada Departamento a la confección del plan de turnos de vacaciones de personal afecto al mismo, teniendo en cuenta que los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que sus turnos coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Estos planes de vacaciones anuales serán elevados a la Dirección de la Empresa antes de la fecha que ésta determine y una vez aprobados serán hechos públicos de manera que cada trabajador conozca con al menos dos meses de antelación las fechas en que le corresponde disfrutarlas.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses comprendidos entre junio y septiembre. Si por necesidades de la empresa, hubieran de disfrutarse fuera de este período, los trabajadores afectados tendrán derecho a un día más de vacaciones por cada diez o fracción de traslado de las mismas fuera del período fijado.

Art. 20. *Prima de puntualidad y asistencia.*—La empresa con el propósito de fomentar y premiar la puntual asistencia al trabajo, establece una prima consistente en mil doscientas cincuenta pesetas mensuales a la que tendrá derecho todo el personal, sin distinción de categoría, que justifique su asistencia mediante la ficha de control correspondiente.

Para tener derecho a percibir dicha prima es requisito indispensable no faltar al trabajo ningún día, ni fichar ningún minuto después de la hora señalada para comenzar la jornada, durante el período de un mes.

Cuando por necesidades del trabajo, bien por desplazamiento fuera del lugar habitual o por tener que realizar alguna gestión, el trabajador no pueda utilizar la ficha de control, deberá justificarlo ante el Jefe de Personal para su cómputo como válido a los efectos de esta prima de puntualidad.

El importe de esta prima se hará efectivo con la nómina del mes siguiente a que corresponda.

Art. 21. *Permisos sin sueldo.*—Los trabajadores que lleven dos años en la empresa, tendrán derecho a disfrutar permisos sin sueldo con un máximo de dos meses y una sola vez cada año.

La empresa podrá denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos un máximo de tres trabajadores. En ningún caso podrán coincidir dos trabajadores con permiso en un mismo departamento.

Art. 22. *Excedencias.*—Para la concesión de excedencias de cualquier tipo se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 23. *Faltas.*—Las faltas cometidas en el trabajo, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, se clasifican en leves, graves y muy graves.

a) *Faltas leves.*—Con carácter puramente enunciativo se considerarán faltas leves, entre otras:

— Tres faltas de puntualidad al mes sin que exista causa justificada.

— La embriaguez ocasional.

— No comunicar al Departamento de Administración los cambios de residencia o domicilio tan pronto como se produzcan.

— Las discusiones en alta voz durante la jornada.

b) *Faltas graves.*—Se considerarán faltas graves las siguientes:

— Las de puntualidad reiterada y habitual, entendiéndose como tales las que excedan de tres no justificadas en un mes o hasta diez no justificadas en un trimestre.

— La embriaguez habitual, cuando no produzca escándalo notorio.

— Faltar tres días al mes al trabajo sin causa justificada.

— Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.

— El abandono del trabajo sin causa justificada, cuando no sea por breve tiempo.

— La reincidencia en faltas leves, salvo las de puntualidad aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanciones.

— Utilizar el teléfono para usos personales en conferencias internacionales, sin la oportuna autorización de la Dirección de la Empresa.

— Ocasionar voluntariamente desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, enseres y departamentos de la empresa.

— Revelar los datos confidenciales de los informes IMS a personas que no sean clientes, sin la autorización de la empresa.

Para que pueda apreciarse la reincidencia por falta leve como falta grave, deberá producirse dentro de un trimestre.

c) *Faltas muy graves.*—Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

— Las de puntualidad habitual y reiterada, entendiéndose como tales más de diez no justificadas en un mes o más de veinticinco no justificadas en un trimestre.

— Faltar al trabajo más de tres días al mes sin causa justificada.

— Inutilizar o destruir máquinas, aparatos, instalaciones, enseres, departamentos o expedientes con propósito malicioso en la empresa.

— La reincidencia en faltas graves, salvo las de habitual del retraso, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre siempre que hayan sido sancionadas.

— Acciones-convivencia con clientes a fin de dañar la imagen de la empresa o de personas vinculadas a la empresa.

— Facilitar informaciones sobre situación financiera, salarial, datos técnicos de uso interno, etc.

Art. 24. *Sanciones.*—Las sanciones que podrán aplicarse según la graduación de las faltas son las siguientes:

a) *Por faltas leves:* Amonestación verbal; amonestación por escrito.

b) *Por faltas graves:* Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días; inhabilitación temporal por período no superior a un año para ascender a categoría superior.

c) *Por faltas muy graves:* Pérdida temporal o definitiva de la categoría pudiéndose clasificar en la categoría inmediata inferior; suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses; inhabilitación definitiva para pasar a categoría superior; despido con pérdida total de sus derechos.

d) *Despido:* Serán causa de despido, además de las estipuladas en el artículo 23 del presente convenio, la comisión de las faltas especificadas en el artículo 54 del Estatuto del Trabajador.

CAPITULO IV

Art. 25. *Aumentos por antigüedad.*—Para la determinación de estos aumentos se estará a lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores que gocen en la actualidad de unos porcentajes superiores a los fijados en el referido artículo, mantendrán tales porcentajes como un derecho adquirido hasta que alcancen, en el tramo temporal siguiente, el incremento máximo legal que les corresponda.

La escala de aumentos por antigüedad queda fijada en la forma siguiente:

Δ

3 años	10 %
6 años	20 %
9 años	25 %
18 años	35 %
21 años	45 %
24 años	55 %
27 años	60 %

Estos aumentos devengarán desde 1.º de enero del año en que se cumpla el tramo correspondiente.

Art. 26. *Prestaciones por enfermedad.*—Con las condiciones y requisitos contenidos en la legislación vigente, la empresa ampliará hasta 12 meses el complemento a las prestaciones de la Seguridad Social, por enfermedad y accidente.

CAPITULO V

Las categorías laborales que se incluyen en el presente convenio son: Titulado de Grado Superior; Titulado de Grado Medio; Técnico de Publicidad; Técnico de Relaciones Públicas; Promotor de Publicidad; Jefe Superior Administrativo; Jefe de 1.º Administrativo; Jefe de 2.º Administrativo; Oficial de 1.º Administrativo; Oficial de 2.º Administrativo; Auxiliar Administrativo; Telefonista-Recepcionista; Aspirante 16-17 años; Limpiadoras.

Art. 27. *Retribuciones.*—Durante la vigencia del presente convenio se incrementan en un 16 por 100 los salarios realmente percibidos al 31 de diciembre de 1980. Las tablas salariales para cada categoría serán las que se determinan en el anexo 1 del presente convenio.

Todos los salarios, así como cualquier otra retribución complementaria, se entenderán siempre como cantidades brutas de las que habrá que deducir las cargas fiscales y cuotas de la Seguridad Social que sean a cargo del trabajador, en la forma y cuantía determinada por las leyes. A tal fin, los salarios netos que, hasta la fecha del presente convenio, se venían satisfaciendo por la empresa, se reconvertirán en salarios brutos, mediante el incremento de estos últimos con las cantidades abonadas por la empresa en compensación de cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador en la fecha de entrada en vigor de este convenio. Cualquier pacto en contrario, anterior a la firma del presente convenio, tanto individual como colectivo, quedará sin efecto.

Estos salarios se dividirán en 14 pagas anuales, cuyos períodos de pago y épocas de vencimiento serán los siguientes: 12 mensualidades y dos pagas extraordinarias:

PAGA EXTRA	PERIODO CORRESPONDIENTE	FECHA DE PAGO
Verano	1.º Semestre año	15-25 Jun.
Navidad	2.º Semestre año	10-25 Dic.

Art. 28. *Viajes y dietas.*—Cuando los trabajadores tengan que desplazarse en comisión de trabajo fuera del lugar de residencia, se abonarán los gastos que justifique debidamente y merezcan la aprobación de la Dirección de la Empresa.

Cuando se utilice como medio de transporte el automóvil propio, se abonarán 14 pesetas por km. recorrido.

Art. 29. *Horas extraordinarias.*—Todos los trabajadores incluidos en el presente convenio, sin distinción de categorías, tendrán derecho a cobrar las horas extraordinarias que puedan hacer con un recargo del 75 por 100 sobre el valor de la hora profesional.

En cuanto al número máximo de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 30. *Permisos compensatorios.*—Las horas extraordinarias podrán ser compensadas con permisos en una proporción de una hora y cuarenta y cinco minutos normales por cada hora extraordinaria trabajada.

Estos permisos deberán otorgarse sin distinción de categorías, así pues, cuando una sola persona del departamento pueda disfrutarlos, tendrán opción a él el resto de las personas del departamento.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

	TOTAL MENSUAL (14 PAGAS AL AÑO)
Titulado Superior	76.292
Técnico de Publicidad	51.520
Técnico de Relaciones Públicas	44.161
Promotor de Publicidad	40.793
Jefe Superior Administrativo	76.292
Jefe de 1.º Administrativo	62.111
Jefe de 2.º Administrativo	52.043
Oficial de 1.º Administrativo	41.442
Oficial de 2.º Administrativo	40.793
Auxiliar Administrativo	38.527
Telefonista-Recepcionista	38.527
Limpiadoras (media jornada)	18.719

La concesión de estos permisos será autorizada expresamente por la Dirección de la Empresa.

En caso de no llegarse a un acuerdo en cuanto a la fecha de disfrute, se abonarán como horas extraordinarias.

Art. 31. *Salario hora profesional.*—El salario hora profesional se calculará aplicando la fórmula siguiente:

$$\frac{\text{Salario base anual} + \text{antigüedad}}{N}$$

N = Número real de horas anuales trabajadas.

Art. 32. *Bolsa de estudios.*—Con la finalidad de fomentar la formación profesional de sus empleados, la empresa estudiará, en cada caso, las peticiones que le sean presentadas, decidiendo respecto a la cuantía y donación de la ayuda económica correspondiente. En todo caso la empresa atenderá, al menos parcialmente, hasta un máximo de ocho peticiones al año, debiendo justificar aprovechamiento y asistencia las personas que les sea concedido.

Art. 33. *Reducción de jornada en período de lactancia.*—Cuando se produzca el alumbramiento de cualquiera de los hijos de la trabajadora, ésta podrá disfrutar durante el período de un año, de la reducción de la jornada laboral en una hora diaria, en concepto de período de lactancia.

Art. 34. *Derechos de reunión.*—Los trabajadores tendrán derecho de reunión, en los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo en contrario con la empresa, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que se comunique por escrito a la Dirección con un mínimo de 24 horas a la fecha en que se desee celebrar la reunión.
- b) Determinar el orden del día y los asuntos a tratar, de los que habrá que dar traslado a la Dirección.
- c) Garantizar el orden respecto a las instalaciones y bienes de la empresa.
- d) Respetar el plazo de dos meses desde la última reunión mantenida, salvo que éstas se motiven por negociación de convenio.
- e) Responder a los desperfectos, reponiendo los mismos, si durante la celebración de una reunión se produjeran cualquier tipo de alteraciones y como consecuencia de las mismas se originaran aquellos.

Art. 35. *Permisos.*—La empresa concederá permisos retribuidos a su personal por las siguientes causas:

- a) Matrimonio del trabajador: 15 días naturales.
- b) Fallecimiento del cónyuge, ascendientes o descendientes: 5 días.
- c) Fallecimiento de hermanos: 3 días.
- d) Alumbramiento de esposa o enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos: 2 días que se ampliarán a 4 en caso de desplazamiento.
- e) Traslado de domicilio habitual: 1 día.
- f) Para dar cumplimiento a un deber público: el tiempo indispensable.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal: el tiempo indispensable.

h) Exámenes para la obtención de un título profesional: el tiempo indispensable.

i) Por boda de hijos o hermanos: 1 día.

En todos estos casos, los interesados solicitarán el permiso a través de su Jefe inmediato, quien lo cursará al Departamento de Administración para el debido control y exigir, si lo estimase oportuno, la justificación de la ausencia.

(G. C.—5.578)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COOPERATIVA FARMACEUTICA ESPAÑOLA

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 13-3-81 por la Comisión Negociadora de dicho Convenio, constituida en la empresa Cooperativa Farmacéutica Española y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

ACUERDA

- 1.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Espacial de Convenios Colectivos de esta Delegación.
- 2.º Remitir un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.
- 3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia.

Madrid, 14 de mayo de 1981.—El Delegado de Trabajo.
(Firmado: Felipe Armán de la Vega.)

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo Sindical regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor las relaciones sociales y económicas de los empleados de la Empresa Cooperativa Farmacéutica Española, dedicada a la Distribución de Especialidades y Productos farmacéuticos, quedando exceptuado de la aplicación del mismo el personal directivo.

Art. 2.º *Vigencia y duración.*—El presente Convenio entrará en vigor a partir de la firma del mismo, si bien los efectos económicos se considerarán desde el 1 de enero del año 1981.

Su duración será de un año a partir del 1 de enero de 1981, y finalizará el día 31 de diciembre del mismo año, prorrogándose por períodos de un año, si ninguna de las partes lo denuncia con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

Art. 3.º *Concepto sueldos más prima.*—Durante la vigencia del presente Convenio, se pacta expresamente que las percepciones económicas del personal en concepto de prima de productividad o incentivos de trabajo, quedan incorporadas y están englobadas en las cantidades en pesetas que como sueldo convenio figuran en la tabla salarial del capítulo siguiente, para todas y cada una de las categorías laborales. En contrapartida, el personal se compromete a obtener las unidades de trabajo en la forma y condiciones que figuran en el Capítulo III, y anexo número 1.

Art. 4.º *Fondo Obras Sociales.*—Se incorpora como anexo número 2 al texto del presente Convenio, el Reglamento de Fondo de Obras Sociales, en el que figuran las modificaciones pactadas actualmente, quedando englobadas en el mismo todas las prestaciones que se refieren al concepto enunciado.

CAPITULO II
CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 5. *Tabla salarial.*—La Tabla Salarial queda aprobada con los siguientes sueldos mensuales Convenio:

	SUELDO MENSUAL	SUELDO ANUAL
Jefe Departamento Activo	87.629	1.402.064
Jefe Mejora Métodos	84.870	1.357.920
Jefe Mantenimiento	84.870	1.357.920
Jefe Transportes	84.870	1.357.920
Jefe Compras	84.870	1.357.920
Jefe Coordinación	82.909	1.326.544
Jefe Almacén	79.715	1.275.440
Asistente Social	79.715	1.275.440
Ayudante Técnico Sanitario	79.715	1.275.440
Jefe Sección Administrativa	78.807	1.260.912
Jefe Sección Mercantil	76.654	1.226.464
Encargado	59.907	958.512
Oficial 1.º Organización	59.363	949.808
Dependiente Mayor	58.995	943.920
Conductor Repartidor	58.756	940.096
Cronometrador	58.995	943.920
Cajero	60.324	965.184
Dependiente	53.633	858.128
Dependiente Visitador	53.633	858.128
Capataz	53.633	858.128
Gruista	53.633	858.128
Oficial 2.º Administrativo	53.633	858.128
Carrillero	51.795	828.720
Auxiliar Administrativo	52.713	843.408
Profesional 1.º	53.633	858.128
Profesional 2.º	52.713	843.408
Mozo Especializado	50.875	814.000
Vigilante-Sereno	50.875	814.000

	SUELDO MENSUAL	SUELDO ANUAL
Mozo	49.801	796.816
Limpiadora	48.268	772.288
Ayudante	47.201	755.216
Limpiadora 5 horas	37mim	603.408

Los Auxiliares Administrativos con más de cinco años de antigüedad en la categoría, pasarán a Oficial 2.º Administrativos.

A partir de 1.º de Julio, se elevarán los sueldos indicados en la Tabla anterior un 1 por 100, con carácter retroactivo, a 1 de enero de 1981. Este aumento, se hará linealmente entre todos los empleados afectados en este Convenio.

Aparte, percibirán comisiones en función de ventas según Anexo 1. Caso de que no les interesase ejercer esta actividad, automáticamente pasarían a la categoría laboral de Dependientes, dejando de percibir dichas comisiones, siempre y cuando alcancen los mínimos establecidos.

Se especifica que el Conductor definido en la Ordenanza de Trabajo del Comercio que, además de realizar su habitual labor de conductor, reparte a las farmacias especialidades y productos farmacéuticos existentes en los almacenes de esta Empresa, previa carga en su vehículo de los pedidos correspondientes, sin participación alguna de ayudante o mozo.

Asimismo, el Mozo Especializado es el trabajador que además de realizar la habitual labor de mozo ordinario, clasifica o selecciona pedidos con respecto a normativas que recibe, realiza pesadas, y efectúa recuentos en la recepción de artículos o especialidades farmacéuticas.

Art. 6. *Plus nocturnidad y jornada nocturna.*—El Plus de Nocturnidad se abonará a todo el personal que trabaja en régimen nocturno a partir de las doce de la noche, cuyo valor se fija en el 50 por 100 del Sueldo Convenio abonable por día trabajado.

El personal que deba permanecer en este turno, así como la regulación para cuando pase al día cuando se vayan produciendo vacantes, se hará de conformidad con la propuesta hecha por el Comité de Empresa, que debe pactarse y firmarse al margen del presente Convenio.

Se pacta librar la noche del domingo, estableciendo la jornada laboral de martes a sábado, con una jornada semanal de 40 horas reales de trabajo.

Art. 7. *Plus Complemento Noche.*—El personal de los turnos de día que terminen su jornada después de las 22 horas, percibirán el 50 % del Sueldo Convenio, correspondiente al tiempo que trabajen después de las referidas 22 horas.

Art. 8. *Antigüedad.*—Los aumentos de antigüedad se establecerán por cuatrienio, según lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo en el Comercio. Su cuantía será igual al 8 % según Sueldo Ordenanza.

No se deducirá el período de aprendizaje para el cómputo de antigüedad.

Art. 9. *Gratificaciones extraordinarias.*—Todo el personal de Cofares, percibirá cuatro gratificaciones mensuales extraordinarias, en las cuales se computarán los conceptos siguientes:

— Sueldo Convenio y Cuatrienios de antigüedad, quedando exceptuados los demás conceptos salariales o extrasalariales.

Dichas pagas se abonarán en los meses de marzo (Beneficios), junio y diciembre, y en septiembre la cuarta gratificación, que con carácter voluntario abonará la empresa. Estas gratificaciones se computarán dentro de la primera quincena del mes respectivo.

No obstante, y de acuerdo con el presente Reglamento de Cooperación publicado en el «BOE» n.º 276 de 18 de noviembre de 1978 que entró en vigor a 1.º de año de 1979, los trabajadores asalariados participarán por igual concepto con los socios, en los excedentes disponibles, no pudiendo ser superior dicha participación al 15 % de los referidos excedentes. La participación regulada por

este Reglamento, sustituirá a la Paga de Beneficios citada anteriormente, siempre y cuando dicha participación represente mayor ventaja para el empleado.

Art. 10. *Plus jornada partida.*—Aquellos empleados que realicen su trabajo en dos jornadas (mañana y tarde), percibirán un Plus por jornada partida igual al 10 % del Sueldo Convenio. Se percibirá en vacaciones, durante doce meses.

Art. 11. *Ayuda Servicio Militar.*—El personal que al incorporarse a filas lleve prestando servicio como mínimo un año en la empresa, percibirá durante la permanencia en el mismo un 40 por 100 del Sueldo Convenio que tuviere en el momento de su incorporación, si es soltero, y el 75 por 100 si es casado.

Percibirán además el importe íntegro de las gratificaciones extraordinarias de Junio y Navidad, así como el 40 por 100 del Sueldo Convenio en la paga de Septiembre.

Art. 12. *Plus vacaciones dependientes mayores.*—Con objeto de compensar económicamente la mayor responsabilidad en las ausencias del Jefe de Sección durante sus vacaciones y otras causas, percibirá el 50 por 100 de la diferencia entre el sueldo de Jefe de Sección y el de Dependiente Mayor, Encargado, Capataz, etc., en relación con las horas en que dicho Dependiente Mayor asume las atribuciones y responsabilidades del Jefe de Sección.

Art. 13. *Premio de asistencia y puntualidad.*—Se establece un plus semanal de 500 pesetas, para los trabajadores que a lo largo de la semana no tengan ninguna falta de puntualidad y las horas de presencia coincidan con las horas reales de trabajo.

Se abonará doce meses al año.

Art. 14. *Plus traslado.*—Para los trabajadores de Almacén Central, que actualmente tengan derecho a percibir dicho plus, éste queda señalado en 1.000 pesetas mes.

Art. 15. *Plus transporte.*—A todo el personal que trabaja en Almacén Central se les abonará la cantidad de 2600 pesetas/mes, para gastos de transporte. De dicha cifra no son absorbibles 1.000 pesetas, siendo revisables las 1.600 pesetas restantes cuando no cubran el costo del transporte desde la Plaza de Castilla hasta dicho Almacén Central, según tarifas de la empresa de transportes existente.

La contrapartida al establecimiento de este plus es la supresión del servicio de autobús contratado actualmente, no entrando en vigor hasta no llegar a un acuerdo entre todas las partes afectadas. Mientras no se encuentre solución seguirá funcionando el autobús y el personal con medios propios percibirá 1.600 pesetas/mes.

Art. 16. *Diets.*—A los trabajadores que les correspondan se les abonará una cantidad igual al salario real por día trabajado. En cualquier caso dicha cantidad no podrá ser inferior a 1.000 pesetas/día.

Art. 17. *Fiestas patronales.*—Los trabajadores destinados en dependencias fuera del Municipio de Madrid, se regularán por las festividades patronales del Municipio que les corresponda.

Art. 18. *Vacaciones.*—Las vacaciones anuales serán para todo el personal de treinta días naturales ininterrumpidos. Se dará participación a los respectivos Comités de Empresa, en la distribución de las vacaciones.

Art. 19. *Jornada de trabajo.*—Se establece por el presente Convenio la jornada semanal de cuarenta horas, de trabajo real. El tiempo de pausa será a cargo de los trabajadores, según las disposiciones vigentes.

Art. 20. *Régimen de trabajo.*—Cuando los rendimientos y organización del trabajo lo permitan se procurará, de acuerdo con el Comité de Empresa, que to-

dos los trabajadores de Cofares tengan jornada continuada.

Art. 21. *Enfermedad y accidente.*—A los trabajadores dados de baja por enfermedad o accidente la empresa les completará las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social hasta alcanzar el sueldo señalado en el presente Convenio.

CAPITULO III

BASES DE PRODUCTIVIDAD

Art. 22. *Cantidad de trabajo.*—Se entiende por cantidad de trabajo realizado por un productor el número de puntos o unidades de medida que ha efectuado en un período de tiempo determinado.

Art. 23. *Rendimiento.*—Se consideran rendimientos normales los señalados en el anexo n.º 1 del presente Convenio, y que consisten en el número de unidades de medida o puntos ciertos realizados por los trabajadores de cada categoría por unidad de tiempo.

Art. 24. *Unidades de trabajo.*—Hábita cuenta de que la retribución por prima se incorpora al sueldo en este Convenio la contraprestación serán las unidades de trabajo obtenidas por cronometrajes en todos y cada uno de los puestos de trabajo de la empresa y que figuran en el anexo n.º 1.

Los que no figuran y están aún pendientes de cronometraje se incorporarán al citado anexo cuando se conozcan, en cuya determinación se empleará la misma técnica usada hasta la fecha en los cronometrajes efectuados.

De no haber acuerdo en la técnica empleada las partes se someterán al arbitraje de la autoridad competente en la materia.

Art. 25. *Revisión de rendimientos.*—Las cantidades de trabajo que se señalan en el anexo citado anteriormente podrán ser modificadas cuando se aprueben nuevos métodos operativos de trabajo o varien los sistemas de organización establecidos. Cuando se produzcan estos casos las variaciones de coeficientes se harán de acuerdo con los nuevos cronometrajes que se obtengan, en consonancia con lo previsto en el artículo anterior.

Art. 26. *Bajo rendimiento.*—Se considerará bajo rendimiento la disminución de las cantidades de trabajo que se señalan en el anexo n.º 1 del presente Convenio.

Art. 27. *Disminuidos físicamente.*—Cuando por causa justificada (edad, disminución física, accidente laboral, etc.) un productor no pueda alcanzar los rendimientos establecidos para su categoría laboral, se procurará asignarle el trabajo más idóneo a su condición, sin que ello suponga merma en los emolumentos que le correspondan.

Por ello será preceptivo informe médico, teniéndose en cuenta la legislación vigente en la actualidad.

Al conductor que le sea retirado el carné por la autoridad competente se le dará trabajo en otra actividad, siempre y cuando la retirada no sea por alcoholemia o droga.

Art. 28. *Facultades de la empresa.*—

a) Cumplimiento de los pactos y obligaciones establecidas en el presente Convenio, así como exigencia de los rendimientos que se citan en el Art. 23.

b) Mantenimiento de la calidad adecuada en el trabajo cotidiano.

c) La movilidad y redistribución del personal de la empresa sin menoscabo de la dignidad profesional. Cuando por necesidades del servicio sea trasladado un productor de una sección a otra, se realizará de acuerdo con la legislación vigente.

d) La organización práctica del trabajo con sujeción estricta a este Convenio y a la legislación vigente, será facultad de la Dirección de la Empresa. No obstante lo indicado, si se produjese disconformidad entre empresa y trabajadores, se pondrá el hecho en conocimiento de la Comisión del Convenio para informe, y en caso de no llegarse a un acuerdo se trasladará a la Delegación Provincial de Trabajo para que resuelva.

e) Desarrollar planes de trabajo por áreas, con movilidad del personal, de una manera rotativa e imparcial, dentro de su categoría laboral.

f) Posterior a la firma del presente Convenio, la empresa de acuerdo con el Comité procederá a la actualización del Reglamento de Régimen Interior.

Art. 29. *Legislación aplicable.*—Lo no previsto en el presente Convenio se verá regulado por lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo en el Comercio, Reglamento de Régimen Interior y cuantas otras disposiciones de rango superior se dicten o estén en vigor.

Art. 30. *Período de aprendizaje.*—El período de aprendizaje tendrá una duración máxima de dos años, computándose a todos los efectos la antigüedad. Una vez termine el período de aprendizaje pasará a ser fijo en plantilla.

Art. 31. *Boletín de trabajadores.*—Se crea un Boletín de Empresa con participación de los trabajadores, dependiente del Departamento de Relaciones Públicas.

Art. 32. *Ingresos.*—El período de prueba del personal de nuevo ingreso será el siguiente:

Técnicos titulados	6 meses
No cualificados	2 meses
Resto	1 mes

Art. 33. *Sanciones.*—

a) La baja del rendimiento definido en el Art. 26 del Convenio, cuando sea colectiva, podrá ser sancionada la primera vez como falta grave y la segunda si se produjera, en los términos previstos en el Art. 33 de la Ley de Relaciones Laborales, cuando concurren los dos requisitos de voluntariedad y continuidad.

A tal fin y a los efectos de claridad y conocimiento de la parte trabajadora de su obligación específica de obtener los rendimientos mínimos que se fijan y son la base de la contraposición económica ofrecida por la empresa en este Convenio, ambas representaciones expresamente señalan:

Primero: La disminución en el rendimiento debe calificarse de voluntaria siempre que se acredite causa alguna que lo justifique.

Segundo: Dadas las especiales características del trabajo en la Cooperativa, se considerará cumplida la continuidad cuando la baja del rendimiento se produzca, aunque sólo sea en dos jornadas de trabajo.

No obstante, siempre y cuando se corrija la baja de rendimiento colectivo en las mismas fechas o inmediata siguiente, no habrá lugar a sanción.

Cuando procedan dichas sanciones, se dará traslado al Comité de Empresa para su conocimiento.

b) Ahora bien, cuando se trate de disminución individual del rendimiento previsto en el Anexo citado, durante diez días continuados en el plazo de seis meses, el Comité tendrá conocimiento previo de la sanción que proceda en los términos anteriormente expuestos, a los efectos de que el mismo pueda informar sobre la voluntariedad o no, a su juicio, de la mencionada baja de rendimiento.

c) En los demás casos que no se deriven de la baja de rendimiento, el Comité de Empresa tendrá conocimiento previo de las situaciones sancionables que se produzcan, para si lo considera oportuno, pueda emitir el correspondiente informe sobre los hechos con aportación de pruebas o testigos, el cual se considerará a los efectos de la sanción que corresponda, de acuerdo con la legislación vigente.

En caso de huelga, ésta regulará según las disposiciones vigentes.

Art. 34. *Formación profesional.*—De acuerdo con las necesidades de los trabajadores y de la empresa, se organizarán cursos de formación profesional para el personal, dentro o fuera de las horas de trabajo.

Art. 35. *Uniformes.*—Se solicitarán uniformes anuales. No obstante, cuando trabajos especiales lo requieran, puede solicitarse la renovación del mismo dentro de un período de tiempo menor.

Art. 36. *Ascensos.*—Los ascensos se harán de acuerdo con lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo en el Comercio. En los casos que haya que realizar examen, constará de dos partes: una técnica y otra por méritos propios. Formará parte del Jurado el Jefe de Sección o Director correspondiente, un miembro del Comité de Empresa perteneciente al gru-

po profesional del candidato o persona designada y el Director de Personal.

Art. 37. *Seguridad e Higiene.*—Existirá un Comité de Seguridad e Higiene que velará por la observancia de lo dispuesto por la Ordenanza General de Seguridad e Higiene, proponiendo cuantas innovaciones estime necesarias realizar en las instalaciones para aumentar el grado de seguridad, y consecuencia de ello, reducir los accidentes de trabajo de cualquier grado.

Art. 38. *Derechos sindicales.*—Se atenderán a la legislación vigente sobre el particular.

Art. 39. *Interpretación y cumplimiento de este Convenio.*—Los firmantes de este Convenio confían en que la Cooperativa y el personal sometido a la misma, interpretarán y cumplimentarán debidamente cuanto quede reflejado en el Convenio. Toda duda, cuestión o divergencia que con motivo de la interpretación del mismo se suscite, se someterá a la decisión del Comité mixto de vigilancia, integrado por tres representantes de la parte social y otros tantos de la parte económica, que dictaminará en el plazo máximo de treinta días hábiles a partir de la fecha de recepción del escrito de consulta o interpretación.

TABLAS DE RENDIMIENTOS MINIMOS EN LA SECC. PARAFARMACIA

Puesta de pedidos normales: 92 líneas/h.
Puesta de pedidos pequeños: 55 líneas/h.
Pendiente de tomarse los pedidos de sucursales.

RESULTADO DE LOS CRONOMETRAJES TOMADOS EN LA SECCION DE GRABACION

Llamar farmacias con 4 teléfonos: 25 Farmacias/hora Mínimo.
Sólo se han cronometrado farmacias de extrarradio, provincias y conferencias por ser el trabajo que se realizaba cuando se subió. Debe realizarse un estudio profundo con farmacias normales y agregadas.

TABLA RENDIMIENTO MINIMO EN RECEPCION DE MERCANCIAS

Llenar contenedores grises: 12,5 Cont/hora.

SECCION DE TRANSPORTES

TABLA DE REPARTOS POR JORNADAS DE TRABAJO SEGUN MINIMOS PARA SUELDO MAS PRIMA AÑO 1979. REPARTO DESDE CENTRAL

Zona cercana de Vallecas.—54 farmacias/día.
Jornada partida: 6,75 farmacias/hora incluida carga.
Mañana: 30 farmacias.
Tarde: 24 farmacias.
Jornada continuada.—Tiempo que permanece abierta la farmacia incrementado en 15 minutos (viaje a la primera farmacia) más 1,5 de tiempo de carga por cada farmacia.

A zona lejana de Vallecas.—50 farmacias/día.
Jornada partida: 6,25 farmacias/hora incluida carga.
Mañana: 28 farmacias.
Tarde: 22 farmacias.
Jornada continuada.—Tiempo que permanece abierta la farmacia incrementado en 20 minutos (viaje a la primera farmacia) 1,5 minutos de tiempo de carga por farmacia.

A zona cercana de Ventas.—54 farmacias/día.
Jornada partida: 6,75 farmacias/hora, incluida la carga.
Mañana: 30 farmacias.
Tarde: 24 farmacias.
Jornada continuada.—Tiempo que permanece abierta la farmacia incrementado en 15 minutos (viaje a primera farmacia)

más 1,5 minutos de tiempo de carga por farmacia.

A zona lejana Ventas.—50 farmacias/día.
Jornada partida: 6,25 farmacias/hora, incluida carga.
Mañana: 28 farmacias.
Tarde: 22 farmacias.

Jornada continuada.—Tiempo que permanece abierta la farmacia incrementado en 20 minutos (viaje a la primera farmacia) más 1,5 minutos de tiempo de carga por farmacia.

A zona cercana de Carabanchel.—50 farmacias/día.
Jornada partida: 6,25 farmacias/hora, incluida carga.
Mañana: 28 farmacias.
Tarde: 22 farmacias.

Jornada continuada.—Tiempo que permanece abierta la farmacia incrementado en 20 minutos (viaje a la primera farmacia) más 1,5 minutos de tiempo de carga por farmacia.

A zona lejana de Carabanchel.—45 farmacias/día.
Jornada partida: 5,62 farmacias/hora, incluida carga.
Mañana: 25 farmacias.
Tarde: 20 farmacias.

Jornada continuada.—Tiempo que permanece abierta la farmacia incrementado en 25 minutos (viaje a primera farmacia) más 1,5 minutos de tiempo de carga por farmacia.

A zona cercana y media J. G. Morato, Pontejos.—54 farmacias/día.
Jornada partida: 6,75 farmacias/hora, incluida carga.
Mañana: 30 farmacias.
Tarde: 24 farmacias.

Jornada continuada.—Tiempo que permanece abierta la farmacia incrementado en 15 minutos (viaje a primera farmacia) más 1,5 minutos de tiempo de carga por farmacia.

A zona centro de Madrid J. G. Morato, Pontejos.—45 farmacias/día.
Jornada partida: 5,62 farmacias/hora, incluida carga.
Mañana: 25 farmacias.
Tarde: 20 farmacias.

Jornada continuada.—Tiempo que permanece abierta la farmacia incrementado en 25 minutos (tiempo a primera farmacia) más 1,5 minutos de tiempo de carga por farmacia.

SECCION DE PARAFARMACIA

NORMAS SOBRE RENDIMIENTOS DE LOS DEPENDIENTES-VISITADORES

1. Deberán alcanzar una venta mínima mensual de tres mil pesetas, computándose exclusivamente los pedidos obtenidos en sus visitas a farmacias.
2. Esta cifra será revisada trimestralmente en función del incremento que experimente el precio medio de la unidad en artículos de Parafarmacia, referido al trimestre anterior.
3. Aparte del mínimo exigible, percibirán comisiones sobre los excesos en pesetas que obtengan de los pedidos que tomen directamente desde las farmacias.

FONDO DE OBRAS SOCIALES

REGLAMENTO

El cumplimiento de lo establecido en el artículo 4 del noveno Convenio Colectivo Sindical de la Empresa Cofares se establece un Fondo de Obras Sociales que estará dotado de los medios económicos suficientes para cubrir las prestaciones que se detallan en el presente Reglamento.

Su funcionamiento se regulará por las siguientes:

BASES

1. *Objeto.*—El Fondo de Obras Sociales (en lo sucesivo F.O.S.), tendrá por objeto la ayuda y asistencia social a todos los empleados de Cofares o sus beneficiarios, en los casos y circunstancias

ANEXO 1

RESULTADOS DE LOS ESTUDIOS DE TIEMPOS REALIZADOS EN ALMACEN P. PEDIDOS

GALERIA 1.ª	TIEMPO LINEA	+ 14 % COEF. DESCANSO	= REDONDEO	SIN CONTAR LOS VOLANTES 9-10 puestos
	0,1855	0,2114	0,22	272 l/h Mínimo

GALERIA 2.ª	TIEMPO LINEA	+ 14 % COEF. DESCANSO	= REDONDEO	9-10 puestos
	0,1889	0,2153	0,22	272 l/h Mínimo

GALERIA 3.ª	TIEMPO LINEA	+ 14 % COEF. DESCANSO	= REDONDEO	3- 4 puestos
	0,2887	0,3291	0,33	181 l/h Mínimo

GALERIA 4.ª Principio y Centro (Tres primeros puestos)	TIEMPO LINEA	+ 14 % COEF. DESCANSO	= REDONDEO	4-5 puestos
	0,3272	0,3730	0,38	157 l/h Mínimo

GALERIA 4.ª MUSEO	TIEMPO LINEA	+ 14 % COEF. DESCANSO	= REDONDEO	107 l/h Mínimo
	0,4834	0,5510	0,56	144 l/h Mínimo

GALERIA 5.ª	PUESTO	TIEMPO LINEA	+ 14 % COEF. DESCANSO	= REDONDEO	7-8 puestos
	1.ª	0,4405	0,5021	0,51	= 117 l/h Mínimo
	2.ª	0,3631	0,4139	0,42	= 142 l/h Mínimo
	3.ª	0,2909	0,3316	0,34	= 176 l/h Mínimo
	4.ª	0,3086	0,3518	0,36	= 166 l/h Mínimo
	5.ª	0,2858	0,3258	0,33	= 181 l/h Mínimo
	6.ª Nevera	0,3865	0,4406	0,45	= 133 l/h Mínimo
	7.ª	0,4750	0,5415	0,55	= 109 l/h Mínimo

TOTAL GALERIA 5.ª = 146 l/h Mínimo

RESUMEN POR GALERIAS

GALERIA 1.ª	272 Líneas/Hora
GALERIA 2.ª	272 Líneas/Hora
GALERIA 3.ª	181 Líneas/Hora
GALERIA 4.ª	144 Líneas/Hora
GALERIA 5.ª	146 Líneas/Hora

que se especifiquen en el presente Reglamento.

2. *Fondos económicos.*—El F.O.S. se formará:

- a) De las aportaciones que efectúe la empresa al mismo en virtud del Convenio u otras causas.
- b) De los donativos que individual o colectivamente se efectúen a favor de los empleados de Cofares.

3. *Administración del Fondo.*—La administración del F.O.S. está encomendada a una Comisión integrada por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores. De éstos se elegirá un Secretario.

La Comisión llevará un libro de actas de numeración foliada, en donde se transcribirán literalmente los acuerdos que adopten en cada una de las sesiones que se celebren.

Las actas irán firmadas por el Secretario y al menos por dos de los asistentes a la reunión.

Son funciones de la Comisión:

- a) La ejecución de las disposiciones contenidas en el presente Reglamento.
- b) El estudio y concesión de las prestaciones, ayudas o premios determinados en el presente Reglamento.

La duración de los cargos será de tres años como máximo, siendo nombrados los representantes de la empresa por libre designación, y los de los trabajadores, uno elegido por el Comité de Empresa y dos por los propios trabajadores.

El pago de las prestaciones, ayudas o

premios, se hará con cargo al F.O.S., previa autorización conjunta de dos miembros de la Comisión, uno de cada parte, y con oportuno visado del Consejo Rector o Gerencia.

4. *Beneficiarios.*—Se considerarán beneficiarios de las prestaciones que se efectúen con cargo al F.O.S., todos los empleados que figuren en nómina de Cofares, así como los familiares de los mismos que se especifican más adelante.

5. *Prestaciones.*—El F.O.S. se destinará a la concesión de las siguientes prestaciones:

1. Prestación por matrimonio.
2. Prestación por natalidad.
3. Ayuda hijos.
4. Subvención escolar o guardería.
5. Becas estudio empleados.
6. Ayuda subnormales o minusválidos.
7. Economato.
8. Premio Bodas de Plata.
9. Pensión complementaria de jubilación.
10. Pensión complementaria por vejez.
11. Asignación por fallecimiento.

1. *Prestación por matrimonio.*—Todo empleado que tenga al menos un año de antigüedad en la empresa percibirá la cantidad de 23.000 pesetas al contractar matrimonio. Esta prestación es por una sola vez, a excepción del caso de contraer nuevas nupcias por fallecimiento del cónyuge. En ambos casos, deberá justificarse documentalmente.

2. *Prestación por natalidad.*—Se abonarán 11.500 pesetas al empleado que tenga un hijo y lleve al menos un año prestando servicio en la empresa. Para el reconocimiento de esta prestación será necesario presentar el libro de familia.

3. *Ayuda hijos.*—El empleado que tenga hijos en edades comprendidas desde su nacimiento hasta los dieciséis años percibirá la cantidad de 1.150 pesetas por hijo/mes. Deberán estar incluidos en el libro de familia y estar a cargo del em-

SECCION DE TRANSPORTES

TABLA DE RENDIMIENTOS MINIMOS PARA COBRAR SUELDO Y PRIMA EN USO DESDE JUNIO/77

REPARTO DESE CENTRAL	
A zona cerca de Valdecas Rutas 31-32-33-35-26 y 37	54 Farmacias Día
A zona lejana de Valdecas Ruta 34	50 Farmacias Día
A zona cercana de Ventas Rutas 61-62-63-64-65-66-68 y 69	54 Farmacias Día
A zona lejana de Ventas Ruta 67	50 Farmacias Día
A zona cercana de Carabanchel Rutas 41-42-43-45-46-47-48 y 49	50 Farmacias Día
A zona lejana de Carabanchel Rutas 44-50 y 51	45 Farmacias Día
A zona cercana-media J. G. Morato-Pontejos Rutas 1-2-3-4-7-9-10-11-12 13-14-15-16-17-18-57-58	54 Farmacias Día Mañana 30 Farmacias Tarde 24 Farmacias
A zona media-centro J. G. Morato Rutas 5-6 y 8	50 Farmacias Día Mañana 28 Farmacias Tarde 22 Farmacias
A zona Centro Ponteijos Rutas 54-55 y 56	45 Farmacias Día Mañana 25 Farmacias Tarde 20 Farmacias

Estos datos se refieren a conductores con jornada partida y vehículos J-4.

RESULTADOS DE LOS CRONOMETRAJES TOMADOS EN LA SECCION DE ABONOS

TAREA	UNIDAD	TIEMPO POR UNIDAD	COEF. DESCANSO	TOTAL
Abonos I. B. M.	Línea	0,4531	11 %	0,51 = 117 l/h Mínimo
Abonos relaciones (Valoración abonos)	Línea	0,2945	11 %	0,33 = 181 l/h Mínimo
Relaciones Laborat.	Línea	0,1031	11 %	0,12 = 500 l/h Mínimo
Relaciones Farm.	Línea	0,0884	11 %	0,10 = 600 l/h Mínimo
Especialidad normal	Línea	0,0884	11 %	0,10 = 600 l/h Mínimo
Relaciones Farm.	Línea	0,1552	11 %	0,18 = 333 l/h Mínimo
Fecha caducidad	Línea	0,1552	11 %	0,18 = 333 l/h Mínimo
Clasif. 1.ª Gen. M.	Cesta	3,7249	11 %	4,14 = 14,5 C/h Mínimo
Clasif. 2.ª Gen. B.	Cesta	6,0005	13 %	6,79 = 8,8 C/h Mínimo
Clasif. 1.ª Gen. M.	Cesta	8,07	13 %	9,11 = 6,5 C/h Mínimo
Clasif. 2.ª Gen. M.	Cesta	9,49	13 %	10,72 = 5,5 C/h Mínimo

pleado. Si falleciese un empleado con hijos recibiendo esta ayuda, continuarán percibiendo la prestación de los mismos la viuda o familiar que esté a cargo de los hijos hasta que éstos hubieren alcanzado la edad de dieciséis años. En caso de fallecimiento de la viuda pasaría a los hijos, hasta alcanzar los referidos dieciséis años.

4. **Subvención escolar o guardería.**—A fin de ayudar a los gastos que se originan a principios del curso escolar se concede una prestación de 4.025 pesetas por hijo y curso, desde que inicia los estudios de E.G.B. de seis a catorce años.

Para ello deberán unir a la solicitud justificante de estar matriculado en un Centro docente en el curso correspondiente. Es extensiva esta subvención a los hijos con edades de quince y dieciséis años que estén matriculados en B.U.P. o Formación Profesional de primer grado.

Igualmente es aplicable para el concepto de guardería o análogos a los empleados que tengan hijos en edades comprendidas entre uno y seis años, ambos inclusive. Estas dos subvenciones (escolar y guardería) se abonarán en la nómina del mes de agosto de cada año, incluyendo además los nacidos en el año hasta el 31 de agosto.

5. **Becas estudios empleados.**—Los empleados que cursen estudios de Graduado Escolar, B.U.P., F.P., Curso Orientación Universitaria (C.O.U.) y universitarios, recibirán una ayuda económica al finalizar el curso, previa justificación de haber superado las pruebas correspondientes en su totalidad, a excepción de los que estudien carreras universitarias, los que deberán aprobar el 80 por 100 de las asignaturas en que esté matriculado.

6. **Ayudas subnormales o minusválidos.**—Independientemente de la prestación mensual que concede la Seguridad Social por este concepto se concederán 9.200 pesetas mensuales por hijo o familiar a cargo calificado como tal por la Seguridad Social. Es condición necesaria que perciba la prestación correspondiente de

dicha Seguridad Social. En caso de fallecimiento del empleado, esta prestación se abonará siguiendo los criterios expuestos en el punto 3 (ayuda hijos).

7. **Economatos.**—A fin de que los empleados de Cofares obtengan beneficios en la compra de artículos de alimentación, muebles, tejidos, calzados, electrodomésticos, etc., este F.O.S. abonará las cuotas correspondientes a los empleados que les interese pertenecer a un economato o cooperativa de consumo, de reconocido prestigio y solvencia.

8. **Premios Bodas de Plata.**—A todo empleado que cumpla veinticinco años de servicio a la entidad se le concederá un premio de 57.500 pesetas.

El Consejo Rector determinará el momento y circunstancias para su entrega a los interesados.

9. **Pensión complementaria de jubilación.**—A todo empleado que se jubile, por cualquier causa, y le conceda pensión la Seguridad Social percibirá del F.O.S. una pensión complementaria igual a la diferencia entre sueldo empresa* y la pensión que le haya señalado la Seguridad Social, revisable anualmente según el índice de vida. Se asegura un mínimo de 6.900 pesetas mensuales.

10. **Pensión complementaria por viudedad.**—Al fallecer un empleado en activo percibirá la viuda de éste una cantidad igual al 30 por 100 del sueldo empresa*, revisable anualmente según índice de vida. Para ello debe haberle reconocido la condición de pensionista por viudedad la Seguridad Social. Además el empleado deberá haber prestado servicio en Cofares, como mínimo diez años, en el momento de su fallecimiento.

Si fallece una empleada casada y su esposo está a su cargo económicamente no percibiendo el mismo sueldo ni pensión o ayuda alguna, se le abonará la pensión que corresponda a las viudas, siempre y

* El personal incluido en Convenio se le aplicará el Sueldo Convenio, y al excluido, el sueldo empresa, es decir, el figurado en nómina.

cuando figure además incluido como beneficiario en la cartilla de la Seguridad Social de la empleada.

En caso de fallecer un pensionista percibirá la viuda el 50 por 100 de la pensión que recibiese su esposo por parte del F.O.S., siempre que la Seguridad Social le reconozca la condición de pensionista.

Al fallecer un empleado que tenga sus padres a su cargo, pasará a éstos la pensión, siempre y cuando figuren en la cartilla de la Seguridad Social y reúnan las condiciones señaladas para disfrutar pensión por la Seguridad Social.

En el caso de tener un hermano subnormal o minusválido se transmitirá a éste la pensión, siempre y cuando figure en la cartilla de la Seguridad Social del empleado, por estar a su cargo.

11. **Asignación por fallecimiento.**—En caso de fallecimiento de un empleado por cualquier causa, con un año al menos perteneciendo a la empresa, el F.O.S. abonará a su derechohabiente el importe de dos mensualidades iguales a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

No obstante, cuando el fallecido sea cabeza de familia se le garantiza un mínimo de 138.000 pesetas. Con carácter inmediato y a cuenta de dicha cantidad se abonarán 20.000 pesetas a la viuda o derechohabiente para sufragar los primeros gastos.

Los beneficios obtenidos en este Reglamento comenzarán a surtir efectos a partir del 1 de enero de 1981, afectando exclusivamente al personal de plantilla en 1 de enero de 1981.

El personal jubilado o viudas de empleados, con anterioridad a esta fecha, se regirán por las normas existentes con anterioridad a la fecha de este Convenio.

SECCION DE TRANSPORTES

TABLA DE RENDIMIENTOS MINIMO

Reparto desde Sucursales
Sucursal de Alcorcón..... 68 Farmacias Día

SECCION DE TRANSPORTES

RESULTADO DE LOS CRONOMETRAJES TOMADOS EN LAS ZONAS DE GETAFE, ALCORCON Y MOSTOLES

Farmacias para sueldo más prima: 45 Farmacias Día.

Debiendo estar el trabajo preparado con el tiempo suficiente para que el conductor pueda salir de central 45' antes del horario de apertura de las farmacias, siendo el vehículo Avia 2.500 y el conductor de jornada continuada.

Se consideran los cambios de apertura y cierre de farmacias.

(G. C. 5.816)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MANNESMAN DEMAG

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 27-3-81, por la Comisión Negociadora de dicho Convenio, constituida en la Empresa Mannes-

man Demag y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo

ACUERDA

- 1.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.
 - 2.º Remitir un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.
 - 3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.
- Madrid, 14 de mayo de 1981.—El Delegado de Trabajo.
(Firmado: Felipe Armán de la Vega.)

CAPITULO I

CONDICIONES GENERALES

El presente Convenio queda concertado por el Comité de Empresa y la Empresa Mannesmann Gemag, S. A., con domicilio social en la calle Industria, 38, Polígono industrial de Coslada (Madrid).

Artículo 1.º **Ámbito de aplicación.**—Los acuerdos contenidos en el presente Convenio, establecido entre la empresa Mannesmann Demag, S. A. y el Comité de Empresa tendrá fuerza normativa y será de exclusiva aplicación a la totalidad del personal de la plantilla de esta empresa, en Madrid y su provincia.

Art. 2.º **Vigencia.**—Este Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 1981.

El período de aplicación de este Convenio será de dos años, contados a partir de la fecha de su entrada en vigor, excepto los conceptos económicos de este Convenio que se revisarán anualmente.

Art. 3.º **Denuncia.**—Transcurrido el período de vigencia el Convenio se considerará tácitamente prorrogado, si no se denuncia por algunas de las partes. La denuncia habrá de comunicarse por escrito antes de que termine la vigencia de este Convenio.

Art. 4.º **Disposición aclaratoria.**—En defecto de normas aplicables del presente Convenio de todas aquellas materias no previstas en el mismo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de la industria siderometalúrgica de la provincia de Madrid y el estatuto de los Trabajadores. En las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación y anteriores acuerdos entre empresa y trabajadores.

Art. 5.º **Modificaciones.**—Toda disposición de rango superior a este Convenio, que represente una ventaja a favor de los trabajadores incluidos en el mismo, con respecto a cualquier punto tratado en él, será automáticamente incluida en este Convenio con efectos a partir de la entrada en vigor de dicha disposición.

CAPITULO II

JORNADA Y DESCANSOS

Art. 6.º **Jornada de trabajo.**—La jornada de trabajo será la misma que en el año 1980. Según el calendario laboral aprobado por la Delegación de Trabajo en 1981 el cómputo anual de horas será de 1.848.

Art. 7.º **Vacaciones y permisos.**—Las vacaciones y permisos para todos los productores de la empresa será como a continuación se determina:

- Hasta 3 años de antigüedad: 22 días laborables.
 - De 3 a 5 años: 23 días laborables.
 - De 5 a 7 años: 24 días laborables.
 - De 7 años en adelante: 25 días laborables.
- Dos días de estas vacaciones se tomarán a final de año.

CAPITULO III

Art. 8.º **Sueldos y salarios.**—El sueldo de cada trabajador estará integrado y fi-

gurarán en nómina con todos y cada uno de los conceptos remunerativos y los que procedan de los conceptos compensatorios que aparecen en el artículo 22 del Convenio Siderometalúrgico del Metal.

Todos los conceptos remunerativos serán incrementados para el año 1981 del orden del 12,5 por 100 sobre lo percibido durante el año 1980. Por no existir en la empresa unas tablas salariales la empresa cada vez que firme un Convenio o incremento salarial tendrá la obligación de notificar por escrito, mediante carta, el salario que se percibirá durante el año a cada operario.

Art. 9.º *Revisión.*—Si el índice de precios al consumo durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio de 1981, fuera superior a 6,6 puntos, el exceso será duplicado a partir del 1 de julio de 1981.

CAPITULO IV

MEDIDAS SOCIALES

Art. 10. *Fondo social.*—El Comité de Empresa se compromete en el menor tiempo posible (dos meses desde la firma del Convenio), a formar:

— Un fondo social con normas internas y orientadas estrictamente a ayudas sociales.

— Un fondo deportivo cultural con normas internas y orientadas estrictamente a actividades de empresa deportivas culturales.

Estos fondos serán sufragados por aportación de los trabajadores y en igual cuantía por la empresa. Siendo como máximo 500 pesetas para cada concepto y por trabajador.

Estas cuotas se decidirán una vez concretadas dichas normas.

La Comisión del Fondo Social se compromete a informar periódicamente a la empresa de las decisiones tomadas y se creará una auditoría interna para el control periódico de las cuentas.

Art. 11. *Premio natalidad.*—Se concreta una asignación de 5.000 pesetas brutas por hijo nacido a partir del 1-1-81.

Art. 12. *Formación y promoción.*—El trabajador tendrá derecho a disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a examen, cuando curse con regularidad estudios, para la obtención de un título académico o profesional.

A todos los empleados que en la actualidad estén en posesión de un título profesional y siempre que estén realizando actividades de acuerdo con el mismo, les será reconocido éste a partir del 1 de enero de 1981.

En el caso de que se realicen cursos de formación dentro de nuestra empresa se tendrá derecho a la asistencia, teniendo en cuenta las necesidades de formación, capacidad y necesidades a cubrir puestos de trabajo.

La falta de aprovechamiento de estos cursos dará lugar a la eliminación del alumno de los mismos.

Art. 13. *Seguro de vida.*—La empresa concertará un seguro contra muerte e invalidez por accidente para todos los operarios empleados en la empresa en las siguientes condiciones:

Muerte: 2.000.000 de pesetas.
Invalidez: 2.000.000 de pesetas.

La validez de la póliza entrará en vigor como muy tarde a partir del 1 de mayo de 1981.

Art. 14. *Comedor.*—Se hará una inspección y revisión semanal del menú por parte de un miembro del Comité de Empresa y el encargado del comedor.

Las subidas del comedor se efectuarán anualmente proporcionalmente según el valor medio del aumento salarial.

Art. 15. *Servicio militar.*—Aquellos trabajadores que estén cumpliendo el Servicio Militar, tendrán los siguientes derechos:

a) Al finalizar el Servicio Militar se reincorporarán al puesto de trabajo que tenían o a otro de similar categoría.

b) Percibirán las pagas extraordinarias de julio y Navidad.

c) Los aumentos salariales que tuvieren por Convenio durante el período del Servicio Militar les serán aplicados en su reintegración a la empresa.

Art. 16. *Incapacidad laboral transitoria.*—Durante la incapacidad laboral transitoria (enfermedad, accidente y maternidad) la empresa pagará el complemento hasta el 100 por 100 del salario durante los seis primeros meses. En casos excepcionales, que habrán de ser estudiados por la empresa y el Comité, con el informe del Servicio Médico, se podrá prorrogar esta situación hasta un máximo de nueve meses.

CAPITULO V

MEDIDAS SOCIOLABORALES

Art. 17. *Ingresos.*—Antes de que se produzca cualquier ingreso en la plantilla se convocará concurso de acuerdo con la norma legal vigente.

Art. 18. *Movilidad del puesto de trabajo.*—En lo relativo a la movilidad del personal habrá de atenderse a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa tendrá especial cuidado al destinar a montaje en obra a trabajadores no montadores, teniendo en cuenta sus cualidades para estos trabajos, las circunstancias familiares y personales de estos trabajadores.

Art. 19. *Comisión paritaria de vigilancia.*—Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como de las situaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio, se crea una comisión paritaria de vigilancia que será el órgano encargado de la interpretación del Convenio y portavoz del Comité de Empresa formada por los siguientes señores:

Por parte de la empresa: don Hellmut Rauh y don Juan Luis Trueba Bustillo.

Por parte de los trabajadores: Javier Díaz Martín, Luis Alberto Vicente López y Rafael Jiménez Morillo.

Sustitutos: Queta Bañón Trigueros, Carlos Orozco Cuesta y Juan Gómez Juárez.

(G. C. 5.815)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE DEPOSITO Y PUBLICACION DEL ACTA Y TABLA SALARIAL ANEXA REVISANDO EL CONVENIO COLECTIVO DE LA «COMPAÑIA NAVIERA MARASIA, S. A.».

Examinadas el Acta y Tabla Salarial anexa revisando el Convenio Colectivo de la «Compañía Naviera Marasia», suscritas por la Comisión Deliberadora el día 23 de abril de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/80, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

ACUERDA

1.º Incorporar al expediente de Convenio Colectivo registrado en este Organismo, la presente revisión.

2.º Remitir un ejemplar al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia.

Madrid, 14 de mayo de 1981.—El Delegado de Trabajo.

(Firmado: Felipe Armán de la Vega)

Alcalá de Henares, 23 de abril de 1981.

Reunidos en los Almacenes Generales de Depósito que la «Compañía Naviera Marasia, S. A.» tiene en el km. 35,100 de la Carretera Nacional II, a fin de negociar la nueva tabla salarial para el año 1981, según se especifica en los artículos 3 y 43 del vigente Convenio Colectivo para este centro de trabajo de Alcalá de Henares, se reúnen,

De una parte: D. Miguel A. Vilela Gracia como Delegado de Personal de este centro de trabajo y en representación de todos los trabajadores del mismo,

Y de otra: D. Jorge Rodríguez Gómez, en nombre y representación de la «Compañía Naviera Marasia, S. A.» los cuales, como resultado de las distintas asambleas y reuniones mantenidas entre la empresa y los trabajadores de este centro, junto con el Delegado de Personal y los representantes de U. G. T.,

ACUERDAN:

1. Reconocerse mutuamente la representación que ostentan.

2. Que el incremento de la tabla salarial para 1981 del anexo n.º 1 del vigente Convenio para el centro de trabajo de Alcalá de Henares, será de un nueve por ciento (9 %) para todas las categorías descritas en dicha tabla salarial, por lo que la misma quedará según el anexo n.º 1 del presente Acuerdo.

3. El artículo 18 del vigente Convenio queda de la forma siguiente: «El plus de transporte será de 85 pesetas por día de trabajo».

4. Las vacaciones del personal de este centro de trabajo serán efectuadas en la proporción del veinticinco por ciento (25 %) de la plantilla en el mes de julio, el cincuenta por ciento (50 %) en agosto y el veinticinco por ciento restante (25 %) en el mes de septiembre.

La Dirección de estos Almacenes, de acuerdo con el Delegado de Personal, redactará los turnos de vacaciones en las proporciones antes indicadas, entendiéndose que estas proporciones afectarán a todas las categorías por igual en el mismo mes.

5. Presentar este Acuerdo para su registro en el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación y su posterior publicación en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia.

Y para que conste, se firma a los efectos oportunos en Alcalá de Henares, fecha ut supra.

ANEXO N.º 1
TABLA SALARIAL

CATEGORIAS	SUELDO BASE CONVENIO	COMPLEMENTOS	SALARIO BRUTO CONVENIO
Encargado de almacén	23.856	32.824	56.680
Jefe sección administrativa	23.856	31.734	55.590
Jefe de equipo	23.856	26.284	50.140
Oficial 1.º administrativo	22.249	32.251	54.500
Oficial 2.º administrativo	21.428	26.532	47.960
Auxiliar administrativo	20.608	21.902	42.510
Carretilero	20.933	28.117	49.050
Vigilante jurado	20.608	21.902	42.510
Operario especializado	20.056	24.634	44.690
Operario	19.168	23.342	42.510
Mujer de la limpieza	11.281	5.069	16.350

COMPLEMENTOS

Retribución voluntaria.
Plus de peligrosidad y toxicidad (si hubiera lugar).
Complemento protección familiar.

(G. C. 5.814)