

**Convenio colectivo para os centros de Unión Cristalera, S.A.
en Santiago de Compostela, Ourense e Pontevedra (Anos 1999, 2000 e 2001)**

Capítulo I

Disposicións xerais

Sección primeira

Obxecto

Artigo 1º

Este convenio ten por obxecto rexe-las condicións de traballo entre a empresa Unión Cristalera, S.A. e o persoal incluído no seu ámbito, de acordo co disposto no artigo seguinte.

Sección segunda

Ámbito de aplicación

Artigo 2º.-Persoal.

O convenio afecta a tódolos traballadores que presten servizo en Unión Cristalera, S.A. con exclusión do persoal pertencente á categoría denominada Cadro.

Artigo 3º.-Territorial.

As normas deste convenio serán de aplicación en tódolos centros de traballo que na actualidade ten Unión Cristalera, S.A. en Santiago de Compostela, Ourense e Pontevedra.

Artigo 4º.-Temporal.

Este convenio terá unha duración de 3 anos, comezará a súa vixencia, para tódolos efectos, o día 1 de xaneiro de 1999 e finalizará o 31 de decembro de 2001.

O 1 de xaneiro de 2002 considérase expresamente denunciado este convenio, aínda cando non houberse comunicación escrita entre as partes, comezando a continuación as deliberacións dun novo convenio. Igualmente entenderase prorrogado este convenio ata que se aprobe un novo acordo.

Sección terceira

Compensación, absorción e vinculación á totalidade

Artigo 5º.-Absorción e compensación.

No suposto de que durante o prazo de vixencia deste convenio se acordasen, por disposición legal, condicións que, total ou parcialmente, afectasen ás contidas nel, aplicaranse, en canto a absorción e compensación, as normas de carácter xeral actualmente vixentes ou as que se dicten no sucesivo, efectuándose, en calquera caso, o cómputo global anual para determina-las absorcións e compensacións que procedan.

Artigo 6º.-Garantía persoal.

No caso de existir algún traballador ou grupos de traballadores que tivesen recoñecidas condicións tales que, examinadas no seu conxunto, resultasen superiores ás que para o persoal da mesma categoría profesional se establecen neste convenio, respectaranse as ditas condicións con carácter estritamente persoal e soamente para aqueles a quen persoalmente afecten.

Artigo 7º.-Vinculación á totalidade.

Ámbalas partes conveñen expresamente en que as normas fixadas neste convenio serán aplicables mentres teñan vixencia todas e cada unha delas, sen prexuízo do establecido en canto á revisión das condicións económicas.

Se algunha ou algunhas das normas pactadas fosen alteradas por disposicións legais, ou, ó ser rexistrado o convenio pola autoridade laboral, considerárase causa de revisión, a menos que as

partes, de común acordo, renunciem expresamente á dita revisión.

Non se considerará alteración incluída para os efectos do establecido no parágrafo precedente o establecemento de novos salarios mínimos legais, na aplicación dos cales rexerá o que dispoña a norma legal correspondente, en canto ós mecanismos de absorción e compensación, ou ó xa sinalado no artigo 5º do convenio, se non houberse disposición específica.

Artigo 8º.-Dereito supletorio.

Ámbalas dúas partes acordan, como dereito supletorio, para evitar baleiros normativos, remitirse ó disposto no convenio nacional do vidro e cerámica para aquelas cuestións non reguladas neste convenio, ou no Estatuto dos traballadores e demais disposicións de carácter xeral.

Sección cuarta Comisión paritaria

Artigo 9º.-Constitución.

Queda constituída a comisión paritaria do convenio, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje e vixilancia do seu cumprimento.

Artigo 10º.-Composición.

Esta comisión estará composta por 2 representantes da empresa e 2 representantes dos traballadores, por cada unha das partes asinantes deste convenio, os cales asumirán as funcións de vixilancia deste.

Artigo 11º.-Designación e substitución de vocais.

Os vocais da comisión, nomeados por cada unha das representacións, serán designados no punto acta final.

As substitucións produciranse, por decisión de cada representación no seu ámbito, informando á outra representación, cando aquelas se leven a efecto.

Artigo 12º.-Reunións e acordos.

A comisión paritaria reunirse unha vez cada trimestre e, excepcionalmente, se fose necesario por petición de cada unha das partes, por escrito e sinalando os puntos que se van tratar.

A fixación da data de reunión efectuarase dentro dos 15 días naturais contados a partir da data de xustificante de recibo da parte receptora da petición.

Os acordos da comisión paritaria quedarán recollidos nunha acta e terán carácter vinculante. En caso de desacordo, recolleranse así mesmo na acta os termos e posicións das partes, usando estas as atribucións que crean que as asiste en dereito.

Capítulo II Organización do traballo

Sección primeira Organización

Artigo 13ª.-Facultade de organización.

A organización do traballo é facultade da dirección da empresa, con suxeición ó disposto na lexislación vixente. A este respecto, a dirección levará a cabo diversas accións, asegurando a información e a participación dos traballadores e dos representantes dos traballadores, co obxectivo de obter os mellores niveis de calidade, produtividade, seguridade e saúde laboral, mediante a utilización máis adecuada dos recursos.

Artigo 14º.-Contratación.

As modalidades de contratación básicas, para persoal de novo ingreso, serán as que legalmente se establezan, axeitándose á necesidade que o xustifique, informando previamente os representantes dos traballadores.

A modalidade de contratos de posta á disposición realizarase para resolver necesidades conxunturais e nos termos que legalmente están definidos e coas condicións xerais establecidas legalmente en cada momento.

Artigo 15ª.-Traballos de categoría superior e inferior.

a) Traballos de categoría superior.

Nos casos de perentoria necesidade e por prazo que non exceda de tres meses, o persoal incluído no ámbito deste convenio poderá ser destinado a ocupar un posto de cualificación superior, percibindo, mentres se encontre nesta situación, a remuneración correspondente á función que efectivamente desempeña. Este cambio será comunicado ó traballador por escrito.

Desaparecidas as causas que motivaron a necesidade, o traballador volverá ó seu posto de orixe coa retribución asignada a este e sen dereito a consolida-la categoría do posto que ocupou transitoriamente, facéndoo constar no seu expediente persoal.

Se o prazo de ocupación do posto de superior categoría excedese de tres meses de forma ininterrompida, de seis meses de forma alterna durante un ano, ou de doce tamén de forma alterna durante tres anos, adquirirase automaticamente a categoría do posto superior desempeñado.

O disposto neste artigo non será de aplicación nos casos de substitución por incapacidade laboral transitoria, permisos ou vacacións. Nestes últimos supostos, a substitución comprenderá todo o tempo que duren as circunstancias que a motivasen, sen que outorgue dereito á consolidación do posto, pero si á percepción da diferenza económica e a que iso conste no expediente persoal.

Exceptúanse de todo o anteriormente disposto os traballos de categoría superior que o traballador realice, de acordo coa empresa, co fin de prepararse para a súa promoción ou ascenso. Igualmente exceptúanse os casos de substitución por servizo militar e excedencia forzosa, pero nestes casos, adquirirase prioridade absoluta para cubri-la primeira vacante da categoría na que se exerceu a substitución.

b) Traballos de categoría inferior.

A empresa, por necesidades perentorias, transitorias ou imprevisibles, poderá destinar a un traballador a realizar misións de cualificación inferior á que teña recoñecida e este non poderá negarse a efectua-lo traballo encomendado, sempre que iso non prexudique notoriamente a súa formación profesional e non haxa outra persoa de categoría correspondente ó traballo que se vai realizar. O traballador seguirá percibindo o salario e demais emolumentos que, pola súa cualificación e función anterior, lle correspondan, de conformidade co disposto na letra anterior (a).

Artigo 16º.-Traslados.

No caso de traslado dun traballador a outro centro de traballo que supoña cambio de residencia, precisarase a previa negociación e voluntaria aceptación do traballador afectado, baixo a supervisión dos representantes dos traballadores, se así o solicita o interesado.

Artigo 17º.-Readmisión despedidos.

A empresa comprométese a readmitir, con tódolos seus dereitos, os traballadores sobre os que recaia sentenza de despedimento improcedente ou nulo, salvo que existan razóns suficientes a xuízo da dirección e dos representantes dos traballadores.

Informarase os representantes dos traballadores das sancións que poidan impoñerse ó persoal neste convenio.

Capítulo III

Formación

Artigo 18º.-Formación.

Ámbalas representacións consideran totalmente necesaria a formación e o perfeccionamento profesional de todo o persoal da empresa para a adaptación ás innovacións tecnolóxicas, mantemento da competencia profesional e persoal, e por iso acordan:

A dirección presentará ós representantes dos traballadores o plan de formación que se vai realizar no cal constatarán as necesidades de formación requiridas, baseándose nos diagnósticos de necesidades realizados polos xefes de áreas de traballo e pola propia dirección, tendo en conta as suxestións que poidan ser achegadas polos representantes dos traballadores e relacionadas coas nosas actividades.

Anualmente presentaranse ós representantes dos traballadores os resultados e información sobre a realización das accións de formación, incidencias, etc., para a análise do conxunto.

As accións de formación serán programadas preferentemente, se fose posible, durante o tempo de traballo.

A asistencia do traballador a accións de formación, programadas pola dirección, que impliquen unha relación directa co correcto desempeño das diferentes actividades para a aplicación de procedementos de calidade ou para a recepción e coñecementos de normas ou medidas de prevención de riscos, será necesaria para asegura-lo correcto desenvolvemento das súas funcións e a actualización naquela formación.

Procurarase a asistencia de todos aqueles traballadores que, tendo interese en participar en determinados cursos, reúnan os coñecementos básicos requiridos para inicialos.

A contribución ó propio perfeccionamento mediante a asistencia a accións de formación dentro das horas de traballo será a cargo da empresa; polas realizadas despois da xornada, o traballador percibirá, como complemento de axuda á formación, a cantidade que figura no anexo I.

As accións de formación baseadas en peticións persoais, se se consideran de interese para a empresa, serán tratadas segundo o establecido nas normas de axuda estudos para o persoal.

Os gastos de formación (profesorado, material, viaxes e estadias) serán financiados pola empresa con cargo ó seu orzamento de formación. A empresa poderá solicitar axudas para a formación, nestes casos os representantes dos traballadores emitirán un informe favorable, cando o procedemento así o requira.

Capítulo IV

Sección primeira

Xornada de traballo

Artigo 19º.-Xornada anual e traballo efectivo.

A xornada de traballo durante os anos 1999, 2000 e 2001 para todo o persoal incluído no ámbito deste convenio, será de: 1.784 horas anuais de traballo efectivo en 1999, de 1.780 horas no ano 2000 e de 1.774 horas no ano 2001.

Enténdense por traballo efectivo as horas de presenza e actividade no lugar de traballo, provistos de roupa de seguridade, sen que as liñas de produción sexan paradas para efectuar cambios de quenda. Non serán computados como de traballo efectivo os períodos de vacacións.

Artigo 20º.-Modalidades de horario.

Respectando o cómputo de número total de horas de traballo efectivo anual, a dirección de cada centro, cos representantes dos traballadores, establecerán os horarios nos que se recolla a distribución das horas anuais, segundo sexa a xornada normal ou a quendas.

Aceptado o principio de fixación da xornada continuada e durante os períodos en que se realice esta, a dirección da sociedade logo do acordo cos representantes dos traballadores determinará aqueles servizos nos que excepcionalmente non poida realizarse tal xornada.

Xornada normal.

O persoal que non traballa a quendas traballará de luns a venres en xornada partida, distribuíndose esta de modo que se asegure a máis eficaz atención ós clientes. Na adaptación do horario terase en conta o período de xornada continuada, de tres meses, orientativamente entre o 15 de xuño e o 14 de setembro, durante 1999 e 2000. No ano 2001 esta xornada continuada reducirase do 15 de xuño ó 31 de agosto, ambos inclusive, mantendo a distribución horaria diaria actual desta xornada.

Os colocadores que realicen o seu traballo en obras adaptarán o seu horario en operacións concretas que así o requiran, o mesmo na xornada de verán que na do resto do ano. Os

vendedores, durante a xornada continuada, adaptarán o seu horario á especial xestión que teñen encomendada, cando esta así o requira.

Quendas.

Para o persoal que traballe a quendas establecerase cada ano o calendario, conxuntamente cos delegados de persoal, tendo en conta o modelo base presentado pola dirección, as peculiaridades do centro e a marcha prevista das instalacións. Fíxase un descanso de quince minutos, que se computará como tempo de traballo efectivo e cun desfrute que se realizará de forma repartida entre as dúas e media horas centrais.

Este persoal continuará prestando servizo en quendas de oito horas diarias de duración, de acordo coa distribución que resulte do calendario de quendas que se acorde. Por necesidades conxunturais de cumprimento de pedidos, consolidación de carteira e atención a clientes, a dirección poderá establecer unha ampliación de quendas de luns a venres, informando os delegados de persoal e con avisos previos de 48 horas mínimo ós traballadores afectados.

Primeiro resolverase con voluntarios e se non os houbera, rotativamente.

Cando un traballador a xornada normal pase temporalmente a substituír outro traballador a quenda, ou viceversa, regularizarase a diferenza de horas de traballo que poida producirse.

Sección segunda

Vacacións

Artigo 21º.-Vacacións.

O período de vacacións anuais para todo o persoal afectado polo convenio será de 23 días laborables.

A consideración de día laborable virá determinada polo calendario que para cada modalidade de horario se establecera previamente, calquera que sexa o número de horas/día que o integren.

Sempre que o permitan as necesidades do servizo, o traballador poderá fraccionar as súas vacacións tantas veces como o desexe.

O persoal de novo ingreso desfrutará, antes do 31 de decembro do ano do seu ingreso, da parte proporcional que lle corresponda polos meses comprendidos entre a data do seu ingreso e o 31 de decembro, computándose a fracción de mes como mes completo.

En cada centro de traballo, a dirección exporá no taboleiro de anuncios, antes do día 30 de abril, o programa de vacacións que van desfrutar tódolos traballadores. O dito programa confeccionarase de común acordo entre a dirección do centro e os representantes dos traballadores. Se algún traballador, por circunstancias especiais, propuxera unha variación dentro da programación que lle afecta, a dirección trataría de resolver a necesidade satisfactoriamente, coa menor repercusión para o conxunto.

Establécese como período preferente para o desfrute das vacacións o comprendido entre o 15 de xuño e o 14 de setembro.

As persoas afectadas por este convenio poderán ter dous días máis de vacacións ó ano, se desfrutasen o 50% ou máis da totalidade que lle corresponde ó ano, fóra do período preferente indicado anteriormente, por necesidades do traballo sinalado pola dirección.

No caso de que un traballador, estando de vacacións, sexa dado de baixa por IT, non lle será computado para efecto de vacacións o tempo que permaneza nesta situación, continuando aquelas ó ser dado de alta, sempre dentro do ano natural e de acordo coas necesidades de programación do traballo e cumprimento do programa xeral de vacacións no centro de traballo ó que pertence.

Artigo 22º.-Permisos retribuídos.

A empresa concederá ó persoal, logo do aviso e xustificación, permiso con soldo e sen descontalo das súas vacacións regulamentarias, nos casos seguintes:

1. Matrimonio: 16 días naturais.
2. Parto de esposa ou compañeira: 3 días laborables, segundo calendario laboral.
3. Enfermidade grave ou falecemento do cónxuxe, compañeira ou compañeiro, dos fillos e dos pais, avós, irmáns e netos, tanto consanguíneos como afíns: 3 días naturais. Cando por tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de 5 días.

4. Cumprimento de deberes públicos inescusables, xustificando a causa que os orixina. Entenderanse que son deberes públicos inescusables aqueles que deriven de mandato de autoridade, que fagan imprescindible o acudir a unha cita.
5. Os delegados do persoal terán dereito ás dispoñibilidades horarias reguladas para exercer-la súa función como representantes dos traballadores, nas condicións establecidas polas disposicións legais.
6. Polo falecemento de parentes consanguíneos de 3º e 4º grao, a empresa concederá un permiso polo tempo imprescindible para acudir ó enterro, sempre e cando sexa na cidade onde reside o traballador.

Capítulo V

Estructura da remuneración

Artigo 23º.-Disposicións xerais.

Establécense as seguintes definicións sobre a estrutura de remuneración que se fixan neste artigo.

1. As retribucións que se fixan neste convenio son, todas elas, brutas.
2. Aqueles traballadores que o soliciten, poderán cobrar anticipos semanais de ata un 90% do salario devengado nesa semana.
3. A clasificación do persoal afectado por este convenio colectivo recolle os grupos e categorías profesionais que seguidamente se detallan:

Técnicos e administrativos:

Aux. administrativo.

Oficial 2ª.

Oficial 1ª.

Xefe de 2ª.

Xefe de 1ª.

Operarios:

Peón ordinario.

Peón especialista.

Oficial 3ª.

Oficial 2ª.

Oficial 1ª.

Capataz.

Artigo 24º.-Conceptos remuneración.

A remuneración do persoal afectado por este convenio está integrada polos conceptos de:

-Salario convenio.

-Pluses:

-Plus persoal.

-Plus hora noite quendas.

-Variable anual por R. explotación/PNV (anexo II/1).

-Variable anual por índices cumprimento e seguridade (anexo II/2).

Tódolos traballadores incluídos neste convenio percibirán os salarios que devenguen por períodos mensuais.

O pagamento destes efectuarase o último día laborable do mes, a través de entidades de crédito. Con obxecto de ter tempo suficiente para a confección da nómina, dentro da data sinalada, os conceptos retribuídos variables computaranse do 16 do mes anterior ó 15 do mes actual, aboándose completos os conceptos fixos e regularizándose ó mes seguinte as diferencias que poidan xurdir desde o día 16 a finais de mes, como consecuencia de ausencias, baixas por enfermidade, accidente, etc.

Artigo 25º.-Retribución salarial mensual.

Os importes para cada unha das categorías son os que figuran no anexo I.

Artigo 26º.-Gratificacións regulamentarias.

As gratificacións regulamentarias de xuño e Nadal aboaranse a razón das cantidades que para cada categoría profesional se sinalan no anexo I, incrementadas coas cantidades que puideran corresponder por complemento persoal, plus persoal e outras que, a título persoal, puidera te-lo traballador.

O ano enténdese dividido en dous semestres naturais. Ó primeiro corresponde a gratificación de xuño e o segundo a de Nadal. Os traballadores que causen baixa ou alta na empresa durante o ano percibirán a parte proporcional correspondente ó tempo efectivamente traballado durante o semestre que se vai considerar.

As gratificacións aboaranse como datas máximas o 30 de xuño e o 20 de decembro, respectivamente.

Artigo 27º.-Complementos persoais.

1. Complemento persoal.

Este complemento persoal, non absorbible nin compensable, percibirase en 14 pagas, sendo actualizado cada ano en función do incremento que experimenten as táboas salariais.

2. Plus persoal.

O persoal que teña asignadas cantidades por este concepto, percibiraa a título persoal incrementándose segundo o que en cada convenio colectivo se acorde para este, e será absorbido, total ou parcialmente, con ocasión dos cambios de categoría que lle afecten. Devengarase en 14 pagas.

Artigo 28º.-Horas extraordinarias.

Ámbalas partes acordan a conveniencia de reducir ó mínimo indisepable as horas extraordinarias, de acordo cos seguintes criterios:

1. Realización das esixidas para reparar sinistros ou danos extraordinarios.
2. As necesarias para cubrir circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade de que se trate; de conformidade co disposto no Real decreto 46/1984 e disposicións complementarias sobre cotización ou as que poidan promulgarse en relación con este tema.
3. A prestación da hora extraordinaria será retribuída co importe ptas./brutas/hora, recollidas no anexo I, calquera que sexa a categoría que teña que as realice.
4. A hora extraordinaria tamén se poderá compensar por un tempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuída economicamente, neste caso poñeranse de acordo a dirección e o traballador respecto ó número delas que se vai compensar e a data do descanso que, en ningún caso, se poderá engadir ó período de vacacións pactado.
5. No suposto de que o valor pactado sexa inferior ó que lle correspondería legalmente, a diferenza está compensada no salario global anual.

Artigo 29º.-Complemento hora noite quendas.

Establécense as cantidades por hora traballada durante quendas de noite (de 22 a 6 horas) que figuran no anexo I.

Artigo 30º.-Retribución en vacacións.

O importe que se vai percibir durante o período de desfrute de vacacións será da mesma contía que se estivera en activo, con exclusión do valor de horas extraordinarias, a obra feita, gratificacións regulamentarias, complemento hora noite quendas e complemento de transporte, se o tivese.

Artigo 31º.-Cota sindical.

Por requirimento dos traballadores afiliados ás centrais ou sindicatos que teñen a representación a que se refire este punto, os centros descontarán na nómina mensual dos traballadores o importe da cota sindical correspondente. O traballador interesado na realización de tal operación remitirá á dirección da empresa un escrito no que se expresará con claridade a orde de desconto, a central ou sindicato á que pertence, a contía da cota, así como o número da conta corrente ou

libreta de aforro á que deba ser transferida a correspondente cantidade. A empresa efectuará as anteditas detraccións, salvo indicación en contra. A dirección da empresa entregará copia da transferencia á representación sindical na empresa, se ha houber.

Capítulo VI

Incrementos salariais e cláusulas de revisión

Condições de aplicación para 1999:

En 1999 serán aplicados, segundo se indica nos puntos e artigos correspondentes, os valores que figuran no texto e anexos, consecuencia dos acordos alcanzados para a sinatura do convenio. Efectuarase a revisión do salario convenio (anexo I), e do complemento persoal, a partir do mes no que o IPC real de 1999 supere o IPC previsto para este ano. Aboamento da diferenza no mes de xaneiro do ano 2000 e revisión das táboas na diferenza positiva entre o IPC real e o IPC previsto de 1999 antes da aplicación incremento do ano 2000.

Condições de aplicación para o 2000:

Aplicación IPC previsto polo Goberno para o ano 2000 a tódolos conceptos contidos no anexo I deste convenio e ó complemento persoal.

Efectuarase a revisión do salario convenio (anexo I), e do complemento persoal, a partir do mes no que o IPC real de 2000 supere o IPC previsto para este ano. Aboamento da diferenza no mes de xaneiro do ano 2001 e revisión das táboas na diferenza positiva entre o IPC real e o IPC previsto de 2000, antes da aplicación incremento ano 2001.

Condições de aplicación para o 2001:

Aplicación IPC previsto polo Goberno para o ano 2001, a tódolos conceptos contidos no anexo I deste convenio e ó complemento persoal.

Efectuarase a revisión do salario convenio (anexo I), e do complemento persoal, a partir do mes no que o IPC real de 2001 supere o IPC previsto para este ano. Aboamento da diferenza no mes de xaneiro do ano 2002 e revisión das táboas na diferenza positiva entre o IPC real e o IPC previsto de 2001.

Prestacións sociais

I. Incapacidade temporal.

Cando un traballador sexa dado de baixa como consecuencia de enfermidade común ou accidente non laboral pola Seguridade Social, e logo da confirmación desta baixa polo médico de empresa, aboarase un complemento tal que sumado coas prestacións que para estas contingencias outorga a Seguridade Social garanta ó traballador a percepción do 90% do salario mensual que figura na columna que sexa aplicable do anexo I máis o complemento persoal, se o tivera.

Todo isto, a partir do décimo sexto día consecutivo da baixa.

A empresa concederá un complemento que, sumado á indemnización legal por enfermidade aboada pola Seguridade Social, garanta ó traballador enfermo a percepción do 100%, da suma do salario convenio máis o complemento persoal, nos casos de internamento en centros hospitalarios e mentres dure este, logo da xustificación do dito internamento, así como o tempo mínimo de recuperación, que como consecuencia do internamento, certifique o médico especialista correspondente e soamente durante este tempo mínimo.

No suposto de que a baixa sexa debida a accidente laboral, o complemento que se aboará garantizará a percepción do 100% a partir do primeiro día de baixa e afectará ós conceptos retributivos máis arriba indicados. Nas gratificacións regulamentarias percibirase o 90% do importe destas, na data do seu vencemento, nos casos de enfermidade común ou accidente non laboral e do 100% cando se trate de accidente laboral.

II. Axuda de estudos.

Acórdase establecer unha cantidade bruta anual, durante a vixencia deste convenio, que se destinará a axuda de estudos dos fillos do persoal desta empresa. Do importe da axuda de

estudios deducirase o IRPF que corresponda en cada caso. O importe figura no anexo I do convenio.

O reparto desta axuda farase de acordo coas normas que se xuntan como anexo III a este convenio.

III. Seguro de vida e invalidez.

Establécese un seguro de vida e invalidez para os traballadores ós que afecta este convenio, de acordo coas normas que se detallan a continuación:

O seguro de vida que a empresa estableceu ten por obxecto garantir un capital ós traballadores que cumbran as condicións máis adiante citadas:

a) Ben en caso de falecemento.

b) Ou ben en caso de invalidez permanente absoluta.

O capital aboarase ós beneficiarios designados polo asegurado, en caso de falecemento deste, ou ó propio asegurado, en caso de invalidez permanente absoluta, axustándose ó disposto na orde ministerial coa data do 12-8-1981 (BOE do 5 de setembro).

Traballadores asegurados.

A) Beneficiaranse das garantías establecidas:

1. Os traballadores de alta na empresa, en activo ou en situación de proposta de invalidez, ata que remate a anualidade en que cumbran os 65 anos.

2. Os traballadores en cadro de persoal, xubilados anticipadamente, entre os sesenta e sesenta e cinco anos de idade ata que remate a anualidade en que cumbran sesenta e cinco anos.

3. Os traballadores en cadro de persoal que, de común acordo coa empresa, ó cumpri-los sesenta e cinco anos, sigan en activo, terán garantido o risco de falecemento, como máximo, ata o 31 de decembro do ano correspondente ó setenta aniversario de cada asegurado.

Traballadores excluídos das garantías. Traballadores que estean cumprindo o servizo militar ou en situación de excedencia.

Duración das garantías:

a) Comezo das garantías:

As garantías tomarán efecto:

-A partir da data do comezo do prazo de duración deste convenio colectivo para os traballadores que se encontren no cadro de persoal na citada data.

-A partir do primeiro día do mes seguinte de ser dado de alta na empresa.

b) Cesamento das garantías:

O mesmo día do cesamento para os asegurados que causen baixa temporal (licencias ou excedencias) ou definitiva na empresa, agás no caso previsto no nº 2 do punto traballadores asegurados.

Capital asegurado:

O importe do capital garantido para cada asegurado é igual ó produto do capital base polo coeficiente familiar.

O capital base correspondente é o que se recolle no anexo I.

Coeficiente familiar:

Segundo a situación familiar dos asegurados establécense os seguintes coeficientes que se aplicarán sobre o capital base que corresponda segundo a súa categoría:

-Persoal interino, eventual ou en período de proba: 100%.

-Para asegurados solteiros ou viúvos sen fillos: 100%.

-Para asegurados casados: 120%.

-Para asegurados viúvos ou solteiros con fillos menores de 18 anos ou maiores incapacitados: 120%.

-Por cada fillo menor de 18 anos ou maior incapacitado incrementarase o capital base en: 20%.

Riscos garantidos:

Garántense tódolos casos de falecemento baixo as únicas reservas seguintes:

-A garantía só ten efecto en caso de suicidio dun asegurado, cando se produza, polo menos,

dous anos despois da súa entrada no seguro.

-Non está garantido o risco de morte a consecuencia de viaxes en avión, non efectuados en liñas comerciais aéreas de transporte en común, carreiras de automóbiles e de calquera vehículo de motor. Respecto da cobertura do risco de invalidez permanente absoluta, os riscos excluídos son os sinalados na orde no Ministerio de Facenda, do 12-8-1981.

Beneficiarios:

Os beneficiarios serán os seguintes:

O cónxuxe supervivente, no seu defecto, os fillos do matrimonio; a falta destes, o pai, a nai ou o supervivente de ambos. En defecto das persoas antes indicadas, os dereito-habentes lexítimos do traballador.

De forma excepcional e cando exista unha causa que o xustifique, poderá establecerse unha atribución beneficiaria distinta, pero estas excepcións deberán ser comunicadas expresamente para cada caso particular. Nestes casos, cubrirase e entregará o interesado á empresa, o boletín do cambio de beneficiario.

Disposicións varias:

En caso de invalidez permanente absoluta aboarase o capital garantido cando ó asegurado lle sobreveña unha incapacidade física ou mental que o poña, antes da idade de sesenta e cinco anos, na imposibilidade permanente definitiva de exercer calquera traballo remunerado. Desde a mesma data na que se aboara o capital estipulado, o asegurado deixará de estar garantido en caso de falecemento.

IV. Xubilación.

Institúese un premio de xubilación que o traballador percibirá dunha soa vez no momento de producirse aquela, consistente no importe dunha mensualidade de salario convenio máis o complemento persoal, se o tivera, para aqueles traballadores con máis de 10 anos de antigüidade e de dúas mensualidades de salario de convenio máis complemento persoal, se o tivera, para os que no momento de xubilación tiveran máis de 20 anos de antigüidade.

V. Disposición derradeira.

A comisión deliberadora fai constar expresamente que o conxunto de normas contidas neste convenio colectivo substitúe integramente aquelas polas que se viña rexendo en tódolos seus aspectos a relación laboral do persoal a quen afecta, incluído neste convenio colectivo, acordado entre Unión Cristalera, S.A. e o seu persoal do centro de Santiago de Compostela, Ourense e Pontevedra.

[Para as táboas de salarios, véxase o DOG núm. 26 do 8 de febreiro do 2000]

ANEXO III

Normas para a distribución da axuda a estudio

1. A axuda de estudos beneficiará exclusivamente os fillos dos traballadores acredores a iso, segundo os artigos que seguen. Exclúense expresamente os irmáns dos traballadores ou outros familiares de calquera grao.
2. A contía global que se vai repartir anualmente será o establecido en todo momento por convenio entre empresa e traballadores.
3. Terá dereito a recibila axuda de estudos todo o persoal de Unión Cristalera, S.A. (Santiago de Compostela, Ourense e Pontevedra) con fillos -tanto naturais como lexítimos, adoptados legalmente ou baixo tutela legal, e incluso os habidos en anteriores nupcias, sempre que estean baixo a tutela do declarantee que ademais reúna as condicións seguintes:

- a) Que o pai ou titor o solicite expresamente, cada ano, en impreso que facilitarán oportunamente os representantes dos traballadores.
 - b) Que realicen cursos de titulación recoñecidos polo Estado ou estudos de capacitación profesional de duración igual ou superior a un ano escolar, sen límite mínimo nin máximo de idade.
 - c) Que os estudos se realicen en centros localizados en territorio español, tanto públicos como privados.
 - d) Os fillos subnormais de calquera idade, tanto que vivan cos pais como que permanezan en centros especiais, pero sempre e cando estean a cargo do solicitante.
4. Non terán dereito a recibila axuda a estudos os que incumpran o establecido no artigo 3 anterior e ademais:
- a) O persoal expresamente excluído do ámbito do convenio colectivo.
 - b) Os fillos dos traballadores que, aínda cando estudien, teñan un traballo fixo remunerado como mínimo co salario mínimo interprofesional.
5. Calquera caso non recollido nestas normas será resolto polos delegados de persoal.
6. Cada fillo con dereito a iso devengará a axuda a estudos unha soa vez anualmente, é dicir, no caso de que o pai e nai traballen en U.C. Santiago de Compostela, Ourense e Pontevedra non poderán presentar dúas solicitudes, senón conxuntamente unha soa solicitude.
7. Os impresos que se faciliten para formalizala solicitude serán cubertos polo solicitante con tódolos datos que se pidan, poñendo sempre a data de entrega e sinatura. Os datos relativos ós estudos referiranse sempre ós do último ano escolar finalizado, non ó que se haberá de cursar.
8. O prazo para solicita-la axuda a estudos abrirase o 15 de maio e pecharase o 31 de maio. Non se admitirán, por ningún motivo, solicitudes que cheguen ós representantes despois da data de peche.
9. Os representantes do centro de traballo exporán unha nota no taboleiro de anuncios, abrindo o prazo de solicitude e facendo constar expresamente a data de peche.
10. Unha vez pechado o prazo, os representantes remitirán as solicitudes ó delegado de persoal encargado de tramitalos en primeira instancia e establecerá unha relación de tódolos solicitantes, fillos acredores de axuda, nivel de estudos e coeficiente que corresponda a cada fillo; esta relación haberá de exporse no taboleiro de anuncios entre o 5 e o 10 de xuño como máximo.
11. Á vista dos datos que se indican no artigo anterior calquera traballador poderá formula-las reclamacións que considere oportunas.
12. O 11 de xuño seguinte día hábil, reuniranse os delegados de persoal para tramitar definitivamente tódalas solicitudes, resolve-las reclamacións que houbera e calquera outra incidencia, así como determina-las cantidades que corresponden a cada solicitante en función da suma de coeficientes asignados e a cantidade global que se vai repartir segundo convenio que se exporá a continuación segundo se especifica no artigo 10 anterior, co coeficiente definitivo que corresponde a cada fillo e a cantidade que haberá que percibir.
13. A empresa liquidará o importe que corresponda a cada solicitante, comprobados os termos de aplicación destas normas e validará a relación definitiva para o seu aboamento na nómina do mes de agosto.
14. Non existe limitación da axuda a estudos que corresponda a cada solicitante polo número de fillos acredores a iso. A única limitación na contía de cada axuda vén dada pola cantidade global que se vai repartir, número total de fillos de tódolos traballadores solicitantes e nivel de estudos.
15. Para a concesión da axuda non se terán en conta as notas obtidas no curso, sendo

indiferentes, para estes efectos, os suspensos ou non aptitude dos estudantes.

16. Os coeficientes para calcula-lo que corresponde a cada estudante acreedor da axuda serán, segundo o seu nivel de estudos, os seguintes:

Nivel	Coficiente
Preescolar e párvulos	1,00
EXB de 1º a 4º ano incluído	1,50
EXB de 5º a 8º ano incluído	2,00
BUP, COU e escolas profesionais	2,50
Estudios superiores	3,00
Subnormais	5,00

17. Aplicaranse os ditos coeficientes como segue:

- a) A cada estudante, segundo o seu nivel de estudos que figure na súa solicitude, asignaráselle o coeficiente que corresponda.
- b) Sumaranse tódolos coeficientes asignados, dando unha cifra variable cada ano, que lóxicamente ha de ser así polas distintas circunstancias que se darán cada ano nas solicitudes.
- c) A cantidade anual que se vai repartir pactada no convenio dividirase entre a suma dos coeficientes obtida segundo se indica na letra b) resultando así a cantidade que corresponde ó coeficiente 1,00 precisamente para ese ano que se calcula.
- d) Basta multiplicar esta cantidade base obtida segundo se indica na letra c) polo coeficiente que corresponda para que resulte o que devengará cada fillo.
- e) Á súa vez, súmanse as cantidades devengadas por cada fillo, resultando o total que percibirá cada traballador solicitante.
- f) A suma de tódolos totais percibidos polos traballadores ha de ser necesariamente o pactado en convenio.

18. Os delegados de persoal estudiarán os casos nos que se apreciou incorrección dos datos facilitados polo solicitante. Se se probase algún falseamento intencionado de datos poderanse adoptar sancións, incluso ata a suspensión indefinida da axuda.