



BOLETIN OFICIAL

DE LA

PROVINCIA DE ZARAGOZA

Año CLI

Lunes, 11 de junio de 1984

Depósito legal: Z. núm. 1 (1958)

Núm. 132

SE PUBLICA TODOS LOS DIAS LABORABLES

Administración: Palacio de la Diputación Provincial. - Negociado de Hacienda

ragoza

Las leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el "Boletín Oficial del Estado", si en ellas no se dispone otra cosa (Artículo 2.º-1 del Código Civil, texto aprobado por Decreto de 31 de mayo de 1974).

Inmediatamente que los señores Alcaldes y Secretarios reciban este

BOLETIN OFICIAL dispondrán que se fije un...
costumbre, donde permanecerá hasta el...
Secretarios cuidarán, bajo su más estrecha responsabilidad, de conservar los números de este BOLETIN, coleccionados ordenadamente para su encuadernación, que deberá verificarse al final de cada semestre.

SECCION SEGUNDA

Núm. 7.180

GOBIERNO CIVIL de la provincia de Zaragoza

Con fecha 29 de mayo de 1984 se dictó resolución del expediente sancionador a don Rafael Cuenca Tejero, con domicilio en Madrid (calle Servando Batanero, 60), por infracción del Reglamento de Transportes Mecánicos de Carreteras de 9 de diciembre de 1949.

Habiendo resultado desconocido en el domicilio anteriormente indicado, se procede por la presente a dar cumplimiento a lo establecido en el número 3 del artículo 80 de la vigente Ley de Procedimiento Administrativo.

Lo que se publica en este periódico oficial, a los efectos de que sirva de notificación al interesado, por resultar en ignorado paradero.

Zaragoza, 31 de mayo de 1984.

El Gobernador civil,
ANGEL-LUIS SERRANO GARCIA

Núm. 7.181

Con fecha 12 de abril de 1984 se dictó resolución del expediente sancionador a don Angel Paúles Alcaine, con domicilio en esta capital (calle Barón de Warsage, 2, sexto F), por infracción del Real Decreto-ley 16 de 1977, de 25 de febrero.

Habiendo resultado desconocido en el domicilio anteriormente indicado, se procede por la presente a dar cumplimiento a lo establecido en el número 3 del artículo 80 de la vigente Ley de Procedimiento Administrativo.

Lo que se publica en este periódico oficial, a los efectos de que sirva de notifica-

ción al interesado, por resultar en ignorado paradero.

Zaragoza, 30 de mayo de 1984.

El Gobernador civil,
ANGEL-LUIS SERRANO GARCIA

Núm. 7.182

Con fecha 9 de abril de 1984 se dictó resolución del expediente sancionador a don Angel Paúles Alcaine, con domicilio en esta capital (calle Barón de Warsage, 2, sexto F), por infracción del Real Decreto-ley 16 de 1977, de 25 de febrero.

Habiendo resultado desconocido en el domicilio anteriormente indicado, se procede por la presente a dar cumplimiento a lo establecido en el número 3 del artículo 80 de la vigente Ley de Procedimiento Administrativo.

Lo que se publica en este periódico oficial, a los efectos de que sirva de notificación al interesado, por resultar en ignorado paradero.

Zaragoza, 30 de mayo de 1984.

El Gobernador civil,
ANGEL-LUIS SERRANO GARCIA

Núm. 7.183

Con fecha 2 de abril de 1984 se dictó resolución del expediente sancionador a don Angel Paúles Alcaine, con domicilio en esta capital (calle Barón de Warsage, 2, sexto F), por infracción del Real Decreto-ley 16 de 1977, de 25 de febrero.

Habiendo resultado desconocido en el domicilio anteriormente indicado, se procede por la presente a dar cumplimiento a lo establecido en el número 3 del artículo 80 de la vigente Ley de Procedimiento Administrativo.

Lo que se publica en este periódico oficial, a los efectos de que sirva de notificación al interesado, por resultar en ignorado paradero.

Zaragoza, 30 de mayo de 1984.

El Gobernador civil,
ANGEL-LUIS SERRANO GARCIA

SECCION TERCERA

Núm. 7.192

Excma. Diputación Provincial de Zaragoza

UNIDAD DE COOPERACION

La Excma. Diputación Provincial de Zaragoza, en sesión plenaria de 27 de abril de 1984, acordó contratar por medio de concierto directo las obras de pavimentación y alcantarillado de calle Eras Bajas y angular a calle Pilar, en la localidad de Arándiga, cuyo tipo de licitación a la baja es de 1.809.265 pesetas.

En cumplimiento de lo señalado en el referido acuerdo se hace ello público para general conocimiento, advirtiendo que los contratistas y empresarios del ramo podrán presentar ofertas, con arreglo al modelo de proposición oficial y adjuntando los documentos que se indican en el pliego de condiciones económico-administrativas, hasta las 13.00 horas del día 19 de junio de 1984.

Los proyectos, pliegos y demás documentos obran en la Unidad de Cooperación de la Excma. Diputación Provincial de Zaragoza.

Zaragoza, 28 de mayo de 1984. — El Secretario general, Ernesto García Arilla.

Núm. 7.193

La Excma. Diputación Provincial de Zaragoza, en sesión plenaria de 25 de mayo de 1984, acordó contratar por medio de concierto directo las obras de abastecimiento de aguas, distribución y saneamiento en la localidad de Cerveruela, cuyo tipo de licitación a la baja es de 19.913.986 pesetas.

En cumplimiento de lo señalado en el referido acuerdo se hace ello público para general conocimiento, advirtiendo que los contratistas y empresarios del ramo podrán presentar ofertas, con arreglo al modelo de proposición oficial y adjuntando los docu-

mentos que se indican en el pliego de condiciones económico-administrativas, hasta las 13.00 horas del día 19 de junio de 1984.

Los proyectos, pliegos y demás documentos obran en la Unidad de Cooperación de la Excm. Diputación Provincial de Zaragoza.

Zaragoza, 25 de mayo de 1984. — El Secretario general, Ernesto García Arilla.

Núm. 7.194

La Excm. Diputación Provincial de Zaragoza, en sesión plenaria de 25 de mayo de 1984, acordó contratar por medio de concierto directo las obras de pavimentación de calles en la localidad de Pastriz, cuyo tipo de licitación a la baja es de 34.377.865 pesetas.

En cumplimiento de lo señalado en el referido acuerdo se hace ello público para general conocimiento, advirtiéndose que los contratistas y empresarios del ramo podrán presentar ofertas, con arreglo al modelo de proposición oficial y adjuntando los documentos que se indican en el pliego de condiciones económico-administrativas, hasta las 13.00 horas del día 19 de junio de 1984.

Los proyectos, pliegos y demás documentos obran en la Unidad de Cooperación de la Excm. Diputación Provincial de Zaragoza.

Zaragoza, 28 de mayo de 1984. — El Secretario general, Ernesto García Arilla.

SECCION CUARTA

Núm. 5.035

Recaudación de Tributos del Estado

ZONA DE DAROCA

Doña María-Jesús Romero de Claver, Recaudadora de Tributos del Estado de la Zona de Daroca;

Hace saber: Que en cada uno de los expedientes individuales de apremio, que me hallo instruyendo en esta Zona de Recaudación, contra los deudores que a continuación se relacionan, por débitos cuyos conceptos, periodos e importes se indican, se ha dictado en su día la siguiente

“Providencia. — Resultando de lo actuado en este expediente administrativo de apremio, que el deudor es de ignorado paradero, así como también se ignora quién lo representa en el ámbito de esta Zona por cuyos motivos no ha sido posible notificarle en la forma que establece el artículo 99 del Reglamento general de Recaudación, requiérase al deudor para que comparezca en esta oficina recaudatoria a cancelar los débitos que se persiguen en este expediente, o que señale su domicilio, o el de la persona que debe representarle, para notificarle todas cuantas resoluciones se dicten en el procedimiento, dentro del plazo de ocho días, contados desde el siguiente a la publicación del presente edicto en el “Boletín Oficial” de la provincia, con la advertencia de que transcurrido dicho plazo se continuará con la tramitación del expediente en rebeldía practicando cuantas notificaciones deban hacerse, por lectura en la propia oficina recaudatoria, conforme al apartado 7.º del artículo 99 del Reglamento general de Recaudación, con

las únicas excepciones señaladas en el apartado 2.º de la Regla 55 de la Instrucción general de Recaudación y Contabilidad.”

Notifíquese esta providencia en forma y por medio de edictos que se publiquen en el “Boletín Oficial” de la provincia y se fijen en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.

Asimismo, el Tesorero de Hacienda en cada uno de los expedientes, dictó en su día la siguiente

“Providencia. — En uso de la facultad que me confieren los artículos 95, 100 y 101 del Reglamento general de Recaudación, declaro incurso el importe de la deuda en el recargo del 20 % y dispongo que se proceda ejecutivamente contra el patrimonio del deudor con arreglo a los preceptos de dicho Reglamento.”

Los deudores a que se refieren las anteriores providencias son los siguientes:

Deudor, conceptos, ejercicios, principal y recargos en pesetas

Municipio de Atea

Aparicio Lavilla, Agustín. Urbana (calle Castillo, número 40 y calle Enseñanza, número 59). 1980-81-82 y 1983. Seguridad Social Agraria. 1980-81-82 y 1983. 7.411.

Fernández Alvarez, Jesús. Urbana (calle Bodega, número 151). 1979-80-81-82 y 1983. 442.

Gimeno Gimeno, Joaquín. Seguridad Social Agraria. 1979-80-81-82 y 1983. 16.632.

Guillén Martínez, José. Rústica 1983. Seguridad Social Agraria. 1979-80-81-82 y 1983. 46.298.

Hernando Gómez, Jesús y hermanos. Urbana (calle Castillo, número 48). 1979-80-81-82 y 1983. 3.185.

Herrero Gimeno, Juan Manuel. Seguridad Social Agraria. 1979-80-81-82 y 1983. 2.765.

Ibáñez Esteban, Vicente. Seguridad Social Agraria. 1979-80-81-82 y 1983. 29.186.

Lorente Agudo, Pablo. Seguridad Social Agraria. 1989-81-82 y 1983. 3.458.

Luzón Lorente, Asunción. Seguridad Social Agraria. 1980-81-82 y 1983. 20.255.

Marco Langa, Manuel y una hermana. (calle Bodega, número 87) 1979-80-81-82 y 1983. 715.

Martínez Franco, Agustina. Seguridad Social Agraria. 1979-80-81-82 y 1983. 8.788.

Muñoz Polo, Rosa. Seguridad Social Agraria. 1979-80-81-82 y 1983. 6.588.

Romanos Guerrero, Manuel. Seguridad Social Agraria. 1979-80-81-82 y 1983. 19.458.

Tornos Lara, Vicente. Seguridad Social Agraria. 1979-80-81-82 y 1983. 16.632.

Lo que se hace público para conocimiento de los deudores, cuyos débitos, años y conceptos figuran en la anterior relación, de conformidad con lo establecido en el artículo 102 del Reglamento general de Recaudación, para que comparezcan en esta oficina recaudatoria, a solventar los descubiertos, por sí o por medio de persona que les represente en esta Zona, en el plazo de ocho días a partir de la fecha siguiente de publicación de este edicto en el “Boletín Oficial” de la provincia, con la advertencia de que, de no hacerlo, se continuará el procedimiento en rebeldía con embargo de sus bienes, hasta cubrir la efectividad de los débitos, recargos y costas del procedimiento.

Recursos. — Contra los actos de gestión recaudatoria cabe recurso ante la Tesorería de Hacienda en el plazo de ocho días, y

contra la providencia de apremio el de reposición ante la misma en el plazo de quince días, y reclamación económico-administrativa ante el Tribunal Provincial de dicha jurisdicción en el mismo, sin perjuicio de ejercitar cualquier otro que se estime procedente, advirtiéndose que los plazos se cuentan a partir del día siguiente al de la publicación de este edicto; que la interposición de recurso no supone la suspensión del procedimiento, salvo en los términos y condiciones previstos en el artículo 190 del Reglamento general de Recaudación, y que son únicos motivos de recurso u oposición a la providencia de apremio los señalados en el artículo 95 de dicho Reglamento.

Daroca, 12 de abril de 1984. — La Recaudadora, María-Jesús Romero.

SECCION QUINTA

Núm. 7.161

Magistratura de Trabajo número 1

Don Benjamín Blasco Segura, Magistrado de Trabajo de la número 1 de Zaragoza y su provincia;

Hace saber: Que en mérito del procedimiento de apremio número 3.080 de 1980, seguido contra José-Antonio Sanz Enguita, por débitos de Seguridad Social, he acordado la venta en pública subasta de los bienes que a continuación se expresan:

Un compresor; en 8.000 pesetas.

Una esmeriladora de dos piedras; en 10.000.

Dos bancos de trabajo, con sus correspondientes tornillos, en madera; en 12.000.

Un televisor en color, marca “Sanyo”, de 26 pulgadas; en 40.000.

Un frigorífico marca “Westinghouse”; en 10.000.

Una lavadora automática, marca “Balay”; en 20.000.

Total, 100.000 pesetas.

Tales bienes se hallan depositados en calle Miguel Servet, 73, duplicado, bajo la custodia de don José-Antonio Sanz Enguita, donde pueden ser examinados libremente.

La subasta se celebrará en la sala audiencia de esta Magistratura de Trabajo el próximo día 26 de junio, a las diez horas de su mañana.

Tiene el carácter de única, con dos licitaciones, y se hará adjudicación provisional de los bienes subastados al mejor postor que cubra el 50 % de la tasación y deposite en el acto el 20 % del importe de la adjudicación. Caso de no haber postor en las expresadas condiciones mínimas en la primera licitación se abrirá a continuación la segunda licitación, sin sujeción a tipo, y en ella se hará adjudicación provisional de los bienes al mejor postor, que deberá depositar en el acto el 20 % del importe de la adjudicación. El deudor puede en el acto liberar los bienes o presentar persona que mejore la postura hecha.

Dado en Zaragoza a 29 de mayo de 1984. El Magistrado, Benjamín Blasco. — El Secretario.

Núm. 5.030

Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa "Vidrierías Españolas Vicasa", S. A.

Resolución de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social por la que se acuerda la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa "Vidrierías Españolas Vicasa", S. A.

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa "Vidrierías Españolas Vicasa", S. A., suscrito por representantes de la empresa y de los trabajadores el día 29 de febrero de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 90-2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios colectivos de esta Dirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. Remitir texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero. Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia.

Zaragoza, 11 de abril de 1984. — El Director provincial de Trabajo y Seguridad Social, José-Luis Martínez Laseca.

CAPITULO PRIMERO

=====

DISPOSICIONES GENERALES

SECCION I.- OBJETIVO DEL CONVENIO

ARTICULO 10.- El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre VIDRIERIAS ESPAÑOLAS VICASA, Sociedad Anónima y el personal incluido en el ámbito de aplicación, según la sección siguiente.

SECCION II.- AMBITO DE APLICACION

ARTICULO 20.- Personal. El presente Convenio afectará al personal encuadrado en el grupo 2, grupo 3 y 4 del artículo 52 de la actual Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación del presente Convenio los Empleados Administrativos y Técnicos que estén encuadrados dentro de la Empresa en las denominaciones "Empleados Superiores y Cuadros".

ARTICULO 30.- Territorial. Las normas contenidas en este Convenio, serán de aplicación en el Centro de trabajo que la Sociedad VIDRIERIAS ESPAÑOLAS VICASA, Sociedad Anónima, tiene instalado en Zaragoza.

ARTICULO 40.- Duración. El presente Convenio tendrá una duración de un año. Comenzará su vigencia el 1/1/1.984.

ARTICULO 50.- Prórroga. Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no es denunciado por cualquiera de las partes en escrito dirigido a la otra parte dentro del mes de diciembre del año de caducidad.

De esta comunicación se enviará copia a la Autoridad Laboral competente.

SECCION III.- GARANTIA, ABSORCION Y VINCULACION A LA TOTALIDAD

ARTICULO 60.- Garantía Personal.

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

ARTICULO 70.- Absorción y Compensación.

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

ARTICULO 80.- Vinculación a la Totalidad.

Ambas partes convienen, expresamente, que las normas que aquí se fijan serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas.

En el caso de que algunas de las normas pactadas pudieran resultar subsanable por la Autoridad Jurisdiccional competente, la Comisión Deliberadora deberá acordar, antes de la comparecencia, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede, la modificación parcial o si tal modificación obliga a una nueva reconsideración del texto del Convenio.

CAPITULO SEGUNDO

=====

INTERPRETACION Y VIGILANCIA

ARTICULO 90.- Interpretación.

La interpretación de lo pactado en este Convenio corresponde a la Comisión Paritaria a que se refieren los artículos siguientes. Si el dictamen que la Comisión Paritaria emita es admitido por ambas partes se aceptará la interpretación que la misma dé al caso consultado. En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá utilizar las vías legales que estime oportunas.

ARTICULO 100.- Composición.

La Comisión Paritaria establecida, en el artículo anterior, estará formada por cuatro miembros de la Representación del Personal, preferentemente pertenecientes a la Comisión Deliberadora del Convenio y cuatro miembros de la Representación de la Empresa.

ARTICULO 110.- Facultades de la Comisión.

La Comisión Paritaria entenderá de las cuestiones que puedan surgir en la interpretación y aplicación de las normas del presente Convenio.

ARTICULO 120.- Normas de actuación.

Reuniones:

El Director del Centro convocará la reunión a petición de cualquiera de las partes. La reunión se celebrará en el plazo máximo de cinco días laborables, desde la fecha en que se solicite. El Orden del Día se comunicará con la mayor antelación posible.

En estas reuniones sólo se tratarán los asuntos que figuren en el Orden del Día.

Acuerdos:

Los acuerdos de la Comisión Paritaria, que serán reflejados en un acta, tendrán carácter vinculante. Se adoptarán por mayoría simple dentro de cada una de las dos partes, social y económica, siendo ambas coincidentes.

Caso de no existir acuerdo, cualquiera de ellas podrá ejercitar las acciones o derechos de que se crea asistido ante la Jurisdicción Administrativa o Contencioso 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 Paritaria.

CAPITULO TERCERO

=====

VACANTES, INGRESO, ORGANIZACION DEL TRABAJO, CALIFICACION DEL PERSONAL Y PROMOCION

SECCION I.- VACANTES Y CONTRATACION

ARTICULO 130.- Vacantes.

Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir vacantes, referidas al ámbito personal de este Convenio, la Dirección lo comunicará a los representantes del personal con la antelación suficiente, indicando el número de puestos a cubrir y con el consiguiente orden de prioridades:

- Prevía convocatoria al personal del propio Centro.
- Con personal excedente del propio Centro.
- Con personal excedente de otros Centros del Grupo.
- Prevía convocatoria al personal de otros Centros del Grupo.
- Con personal de nuevo ingreso, teniendo preferencia a ser posible hijos y familiares directos del personal de este Centro de trabajo, a igualdad de condiciones con el resto del personal.

En el supuesto a) se seguirá lo previsto en el articulado de este Convenio.

En los supuestos b) y c) se precisará si la designación es provisional o definitiva, comunicándolo al Comité y al interesado.

En caso de que sea provisional, al término de ésta, volverá a la condición de excedente.

Cuando se pretenda amortizar, algún puesto de trabajo, se comunicará al Comité de Empresa, al iniciar la tramitación oficial, para que emita el correspondiente informe.

ARTICULO 14º.- Condiciones de ingreso.

Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir con personal de nuevo ingreso, puestos de trabajo, referido al "ámbito personal" de este Convenio, la Dirección lo comunicará a los Representantes del Personal con la antelación suficiente, indicando el número de puestos a cubrir.

ARTICULO 15º.- Período de prueba.

Los períodos de prueba, regulados según la legislación vigente, se computarán, caso de ser superados, a efectos de vacaciones, antigüedad, etc., cuando deba surtir tales efectos.

Una vez finalizado el período de prueba, la Dirección comunicará al trabajador el Escalón de Calificación con que se le admite. También se le comunicará la Categoría Profesional según la Ordenanza y la tarifa de cotización a la Seguridad Social conforme a lo señalado en el articulado de este Convenio.

La descripción del puesto de trabajo quedará a disposición del trabajador admitido.

SECCION II.- ORGANIZACION

ARTICULO 16º.- Facultad de Organización.

De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 7 de la Ordenanza Laboral de la Construcción Vidrio y Cerámica, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, la organización del trabajo, siendo nulas las cláusulas que impliquen disminución de la libertad individual y de los derechos sociales del trabajador o de las facultades de dirección y disciplina propias de la Empresa.

Los representantes del personal recibirán periódicamente la información prevista en la vigente Legislación.

ARTICULO 17º.- Definiciones.

a) Puesto de trabajo:

Es el conjunto de funciones y actividades que deben desempeñar en un trabajo determinado dentro del proceso de producción de la Empresa, consideradas tales funciones y actividades objetivamente, es decir, abstracción hecha de la persona que, en un momento dado las realiza.

b) Trabajo correcto individual:

Es la actividad que se exige a cada trabajador en su puesto de trabajo y que se corresponde con el concepto "actividad normal" de cualquiera de los índices correspondientes a los sistemas del trabajo aceptados por la O.I.T.

SECCION III.- CALIFICACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

ARTICULO 18º.- Definición.

La calificación de los puestos de trabajo es un procedimiento para establecer una jerarquización de los mismos, basándose en criterios objetivos del trabajo realizado, con abstracción del titular que ocupa el puesto.

ARTICULO 19º.- Normas de calificación.

La determinación del escalón que a cada puesto corresponde se realizará por aplicación del Método de Valoración aprobado por ambas partes.

Toda promoción, dentro del mismo puesto de trabajo, deberá realizarse exclusivamente por aplicación de dicho método.

La aplicación de este método sustituye a cualquier sistema de calificación y clasificación que hubiera existido anteriormente en la Empresa.

ARTICULO 20º.- Procedimiento.

Es facultad de la Empresa el estudio y calificación de puestos de trabajo en la misma, lo que realizará a través de sus correspondientes servicios técnicos y de organización.

De conformidad con los resultados obtenidos por la aplicación del Método de Valoración de puestos de trabajo, quedan calificados los puestos de trabajo de la Empresa, correspondientes al personal afectado en este Convenio, dentro de una escala de 16 escalones de valoración, que se designará alfabéticamente de la A a la P.

Dentro del propio Comité se elegirán tres miembros, que se especializarán en el Método de Valoración y serán los encargados de emitir el informe correspondiente.

La Dirección de la Empresa entregará al Secretario del Comité de Empresa, un Método de Valoración y los detalles necesarios para la aplicación, redacción de análisis, descripción del empleo, detalle de las operaciones y asignación de escalones.

Los Representantes del Personal se hacen responsables del cumplimiento, depósito y custodia del Método de Valoración, para uso exclusivo en defensa de los intereses de los trabajadores de la Empresa.

ARTICULO 21º.- Garantía personal.

En el caso de que algún trabajador desempeñe un puesto de trabajo calificado en "Escalón" inferior al que personalmente tuviera asignado en la fecha de aplicación del presente Convenio, se le garantiza que su retribución no será inferior a la que le correspondería percibir de acuerdo con el Escalón consolidado a título personal.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será aplicable en los supuestos de incapacidad o falta de aptitud declarada, que se regirán por las normas legales vigentes.

ARTICULO 22º.- Tarifas de cotización a la Seguridad Social.

En tanto se mantenga el sistema de tarifas de cotización a la Seguridad Social, a cada Escalón de Calificación se le asigna un número de tarifa, de acuerdo con la siguiente tabla:

ESCALONES DE CALIFICACION	GRUPOS DE TARIFAS MINIMAS Y MAXIMAS	
	Empleados	Empleados Subalternos
A a B	7	6
C a J	5	-
K a M	4	-
N a P	3	-
Obreros		
A	10	
B y C	9	
D a P	8	

A efectos de retribución salarial se estará a lo que resulte de la aplicación del Método de Valoración.

No obstante, aquellos trabajadores que en la actualidad estén cotizando por tarifa superior a la que, de acuerdo con la equiparación anterior les corresponde, continuarán cotizando por ella a título personal.

SECCION IV.- PROMOCION

ARTICULO 23º.- Promoción.

Promoción.- Se define como promoción el cambio de escalón de una calificación inferior a otra superior. Podrá producirse de alguna de las siguientes maneras:

- Por haber variación de las funciones propias del trabajo en forma tal que modifique la calificación primitivamente asignada.
 - Por cambio de puesto de trabajo debido a la creación de un nuevo puesto o a la baja de un titular de un puesto existente y sea precisa, a criterio de la Dirección, la designación de otro titular al que se asignará, en las condiciones que más adelante se señalan, el escalón que a su nuevo puesto le corresponde.
- En el supuesto a) y con independencia de las revisiones periódicas de valoración que los Servicios Técnicos de Organización reali-

cen, cuando un trabajador considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones, solicitará ésta al Jefe de su Servicio con acuse de recibo, con copia al Servicio de Asuntos Sociales y a sus Representantes de Personal. El Jefe de Servicio tramitará la petición al Departamento de Organización con su opinión al respecto.

En el plazo de 40 días naturales y a partir de la fecha de acuse de recibo, la Empresa realizará la Valoración notificando al interesado el resultado, aplicándose esta en caso de salir superior, con carácter retroactivo desde el día de la petición al R.J., quedando a disposición del interesado la descripción del puesto valorado.

Se valorarán los puestos por orden cronológico de entrada en los Servicios Técnicos, comunicándolo a los interesados.

ARTICULO 24º.- Promoción por cambio de puesto de trabajo

Cuando a juicio de la Dirección sea necesario cubrir de forma definitiva la vacante de un puesto de trabajo, será la misma ocupada por el trabajador que reúna las condiciones exigidas para el mismo, conforme a lo previsto en el Artículo 13.

Para la convocatoria, pruebas de selección, formación y consolidación se observarán las siguientes normas:

1ª) Convocatoria:

Se anunciará la vacante fijando la fecha de las pruebas de aptitud, así como el programa de materias sobre el que versarán las mismas, pudiendo solicitar tomar parte en ellas todos los trabajadores que lo deseen de inferior calificación. Entre la publicación de la convocatoria y la fecha de las pruebas habrán de transcurrir, al menos, veinte días naturales. Dentro de este plazo los interesados deberán manifestar su intención de asistir a las pruebas presentando en el Servicio de Asuntos Sociales un certificado de aptitud plena para el puesto que se pretende, expedido por el Servicio Médico de Empresa.

Durante el periodo vacacional, no se realizarán convocatorias.

2ª) Tribunal Calificador:

El Comité de Empresa designará a dos trabajadores que, en unión de otros dos representantes de la Empresa, constituirán en Tribunal Calificador de las pruebas de aptitud y elaborarán las mismas.

El resultado de las pruebas se comunicará en el plazo máximo de cinco días hábiles a partir de la fecha de realización.

3ª) Pruebas de aptitud:

La apreciación de la aptitud se basará únicamente en los resultados de las pruebas, que podrán consistir en exámenes teóricos, pruebas prácticas y, cuando se estime conveniente, pruebas psicotécnicas, para determinar las condiciones de los candidatos en orden a la ocupación más adecuada del puesto de trabajo vacante. Las pruebas del examen se determinarán en el acto de la realización del mismo.

4ª) Formación y Consolidación:

Superada la prueba de aptitud, el aspirante mejor calificado pasará un periodo de formación, cuya duración será establecida por el Tribunal Calificador.

La Comisión Deliberadora acuerda que el periodo de consolidación para la promoción a escalón superior tenga la duración que a continuación se señala:

ESCALON NUEVO	PERIODOS
B	1 mes
C a E	2 meses
F a P	3 meses

Durante estos plazos el trabajador percibirá la remuneración correspondiente al puesto que trate de consolidar.

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

ARTICULO 25º.- Cambio de puesto de trabajo.

Cuando existan causas técnicas u organizativas que lo requieran, se realizarán cambios funcionales de puesto de trabajo, sin perjuicio de la retribución y la profesionalidad de cada trabajador.

1º) Cambio temporal de puesto de trabajo

En caso de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de seis meses (se puede considerar continuado o por el contrario al ternativo a lo largo de un año) se podrá realizar cambios de puesto de trabajo a otros de igual o diferente calificación para atender necesidades del Centro.

Cuando se prevea que puede ser mayor a 6 meses, se notificará a los Representantes de los trabajadores. Dirección junto con los Representantes del Personal determinarán los criterios a seguir.

Desaparecidas las causas que motivaron el cambio de puesto de trabajo, el trabajador/res afectados volverá a ocupar su puesto habitual.

2º) Cambio definitivo de puesto de trabajo

La Dirección podrá realizar cambios definitivos de puestos de trabajo, a otros de igual calificación, notificando al Comité de Empresa las razones que lo motivan y el personal afectado.

ARTICULO 26º.- Trabajos de Superior e Inferior Calificación.

1) Trabajos de superior calificación:

Cuando un trabajador sea destinado a ocupar un puesto de superior calificación percibirá mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la calificación del puesto que desempeñe.

Ambas partes acuerdan que, si bien esta situación no podrá darse por un plazo superior a seis meses, en ningún caso el exceso sobre el plazo previsto dará lugar a la consolidación de la calificación superior, por no ajustarse al sistema de promoción pactado en este Convenio.

La limitación de seis meses antes prevista, no será aplicable en los casos de sustituciones por Servicio Militar, incapacidad laboral transitoria, invalidez provisional, permisos, vacaciones, excedencias forzosas. En estos casos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado sin que otorgue derecho la consolidación de la superior calificación. Únicamente cuando estas sustituciones deriven en baja definitiva del trabajador sustituido, se consolidará la calificación del puesto que se sustituye.

2) Trabajos de Calificación Inferior:

Por necesidades perentorias o imprevisibles se podrá destinar a un trabajador a ocupar un puesto de calificación inferior a la que tenga reconocida, conservando la retribución y demás derechos derivados de su calificación personal, informando de ello a los Representantes de los Trabajadores.

SECCION V.- FORMACION

ARTICULO 27º.- Criterios sobre formación.

Ambas representaciones reconocen la necesidad de la formación y el perfeccionamiento profesional del personal incluido en el ámbito de este Convenio, con objeto de facilitar la reconversión y adaptación a las mejores técnicas y cambios de organización.

Para facilitar las acciones de formación se acuerda que:

- Los gastos de cursillo (profesorado, material, etc...), viajes, estancias y salarios, sean financiados por la Empresa o gestionados por ésta ante los Organismos Oficiales competentes; por su parte, los trabajadores, asistirán a los cursillos a que sean convocados.
- Las acciones de formación serán programadas indistintamente durante el tiempo de trabajo o fuera de éste. En esta segunda circunstancia el personal aportará el 50 por ciento del tiempo; el otro 50 por ciento del tiempo le será retribuido con el importe que según calificación se indica en el Anexo V y en concepto de "Ayuda a la formación".

- El establecimiento de los planes de formación correrá a cargo de la Dirección, que informará trimestralmente a los Representantes del Personal de las acciones que se prevé realizar.
- Los trabajadores que sigan planes oficiales de formación en los distintos niveles educativos, podrán acogerse a las ayudas previstas para este fin y que son definidas en el capítulo de Ventajas Sociales.

ARTICULO 28º.- Premios de Formación.

La Empresa podrá conceder, cada año "Premios de Formación" a aquellos productores que se distingan notablemente por sus esfuerzos o por los resultados conseguidos en los cursillos o acciones de formación, tanto en los organizados por la Empresa como en los seguidos a iniciativa propia en Centros de Enseñanza reconocidos oficialmente.

La Dirección, junto con el Comité de Empresa, se obligará a estudiar el cambio de horario de trabajo de todos aquellos trabajadores que realicen estudios oficiales o promovidos por la Empresa, siempre y cuando justifiquen su matrícula y asistencia.

CAPITULO CUARTO - CONDICIONES DE TRABAJO

SECCION I.- JORNADA DE TRABAJO; DURACION Y MODALIDADES

ARTICULO 29º.- Jornada anual

La duración de la jornada, en cómputo anual, para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de 2.091,4 horas anuales, considerándose aquí incluidas las Fiestas y las Vacaciones. Este cómputo anual es equivalente a 40 horas semanales. Al cumplimiento de esta jornada anual corresponde la Retribución fijada en este Convenio.

De acuerdo con lo aquí pactado, quedan suprimidas las Fiestas y oficiales y demás peculiaridades que en materia de jornada u horarios pudieran haberse disfrutado anteriormente, ya fuera en ámbito general, por grupos o personalmente.

ARTICULO 30º.- Modalidades de Jornada - Horarios.

La organización del trabajo en la industria del vidrio, exige la existencia de diversas modalidades de jornada, por lo que el personal incluido en el ámbito de este Convenio, podrá prestar sus servicios en alguna de las siguientes modalidades de Jornada:

a) Jornada Normal

Es la modalidad en que se trabaja por la mañana y por la tarde. El horario diario de trabajo y su distribución a lo largo del año se fijarán previo acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa, sobre la base del cómputo total anual de horas pactadas en el artículo anterior.

En el supuesto de que se acordase la realización del horario en jornada continuada, durante todo o parte del año, el personal disfrutará del descanso mínimo legal de quince minutos, computable como de trabajo efectivo.

b) Turno Total

Es la modalidad en que se trabaja rotativamente de mañana, tarde y noche, incluidos Domingos y Festivos sin descanso compensatorio de estos últimos. El trabajo en Festivos sin compensación horaria será primado según los importes que figuran en el artículo 40 de este Convenio.

Esta modalidad horaria se cumplirá aplicando el sistema de calendario que se incluye como Anexo IV y disfrutando además el número necesario de descansos supletorios, devengados en proporción a los días u horas realmente trabajadas, para que no se rebasen las 2.091,4 horas efectivas anuales. Estos descansos supletorios (12 de ciclos de trabajo y 1 del ciclo de vacaciones), serán organizados aprovechando las circunstancias de marcha de las instalaciones (paradas de hornos, máquinas, cambios, reparaciones, etc.), avisando a los interesados con toda la antelación posible, y procurando ajustar estos descansos en lo posible a los programados en el ciclo.

La Dirección del Centro, previo estudio razonado y análisis de las repercusiones, señalará aquellos puestos y equinos en los que la jornada pactada podrá llevarse a cabo mediante la disminución del horario diario, bien por aplicación diaria inmediata o acumulando las diferencias diarias a mayores periodos.

En esta modalidad horaria el descanso mínimo legal de quince minutos será computable como de trabajo efectivo.

c) Otros Turnos

Es toda aquella modalidad de jornada no definida en los apartados anteriores, con sistemas rotatorios de mañana, tarde y/o noche, trabajando o no los domingos y festivos pero disfrutando los descansos compensatorios para que se cumpla el cómputo total de jornada pactada.

También en esta modalidad horaria el descanso mínimo legal de quince minutos será computable como de trabajo efectivo.

SECCION II.- VACACIONES

ARTICULO 31º.- Duración

Durante la vigencia del presente Convenio, el personal afectado por él, disfrutará las vacaciones anuales de acuerdo con las siguientes normas:

- Para personal a jornada normal y turno especial: Veintitrés días laborables para todo el personal con más de un año de antigüedad. No se considerarán como laborables los sábados, domingos y festivos a estos efectos.
- Para personal a turno total: Veintitrés días laborales para todo el personal con más de un año de antigüedad. No se computarán los descansos que, según su calendario, correspondan, ni las fiestas oficiales que en periodo de sus vacaciones estuvieran previstas como día de trabajo sin descanso compensatorio. A efectos puramente aclaratorios la Comisión Deliberadora hace constar que el 13º descanso supletorio mencionado en el apartado b) del Artículo 30 queda conceptuado a efectos de devengo y derecho a su disfrute como cualquier otro día de descanso cíclico en vacaciones.
- El personal de nuevo ingreso disfrutará, antes del 31 de diciembre del año de su ingreso, la parte proporcional que le corresponde por los meses comprendidos entre su ingreso y el 31 de diciembre, computándose la fracción como mes completo.

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

Las vacaciones dentro de cada Departamento, se disfrutarán por turno rotativo anual, siempre que no exista acuerdo dentro de cada Departamento.

ARTICULO 32º.- Periodo de disfrute y bonificaciones.

Se considera como periodo normal para disfrute de vacaciones el comprendido entre los meses de 15 de junio a 30 de septiembre, ambos inclusive.

Tratando de compensar las molestias que puedan producirse, dadas las características de marchas continuas de la industria del Vidrio, sus campañas de fabricación, paradas para la reparación de hornos, etc., y que hacen necesario distribuir las vacaciones a lo largo de todo el año, se establece la bonificación de dos días de vacaciones para el personal que disfrute la mayoría, o sea, más del 50 por ciento de sus vacaciones fuera del periodo normal. Los dos días de bonificación son susceptibles de descanso o de una remuneración de 4.840 pesetas.

En el supuesto de que se interrumpian las vacaciones, por necesidades de la Empresa, se estudiará una compensación entre la Dirección y el Comité de Empresa.

ARTICULO 33º.- Retribución Vacaciones.

El salario a percibir por el trabajador, durante el periodo de vacaciones, será de la misma cuantía que si estuviera en activo, exceptuando lo que se establece en el artículo 95, 8º párrafo, segundo punto de la vigente Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica, incluyendo en las excepciones el Complemento Personal Anual y los Factores de Indemnización.

CAPITULO QUINTO

=====

REMUNERACIONES

SECCION I.- SALARIO

ARTICULO 34º.- Salario Convenio.

Es el que para cada Escalón de Calificación se señala, garantizado como mínimo, referido a 365 días, en el Anexo I de este Convenio. Se percibe por días u horas trabajadas y por los domingos y festivos días de descansos compensatorios en proporción a los días u horas trabajadas.

SECCION II.- Complementos Personales

ARTICULO 35º.- Antigüedad.

Este complemento se percibe en la cuantía establecida para cada escalón de calificación en el Anexo II de este Convenio, y se devenga en las mismas condiciones que el Salario Convenio.

ARTICULO 36º.- Complemento Personal Anual (P.A.O.)

El personal fijo encuadrado en los grupos 2 y 3 del Artículo 52 de la actual Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica incluidos en este Convenio, percibirá en el mes de Diciembre de 1.984 un Complemento Personal Anual igual al percibido por este mismo concepto en 1.983.

ARTICULO 37º.- Complemento de Unificación

Con la firma de este Convenio desaparece este concepto retributivo, al haberse incorporado su gasto total anterior a otros conceptos según la distribución acordada por la Comisión Deliberadora.

ARTICULO 38º.- Complemento Salarial de estructura

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio y por ajuste de las tablas de remuneración mínima anual garantizada, se crea este complemento únicamente para el personal Empleado encuadrado en los grupos 2 y 3 del Artículo 52 de la actual Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica. Queda atribuido a título personal y en las mismas condiciones que el Salario Convenio para aquellos Empleados que al 31/12/83, estaban calificados en los escalones que se indican:

Los importes mensuales (14 pagas) de este complemento será:

NIVELES	NIVELES
A = 5.853 pesetas.-	F = 2.428 pesetas.-
B = 4.278 "	G = 3.173 "
C = 4.001 "	H = 3.197 "
D = 4.303 "	I = 3.290 "
E = 4.308 "	

Si un Empleado que disfrute de este complemento promocionara cambiando de escalón de calificación, continuará conservando este complemento salarial de estructura a título personal. Si el ascenso se produce hasta el escalón J ó superiores, este complemento salarial desaparecerá.

Este complemento es solo para el personal Empleado, dado que el personal Obrero encuadrado en el Grupo 4 del Artículo 52 de la actual Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, solo llega al escalón I.

SECCION III.- COMPLEMENTO DE PUESTO

ARTICULO 39º.- Complementos por trabajo a Turno

Los trabajadores que presten servicio en cualquiera de las modalidades de turno (Total y Especial), definidas en el Artículo 30, percibirán los siguientes complementos, según el tipo de circunstancias que se produzcan, en cumplimiento de calendarios de turno según anexo.

a) Plus de Turnicidad

Por el hecho de trabajar rotativamente de mañana, tarde y/o noche se percibirá un plus por día trabajado de:

- En tres turnos:

Escalones A a I	57,5 pesetas.-
Escalones J a M	85 "
Escalones N a P	100 "

- En dos turnos (sin noche) 128 pesetas.-

b) Plus de Nocturnidad

El trabajo realizado entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente será retribuido con un plus por noche trabajada de 700 ptas.-

c) Plus por trabajo festivo

Por cada día festivo trabajado sin descanso compensatorio, en cumplimiento del sistema de turno y con independencia de la remuneración que como día natural corresponde, se percibirá 4.867 ptas.-

d) Plus por descanso coincidente con festivo

Cuando el descanso compensatorio, en cumplimiento del calendario de turno según anexo IV coincida con un día festivo, se percibirá por este día de descanso un plus de:

Escalones A a E	797 ptas.-
Escalones F a H	881 "
Escalones I a P	1.014 "

e) Plus por trabajo en domingos

Por cada domingo trabajado, con descanso compensatorio, en cumplimiento del calendario de turno según anexo IV se percibirá un plus de:

Escalones A a E	500 ptas.-
Escalones F a H	550 "
Escalones I a J	611 "
Escalones K a M	779 "
Escalones N a P	850 "

ARTICULO 40º.- Factores de Indemnización.

Al analizar los puestos de trabajo se han tenido en cuenta los factores ambientales en que el trabajo se presta (ruido, toxicidad, penosidad, etc...) y como consecuencia de ello se han fijado unas indemnizaciones para determinados puestos que permitan compensar tales circunstancias ambientales, de acuerdo con un método internacional aplicado en la industria del vidrio. El resultado de la aplicación de este método ha permitido establecer los distintos Factores de Indemnización en la forma y cuantía que a continuación se señalan:

Factor 1	5,10 ptas.-
" 2	8 "
" 3	13,50 "
" 4	20,20 "
" F	133 "

La indemnización tiene en cuenta las distintas circunstancias que en cada puesto afectado concurren; se devengará por hora de trabajo efectivamente prestada en el puesto de trabajo y será de igual cuantía cualquiera que sea el escalón de valoración. Corresponde a lo establecido en el Art. 116 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, por estar en el supuesto contemplado en el párrafo 5º de dicho artículo, ya que los Factores de Indemnización constituyen las bonificaciones allí previstas.

Estos Factores son dinámicos, es decir, variarán periódicamente en función de las modificaciones que puedan sufrir las condiciones de trabajo que afecten a cada puesto. Si las condiciones de trabajo mejoran, esta indemnización puede disminuir y en algún caso hasta desaparecer, o viceversa.

Estos factores están asignados al puesto de trabajo, no al titular, de tal forma que si un trabajador es trasladado de un puesto que tiene asignado un factor de indemnización a otro puesto que no lo tenga, dejará automáticamente de percibirlo, comenzando a percibirlo el trabajador que le haya sustituido.

SECCION IV. - COMPLEMENTOS DE CALIDAD O CANTIDAD

ARTICULO 410.- Prima Global por Objetivos y productividad (P.G.O.P.)

Se acuerda un sistema de Prima Global por objetivos y productividad bajo los siguientes criterios:

- Fórmula de la Prima.- La escala del valor mensual para coeficiente de calificación 1 viene dado por la expresión: $2.913 \text{ pesetas} - \text{meses para } (\text{coeficiente } K = 1) = 913 P + 2.000$, siendo "P" el "Indicador de Objetivos y Productividad", cuya obtención y cálculo comunicados al Comité de Empresa, distintos indicadores de Objetivos y Productividad por Departamentos, Servicios, etc.

- Coeficiente de Prima.- Para cada trabajador se calculará la P.G.O.P. según el coeficiente atribuido a las calificaciones, indicando en la siguiente escala.

CALIFICACION	COEFICIENTE DE P.G.O.P.
A	1,50 Puntos
B a E	2,00 Puntos
F	2,25 Puntos
G a J	2,50 Puntos
K a M	3,00 Puntos
N a P	3,50 Puntos

- Valor mínimo.- Esta P.G.O.P. tendrá un valor mínimo anual garantizado por la cuantía que para cada escalón se indica en el Anexo I.

- Condiciones de aplicación de la P.G.O.P.- La prima se devengará por hora normal efectivamente trabajada y, en caso de ausencias, se abonará en las licencias legales.

ARTICULO 420.- Otras Primas Globales.

Se acuerda que durante la vigencia de este Convenio se proceda conjuntamente al estudio de otros procedimientos que permitan primar mejoras en productividad, calidad, Rendimientos, etc...

Las nuevas primas podrán sustituir total o parcialmente a la de finida en el Artículo anterior.

Los compromisos que sobre este tema pudieran llegar a suscribir se podrán tener vigencia inmediata o incorporarse a futuros convenios.

ARTICULO 430.- Prima de Reducción de Absentismo

Con la firma de este Convenio desaparece este concepto retributivo al haberse incorporado su gasto total anterior a otros conceptos según la distribución acordada por la Comisión Deliberadora.

SECCION V. - REMUNERACIONES DE VENCIMIENTO PERIODICO

ARTICULO 440.- Gratificaciones Extraordinarias

Las dos gratificaciones extraordinarias se abonarán en razón a las cantidades que para cada "Escalón" se incluyen en el Anexo I, haciéndose efectivas una en el mes de Julio y otra en Diciembre, y devengándose en las mismas condiciones que el "Salario Convenio".

Además de las cantidades correspondientes, cada trabajador percibirá a la vez que la gratificación:

- Una mensualidad ó 30 días de la antigüedad que le corresponda.
- P.G.O.P. por el importe medio mensual de lo que por este concepto haya percibido el trabajador durante los cinco meses anteriores.
- Una mensualidad del complemento de estructura salarial que se disfrute.

Dichos importes se harán efectivos dentro de la primera quince de los meses de Julio y diciembre, respectivamente.

ARTICULO 450.- Participación en Beneficios.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 121 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica y en nómina de febrero de cada año, en concepto de Participación en Beneficios se abonará las cantidades que figuran en el Anexo I, incrementadas con el importe del 6 % de la antigüedad de cada trabajador, correspondiente a 12 meses o 365 días.

- Condiciones de atribución.- Tendrán derecho a la percepción de la participación en Beneficios, los trabajadores que ostenten la condición de fijos en la Empresa. El trabajador "no fijo" -- que preste servicios por más de seis meses, la percibirá en proporción al tiempo trabajado.

Los trabajadores dados de alta, como fijos durante el año, percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado hasta el 31 de diciembre del año anterior al de cobro.

En los casos de ausencia por enfermedad, se abonará íntegra durante el tiempo en que el productor percibe la prestación económica de la Seguridad Social, por el concepto de Incapacidad Laboral Transitoria.

Seguirán vigentes, en cuanto a la compensación de la antigua prima de vacaciones, las normas establecidas hasta el momento en el anterior Convenio, aplicándose de acuerdo con las condiciones en él fijadas.

SECCION VI - Remuneraciones Especiales

ARTICULO 460.- Horas Extraordinarias.

La prestación de horas extraordinarias será retribuida conforme a los importes que para las mismas figuran en el Anexo III. Al fijar estos importes, se han tenido en cuenta todos los complementos y pluses, la nueva estructura salarial, y las demás circunstancias de retribuciones y horario.

Ambas partes acuerdan, la conveniencia de reducir el mínimo indispensable la realización de horas extras, acordándose la realización de las exigidas para:

- 1 - Reparar siniestros, daños extraordinarios o grandes reparaciones.
- 2 - Pedidos imprevistos o períodos punta de producción o ventas, ausencias imprevistas, cambios de turno, mantenimiento, u otras circunstancias de carácter estructural, que serán consideradas como Horas Extras Estructurales, de conformidad con lo establecido en la Orden Ministerial 1/Marzo/83, fijándose la cantidad de 9.000 horas/año.

ARTICULO 470.- Noche Buena y Noche Vieja

Todo productor que le corresponda trabajar dichas noches y manifieste su deseo de descansarlas, se le respetará tal deseo.

El personal que manifieste su deseo de trabajar, se tendrá en cuenta su deseo, siempre que sea factible de completar líneas enteras.

Todo el personal que trabaje dichas noches tendrá una retribución extra de 14.900,-P. en el supuesto que se pare, el personal de mantenimiento cobrará la cantidad citada.

El personal de los turnos anterior y posterior al de 22 horas a 6 horas, tendrá una retribución extra de 4.967,-P. tanto trabaje o no trabaje el turno de la noche, en concepto de compensación por los períodos de 20 horas a 22 horas y de 6 horas a 8 horas respectivamente, en esta retribución está incluido el personal de mantenimiento.

ARTICULO 480.- Llamadas, Prolongación de Jornada o Antelación y Guardias

A) LLAMADA.- Se entiende por "llamada", el acudir a fábrica cuando un productor es avisado para realizar un trabajo imprevisto y/o urgente fuera de su jornada habitual.

Se distinguen los siguientes supuestos:

- a) Llamada diurna.- La que se produce fuera del intervalo de 22 a 6 horas.
- b) Llamada nocturna.- La que se produce en el intervalo de 22 a 6 horas.
- c) Llamada en Domingo o Festivo.- La que se produce un domingo o festivo, de acuerdo con el calendario oficial de la Provincia.

RETRIBUCION

- Llamada diurna 1.888,-Pesetas.
- Llamada nocturna o festiva 2.296,-Pesetas.

B) PROLONGACION DE JORNADA.-

Personal a Jornada Normal:

Siempre que el Responsable del Departamento considere que existe causa justificada por la que un productor deba prolongar su jornada y dicha prolongación sea de 1 hora como mínimo, se abonará 1.205,-Pesetas.

Personal a Turno:

Cuando un productor a turno deba prolongar por causa de avería, trabajo urgente, o cuando no se presenta el relevo y siempre por un tiempo de 1 hora como mínimo, percibirá 1.205,-Ps.

C) ANTELACION DE JORNADA.-

Cuando un productor deba, por necesidades del servicio, adelantar su hora de entrada en 1 hora, como mínimo, percibirá -- 575,-Pesetas.

En este caso, se considerará que la jornada ha comenzado a la hora de entrada real, y los Responsables procurarán, siempre que sea posible, que los productores afectados, realicen el mismo número de horas establecidas para la jornada diaria.

Si esto no fuera posible por motivos de transporte o por necesidades del servicio, se considerarán como extraordinarias las horas que sobrepasen de la jornada diaria.

Para los casos regulados anteriormente, si en el desplazamiento se utilizase coche propio, se abonará el viaje de acuerdo con los baremos existentes en cada momento, y si se utilizara taxi, se estará a la normativa existente al respecto.

Las cantidades señaladas, son independientes de las horas extraordinarias que el personal efectue, como consecuencia de una llamada o prolongación.

GUARDIA DOMICILIARIA

Se entiende por "Guardia Domiciliaria", el compromiso que contrae el personal de Conservación de Talleres de facilitar una dirección y/o teléfono, que permita su rápida localización, durante el tiempo en que el servicio no está atendido en Fábrica.

La Guardia Domiciliaria semanal, se abonará a razón de 8.282,-Ps

Es potestad de la Dirección, en un momento determinado, y con comunicación al Comité de Empresa, suprimir el servicio de Guardia Domiciliaria.

SECCION VII.- Disposiciones Generales sobre Retribuciones.ARTICULO 49º.-

Con carácter general, se establecen las siguientes disposiciones sobre el sistema retributivo recogido en este Convenio:

a) Se consideran Retribuciones Mínimas Anuales Garantizadas para todo el personal mayor de 18 años y sin antigüedad, que preste servicio durante todo el año cumpliendo el horario pactado, y de acuerdo con el escalón de Calificación que tenga asignado, las que figuran en el Anexo I del Convenio.

b) En el total fijado como retribución, se considera incluido, en todo caso, el 25 % que pudiera corresponder a la Actividad Normal, en aquellos trabajos que en algún supuesto se estimen remunerados con incentivo, tareas, destajos, premios a la productividad, etc.

c) Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio, se entienden brutas. Por lo tanto, las cantidades que en concepto de cuotas a la Seguridad Social corresponda abonar a los trabajadores, así como los importes por los impuestos a cuenta que legalmente deban ser retenidos por la Empresa, serán deducidos de estas retribuciones.

d) La Comisión Deliberadora, hace constar expresamente que el incremento especial acordado para los conceptos retributivos nocturnidad y turnicidad, han sido fijados según se recoge en el acta nº 8 de la negociación como consecuencia de establecer quince minutos de descanso intermedio para todo el personal fijo incluido en este Convenio.

SECCION VIII.- DISPOSICION GENERAL

ARTICULO 50º.- La Comisión negociadora reconoce expresamente, que aún cuando se haya pactado una única tabla salarial de salario mínimo anual garantizado, el personal obrero encuadrado en el

grupo IV del artículo 52 de la actual Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, no pasará del escalón I de calificación salvo que pase a la categoría de Empleado por estar encuadrado en los grupos 2 y 3 del artículo 52 de la actual Ordenanza Laboral de Construcción, Vidrio y Cerámica.

V E N T A J A SS O C I A L E S

I - COMPLEMENTO DE EMPRESA EN INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

En el caso de que un trabajador sea dado de baja por el médico de la Seguridad Social ó Mutua de Accidentes, en su caso, confirmada ésta por el Médico de Empresa y mientras estén vigentes las normas sobre prestaciones del I.N.S.A., previstas en el Real Decreto núm. 53 del 11 de febrero de 1980, la Empresa abonará los siguientes complementos:

1. Complemento I.L.T. en accidente laboral ó enfermedad profesional.

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

2. Complemento I.L.T. de enfermedad común ó accidente no laboral

En estas circunstancias el complemento será:

- Si el índice de absentismo semestral estuviera entre los indicados, el complemento de Empresa será de pesetas/día para cada intervalo índice, sin distinción de categoría, antigüedad ó modalidad.

E M P L E A D O S

DIAS	%	De 0	De 0,75	De 1,91	De 2,11	A partir
		a 0,75	a 1,90	a 2,10	a 2,40	de 2,41
P E S E T A S						
Del 1 al 3 ..	2.620	1.360	970	490	0.-	
Del 4 al 20..	925	480	385	185	0.-	
Del 21 en -- adelante	572	295	235	115	0.-	

O B R E R O S

DIAS	%	De 0	De 1,51	De 4,21	De 4,36	A partir de 4,51
		a 1,50	a 4,20	a 4,35	a 4,50	
Del 1 al 3 ..	2,185	1.135	915	460	0.-	
Del 4 al 20 ..	900	460	375	165	0.-	
Del 21 en -- adelante	545	280	220	110	0.-	

En cualquier caso, la suma de las prestaciones de la Seguridad Social y el Complemento de la Empresa no podrá ser superior al 100 por 100 de la retribución total diaria en activo de cada momento.

El pago del complemento previsto en los párrafos anteriores se efectuará por semestres naturales vencidos, teniendo en cuenta los índices de absentismo alcanzados en cada semestre precedente.

Los índices de absentismo se obtendrán por la siguiente fórmula:

$$100 \times \frac{\text{Horas perdidas por enfermedad y accidente al personal fijo}}{\text{Horas previstas trabajar por el personal fijo (trabajadas, vacaciones y pérdidas cualquier causa)}} = K$$

II - PREMIOS DE NUPCIALIDAD Y NATALIDAD

a) Premios de Nupcialidad.

Se concederá un premio de nupcialidad por un importe de 20.465,- pesetas, que se regirá por las siguientes normas:

- Ostentar la condición de fijo en plantilla.
- Un año de antigüedad en la fecha de matrimonio. Quien no tenga un año de antigüedad, percibirá la cantidad importe del premio con carácter retroactivo, cuando cumpla el año de fijo en la plantilla.

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

b) Premio de Natalidad.

Se concederá un premio de natalidad de 15.230,- pesetas a cada hijo nacido, siempre que ostente la condición de fijo en plantilla y como mínimo con un año de antigüedad en la Empresa.

Será igualmente concedido dicho premio en los nacimientos prematuros, siempre que éstos tengan viabilidad legal.

III - B E C A S

El personal incluido en este Convenio que reúna las condiciones que a continuación se detallan, podrán solicitar becas para ayuda de estudios de sus hijos en la forma que éstas condiciones determinan:

1º Disposiciones Generales.

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

Una comisión de selección se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de becas que sean presentadas.

La comisión estará presidida por el Director del Centro o persona en quien delegue, un Cuadro y dos representantes del personal del Comité de Empresa.

Esta Comisión analizará cada una de las solicitudes y las aprobará o las denegará en función de las normas que se especifiquen a continuación. Las becas se abonarán al personal en la nómina de Octubre.

2º Estudios para los que pueden solicitarse becas.

Todas las ayudas que se concedan serán en forma de becas para la enseñanza, la cuantía de la beca-base, dependerá del grado y modalidad educativa para la que se solicite.

2.1. Clasificación de los niveles educativos.

Los estudios quedan distribuidos dentro de los siguientes grupos:

NIVEL EDUCATIVO LEY GENERAL DE EDUCACION	GRUPOS
Educación Preescolar: Jardín de Infancia Párvulos	A
Educación General Básica	B
Formación Profesional: Primer Grado Bachillerato Unificado Polivalente	C
Curso Orientación Universitaria Formación Profesional: Segundo Grado	D
Primer Grado Educación Universitaria Formación Profesional: Tercer Grado	E
Segundo Grado Educación Universitaria Tercer Grado Educación Universitaria	F

3º Condiciones para solicitar becas.

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

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

La Dirección considerará los casos que, no cumpliendo esta condición sean propuestos excepcionalmente por la Comisión del Centro, en razón de circunstancias muy particulares.

3.3. Podrán solicitar becas de Empresa, los trabajadores que hayan obtenido becas de otras instituciones y sean fijos en plantilla.

3.4. Los agentes podrán solicitar becas, tanto para sus propios hijos, como para los niños que dependan 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, salvo E.G.B., que se le abonará si repite curso una sola vez en el mismo curso.

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

Debido a que la Ley de Educación se va implantando de forma progresiva, se podrá solicitar ayuda para las distintas modalidades del Plan a extinguir que continúe en vigor.

Los alumnos de educación Preescolar deberán tener como mínimo tres años de edad al 31 de diciembre del año en que se solicite la beca.

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

3.7 A los jubilados y 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 especifiquen en este reglamento.

3.8 La edad máxima de los beneficiarios para los que se solicitan becas será de veinticinco años al primero de octubre del año de la solicitud.

4º Presentación de solicitudes.

4.1. En el mes de Septiembre de cada año, y por medio de una circular que se publicará en el Centro, se abrirá el plazo de solicitudes de becas, plazo que finalizará el día 10 de Octubre. Este plazo se considerará improrrogable.

El solicitante presentará su petición en un impreso al efecto que le será proporcionado por el Servicio de Asuntos Sociales.

4.2. El impreso de petición será cumplimentado por el solicitante de acuerdo con las instrucciones que en el mismo se especifican. La Comisión del Centro supervisará la correcta ejecución de las instrucciones sobre cumplimentación de solicitudes. Se considerará nula y sin efecto toda solicitud que no resulte debidamente cumplimentada.

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

4.3.1. Certificación académica de las calificaciones obtenidas en el curso precedente, con especificación del año en que se obtuvieron. A este respecto la Comisión de Becas del Centro, vigilará el cumplimiento de lo indicado en el apartado 3.6.

4.3.2. Certificación académica de matriculación en el curso y Centro para el que se solicita la beca.

5º Importe de las becas.

La cuantía de las becas que se conceden estará en función de:

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

5.1. La beca-base, de acuerdo con la clasificación de estudios señalados en el capítulo 2º, será la siguiente:

NIVEL DE ESTUDIOS	IMPORTE BECA-BASE
A	4.575
B	6.135
C	8.425
D	11.920
E	15.954
F	19.985

La beca-base será incrementada en función del número de hijos del

solicitante, de acuerdo con las normas siguientes:

5.2.1. A efectos de la determinación del incremento de la beca-base por el número de hijos del agente, se excluirán en el cómputo de los mismos:

- Los hijos mayores de veinticinco años al primero de octubre del año de la solicitud, y los hijos menores de 3 años al 31 de Diciembre del citado año de solicitud.
- Los hijos que no cursen estudios en Centros reconocidos.

5.2.2. A los mismos efectos del apartado anterior, se computará en todo caso, los hijos aquejados de algún grado de deficiencia, siempre que este extremo resulte suficientemente acreditado a juicio de la Comisión de Becas del Centro.

5.2.3. De acuerdo con las normas precedentes, cada una de las becas-base a excepción de las correspondientes a enseñanza Preescolar que permanecen constantes, sufrirán los incrementos que refleja el baremo siguiente:

NUMERO DE HIJOS	% INCREMENTO
2	15
3	30
4	45
5 ó más	60

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

5.3.1. No se incrementará la beca-base correspondiente a enseñanza Preescolar, cualquiera que sea el rendimiento académico obtenido.

5.3.2. La beca-base correspondiente a E.G.B. en los cursos 3º y 6º (principio del 2º y 3º ciclo), se incrementará en la cuantía siguiente:

- NOTABLE en evaluación global del primer y segundo ciclo. 25% -- sobre beca-base de cada curso del ciclo anterior.
- SOBRESALIENTE ó MATRICULA en evaluación global del primer y segundo ciclo, 50% sobre beca-base de cada curso del ciclo.

5.3.3. En los estudios correspondientes al Grupo C y Grupos Superiores la beca-base se incrementará de acuerdo con las normas siguientes:

- Por cada NOTABLE en asignatura fundamental: 10% sobre beca-base
- Por cada SOBRESALIENTE ó matrícula en asignatura fundamental - 20% sobre beca-base.

El tipo máximo de incremento de la beca-base por rendimiento académico será 100%.

Se eliminarán los incrementos por este concepto en el caso de haber suspendido dos asignaturas fundamentales.

5.4. Las ayudas se concederán solamente para los estudios que se realicen en Centros de localidades de residencia familiar. Se exceptúan de esta norma los estudios para los que no se imparta enseñanza en dicha localidad, o aunque se imparta se pruebe la inexistencia de plazas de matrícula en la misma.

5.5. 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, de acuerdo con la norma 3.5 y con las siguientes:

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

- a) Beca-base correspondiente.
- b) Incremento de beca-base por el número de hijos.

5.5.2. El porcentaje a aplicar será el siguiente:

- 5.5.2.1. 100% si el alumno necesita alojarse en régimen de pensión completa (pernoctar y comer) fuera del municipio de la localidad de residencia familiar.
- 5.5.2.2. 50% si el alumno necesita comer fuera del municipio de residencia familiar, pero puede regresar a dormir a su domicilio, salvo que la empresa pusiera a su disposición un medio de transporte, en cuyo caso dejará de percibir incremento alguno por causa de desplazamiento y residencia.

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

5.7. 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.

60 - Deficientes Psíquicos.

Se establece una modalidad de ayuda de la Empresa, para aquellas personas que tengan hijos aquejados por alguna forma de deficiencia mental y siempre que esta deficiencia implique la imposibilidad de --

asistencia a Centros escolares ordinarios.

Se podrá evaluar el grado de estas lesiones o incapacidades mediante reconocimiento en Centros de Diagnóstico y Orientación Terapéutica - (Dirección General de Sanidad en Madrid y Centro de Diagnóstico dependiente de la Jefatura Provincial de Sanidad en Provincias). Estas ayudas se concederán atendiendo a la siguiente distribución:

- a) Deficientes para quienes, dado el carácter de sus lesiones, tengan derecho a la asignación mensual otorgada por I.N.P.
 - Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de tres a veinticinco años 46.330 pesetas
- b) Deficientes menos gravemente afectados y que por consiguiente no perciben la asignación mensual del I.N.P., pero si necesitados de educación en Centro especializado.
 - Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de tres a veinticinco años 58.395 pesetas

Será condición imprescindible para los dos supuestos anteriores la asistencia a un Centro de educación especial o utilización de acción educativa complementaria.

En el supuesto de beneficiarse de beca de educación especial del Ministerio de Educación y Ciencia, y si ésta fuera inferior a la concedida por la Empresa, se complementará la diferencia entre la citada beca oficial y la beca de la Empresa.

Se reducirá ésta en un 50% si el deficiente para quien se hubiera solicitado, asistiera a un Centro de educación especial estatal de inferior costo al fijado en las ayudas previstas en el presente artículo.

c) Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a Centros de Rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aún percibiendo la asignación mensual otorgada por el I.N.P.

- Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de tres años en adelante 20.780 pesetas

El importe de este tipo de ayudas será abonado mensualmente por doceas partes.

70 - Becas para otros estudios

Los estudios de Peritaje Mercantil, Publicidad, Turismo, Graduado Social, se incluirán a efectos de beca de la Empresa en el mismo nivel educativo que el C.O.U.

A los mismos efectos, los estudios que se impartan en las Escuelas de Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica, Escuelas Normales, Escuelas Profesionales de Comercio, Ayudante Técnico Sanitario y Asistente Social, y los restantes estudios impartidos en las Escuelas Universitarias, se considerarán equiparados al primer ciclo de Educación Universitaria.

Para la concesión de becas de ayuda a los estudios que no figuren en anteriores apartados (Comercio, Secretariado etc.), será preciso que tales estudios sean cursados en un Centro reconocido.

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

IV-JUBILACION

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 de edad, siempre que la Mutuality acepte la jubilación y otorgue la prestación correspondiente mediante la concesión de las ventajas detalladas en el presente Reglamento.

2.2. Hasta los sesenta y cuatro años de edad, los trabajadores podrán aceptar o no esta propuesta, sin perder, en caso de no aceptación, ninguna ventaja económica de la aquí previstas.

2.3. A partir de los sesenta y cuatro años de edad, los trabajadores que no acepten su jubilación cuando lo proponga la empresa perderán, el día que cesen en su actividad, las ventajas concedidas en este Reglamento, salvo que no hubiesen cotizado al Régimen General de la Seguridad Social, con anterioridad al 1-1-67.

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

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

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

- Si tienen por lo menos veinte años de antigüedad, una Pensión de Jubilación, como adición a la que otorgue en su caso el I.N.S.S. ó una indemnización de Partida.
- 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 situación de jubilados, con una antigüedad inferior a los veinte años, se beneficiarán de:

- Una indemnización de partida, de una sola vez, igual al 50% de los importes, que por cada nivel de calificación se establecen en el punto siguiente, multiplicados por el número de años de servicio.

4. Bases de cálculo para Indemnización de Partida y Pensión Vitalicia

Personal Obrero

	60 años de edad	61 años de edad	62 años de edad	63 años de edad
ESCALONES				
A y B	28.428	22.482	18.865	15.506
C	31.037	24.047	20.178	16.584
D y E	31.159	24.423	20.491	16.843
F, G y H	34.508	27.292	22.900	18.823
I a P	37.400	29.580	24.820	20.400

Personal Empleados

	60 años de edad	61 años de edad	62 años de edad	63 años de edad
ESCALONES				
A y B	28.428	22.482	18.865	15.506
C, D, E y F	32.600	25.785	21.635	17.782
G, H, I y J	41.105	32.510	27.280	22.150
K, L, y M	48.192	38.115	31.982	26.287
N, O y P	58.114	45.964	38.566	31.117

5. Trabajadores con veinte ó 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, tendrá derecho a:

Una pensión de Jubilación Anual equivalente al 10% de las cifras que para cada nivel figuren en el baremo del punto 4, multiplicada por el número de años de servicio.

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 la "Indemnización de Partida", prevista en el punto 3, o la Pensión de Jubilación, prevista en este punto 5.

6. Otras condiciones

- En el momento de su jubilación, los trabajadores de la Empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupan en el plazo de dieciocho meses, si están alojados por ésta.
- La jubilación será notificada a los interesados con una antelación de tres meses.

7. Trabajador fallecido en situación de jubilado

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

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

- Si el jubilado fallecido dejara sólo huérfanos menores de 18 años que no trabajen, recibirán la pensión siguiente:

- Un hijo menor de 18 años	50%
- Dos hijos menores de 18 años	75%
- Tres hijos ó más menores de 18 años	90%

- En el caso de que la viuda falleciese, la pensión de Empresa que corresponderá a los huérfanos será la misma que se establece en el apartado anterior.

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

8. Fallecimiento en activo, Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez.

8.1. - Indemnización del Seguro de Vida en función de los escalones y situación familiar, recogiendo en el capital asegurado y coeficiente familiar, del capítulo de seguro de Vida e Invalidez.

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

8.2.1. Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad

- En caso de fallecimiento en activo se concederá a la viuda del trabajador una indemnización de una sola vez, igual al 50% de la cifra del baremo del punto 40 (1ª columna), de acuerdo con el Escalón de Calificación, multiplicada por los años de servicio, incrementada en un 20% de la indemnización por cada hijo a su cargo menor de 18 años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60% de la indemnización.

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

- En caso de Invalidez Permanente Absoluta, el trabajador percibirá una indemnización de una sola vez, equivalente al 75% de las cifras del baremo del punto 40 (1ª columna), calculado según el Escalón y multiplicado por los años de servicio, sin que en este caso haya lugar a incrementos por hijos a su cargo.

- Quedan excluidos de estos beneficios, el personal en situación eventual o en periodo de prueba.

8.2.2. Trabajadores con más de veinte años de antigüedad

- En caso de fallecimiento en activo, la viuda y los huérfanos tendrán derecho a una pensión igual a la que le hubiera correspondido al trabajador si se jubilara, o a la Indemnización de Partida, afectadas cualquiera de las dos opciones por los coeficientes que figuran a continuación:

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

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

Estas pensiones se regirán por las normas establecidas en el punto anterior.

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

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

- 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 su caso, o el propio trabajador en el otro, percibirán la parte de pensión o indemnización que le correspondiera calculada con los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los sesenta y cinco años de edad.

- En caso de que el trabajador fallecido, en activo o en situación de jubilado, dejase como únicos derechos-habientes, hijo o hermana que hubieran convivido con el fallecido y a su cargo, fueren mayores de cuarenta y cinco años y solteras o viudas, acrediten relación por

longada al cuidado del fallecido y carecer de mejor propior de vida dicha hija ó hermana, en quienes concurrieran las circunstancias de critas, tendrán derecho a percibir de la Empresa una pensión de acuerdo con las condiciones siguientes:

- La pensión se abonará si previamente se acredita que por la Seguridad Social les ha sido reconocido el derecho a pensión.
- Para fijar la cuantía de la pensión se considerarán a la hija o a la hermana como si fueran viudas del fallecido, aplicando las reglas que para viudas están previstas en los anteriores puntos.
- Se concederá una única pensión en el supuesto de que fueran varias las hijas o hermanas del fallecido.
- Los jubilados tendrán una representación en las reuniones de los representantes del Personal con la Dirección, cuando en el Orden del día figure el tratamiento de cuestiones que les afecten.

V - SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ

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:

- En caso de fallecimiento.
- En caso de Invalidez Permanente Absoluta ó Gran Invalidez.

Pagadero a los beneficiarios o al propio asegurado, respectivamente.

Personal Asegurado.— Se beneficiarán de las garantías establecidas:

- Todos los trabajadores fijos en plantilla hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.
- El personal fijo en plantilla, jubilado anticipadamente, entre los 60 y 64 años de edad, hasta la fecha en que cumplan 64 años.
- El personal fijo en plantilla, jubilado anticipadamente, en situación de Invalidez Provisional, hasta la fecha en que cumplan 64 años.
- El personal fijo en plantilla que de común acuerdo con la Empresa, al cumplir los 64 años siga en servicio activo, hasta la fecha de su jubilación.
- Los aspirantes fijos en plantilla.

Trabajadores excluidos de las garantías.— La garantía del Seguro de Vida no alcanzará al personal que se encuentra en alguna de las siguientes situaciones:

- Personal eventual o en periodos de prueba.
- Personal que esté cumpliendo el Servicio Militar o en situación de excedencia voluntaria.

Duración de las garantías.—

- Comienzo de las garantías.—

A partir del primer día del mes siguiente de ser dado de alta en la Empresa con carácter fijo.

- Cese de garantías.—

El mismo día del cese para los asegurados que causen baja temporal (licencias o excedencias) o definitivamente en la Empresa, salvo en los casos previstos en los apartados 2 y 3 del párrafo "Personal Asegurado".

Capital Asegurado.— El importe del capital garantizado para cada asegurado es igual al producto del capital base que corresponda a su Escalón por el Coeficiente familiar.

Los capitales correspondientes a cada Escalón son los siguientes:

PERSONAL OBRERO

- Escalones A y B	337.300
- Escalones C	389.800
- Escalones D y E	412.800
- Escalones F, G y H	430.200
- Escalones I y siguientes	487.000

PERSONAL EMPLEADO

- Niveles A	355.992
- Niveles B, C, D y E	430.200
- Niveles F, G, H, I y J	516.500
- Niveles K, L y M	631.200
- Niveles N, O y P	802.600

Coeficiente familiar.— Según la situación familiar de los asegurados se establecen los siguientes coeficientes que se aplicarán sobre el Capital Base correspondiente a su Escalón:

- Para asegurados solteros o viudos sin hijos	100%
- Para asegurados casados	120%
- Para asegurados viudos o solteros con un hijo menor de 18 años o mayor incapacitado	120%
- Por cada hijo menor de 18 años o mayor incapacitado se incrementará el Capital Base	20%

Riesgos Garantizados.— Se garantizan todos los casos de fallecimiento bajo las únicas reservas siguientes:

- La garantía solo tiene efecto en caso de suicidio de un asegurado -- cuando se produzca, por lo menos, dos años después de su entrada en el seguro.
- No está garantizado el riesgo de muerte a consecuencia de viajes en avión no efectuados en líneas comerciales aéreas de transporte común, carreras de automóviles y de cualquier otro vehículo de motor.

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

Excepcionalmente, cuando exista una causa que lo justifique, podrá elegirse un beneficiario distinto de los citados. En tal caso, si el asegurado decide designar como beneficiario a alguna persona distinta de las mencionadas anteriormente, deberá cumplimentar un boletín de cambio de beneficiario que le será facilitado por la Dirección quien se ocupará de comunicarlo a la Compañía de Seguros.

Exposiciones variadas.— Pueden beneficiarse de las garantías establecidas en este Seguro, todo el personal que cumpliendo las condiciones antes enumeradas, lo soliciten firmando un boletín de adhesión.

En caso de Invalidez Permanente Absoluta, se abonará el Capital garantizado cuando el asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo antes de la edad de 64 años, en la imposibilidad permanente y definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado.

En caso de Invalidez Permanente Absoluta, el asegurado dejará de estar garantizado para el caso de fallecimiento desde la misma fecha en que haya abonado el capital estipulado.

VI.- AYUDA DE ESTUDIOS PARA EL PERSONAL

1.- Condiciones para solicitar la ayuda

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

- Obstentará la condición de fijo en plantilla.
- Tener la fecha de presentación de la solicitud, una antigüedad mínima de un año.
- No existen límites de edad.

- Cursar alguno de los estudios considerados de interés para la Empresa y que figuren a continuación, previa notificación a la misma y comunicación de ésta al interesado de su concesión ó nó.

- Graduado Escolar
- Bachillerato Unificado Polivalente
- Formación Profesional, en todos sus Grados
- Cursos de Orientación Universitaria
- Ingeniería Técnica
- Arquitectura técnica
- Ayudante Técnico Sanitario
- Graduado Social
- Asistente Social
- Ciencias Empresariales
- Ciencias Económicas y Comerciales
- Ciencias Políticas
- Ciencias Químicas
- Ciencias Geológicas
- Ciencias Exactas
- Derecho
- Ingeniería Industrial
- Ingeniería de Minas
- Ingeniería de Telecomunicación
- Arquitectura
- Informática
- Marketing
- Organización Industrial
- Estadística
- Sociología y Psicología
- Idiomas

2.- Solicitud

Los aspirantes a ayudas de estudios, cumplirán los siguientes requisitos:

- Cubrir una solicitud que presentarán en el Servicio de Asuntos Sociales antes del 31 de Octubre de cada año, para los que cursen estudios con carácter de "Oficiales" ó antes del 31 de mayo para los que cursen los estudios por la modalidad de "Libre".
- Acompañar justificante de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.

Toda la documentación será estudiada y resuelta por la comisión de becas.

3.- Cuantía de las ayudas

- Analizada por la Comisión del Centro la solicitud, se abonará al interesado antes del 15 de Diciembre ó 15 de Junio, según se trate de alumnos Oficiales o Libres, respectivamente, al costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.
 - 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 libros. 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 desplazamiento) previo examen de la Comisión del Centro, se abonará al solicitante:
- El 80% en el caso de que hubiera aprobado, entre las convocatorias de Junio y Septiembre el 50% de asignaturas matriculadas, como mínimo.
 - El 100% del costo total, en el caso de que aprobase el 75% de las asignaturas matriculadas.

En ambos casos se deducirá el importe de la matrícula ya abonada anteriormente de acuerdo con el apartado A.

4.- CLASES PARTICULARES

La ayuda de estudios puede alcanzar, en las condiciones que se fijan a continuación a algunas clases particulares ó en academia, 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 12.584,- pesetas/año como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3º, en función del número de asignaturas aprobadas.

VII - OTRAS VENTAJASPréstamos para adquisición de vivienda.

Para el periodo de vigencia de este Convenio, se creará una Comisión formada en el propio Centro, que conocerá e informará las solicitudes de préstamos antes de ser remitidas a la Dirección General.

Cambio de Departamento de Fabricación

Se acuerda que a todo trabajador que a los 50 años de edad o veinte de servicio en el Departamento de Fabricación, y solicite pasar a otro Departamento, se le darán todas las facilidades, respetando sus remuneraciones garantizadas.

Cuando existan peticiones de traslado, si se cumplen los requisitos antes citados, la Empresa anunciará la convocatoria entre el resto del personal fijo, siguiendo la normativa marcada en el Convenio vigente.

Licencia Legal

La Empresa concederá a su personal, permiso con sueldo y sin descuento de vacaciones, en los casos y duración siguiente:

- Por matrimonio: 15 días naturales, no influyendo para nada la antigüedad.
- Por Natalidad: 3 días laborables, con ampliación a 5 en caso de complicación grave.

- Por muerte del cónyuge: 5 días naturales
- Por muerte de padres, hijos, abuelos, hermanos y nietos de cualquiera de los cónyuges: 3 días naturales
- Por muertes de tíos ó sobrinos de ambos cónyuges: 1 día natural.

Las licencias por muertes ocurrida fuera de la provincia, serán incrementadas en el tiempo prudencial para efectuar el viaje.

- Matrimonio de padres, hijos y hermanos de ambos cónyuges: 1 día natural.
- Enfermedad grave del cónyuge, abuelo, padres, hijos y hermanos de ambos cónyuges: 3 días naturales.

Siempre se considerará enfermedad grave la causa de internamiento o intervención quirúrgica con internamiento, ó el tiempo necesario para la intervención.

- 1ª Comunión o bautizos de hijos: 1 día natural, coincidiendo con el día de la celebración de dicha Ceremonia ó cualquier otro de similar rango en otra Religión.

- Traslado de domicilio: 1 día natural.

En casos especiales, a excepción del matrimonio, podrá ampliarse el permiso previa justificación.

El cumplimiento inexcusable de deberes públicos, legalmente establecidos y en cuanto a obligaciones de carácter sindical, se estará a las normas vigentes y que se publiquen en su día.

Por el tiempo necesario para acudir a la consulta del SCE.

DISPOSICIONES FINALES

- Todas las cantidades que figuran en el capítulo de ventajas sociales se consideran brutas y por lo tanto sujetas a los impuestos que determina la Ley.
- La Comisión Deliberadora hace constar expresamente, que el conjunto de normas contenidas en este Convenio, sustituyen íntegramente a aquellas por las que se venía regiendo, en todos sus aspectos, la relación laboral del Personal a quien afecta, incluido en el Convenio Colectivo acordado entre Vidrierías Españolas VICASA, S.A. y su personal en el Centro de Trabajo de Zaragoza.

ACTA FINALREPRESENTACION ECONOMICA

- D. JAIME REVUELTA RIAS
- D. NORBERTO FUEYO ALVAREZ
- D. MANUEL ORDIERES TUERO
- D. JOSE A. GARCIA DIESTE
- D. ANTONIO SARRALDE RGCA

REPRESENTACION SOCIAL

- D. MIFUEL A. CALAVIA ALCONCHEL
- D. ANGEL IZQUIERDO VELASCO
- D. LUIS V. ALONSO SABATE
- D. LUIS HERRERA GARCIA
- D. PEDRO GONZALEZ LOZANO
- D. ANDRES GINES BANEGAS
- D. ANGEL ROLDAN CASARES
- D. EMILIO MARTINEZ VILLEN

En Zaragoza, el día 29 de Febrero, de 1984, reunidos los miembros de la Representación Económica y Social, que al margen figuran, proceden a leer íntegramente, y aprueban, mediante la firma del presente, el texto del Convenio Colectivo del Personal encuadrado en los Grupos 2º, 3º y 4º del Artículo 5º de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidriería y Cerámica, excepción hecha del Personal encuadrado: "Empleados Superiores y Cuadros", de la Fábrica de VIDRIERIAS ESPAÑOLAS VICASA, S.A., Convenio que ha sido deliberado de acuerdo

con la normativa vigente, dando por terminadas las negociaciones y aprobando dicho texto en todo su contenido, haciendo constar expresamente que el conjunto de normas contenidas en este Convenio, sustituye íntegramente a aquellas por las que se venía regiendo, en todos sus aspectos la relación laboral del personal a quien afecta y a V.E. VICASA, S.A., en el ámbito a que este Convenio se refiere.

1.984

ANEXO I

ESCALON	SALARIO CONVENIO (365 DIAS) obrero (12 MESES) emplead.	P.G.O. MINIMO GARANTIZADO (14 MESES) 2.000 ptas/punto	PARTICIPACION EN BENEFICIOS	GRATIFICACIONES REGLEMENTARIAS (60 DIAS) obreros (2 MESES) emplead.	TOTAL MINIMO GARANTIZADO AL 1/1/1.984
A	789.149	42.000	9.804	131.525	972.478
B	866.311	56.000	10.445	142.380	1.075.136
C	900.941	56.000	10.445	148.080	1.115.466
D	923.357	56.000	10.445	151.800	1.141.602
E	943.853	56.000	10.445	155.100	1.165.398
F	984.834	63.000	10.445	161.890	1.220.159
G	992.590	70.000	11.086	163.140	1.236.816
H	1.010.173	70.000	11.086	166.020	1.257.279
I	1.052.623	70.000	11.086	172.980	1.306.689
J	1.163.517	70.000	11.086	193.919	1.438.522
K	1.218.664	84.000	11.728	203.110	1.517.502
L	1.277.479	84.000	11.728	212.913	1.586.120
M	1.360.186	84.000	11.728	226.697	1.682.611
N	1.417.184	98.000	12.324	236.198	1.762.706
O	1.496.216	98.000	12.324	249.369	1.855.909
P	1.599.160	98.000	12.324	266.524	1.976.008

ANEXO II

TABLA DE ANTIGÜEDAD — PERSONAL EMPLEADO (14 meses)

ANTIGÜEDAD	A	B, C, D, E, F	G, H, I, J	K, L, M	N, O, P
0,6 a 1	1.723	1.926	2.192	2.483	2.900
1 a 2	3.428	3.832	4.402	4.928	5.780
2 a 3	5.719	6.389	7.301	8.194	9.614
3 a 4	7.990	8.964	10.224	11.460	13.467
4 a 5	11.420	12.890	14.582	16.367	19.227
5 a 6	13.019	14.582	16.631	18.638	21.943
6 a 7	14.604	16.367	18.659	20.950	24.622
7 a 8	16.205	18.152	20.687	23.221	27.318
8 a 9	17.805	19.957	22.756	25.514	29.995
9 a 10	19.410	21.742	24.804	27.825	32.693
10 a 11	20.990	23.526	26.833	30.096	35.371
11 a 12	22.593	25.310	28.881	32.389	38.086
12 a 13	24.195	27.115	30.909	34.660	40.764
13 a 14	25.791	28.881	32.956	36.973	43.462
14 a 15	27.379	30.685	34.984	39.244	46.138
15 a 16	28.981	32.450	37.053	41.535	48.837
16 a 17	30.584	34.286	39.080	43.848	51.514
17 a 18	32.185	36.059	41.129	46.120	54.231
18 a 19	33.769	37.825	43.148	48.410	56.928
19 a 20	35.370	39.635	45.206	50.702	59.607
20 a 21	36.973	41.432	47.234	52.934	62.304
21 a 22	38.574	43.197	49.282	55.266	64.980
22 a 23	40.155	45.004	51.310	57.558	67.676
23 a 24	41.759	46.788	53.380	59.883	70.333
24 a 25	43.361	48.576	55.408	62.141	73.072
25 a 26	44.964	50.356	57.455	64.432	75.749
26 a 27	46.546	52.162	59.564	66.725	78.447
27 a 28	48.148	53.948	61.535	69.016	81.124
28 a 29	49.749	55.732	63.560	71.289	83.821
29 a 30	51.350	57.537	65.754	73.600	86.540
30 a 31	52.934	59.300	67.636	75.892	89.217
31 a 32	54.534	61.106	69.706	78.163	91.912
32 a 33	56.138	62.884	71.734	80.456	95.279
33 a 34	57.740	64.676	73.783	82.746	99.964
34 a 35	59.321	66.482	75.810	85.039	102.713
35 a 36	60.952	68.310	77.895	87.376	105.538
36 a 37	62.627	70.188	80.037	89.780	108.439
37 a 38	64.352	72.118	82.239	92.248	111.422
38 a 39	66.120	74.101	84.502	94.784	114.486
39 a 40	67.940	76.139	86.822	97.391	117.635

ANEXO II

TABLA DE ANTIGÜEDAD — PERSONAL OBRERO (425 días)

AÑOS SERVICIO	E S C A L O N					I, J, K, L, M, N, O, P
	A y B	C	D y E	F, G y H		
0,6 a 1	1.389	1.110	1.472	1.638	1.762	
1 a 2	2.757	2.799	2.923	3.275	3.503	
2 a 3	4.291	4.664	4.872	5.452	5.846	
3 a 4	5.991	6.530	6.821	7.629	8.168	
4 a 5	8.561	9.329	9.722	10.883	11.671	
5 a 6	9.763	10.671	11.091	12.417	13.308	
6 a 7	10.945	11.940	12.458	13.930	15.194	
7 a 8	12.147	13.246	13.806	15.464	16.563	
8 a 9	13.349	14.552	15.174	16.978	18.201	
9 a 10	14.552	15.858	16.521	18.512	19.838	
10 a 11	15.733	17.154	17.890	20.025	21.455	
11 a 12	16.936	18.470	19.258	21.559	23.093	
12 a 13	18.188	19.853	20.605	23.071	24.731	
13 a 14	19.340	21.082	21.973	24.606	26.368	
14 a 15	20.522	22.388	23.341	26.119	27.985	
15 a 16	21.724	23.694	24.688	27.653	29.623	
16 a 17	22.927	25.000	26.057	29.166	31.261	
17 a 18	24.129	26.396	27.404	30.700	32.898	
18 a 19	25.311	27.611	28.773	32.213	34.514	
19 a 20	26.513	28.917	30.140	33.747	36.152	
20 a 21	28.130	30.223	31.488	35.261	37.789	
21 a 22	29.964	31.529	32.856	36.794	39.427	
22 a 23	30.825	32.835	34.224	38.308	40.692	
23 a 24	32.131	34.141	35.571	39.534	42.681	
24 a 25	33.374	35.447	36.940	41.355	44.319	
25 a 26	33.975	36.712	38.287	42.889	45.957	
26 a 27	35.799	38.059	40.588	44.402	47.574	
27 a 28	36.872	39.365	41.023	45.936	49.211	
28 a 29	38.183	40.671	42.370	47.450	50.849	
29 a 30	39.345	41.977	43.739	48.963	52.486	
30 a 31	40.588	43.286	45.106	50.497	54.103	
31 a 32	41.770	44.589	46.455	52.076	55.741	
32 a 33	42.972	45.895	47.822	53.544	57.379	
33 a 34	44.154	47.201	49.170	55.078	59.016	
34 a 35	45.376	48.507	50.538	56.591	60.634	
35 a 36	46.602	49.816	51.902	58.119	62.270	
36 a 37	47.813	51.111	53.251	59.630	63.889	
37 a 38	49.008	52.390	54.582	61.120	65.486	
38 a 39	50.136	53.594	55.838	62.526	66.992	
39 a 40	51.188	54.729	57.011	63.839	68.399	

ANEXO III
VALORES PARA LAS HORAS EXTRAORDINARIAS
PERSONAL EMPLEADO

NIVELES	JORNADA NORMAL	TURNOS
A	775	808
B	789	849
C	829	884
D	848	897
E	870	909
F	897	930
G	917	950
H	930	963
I	950	978
J	998	1.024
K	1.045	1.062
L	1.072	1.105
M	1.133	1.159
N	1.213	1.233
O	1.233	1.267
P	1.302	1.321

(En estos valores se han tenido en cuenta los suplementos y pluses, la nueva estructura salarial y demás circunstancias de retribuciones y horarios).

ANEXO IV
ORGANIZACION DE TURNOS (Ciclo 28 días)

DIAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8
QUIPOS	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
A	N	N	N	N	N	N	N	D	T	T	T	T	T	T	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	D	D	D
B	M	M	D	D	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	T	T	T	T	T	T	I	D	M	M	M	M	M
C	T	D	M	M	M	M	M	D	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	D	T	T	T	T	T	T
D	D	T	T	T	T	T	T	T	T	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N

ANEXO III
IMPORTE HORAS EXTRAORDINARIAS
PERSONAL OBRERO

ESCALON	IMPORTE VALOR HORA EXTRA
A	705
B	718
C	743
D	763
E	770
F	793
G	811
H	822
I a P	847

(En estos valores se han tenido en cuenta todos los suplementos y pluses, la nueva estructura salarial y demás circunstancias de retribuciones y horarios).

ANEXO V
VALORES PARA LAS HORAS DE FORMACION

PERSONAL OBRERO	
ESCALONES	IMPORTE HORA FORMACION
A	707
B	719
C	743
D	768
E	773
F	797
G	815
H	827
I	851

PERSONAL EMPLEADO	
ESCALONES	IMPORTE HORA FORMACION
A	791
B	815
* C	857
D	875
E	887
F	911
G	935
H	947
I	965
J	1.007
K	1.061
L	1.091
M	1.145
N	1.222
O	1.252
P	1.313

SECCION SEPTIMA

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Juzgados de Distrito

Núm. 7.151

JUZGADO NUM. 9

Don Alejo Cuartero y Navarro, Juez titular de distrito del Juzgado número 9 de esta ciudad;

Hace saber: Que para pago del crédito y costas del juicio de cognición civil número 3 del año 1984, que se sigue en este Juzgado a instancia de "Centro Cerámico Aragonés", S. A., contra don Julio Cartagena Alvarez, vecino de Pinseque (Zaragoza), sobre reclamación de pesetas, he acordado sacar a la venta en pública y tercera subasta los bienes siguientes:

Un coche marca "Seat", modelo 1.430, matrícula GE-7835-D; valorado en 120.000 pesetas.

Para cuyo acto de subasta, que tendrá lugar en este Juzgado (sito en plaza del Pilar, número 3, bajo, centro), he señalado

el día 22 de junio próximo, a las doce horas, previniéndose:

Que para poder tomar parte en la subasta deberán los licitadores consignar previamente, en la Mesa del Juzgado, el 10 % del precio de tasación; que por tratarse de tercera subasta sale sin sujeción a tipo, y que el vehículo subastado se halla en calidad de depósito provisional, en poder de doña Luisa Alvarez Fauro, madre del demandado y domiciliada en Pinseque (Zaragoza).

Dado en Zaragoza a treinta y uno de mayo de mil novecientos ochenta y cuatro. El Juez, Alejo Cuartero. — El Secretario.

PRECIO DE INSERCIONES Y SUSCRIPCIONES A ESTE BOLETIN

INSERCIONES

Se solicitarán del Excmo. Sr. Gobernador Civil.

Serán de pago todas las inserciones obligatorias o voluntarias que no estén exceptuadas por disposición legal.

PRECIO: En la "Parte oficial", 50 pesetas por línea o fracción de columna normal. En la "Parte no oficial", 58 pesetas ídem ídem.

Todos los pagos se efectuarán en la Administración, y de ésta se solicitarán las suscripciones

PRECIOS DE SUSCRIPCION

Por un año 4.368 pesetas
Especial Ayuntamientos, por año 2.900 "

Venta de ejemplares sueltos

Número del año corriente: 25 pesetas.

Número del año anterior: 40 pesetas.

Número con dos años de antigüedad en adelante: 60 pesetas.