

nistrativa y Comercial, profesión Secretariado, de Formación Profesional de primer grado.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 9 de febrero de 1978.—P. D., el Subsecretario, Antonio Fernández-Galiano Fernández.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

23519 *ORDEN de 29 de mayo de 1978 por la que se publica el fallo de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Profesora de E. G. B. doña María del Carmen Arroyo del Castillo.*

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña María del Carmen Arroyo del Castillo contra resolución de este Departamento sobre concurso de traslados, la Audiencia Territorial de Madrid, en fecha 28 de febrero de 1978, ha dictado la siguiente sentencia:

«Fallamos: Que desestimando el recurso formulado por doña María del Carmen Arroyo del Castillo contra acuerdo de la Dirección General de Personal del Ministerio de Educación y Ciencia, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de seis y diez de agosto de mil novecientos setenta y seis por el que le denegaba su derecho preferente de consorte, debemos aclarar y declaramos tal acuerdo conforme con el ordenamiento jurídico. Sin hacer especial imposición de costas.»

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 29 de mayo de 1978.

CAVERO LATAILLADE

Ilmo. Sr. Director general de Personal.

23520 *ORDEN de 19 de julio de 1978 por la que se concede la autorización definitiva de funcionamiento al Centro no estatal de Educación Especial «Koynos», de Godella (Valencia).*

Ilmo. Sr.: Visto el expediente incoado por la Sociedad Cooperativa «Koynos», siendo su Presidente don Francisco Pujalte Terol, para resolver la petición de autorización definitiva de funcionamiento de tres unidades, al Centro no estatal de Educación Especial «Koynos», sito en calle Pensamiento, número 1, de Godella (Valencia);

Teniendo en cuenta que dicho expediente ha sido tramitado por la Delegación Provincial de Valencia, acompañado de los informes preceptivos.

Este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—Conceder la autorización definitiva de funcionamiento al Centro no estatal de Educación Especial «Koynos», sito en calle Pensamiento, número 1, de Godella (Valencia), que constará de tres unidades y 30 puestos escolares.

Segundo.—El cuadro de Profesores, así como los elementos materiales de instalación, didácticos y demás necesarios deberán ser mantenidos en todo momento dentro de lo que exijan las disposiciones vigentes sobre la materia para asegurar la eficacia de las enseñanzas autorizadas.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 19 de julio de 1978.—P. D., el Subsecretario, Antonio Fernández-Galiano Fernández.

Ilmo. Sr. Director general del Instituto Nacional de Educación Especial.

23521 *ORDEN de 26 de julio de 1978 por la que se declaran iguales y equiparadas entre sí las cátedras de Universidad que se citan.*

Ilmo. Sr.: De conformidad con el dictamen emitido por el Consejo Nacional de Educación, Este Ministerio ha resuelto:

Primero.—Declarar iguales, a todos los efectos, las cátedras o plazas de «Física industrial (Electrotecnia y Automática)» de las Facultades de Informática y las de «Física industrial (Electrotecnia y Automática)» de las Facultades de Ciencias.

Segundo.—Que a efectos de lo prevenido en el artículo 16 de la Ley 83/1965, de 17 de julio, se consideren equiparadas entre sí

las cátedras o plazas de «Física industrial (Electrotecnia y Automática)» de las Facultades de Informática y las de «Física industrial (Automática)» y «Física industrial (Informática)» de las Facultades de Ciencias.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 26 de julio de 1978.—P. D., el Director general de Universidades, Manuel Cobo del Rosal.

Ilmo. Sr. Director general de Universidades.

23522 *ORDEN de 26 de julio de 1978 por la que se declaran equiparadas las cátedras de Universidad que se citan.*

Ilmo. Sr.: De conformidad con el dictamen emitido por el Consejo Nacional de Educación,

Este Ministerio, a efectos de lo prevenido en el artículo 16 de la Ley 83/1965, de 17 de julio, ha dispuesto que las cátedras de «Patología y Clínica quirúrgicas» de las Facultades de Medicina de las Universidades se consideren equiparadas a las de «Cirugía traumatológica y ortopédica» de la misma Facultad, sin que esta equiparación tenga carácter recíproco.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 26 de julio de 1978.—P. D., el Director general de Universidades, Manuel Cobo del Rosal.

Ilmo. Sr. Director general de Universidades.

23523 *ORDEN de 4 de agosto de 1978 por la que se crean los departamentos de «Lengua española», «Historia contemporánea», «Historia del Arte», «Historia medieval», «Historia moderna» e «Historia antigua», en la Facultad de Filosofía y Letras de Alicante.*

Ilmo. Sr.: Vista la propuesta de creación de los departamentos de «Lengua española», «Historia contemporánea», «Historia del Arte», «Historia medieval», «Historia moderna» e «Historia antigua», elevada por el Decanato de la Facultad de Filosofía y Letras de Alicante, dependiente de la Universidad de Valencia.

Teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto 1874/1973, de 12 de julio («Boletín Oficial del Estado» de 22 de agosto),

Este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—Autorizar la creación de los Departamentos de «Lengua española», «Historia contemporánea», «Historia del Arte», «Historia medieval», «Historia moderna» e «Historia antigua» en la Facultad de Filosofía y Letras de Alicante, dependiente de la Universidad de Valencia.

Segundo.—Por la Dirección General de Universidades se dictarán las medidas pertinentes para el cumplimiento y desarrollo de lo dispuesto en la presente Orden.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 4 de agosto de 1978.—P. D., el Subsecretario, Antonio Fernández-Galiano Fernández.

Ilmo. Sr. Director general de Universidades.

MINISTERIO DE TRABAJO

23524 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se acuerda homologar el Convenio Colectivo de la Empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.».*

Visto el expediente de homologación del Convenio Colectivo de la Empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.», y

Resultando que con fecha 22 de junio de 1978 tuvo entrada en este Ministerio escrito de fecha 16 de junio de 1978 del representante legal de la Sociedad «Vidrierías Españolas Vicasa, Sociedad Anónima», acompañado del texto del Convenio Colectivo de la Empresa, firmado por las partes el 14 de abril de 1978, según acta que se adjunta como documento número 1 del expediente, para, previos los trámites preceptivos, se proceda a la homologación por esta Dirección General y posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Resultando que con fecha 30 de junio de 1978, en cumplimiento del Real Decreto 3287/1977, se procedió por esta Dirección General a la suspensión del plazo para su homologación, solicitando información a la Empresa sobre datos del citado Convenio;

Resultando que con fecha 21 de junio del año en curso tiene entrada en este Ministerio la documentación solicitada a la Empresa;

Resultando que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo tercero, dos, del Real Decreto 3278/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación del Convenio Colectivo, esta Dirección General procedió a verificar si el contenido económico del Convenio se ajusta a los criterios que para el crecimiento de la masa salarial se establecen en el artículo primero del Real Decreto-ley 43/1977;

Considerando que esta Dirección General es competente para proceder a la homologación del Convenio acordado por las partes así como disponer la inscripción en el Registro correspondiente y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a tenor de lo establecido en el artículo 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre; Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre; Real Decreto-ley 43/1977, y demás disposiciones concordantes;

Considerando que el presente Convenio se ajusta a los preceptos legales reguladores contenidos fundamentalmente en las disposiciones citadas, de manera especial al Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y de empleo. Igualmente no se observa violación a norma alguna de derecho necesario, violación que conllevaría la nulidad del artículo infractor;

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.», haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo quinto, párrafos segundo y séptimo, del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

2.º Notificar la resolución a los representantes social y empresarial de la Comisión Deliberante, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 11 de diciembre de 1973, por tratarse de resolución homologatoria, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

3.º Disponer su inscripción en el Registro correspondiente y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de agosto de 1978.—El Director general, P. D., el Subdirector general, Juan Manuel Sánchez-Teherán Hernández.

Empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.». Representación social de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Vidrierías Españolas Vicasa, S. A.».

CONVENIO COLECTIVO 1978 DE LOS SERVICIOS CENTRALES Y DELEGACIONES COMERCIALES DE «V. E. VICASA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCION 1.ª OBJETO

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

SECCION 2.ª AMBITO DE APLICACION

Art. 2.º *Personal*.—El Convenio afecta a todos los trabajadores de «V. E. Vicasa, S. A.», Servicios Centrales y Delegaciones comerciales de Barcelona, Sevilla, Valencia, Gijón y Bilbao, con exclusión del personal que dentro de la clasificación de la Empresa pertenezca a las categorías denominadas empleados superiores y cuadros.

Art. 3.º *Temporal*.—El presente Convenio tendrá una duración de un año, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1978 y finalizando el 31 de diciembre de 1978.

Art. 4.º *Prórroga*.—Una vez finalizado el plazo de duración del presente Convenio, se entenderá prorrogado de seis en seis meses si no es denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha señalada para la terminación de su vigencia, de la forma legalmente establecida.

SECCION 3.ª GARANTIAS Y VINCULACION

Art. 5.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 nivel o grado se establecen en este Convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes personalmente les afecten.

Art. 6.º *Condición más beneficiosa*.—En el caso de que durante el plazo de vigencia de este Convenio se acordasen por disposición legal condiciones que, total o parcialmente, afecta-

sen a las contenidas en él, se aplicarán en cuanto a absorción y compensación las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose en cualquier caso el cómputo global anual para la determinación de las compensaciones y absorciones que procedan.

Art. 7.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, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

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

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

SECCION 4.ª COMISION DE VIGILANCIA DEL CONVENIO

Art. 8.º *Constitución*.—Queda constituida la Comisión de Vigilancia como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio o de cualquier otro problema concerniente al mismo.

Art. 9.º *Composición*.—La Comisión Paritaria establecida en el artículo anterior estará compuesta hasta un máximo de nueve miembros por cada una de las partes firmantes, entendiéndose que la parte social estará compuesta por los miembros de la Comisión de Representantes de Personal.

Art. 10. *Reuniones*.—La Comisión de Vigilancia del Convenio se reunirá, previa convocatoria de la Comisión de Representantes del Personal o de la parte económica, cuando alguna de las dos lo estime conveniente.

Art. 11. *Acuerdos*.—Los acuerdos que se adopten, y que quedarán reflejados en el acta que se levantará de cada reunión, tendrán carácter vinculante para ambas partes, sin perjuicio de que cualquiera de ellas pueda ejercitar las acciones o derechos de que se crea asistido ante la jurisdicción administrativa o contenciosa laboral, de acuerdo con las normas de carácter general, pudiendo acompañar a sus peticiones un ejemplar del acta en que consten los acuerdos o resultados de la reunión de la Comisión de Vigilancia del Convenio.

CAPITULO II

Ingresos, organización del trabajo, calificación de los puestos de trabajo y del personal

SECCION 1.ª INGRESOS

Art. 12. *Condiciones de ingreso*.—Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, la Dirección lo comunicará a los representantes del personal con una antelación mínima de quince días antes de las pruebas, salvo excepciones, indicando el número de puestos a cubrir.

Para la contratación del personal indicado se observarán las normas siguientes:

a) Las condiciones a exigir en el ingreso serán fijadas por la Dirección.

b) Admitiendo el criterio de contratación del trabajador más apto para cada puesto de trabajo, se seguirá el siguiente orden de referencia para el ingreso:

1.º Los familiares de primer grado de los trabajadores afectados por este Convenio.

2.º Los trabajadores en paro.

La Dirección podrá reservarse hasta un máximo del 20 por 100 de puestos a cubrir de personal de nuevo ingreso, sin referencia a limitaciones anteriores.

La Comisión de Representantes del Personal colaborará con la Dirección en todos los puntos anteriormente citados, vigilando el fiel cumplimiento de los mismos.

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

En el caso de Aspirantes, la antigüedad únicamente será computable a partir del momento en que cumplan dieciocho años.

SECCION 2.ª ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 13. *Facultad de organización*.—La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, la cual informará a los representantes del personal de cuantos cambios de carácter permanente afecten al personal incluido en el Convenio y sean debidos a modificaciones en la organización general del trabajo.

Art. 14. *Participación*.—Se hace conveniente una mayor co-

laboración de los trabajadores en las gestiones de la Empresa referentes a formación, información y participación.

Con tal fin, ambas representaciones se comprometen a la formación de Comisiones de trabajo para la elaboración de programas de estudio en los diferentes casos de: seguridad e higiene, ambientes laborales, Comisiones de valoración, mejora en las condiciones de trabajo, programas de formación, etc.

En cuanto al tema de información y comunicación, deberán crearse unos sistemas dinámicos que posibiliten la información en todos los sentidos y a todos los niveles, eliminando en lo posible las distorsiones en su contenido.

Las Comisiones de Trabajo deberán ser formadas durante el primer semestre del presente año, siendo la primera reunión para su formación antes del 30 de abril. En esta fecha se determinará el número de personas más idóneo para su formación.

Art. 15. Definiciones.

a) Puestos de trabajo: Es el conjunto de funciones y actividades normales que se desempeñan en un trabajo dentro del proceso de producción de Empresa.

b) Análisis de puestos de trabajo: Se ajustará a lo indicado en el Método de Valoración, hecha abstracción de la persona que ocupe cada puesto.

c) Trabajo correcto individual: La actividad exigible a cada trabajador en su puesto de trabajo es la que en los distintos y más comunes sistemas de medición se corresponde con los índices 100 de la Comisión Nacional de Producción o 60 Bedaux.

Art. 16. Cambio de Departamento, centro y puesto de trabajo temporal.

a) Cambio de Departamento: Como complemento de lo dispuesto en la Reglamentación vigente en lo referente a promoción o sanciones, en los casos que concurra la circunstancia de cambio de Departamento se deberá aplicar las normas que pudieran pactarse en su momento por la Empresa y los representantes del personal.

b) Cambio de centro: En el supuesto de que por necesidades de servicio o creación de nuevas instalaciones sea preciso trasladar definitivamente algún trabajador o trabajadores de los comprendidos en este Convenio a otro centro de trabajo de la misma Empresa, se requerirá la conformidad de los interesados, informando previamente a los representantes del personal.

c) Cambio temporal de puesto de trabajo: Ningún trabajador podrá ser destinado sin su conformidad a otro puesto de trabajo que no sea el suyo habitual, siempre que exista trabajo en el mismo, salvo que tal circunstancia se produzca por sanción.

SECCION 3.ª CALIFICACION Y CLASIFICACION DE PUESTO DE TRABAJO

Art. 17. Normas de calificación y clasificación.—La determinación de grado o nivel de calificación que a cada puesto corresponde y la promoción del personal se realizará por aplicación del Método de Valoración actualmente en vigor, aprobado por la autoridad laboral competente.

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

Realizada la valoración de los puestos y notificado el resultado a los interesados, deberán los mismos manifestar, dentro del plazo de quince días, su conformidad o reparos. Durante el período de tramitación no será alterada la situación del titular.

En el caso de conformidad, no se podrá solicitar la revisión de la valoración hasta transcurrido el plazo de un año y medio desde la fecha de la anterior, salvo lo indicado en el artículo 18.

Cuando concurra la circunstancia de disconformidad se procederá a valorar por la Comisión de Valoración. Los resultados obtenidos por mayoría de sus componentes se harán efectivos en la situación del reclamante.

En el supuesto de falta de mayoría en el Comité de Valoración, será la designación directa de la Empresa la que decida el resultado.

Art. 18. Revisiones de valoración.—Todos los puestos serán revisados en el plazo máximo de año y medio desde la última revisión.

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

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

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

El período de tiempo que transcurra desde la petición de valoración y la notificación escrita al interesado no podrá ser superior a cuarenta y cinco días y de noventa si interviene la Comisión de Valoración.

Art. 19. Comisiones de Valoración.—Las Comisiones de Valoración de Puestos se crean para participar en la revisión de los distintos análisis y calificaciones de los puestos de trabajo.

Dicha Comisión estará constituida por:

- Un representante de la Dirección del centro.
- El responsable de organización o técnico encargado de la explotación del Método de Valoración de Puestos.
- Dos representantes de los trabajadores.
- El Jefe del Servicio o Departamento en el que esté encuadrado el puesto.
- El titular del puesto.

Tanto el Jefe del Servicio o Departamento como el titular del puesto tendrán funciones de asesoramiento y clarificación en todo el proceso de valoración, excepción hecha del momento de la ponderación en el que deberán dejar de estar presentes.

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

Los acuerdos de la Comisión se recogerán en el acta que se levantará de cada reunión.

El Servicio de Organización archivaré y clasificaré los distintos documentos, estando a disposición de los miembros de la Comisión de Valoración para las consultas que quieran efectuar de los mismos.

Art. 20. Información del Método de Valoración.—La representación de los trabajadores en la Comisión tendrá que estar documentada y poseer un método completo de valoración, para lo cual la Empresa se compromete a dar la formación necesaria y suficiente a los representantes para poder interpretar los métodos que se apliquen a las valoraciones.

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

Art. 21. Grados y niveles de valoración.—De conformidad con los resultados por aplicación del Método de Valoración de Puestos, quedan clasificados los puestos de trabajo de la Empresa, correspondientes al personal obrero, dentro de una escala de 16 grados, y los correspondientes a empleados, dentro de una escala de 14 niveles, y los de personal subalterno, en seis niveles subalternos.

Art. 22. Garantías personales.

En ningún caso podrá ser destinado a ocupar puestos calificados en grado o nivel inferior al que personalmente tuviera asignado un trabajador en la fecha de aplicación del presente Convenio, con disminución de retribución, excepción hecha de los supuestos de imposición de sanción que implique la pérdida de grado o nivel que se recoge en este Convenio.

En su consecuencia, si un trabajador es destinado a un puesto de grado o nivel inferior, conservará el grado o nivel del puesto que ocupaba, salvo que el traslado haya tenido lugar por sanción.

Si durante el tiempo de trabajo en nivel inferior, el puesto de origen sufriera una valoración favorable, este trabajador sería beneficiado de dicho aumento.

CAPITULO III

Promoción y formación

SECCION 1.ª PROMOCION

Art. 23. 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 responsabilidad deban ser de libre designación. La Dirección del Centro presentará a los Representantes la relación de estos puestos para 1978. Si durante el año se presentara algún puesto no recogido en el acuerdo anterior, se estudiará conjuntamente la posibilidad de su inclusión.

Se define como promoción el cambio de un Grado o Nivel de calificación inferior a otro superior. Se podrá producir de alguna de las siguientes maneras:

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

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

Los excedentes tendrán prioridad para ocupar vacantes, siempre que cumplan las exigencias del puesto a cubrir; en el resto de los casos estarán en las mismas condiciones que

el resto de los trabajadores, y para optar a una vacante deberán recurrir a la correspondiente convocatoria.

La Empresa comunicará a los representantes del personal la situación de los excedentes que hubiera en cada momento.

Art. 24. Plazos y condiciones de promoción.

El supuesto a) del artículo anterior se regirá por las normas comprendidas en el artículo 18 de este Convenio.

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

Art. 25. Convocatorias.

Producida la vacante, si la Dirección y los representantes del personal consideran oportuno cubrirla, publicarán las normas a las que habrá de ajustarse la promoción, en una convocatoria que deberá incluir:

- a) Denominación del puesto de trabajo.
- b) Grado o nivel del puesto de trabajo convocado.
- c) Departamento.
- d) Instrucción mínima básica (no se pedirán títulos, salvo en los casos en que sean exigidos por imperativos legales).
- e) Programa de materias.
- f) Aptitudes físico-psíquicas del puesto.
- g) Nivel o grado de origen de los aspirantes, establecido de forma tal que exista una diferencia máxima de tres niveles con el del puesto convocado.
- h) Plazos, lugar, fecha, hora y composición del Tribunal.

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

En el caso de que la convocatoria quedara desierta en primera instancia se prolongaría durante dos días más el plazo de concurrencia a la misma, para el personal de encuadramiento inferior al indicado según el apartado g) del presente artículo.

Una vez realizadas las pruebas y en el supuesto de quedar desierta definitivamente, la Dirección quedaría en libertad de contratar a una persona del exterior, siempre que supere las pruebas y requisitos exigidos al personal de la Empresa.

Art. 26. Tribunales calificadoros.

El Tribunal calificador estará compuesto por: Un Presidente, un adjunto y dos representantes del personal. El cargo de Presidente será ostentado por el Jefe de Departamento correspondiente a la plaza o plazas objeto de convocatoria. Excepcionalmente este cargo podrá ser ocupado en quien delegue el Jefe de Departamento.

El cargo de adjunto corresponde al responsable del Servicio de Formación de Asuntos Sociales o persona a la que excepcionalmente delegue la Dirección.

Si a juicio de algún componente del Tribunal fuese necesario el concurso de un miembro representante de un Centro de Formación Profesional, éste sería presentado al Tribunal previamente, quien juzgará sobre su solvencia e imparcialidad antes de decidir su incorporación.

Art. 27. Pruebas.

Las pruebas para la selección del personal podrán consistir en exámenes teóricos, prácticos y psicotécnicos.

Será facultad del Tribunal calificador la determinación de las pruebas en relación con el temario de materias establecido.

La calificación se realizará en conjunto por todo el Tribunal calificador, levantando un acta con los resultados obtenidos por cada candidato, clasificándolos de más a menos idóneos o sí, por el contrario, la vacante debe ser declarada desierta.

Art. 28. Prioridades.

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

En segundo término y a igualdad de antigüedad, la preferencia recaerá en aquellos candidatos que hayan asistido a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que dichos cursos tengan relación con el puesto a cubrir, si bien en este caso quedará a la libre decisión del Tribunal calificador las normas a aplicar.

Art. 29. Formación, adaptación y consolidación.—Superada la prueba de aptitud para consolidar el nivel o grado correspondiente al nuevo puesto de trabajo, se requerirá un período de formación y adaptación, variable según el puesto que se desempeñase.

De acuerdo con lo dispuesto en el párrafo cuarto del artículo 112 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, estos períodos de formación y adaptación no tendrán la consideración de trabajos de superior categoría, aun cuando al titular se le abonará la retribución correspondiente al nivel o grado del puesto que trata de consolidar. El personal de nuevo ingreso se regirá por las condiciones establecidas en su contrato de trabajo.

En el caso de que se tratara de un puesto de nueva creación, se realizará una calificación estimativa del mismo, y sobre ella se basarán todos los presupuestos. La calificación definitiva tendrá lugar cuando el Jefe del servicio afectado considere que el puesto se justifica como definitivo y la Dirección lo ratifique.

Esta decisión se notificará a los representantes del personal.

Los períodos de formación y adaptación para el ascenso deberán ser superados por el candidato elegido, evaluación que realizará el Jefe del servicio afectado, quien señalará la aptitud o no del titular antes de que finalicen dichos períodos.

De las fichas de conocimientos del puesto a consolidar con respecto a la del puesto se originen se obtienen los períodos mínimos de formación y adaptación. La diferencia entre los aspectos comunes de 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 períodos de adaptación y formación obtenidos.

El nivel del puesto, período de consolidación y demás condiciones serán comunicados por escrito al candidato elegido.

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

Con el fin de que aquél que haya sustituido al que esté consolidando conozca su situación, se le hará saber que en tanto no consolide su nuevo puesto la persona a quien sustituye dicha sustitución se hará con carácter interino.

En el supuesto 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.

Art. 30. 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 ocupar un puesto de calificación superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña.

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 nivel o grado del puesto que ocupó transitoriamente.

Lo dispuesto en los apartados anteriores del presente artículo no será aplicable a los casos de sustitución por Servicio Militar, incapacidad laboral transitoria, permisos, vacaciones y excedencia forzosa. En estos últimos 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 todos los casos de sustitución que se mencionan en este artículo se hará constar en el expediente personal del interesado. En las suplencias sistemáticas será de aplicación el método de valoración para determinar el nivel o grado que corresponda.

Art. 31. Trabajos de calificación inferior.—La Empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de calificación inferior a la que tenga reconocida, dando conocimiento del hecho a la Comisión de Representantes del Personal.

El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por su calificación y función anterior le correspondan, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de garantía personal.

SECCION 2.ª FORMACION

Art. 32. Condiciones generales de participación en la formación.—Ambas representaciones consideran totalmente necesaria la formación y el perfeccionamiento profesional de todo el personal de Empresa, y por ello acuerdan:

- 1.º Los gastos de cursillos promovidos por la Empresa serán a cuenta de la misma.
- 2.º Las acciones de formación se orientarán a los siguientes 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.

- 3.º Se crea una Comisión Paritaria, con las siguientes misiones:

- a) Establecimiento del plan de formación de los apartados a) y c). El plan de formación del apartado b) será establecido por la Dirección, quien informará a la Comisión.
- b) 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 extraordinarias.

5.º Todo el personal podrá optar a la asistencia a los cursos que en el futuro se realicen, determinando la Comisión los más idóneos dentro de los mismos.

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.

CAPITULO IV

Condiciones de trabajo

SECCION 1.ª JORNADA-HORARIOS

Art. 33. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de cuarenta y dos horas semanales, excepción hecha en la época de verano, en la que se disfrutará el sistema de jornada semanal tradicional (treinta y cinco horas semanales).

Se respetarán las condiciones más beneficiosas en cuanto al tipo de jornadas trabajadas hubieran disfrutado los trabajadores de cada centro durante el año 1977.

Art. 34. *Modalidades de horario.*—A efectos de determinar la modalidad de horarios para el personal, la Dirección, aceptando en lo posible las sugerencias de los representantes del personal, fijará el horario que haya de regir en el futuro, de forma que se cumpla lo indicado en el artículo 33.

SECCION 2.ª VACACIONES

Art. 35. *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 veintitrés días laborables.

El personal que disfrute de un número de días de vacaciones igual o superior a doce fuera del período considerado como normal, según el artículo 36, disfrutará de un día más de los indicados anteriormente.

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

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

Art. 36. *Período de disfrute.*—Se considera como período normal para el disfrute de vacaciones el comprendido entre los meses de junio a octubre, ambos inclusive.

Art. 37. *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.

CAPITULO V

Remuneraciones

Art. 38. *Estructura de la remuneración.*—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, según el horario de jornada normal. Con objeto de tener tiempo suficiente para la confección de la nómina dentro de la fecha señalada, los conceptos retributivos variables se computarán del 16 del mes anterior al 15 del mes actual, abonándose completos los conceptos fijos (salario Convenio, antigüedad, plus personal, etc.), y regularizándose el mes siguiente las diferencias que puedan surgir desde el día 16 a finales de mes, como consecuencia de bajas, enfermedad, accidente, cambio de puesto, etc. El pago se efectuará mediante transferencia bancaria. Todos los conceptos introducidos bajo la denominación fija y variable tendrán el carácter de bruto.

Art. 39. *Salario Convenio.*—Los importes para cada uno de los niveles o grados retributivos son los que figuran en la tabla de salarios mínimos garantizados (anexo número 1).

Art. 40. *Antigüedad.*—Se percibe en la cuantía establecida en la tabla que figura como anexo 2 de este Convenio, en las mismas condiciones que el salario Convenio.

Las fechas para el cómputo de la antigüedad serán las de ingreso en la Empresa o aquella en la que se haya cumplido los dieciocho años de edad, en el caso de los aspirantes. El cambio de escala de la antigüedad seguirá efectuándose como hasta ahora, el 1 de enero y el 1 de julio para los ingresados en los trimestres anexos a estas fechas.

Art. 41. *Complementos personales.*

a) Plus personal:

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

b) Complemento personal de origen:

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

c) Complemento personal anual:

El personal incluido en el presente Convenio percibirá un complemento personal anual, cuya cuantía mínima será, para el año 1978, de 10.000 pesetas netas/año, con arreglo a la siguiente normativa:

- Su abono se efectuará en la última decena del mes de diciembre.
- Tener la condición de fijo en plantilla al 31 de diciembre, percibiéndose la parte proporcional al tiempo de alta.
- En caso de baja durante el año por fallecimiento, invalidez permanente, jubilación y servicio militar, se percibirá la parte proporcional al tiempo de alta.
- Este complemento podrá ser suprimido o disminuido por sanción en caso de faltas graves o muy graves.

Art. 42. *Prima global por objetivos.*—Se establece la prima global de producción que no tiene carácter de incentivo individual, ni está en relación con el esfuerzo de cada uno de los perceptores, por lo que no le son de aplicación las condiciones específicas de esta clase de percepciones o primas de incentivo, tareas o destajos.

La prima global por objetivo se calcula en función de los resultados de las ventas de cada mes, comparada con las ventas del mismo período del año anterior, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$Vp. \text{ mes} = (436 + 785 y) 1,077$$

Ventas reales mes 1978

Plantilla 1978

$$\text{Siendo } y = \frac{\text{Plantilla 1978}}{\text{Ventas reales mes 1977}}$$

Ventas reales mes 1977

Plantilla 1977

Se garantiza al personal un valor mínimo a percibir de 1.000 pesetas Vp. de P. G. O.

A los valores resultantes en cada mes del punto P. G. O., se les incrementará las cantidades siguientes para los resultados de incremento de «y».

Incremento de valores de «y»	Pesetas complemento
Porcentaje	
2	120
3	180
4	240
5	280
6	320
7	360
8	400
9	440
10	480
11	480
12	480
13	480
14	480
15	480
16	480
17	480
18	480
19	480
20	620
21	620
22	620
23	620
24	620
25	974

Los valores intermedios resultantes a los intervalos indicados se redondearán por exceso o defecto.

La aplicación de la fórmula de P. G. O. se efectuará considerando las ventas en Tn. de vidrio y la plantilla homogénea.

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

Categoría	Puntos
S-1 y S-2	1,3
S-3 y S-4	1,5
S-5 y S-6	2
N-1 al N-2	1,5
N-3 al N-5	2
N-6 al N-8	2,5
N-9 al N-11	3
N-12 al N-14	3,5

Art. 43. *Horas extraordinarias.*—Los valores de las horas extraordinarias serán los que figuran a continuación:

Categoría	Jornada normal	Domingos, festivos y nocturnos
N-1 y S-1	210	240
N-2-3 y S-2 a S-5	225	280
N-4-5 y S-6	240	280
N-6 al N-8	255	300
N-9 al N-11	320	360
N-12 al N-14	380	455

Art. 44. *Complemento de vencimiento periódico superior al mes.*—Con independencia del complemento personal anual, ya recogido en el artículo 41, se percibirán las siguientes:

Gratificaciones reglamentarias

Gratificación de julio y gratificación de Navidad:

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

Participación en beneficios:

En concepto de participación en beneficios se abonará a todo el personal incluido en este Convenio las cantidades que figuran en la siguiente tabla:

Categoría	Pesetas
N-1-2 y S-1	7.200
N-3-4-5 y S-2 al S-5	7.880
N-6-7-8 y S-6	8.400
N-9 al N-11	9.000
N-12 al N-14	9.600

Estas cantidades se incrementarán con el importe del 6 por 100 sobre la antigüedad de cada trabajador correspondiente a doce meses.

Art. 45. *Personal subalterno.*—Los complementos de origen que vienen percibiendo serán revisados con los I. P. C. que se apliquen al resto del personal.

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

1.ª Cuando la vacante sea cubierta por personal que, por razones de edad o condiciones físicas, deba pasar a un puesto de menor esfuerzo, por indicación médica, se conservarán, a título personal, la retribución y categoría o encuadramiento que tuviera reconocido en el momento del paso.

2.ª Si no existiera personal con capacidad física disminuida para cubrir la plaza vacante podrá ser solicitada por cualquier trabajador que fuera designado para ocupar el puesto de subalterno, mantendría su retribución, pero pasaría a ser encuadrado en el grado que por la nueva categoría le correspondiera.

Art. 46. *Complemento por I. P. C.*—Por ambas representaciones se acuerda que la tabla de salarios Convenio al 1 de enero de 1978, que figura como anexo número 1 de este Convenio, se verá incrementada, a lo largo del referido año 1978, en las fechas y porcentajes que figuran a continuación, con independencia del valor que realmente alcance el índice de precios de consumo en los referidos periodos:

1 de abril de 1978: 4 por 100, que se aplicará a los meses de abril, mayo y junio y gratificación de julio. (Sobre la columna del total al 1 de enero de 1978 del anexo 3.)

1 de julio de 1978: 7,5 por 100, que se aplicará a los meses de julio, agosto y septiembre. (Sobre la columna del total al 1 de enero de 1978 del anexo 3.)

1 de octubre de 1978: 10,5 por 100, que se aplicará a los meses de octubre, noviembre, diciembre y gratificación de Navidad. (Sobre la columna del total al 1 de enero de 1978 del anexo 3.)

El incremento que en cada revisión resulte se abonará por catorceavas partes, cuyos valores figuran en el anexo número 3.

Estas cifras se pactan para respetar lo dispuesto en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, y disposiciones complementarias, y poder de antemano conocer el importe que las revisiones tendrán en la masa salarial, para no superar los topes establecidos en las referidas normas legales.

Si en cualquier momento de la vigencia de este Convenio fueran incrementados por disposición legal los topes salariales establecidos en este momento, se reuniría la Comisión de Vigilancia del Convenio para estudiar, de acuerdo con las normas legales, las fórmulas de aplicación de los nuevos topes que se determinen.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Art. 47. *Representación de los trabajadores.*—Hasta tanto se acuerde la aplicación de las disposiciones legales sobre la representación de los trabajadores en la Empresa y se efectúen las correspondientes elecciones sindicales se reconocen como representantes de los trabajadores a los que como tales vienen actuando.

A partir del momento en que hayan sido realizadas las referidas elecciones, la representación de los trabajadores se ajustará a todo a lo previsto por las Leyes, reconociéndose a los representantes los derechos que las mismas establezcan.

1. Misiones de la Comisión de Representantes del Personal

Serán misiones específicas de la Comisión de Representantes del Personal las siguientes:

- Nombramiento de las Comisiones que intervendrán en los distintos temas pactados en los Convenios por parte de la representación social.
- Conocimiento y ratificación, en su caso, de lo actuado por tales Comisiones.
- Negociación de Convenios Colectivos.
- Negociación de aspectos tratados en los Convenios o ajenos a ellos, pero que revistan carácter general.

2. Reuniones

Las reuniones de la Comisión de Representantes del Personal con la Dirección de la Empresa se celebrarán, con carácter ordinario, en la última decena de cada trimestre natural. El orden del día de las reuniones ordinarias será la revisión de la aplicación del Convenio en vigor, el estudio y aprobación de las actuaciones de las Comisiones creadas y recibir información sobre la marcha general de la Empresa.

3. Acuerdos

De lo tratado y acordado en cada reunión se levantará acta. Los acuerdos adoptados tendrán carácter vinculante para ambas partes.

Caso de no lograrse el acuerdo, la cuestión en litigio será sometida, en todos los casos, a la Autoridad laboral competente en el asunto de que se trate.

4. Comisiones

Serán las contempladas en el artículo 14 que forme la Comisión de Representantes del Personal.

Estas normas se observarán con carácter transitorio, en tanto no se publiquen nuevas disposiciones legales sobre representación de los trabajadores de la Empresa que puedan afectar a su composición o funciones. De darse esta circunstancia, la Comisión de Representantes del Personal conocerá y negociará la aplicación de las mismas.

Art. 48. *Asambleas.*—Del mismo modo, y hasta tanto se disponga de una regulación legal sobre este tema, las asambleas se regirán por las normas siguientes:

Condiciones de celebración.—Se celebrarán en todos los casos en que sean autorizadas, en locales de la Empresa que se habiliten en cada caso, tratando de que la concurrencia sea mayoritaria. El comienzo de la asamblea será establecido por la Dirección.

Solicitud.—La petición para celebrar asambleas se formalizará en las siguientes condiciones:

1.ª Se solicitará en escrito firmado por la mitad más uno de los representantes del personal o por la mitad más uno de los trabajadores afectados por el problema a tratar.

2.ª Se presentará con una antelación mínima de dos días hábiles a la fecha de la celebración, salvo que los asuntos a tratar revistan carácter urgente, en cuyo caso se aligerará el procedimiento.

3.ª En la solicitud se indicará el orden del día, que sólo podrá referirse a asuntos laborales que afecten a los trabajadores de la Empresa.

Autorización.—La Dirección, estudiada la solicitud, autorizará o denegará la celebración de la asamblea, en un plazo de

veinticuatro horas, desde el momento de su solicitud, con excepción de las que revistan carácter urgente.

En este último supuesto, es decir, en caso de negativa, la Dirección contestará indicando los motivos por los que considera improcedente la celebración de la asamblea.

Si, a pesar de la negativa, la petición fuera ratificada por la mitad más uno de los trabajadores, se autorizará su celebración fuera de las horas de trabajo.

Autorizada la asamblea, la Comisión hará una nota de información en la que indicará el orden del día, horario de comienzo y local en que se celebrará, nota que será visada por la Dirección antes de su difusión.

Asambleas informativas.—Cuando se trate de asambleas de carácter informativo no será necesario quórum para su celebración.

Asambleas consultivas.—Las asambleas serán válidas y, por tanto, los acuerdos adoptados podrán presentarse a la Empresa, cuando en una primera convocatoria asista la mitad más uno de los trabajadores afectados por el problema de que se trate o, en una segunda convocatoria, que se celebrará con un intervalo de quince minutos, con las personas asistentes, cualquiera que sea su número.

Asistencia.—La asistencia a las asambleas será libre para todo el personal del Centro, pero no podrán votar más que los afectados por el problema de que se trate.

Asambleas de carácter general.—Las asambleas para tratar asuntos de carácter general, ajenos a los de carácter laboral, y que se celebren fuera de los locales de la Empresa, no estarán sujetas a esta regulación, pero se autorizará a los representantes del personal para informar de su celebración en los tableros de anuncios de la Empresa.

DISPOSICIONES FINALES

1. Dadas las circunstancias sociales y políticas por las que actualmente atraviesa España y estando en vías de revisión la legislación de trabajo vigente, ambas partes acuerdan que el presente Convenio se irá adaptando, si las circunstancias lo permiten, a las modificaciones que con carácter general se vayan introduciendo. Este Convenio sustituye íntegramente a los pactos que rigen las relaciones laborales entre la Empresa y los trabajadores.

2. La Empresa se compromete a estudiar en su momento, para ver la posibilidad de información y traslado de sus trabajadores, el tipo de colaboración con otras Sociedades afines.

CAPITULOS DE PREVISION Y VENTAJAS SOCIALES A INCLUIR EN EL REGLAMENTO DE REGIMEN INTERIOR

Art. 49. *Incapacidad laboral transitoria.*—Cuando un trabajador sea dado de baja por el S. O. E. y previa confirmación de esta baja por el Médico de la Empresa, se concederá un complemento que, sumado a la prestación económica que percibe por la Seguridad Social en la situación de incapacidad laboral transitoria, garantice que el trabajador enfermo percibirá el 100 por 100 del salario Convenio afectado de los índices de revisión por carestía de vida, que se apliquen durante la vigencia del Convenio, más antigüedad, plus personal, complemento de origen y P. G. O. (mínimo garantizado).

Este complemento se abonará a partir del cuarto día de la baja y se percibirá a partir de ser fijo en plantilla, durante doce meses, prorrogables por seis más, que es el tiempo durante el cual la Seguridad Social concede la prestación económica por incapacidad laboral transitoria.

En cuanto a las gratificaciones reglamentarias, se atenderán a lo establecido en la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, y serán percibidas por el personal en situación de baja por enfermedad íntegramente en las fechas correspondientes a cada una de ellas.

En caso de que la baja sea debida a accidente laboral el complemento se abonará desde el primer día.

Art. 50. *Invalidez provisional.*—Una vez agotado el plazo concedido por incapacidad laboral transitoria, la Empresa abonará un complemento que, sumado a la indemnización que concede la Seguridad Social, garantice al trabajador en tal situación la percepción del 90 por 100 del salario de cotización. Este complemento se abonará durante los siguientes periodos de tiempo:

- Hasta cinco años de antigüedad, durante dos años.
- De seis a diez años de antigüedad, durante tres años.
- De once a quince años de antigüedad, durante cuatro años.
- Más de quince años de antigüedad, durante todo el período en que la Seguridad Social abona por invalidez provisional.

Art. 51. *Premios de nupcialidad y natalidad.*

a) Premio de nupcialidad:

Se concederá un premio de nupcialidad, por un importe de 15.000 pesetas, que se regirá por las siguientes normas:

- 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 este Convenio percibirán la indemnización cada uno de ellos.

b) Premio de natalidad:

Se concederá un premio de natalidad de 10.000 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 «V. E. Vicasa, S. A.», el premio lo percibirá uno sólo.

Art. 52. *Becas.*—El personal incluido en Convenio que reúa 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 cada centro de trabajo, se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de becas que sean presentadas en sus respectivos centros.

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

Las becas se abonarán al personal antes del 15 de diciembre.

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 grado y modalidad educativa para la que se solicita.

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

Nivel educativo Ley General Educación	Grupo de estudios	Plan enseñanza a extinguir
Educación Preescolar: — Jardín de Infancia. — Párvulos.	A	Enseñanza Primaria.
Educación General Básica	B	Segunda Enseñanza Elemental.
Formación Profesional primer grado. Bachillerato Unificado Polivalente.	C	Segunda Enseñanza Superior.
Curso Orientación Universitaria. Formación Profesional segundo grado.	D	Segunda Enseñanza Preuniversitaria.
Primer ciclo Educación Universitaria. Formación Profesional tercer grado.	E	Enseñanza Superior. Grado Medio.
Segundo ciclo Educación Universitaria. Tercer 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 continúen 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 (plan antiguo), Publicidad, Turismo, Graduado Social y Asistencia Social, se incluirán, a efecto de beca de la Empresa, en el mismo nivel educativo que el C. O. U.

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

Los estudios de Secretariado 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 corresponda a la modalidad de enseñanza inmediatamente superior al nivel mínimo exigido para cursar los estudios solicitados, que deberá acreditar con una certificación del Centro donde curse sus estudios.

3. Condiciones para solicitar becas.

3.1. Pertener a la plantilla de la Empresa en calidad de persona fija.

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.

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 los 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.

3.6. 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.

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

3.8. Serán analizados por la Comisión los casos excepcionales de larga enfermedad certificada.

3.9. 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.

3.10. 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 Reglamento.

3.11. La edad máxima de los beneficiarios para los que se solicite becas será de veinticinco años, al 1 de octubre del año de la solicitud.

4. Presentación de solicitudes.

4.1. En el mes de septiembre de cada año y por medio de una circular que se publicará en cada centro se abrirá el plazo de solicitudes de becas, plazo que finalizará su petición en un impreso que al efecto le será proporcionado por el Servicio de Asuntos Sociales.

4.2. El impreso de petición será cumplimentado por el solicitante de acuerdo con las instrucciones que en el mismo se especifican. Las Comisiones de los centros supervisarán la correcta ejecución de las instrucciones sobre cumplimentación de solicitudes. Se considerará nula y sin efecto toda solicitud que no resulte debidamente cumplimentada.

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

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

A este respecto, la Comisión de Becas de los Centros 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 nivel o grado del solicitante y el número de hijos estudiantes o incapacitados.

c) El rendimiento académico obtenido en el curso precedente.

d) La residencia y desplazamiento del alumno.

5.1. La beca-base, de acuerdo con la clasificación de estudios señalados en el capítulo II será la siguiente:

Nivel de estudios	Importe beca-base — Pesetas
A	3.500
B	4.500
C	6.000
D	9.000
E	12.000
F	15.000

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

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

- Grupo a) Nivel 1 al 6 y Subalternos, grado 1 al grado 6.
- 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 veinticinco años al 1 de octubre del año de la solicitud y los hijos menores de tres 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 resulte 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 permanece constante, sufrirán los incrementos que refleja el baremo siguiente:

Número de hijos	Grupo A (%)	Grupo B (%)
2	15	10
3	30	20
4	45	30
5 o 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.

b) La beca-base correspondiente a Educación 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.

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

— Cien por 100 si el alumno necesita alojarse en régimen de pensión completa (pernoctar y comer) fuera del municipio de residencia familiar.

— Cincuenta por 100 si el alumno necesita comer fuera de su municipio, pero pueda 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 datos declarados será sancionada con la pérdida de la beca de la Empresa en el año en que tal hecho se produzca, más el reintegro de las cantidades que pudieran haberse concedido.

Art. 53. 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 esta deficiencia implique la imposibilidad de asistencia a Centros escolares ordinarios.

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

Estas ayudas se concederán atendiendo a la siguiente distribución:

1.ª Deficientes para quienes, dado el carácter de sus lesiones, tengan derecho a la asignación mensual por el Instituto Nacional de Previsión equivalente a 1.500 pesetas mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de tres años en adelante: 36.000 pesetas/año.

2.ª Deficientes menos gravemente afectados y por consiguiente, no perciben la asignación mensual del Instituto Nacional de Previsión, pero si necesitan de educación en Centro especializado.

Cuantía de la ayuda de tres años en adelante: 48.000 pesetas/año.

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

4.ª 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 completamente gratuito.

5.ª 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 Instituto Nacional de Previsión, equivalente a 1.500 pesetas mensuales.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de tres años en adelante: 60.000 pesetas/año.

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

7.ª En aquellos supuestos en que la cantidad percibida como ayuda de la Empresa, anteriormente expresada para los diversos casos, unida a la prestación que reciba del Instituto Nacional de Previsión, beca del Ministerio de Educación y Ciencia, SEREM, Gobernación, Diputación, Fundación Mediterránea, etcétera, 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 porcentaje.

a) Deficientes físicos:

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

2.º Si asisten a Colegios de enseñanza especializada, se atenderán a la norma número 7.

La A. S. con los representantes del personal estudiarán los casos en que hubiera necesidad de incrementar las ayudas antes estipuladas.

Dichos incrementos deberán hacerse con cargo al fondo social.

Art. 54. 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 y 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 de 24 de enero de 1977, anexo número 3, artículo 3.º, punto 5.º («Boletín Oficial del Estado» de 5 de febrero), 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 sesenta y cinco años de edad.

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

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

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 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.

— En caso de que el asegurado haya sido declarado afecto de invalidez permanente y absoluta, cesarán las garantías para el caso de fallecimiento.

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

Los capitales base correspondientes a cada categoría son los siguientes:

Categorías	Capital — Pesetas
Nivel 1 y Sb. Gr. 1 (*)	400.000
N. 2 y 3 y Sb. 2, 3, 4 y 5	450.000
N. 4 y 5 y Sb. 6	500.000
N. 6, 7 y 8	525.000
N. 9, 10 y 11	600.000
N. 12, 13 y 14	700.000

(*) En este mismo grupo está incluido el personal eventual en período de prueba.

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 categoría, excepto el personal eventual y en período de prueba.

	Porcentaje
Para asegurados solteros o viudos sin hijos	90
Para asegurados casados	120
Para asegurados viudos o solteros con hijos menores de dieciocho años o mayores incapacitados	120
Para cada hijo menor de dieciocho 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 de la cobertura del riesgo de invalidez permanente absoluta, los riesgos exclusivos 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 número 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 al asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo, antes de la edad de sesenta y cinco años, en la imposibilidad permanente 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. 55. Jubilación.

1. Se establece un 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 sesenta años edad, siempre que la Mutualidad acepte la jubilación y otorgue la prestación correspondiente mediante concesión de ventajas detalladas en el presente reglamento.

2.2. Hasta los sesenta y cinco 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 sesenta y cinco años los trabajadores que no acepten su jubilación cuando lo proponga la Empresa, perderán el día que cesen en su actividad, las ventajas concedidas en este reglamento.

2.4. Los trabajadores que por su propia conveniencia deseen jubilarse antes de los sesenta y cinco años pueden solicitar el retiro de la Empresa, siempre que hayan cumplido sesenta años de edad y el requisito previsto en el punto 2.1.

2.5. La Empresa podrá proponer a algunos trabajadores que continúen en servicio activo después de los sesenta y cinco años, propuesta que éstos podrán o no aceptar libremente.

2.6. En todos estos casos, salvo la situación prevista en

el párrafo 2.3, los trabajadores recibirán, en el momento de su jubilación:

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

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

Una indemnización de partida, de una sola vez, igual al 2 por 100 por año de servicio, calculada sobre su retribución anual garantizada, que comprende: Sueldo convenio catorce meses, en la fecha de jubilación, P. G. O. anual garantizada, participación en beneficios, antigüedad catorce meses y plus personal o aumento voluntario anual.

4. Trabajadores con veinte o más años de antigüedad. El trabajador que pase a la situación de jubilado habiendo cumplido los requisitos establecidos y con una antigüedad al servicio de la Empresa igual o superior a veinte años podrá optar por alguna de las siguientes posibilidades:

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

Categorías	Importe Pesetas
Nivel 1 v S. 1	24.000
Nivel 2 y 3 y Sb. 2, 3, 4 y 5	28.500
Nivel 4 y 5 y Sb. 6	30.000
Nivel 6, 7 y 8	34.000
Nivel 9, 10 y 11	38.000
Nivel 12, 13 y 14	45.000

Esta pensión estará sometida al siguiente límite máximo: La suma de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación que le correspondería percibir si se jubilara a los sesenta y cinco años y el complemento de Empresa por el mismo concepto tendrá como límite máximo los siguientes porcentajes en función de la antigüedad del trabajador:

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

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

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

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 dieciocho meses, si están alojados por ésta.

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

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 dieciocho años que no trabajen, o mayores incapacitados, tendrán derecho a los porcentajes de la pensión del causante que se indican a continuación:

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

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

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

c) En el caso de que la viuda falleciese, la pensión que correspondiera a los huérfanos sería la misma que se establece en el apartado anterior.

d) Si la viuda contrajese nuevo matrimonio, dejaría automáticamente de percibir la pensión de la Empresa, si bien los hijos del causante en quienes concurren las circunstancias de edad antes citadas percibirán la parte de la pensión que les correspondiera si su madre falleciese, conforme a lo estipulado en el apartado c).

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

7.1. Indemnización del Seguro de Vida en función del nivel o grado de calificación y situación familiar.

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

1. Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad.

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

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

b) En caso de invalidez permanente absoluta el trabajador percibirá una indemnización, de una sola vez, equivalente al 3 por 100 de su retribución anual garantizada, multiplicado 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 veinte años de antigüedad:

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

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

b) En caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, se percibirá una pensión que será igual a la establecida en caso de jubilación.

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

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

8. Trabajador fallecido.—En el caso de que el trabajador fallecido, en activo o en situación de jubilado, dejase como únicos derecho-habientes, hija o hermana que hubieran convivido con el fallecido y a su cargo, fueren mayores de cuarenta y cinco años y solteras o viudas, acreditasen dedicación prolongada al cuidado del fallecido y carecer de medios propios de vida, dicha hija o hermana, en quienes concurrieran las circunstancias descritas, tendrán derecho a percibir de la Empresa una pensión de acuerdo con las condiciones siguientes:

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

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

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

Art. 56. 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 Mutualidad, no será inferior a 210.000 pesetas. Este importe les será aplicado con los coeficientes que se relacionan:

Jubilación e invalidez: 100 por 100.
 Viudedad y orfandad: De acuerdo con las normas del artículo 55, apartado 6.

Art. 57. *Ayuda estudios para el personal.*—E. personal al servicio de la Empresa podrá disfrutar de ayudas de estudio, cumpliendo las siguientes normas:

1. 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 Telecomunicación.
 Arquitectura.
 Informática.
 Marketing.
 Organización Industrial.
 Estadística.
 Sociología y Psicología.
 Idiomas (francés e inglés).

2. Solicitud.—Los aspirantes a ayudas de estudios cumplirán los siguientes requisitos:

- a) Cubrir una solicitud que presentará en el Servicio de Asuntos Sociales antes del 31 de octubre de cada año, para los que cursen estudios con carácter de «oficiales» o antes del 31 de mayo para los que sigan los estudios por la modalidad de «libres».
- b) Acompañar justificante de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.

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

3. Cuantía de las ayudas:

- a) Analizada por la Comisión del centro la solicitud se abonará al interesado antes del 15 de diciembre o 15 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 para la realización de estos estudios fuera necesario el desplazamiento a otra localidad distinta de su residencia habitual, el solicitante deberá presentar un detalle del costo aproximado de dichos desplazamientos durante el curso.

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

- 1. El 80 por 100 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. Clases particulares.—La ayuda de estudios puede alcanzar en las condiciones que se fijan a continuación a algunas clases particulares o en academias, por considerar que tratándose de personal que trabaja puede estar justificada la necesidad de reforzar o preparar especialmente algunas asignaturas.

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

El importe de la ayuda por este concepto será de 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. 58. *Préstamos de vivienda.*

Condiciones para solicitarlo

Podrá solicitar para adquisición de viviendas todo el personal que cumpla las siguientes condiciones:

- 1. Tener la condición de fijo en plantilla y una antigüedad mínima de dos años al servicio de la Empresa. El personal soltero podrá solicitarlo con igual antigüedad, si es cabeza de familia o si no lo es, condicionado a que el plazo de celebración de matrimonio no sea superior a seis meses después de la concesión del anticipo. Al no cumplir con esta condición, será inmediatamente exigible el reembolso total del anticipo.
- 2. Rellenar un impreso de solicitud que deberá venir acompañado del compromiso de compra-venta, con las garantías que exigen las Leyes en vigor, en el que constará la clase de vivienda, su precio y la forma de pago y de un plano a escala que indique la distribución y superficie total. Caso de construcción, ampliación o reconstrucción, se acompañará el título de propiedad o documento que acredite el compromiso de compra-venta, al menos del solar, y el oportuno presupuesto.
- 3. Siempre que sea posible, el solicitante tratará de conseguir las ayudas establecidas por el Mutualismo Laboral y las Entidades de Ahorro.
- 4. Comprometerse a la formalización de una póliza de seguro sobre las cantidades que puede recibir de la Empresa.

Cantidades a conceder

Las cantidades a conceder, en función de la antigüedad del interesado, serán las que en su momento se determinen por la Comisión que se creará entre representantes de la Dirección y del personal.

Normas de concesión

La Comisión nombrada al efecto estudiará las solicitudes recibidas y las resolverá.

En caso de resolución favorable fijará las condiciones de concesión y de reembolso.

Los anticipos se concederán por un plazo de devolución que no podrá ser superior a diez años.

El personal femenino podrá solicitar anticipo para vivienda en las mismas condiciones que el personal masculino.

Las normas establecidas en el presente artículo estarán sujetas a posibles modificaciones según la normativa que en el futuro puedan determinarse.

Art. 59. *Permisos, licencias y excedencias en el trabajo de mujeres.*—Se estará a lo dispuesto en las normas legales de general aplicación que regulan los conceptos del enunciado del presente artículo.

Art. 60. *Garantía en caso de accidente de circulación.*—En el supuesto de detención por motivos de un accidente de circulación de cualquier trabajador de «V. E. Vicasa, S. A.», el contrato de trabajo quedará suspendido durante el tiempo que se halle privado de libertad.

La reincorporación dará derecho a la misma categoría de encuadramiento, en idénticas ventajas que tenía en el momento de que se produjese la detención. Si la reincorporación no se produce dentro del plazo de quince días después de su libertad, sea cual fuere el plazo de privación de la misma, la Empresa podrá rescindir el contrato de trabajo.

Art. 61. *Comunicación recíproca.*—La Dirección informará a los representantes del personal de aquellos expedientes de regulación de empleo que decida incoar, así como de la imposición de sanciones por faltas graves al personal.

Igualmente, la representación de los trabajadores informará a la Dirección de cualquier cuestión de índole laboral, antes de acudir en reclamación ante los Organismos oficiales.

ANEXO 1

Remuneraciones anuales para 1978

Niveles	Salario Convenio + I. P. C. 14 meses	Participación beneficios	P. G. O. 1.315 pesetas, para un Y = 1	Total remuneraciones a percibir
1	442.498	7.200	27.615	477.313
2	473.332	7.200	27.615	508.147
3	526.027	7.800	36.820	570.647
4	557.279	7.800	36.820	601.899
5	599.915	7.800	36.820	644.535
6	628.199	8.400	46.025	682.624
7	657.998	8.400	46.025	712.423
8	702.547	8.400	46.025	756.972
9	731.002	9.000	55.230	795.232
10	785.528	9.000	55.230	829.758
11	812.812	9.000	55.230	877.042
12	842.303	9.600	64.435	916.338
13	887.048	9.600	64.435	961.083
14	951.891	9.600	64.435	1.025.926
S-3	518.017	7.800	27.615	553.432
S-4	526.027	7.800	27.615	581.442

ANEXO 2

Personal empleado y subalterno (antigüedad, 14 meses)

Años servicio	Nivel 1-2 Subalternos S-1 y S-2	Nivel 3-5 Subalternos S-3 a S-6	Nivel 6-8	Nivel 9-11	Nivel 12-14
0,5 a 1	1.596	1.778	2.030	2.282	2.674
1 a 2	3.150	3.528	4.046	5.600	5.308
2 a 3	5.284	5.868	6.706	7.532	8.834
3 a 4	7.336	8.232	9.394	10.528	12.376
4 a 5	10.486	11.732	13.398	15.036	17.654
5 a 6	11.958	13.398	15.274	17.122	20.160
6 a 7	13.412	15.036	17.136	19.236	22.610
7 a 8	14.882	16.874	18.998	21.322	25.088
8 a 9	16.352	18.326	20.902	23.436	27.552
9 a 10	17.822	19.864	22.778	25.550	30.016
10 a 11	19.278	21.602	24.640	27.636	32.480
11 a 12	20.748	23.240	26.516	29.736	34.972
12 a 13	22.218	24.906	28.378	31.822	37.436
13 a 14	23.688	26.516	30.268	33.950	39.914
14 a 15	25.144	28.182	32.130	36.036	42.384
15 a 16	26.614	29.792	34.020	38.136	44.842
16 a 17	28.084	31.514	35.882	40.264	47.306
17 a 18	29.554	33.110	37.772	42.350	49.798
18 a 19	31.010	34.734	39.634	44.450	52.276
19 a 20	32.480	36.386	41.510	46.550	54.726
20 a 21	33.950	38.052	43.372	48.664	57.204
21 a 22	35.420	39.662	45.248	50.750	59.668
22 a 23	36.876	41.323	47.110	52.850	62.146
23 a 24	38.346	42.966	49.014	54.978	64.624
24 a 25	39.816	44.604	50.876	57.064	67.088
25 a 26	41.286	46.242	52.752	59.164	69.552
26 a 27	42.742	47.894	54.698	61.264	72.030
27 a 28	44.212	49.532	56.504	63.364	74.480
28 a 29	45.682	51.170	58.366	65.450	76.958
29 a 30	47.152	52.836	60.242	67.578	79.464
30 a 31	48.608	54.446	62.104	69.678	81.914
31 a 32	50.078	56.112	64.008	71.764	84.392
32 a 33	51.548	56.616	65.870	73.878	86.856
33 a 34	53.018	59.388	67.746	75.978	89.320
34 a 35	54.474	61.040	69.608	78.078	91.784

ANEXO 3

Salario Convenio + IPC (14 meses)

Niveles	Total 1-1-78	I. P. C.			Total anual 14 meses	Salario Convenio+IPC 14 meses
		4 % 14 meses (1)	7,5 % 14 meses (2)	10,5 % 14 meses (3)		
1	408.432	16.744	31.388	43.946	492.378	442.498
2	447.594	17.808	33.572	46.898	494.592	473.332
3	487.420	19.808	37.310	52.234	549.654	526.027
4	526.974	21.084	39.522	55.342	582.316	557.279
5	567.294	22.694	42.546	59.570	626.864	599.915
6	594.034	23.772	44.562	62.384	656.418	628.199
7	622.216	24.892	46.876	65.338	687.554	657.998
8	664.342	26.586	49.826	69.762	734.104	702.547
9	691.250	27.650	51.856	72.590	763.840	731.002
10	723.898	28.988	54.292	76.020	799.918	765.528
11	768.614	30.744	57.652	80.710	849.324	812.812
12	796.502	31.864	59.738	83.636	880.138	842.303
13	838.810	33.558	62.916	88.088	926.898	887.048
14	900.130	36.008	67.522	94.514	994.644	951.891
S-3	489.846	19.600	36.750	51.436	541.282	518.017
S-4	497.420	19.808	37.310	52.234	549.654	526.027

(1) De aplicación en los meses de abril, mayo, junio y gratificación.

(2) De aplicación en los meses de julio, agosto y septiembre.

(3) De aplicación en los meses de octubre, noviembre, diciembre y gratificación.