

residencia, previa notificación telefónica y posterior confirmación en el Libro de Familia. A los efectos citados anteriormente, se entenderá por días laborables, todos los días de la semana salvo el Domingo y los días festivos Nacionales y Locales.

3.— ENFERMEDAD GRAVE DE PARIENTES

3.1.— Tres días naturales en caso de enfermedad grave de padres, hijos o cónyuge.

3.2.— Dos días naturales en caso de enfermedad grave de hermanos, nietos o abuelos.

Estos días podrán ampliarse en dos más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, fuera de la provincia de su residencia, previa notificación.

4.— MATRIMONIO

4.1.— Matrimonio del empleado, diecisiete días naturales que pueden ser ampliados a cinco más, no retribuidos, en caso de que fuera solicitado con anterioridad al matrimonio.

4.2.— Matrimonio de hijos, hermanos o padres: un día natural.

5.— ASISTENCIA A CONSULTA MÉDICA

El tiempo que sea necesario siempre que sea justificado con la firma del médico al que se asiste.

6.— DEBERES PÚBLICOS

El tiempo necesario, en el caso de obligaciones legales o decretadas por Autoridades legítimas, cuando el trabajador haya de acudir a cumplir un deber público inexcusable, impuesto por la Ley o Disposiciones Administrativas, mediante justificación.

7.— TRASLADO DEL DOMICILIO HABITUAL

Por traslado del domicilio habitual: un día.

8.— BAUTISMO Y PRIMERA COMUNIÓN

8.1.— Para los Sábados, Domingos o Festivos, se concederá un día de permiso en caso de Bautismo o Primera Comunión de hijos y hermanos.

8.2.— Se posibilitarán cambios de turno, en los mismos supuestos, para hijos de hermanos, tanto por consanguinidad como por afinidad.

9.— ASPECTOS GENERALES

9.1.— El personal con trabajo en turnos rotativos continuados, incluidos Domingos y Festivos, percibirá en los supuestos contemplados en los apartados 1, 2 y 3 del presente artículo, hasta Tres días de Pluses de Festividad y/o Nocturnidad, que pudieran corresponderle, cada vez que alguno de estos permisos retribuidos recaigan en estas circunstancias. Para el resto de los supuestos, se percibirá un día de Pluses, cada vez que alguno de los permisos recaiga en estas circunstancias, eligiéndose el más beneficioso para el trabajador.

9.2.— Los parentescos citados en los apartados 1.1, 3.1, y 4.2. se entenderán tanto en grado de consanguinidad como de afinidad.

9.3.— Para los apartados 1.1, 2 y 3.1, no se considerará como día de permiso aquel en que el trabajador haya realizado ya, la mitad de la jornada de trabajo.

9.4.— A efectos de organización del trabajo, toda persona que pueda prever la utilización de alguno de estos permisos (supuestos no fortuitos) procurará notificarlo al menos con cuatro días de antelación.

Artículo 25º.— Permisos no retribuidos.

El personal de "ENVASES DE BEBIDAS, S.A." , podrá disponer a propia voluntad de dos días al año, no retribuidos, previa comunicación a la Dirección con un preaviso mínimo de una semana y siempre que para los días en que se solicita el permiso, los permisos concedidos no superen al 2% de la plantilla.

Para el personal con trabajo a turnos rotativos continuados incluyendo Domingos y Festivos, el número de días de permiso, no retribuidos al año, será de cinco, pudiendo disponer de ellos a propia voluntad, con las limitaciones siguientes:

a) Deberán ser solicitados con un mínimo de siete días de antelación y un máximo de treinta.

b) No podrán ser utilizados en un mismo día por más de una persona por turno.

c) Cuando estos permisos, se concedan por tiempo inferior a 8 horas, se aplicará la deducción correspondiente tan sólo al tiempo no trabajado, pero se considerará consumida una de las cinco fechas.

d) Dado que una solicitud anticipada, puede llevar a la denegación de posteriores solicitudes de permiso, en aplicación de los dispuesto en los párrafos anteriores, se entenderá que toda solicitud de permiso no retribuido, se realiza con carácter irrevocable.

En casos extraordinarios debidamente acreditados, se otorgarán permisos con carácter voluntario por parte de la Empresa, por el tiempo que sea preciso, atendiendo a las circunstancias y sin derecho a retribución alguna.

Artículo 26º.— Cambios de Turno.

Podrán concederse cambios de turno, entre personas que desempeñen el mismo puesto de trabajo, en diferentes equipos, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Las solicitudes se realizarán siempre por escrito, mediante el impreso diseñado para ello.

b) Cuando la fecha de devolución sea distinta de la solicitada para el primer cambio (cambios de fecha) se deberá indicar en la solicitud inicial la fecha de dicha devolución.

c) Se deberán solicitar con una anticipación mínima de 7 días y máxima de 15 días (excepto la fecha de devolución).

d) Una vez contestada una solicitud de cambio de turno, se entenderá modificado el calendario laboral de los solicitantes, con carácter firme.

e) La no asistencia al trabajo, tras haberse acordado un cambio de turno previo, se consideran como falta de asistencia grave.

Ante situaciones de urgencia, justificadas, se estará a lo que decida el Jefe de Departamento correspondiente.

CAPITULO VI.— ASPECTOS SOCIALES

Artículo 27º.— Fondo de Asistencia Social.

La aportación económica de la Empresa al Fondo de Asistencia Social será:

— Una aportación anual a fondo perdido de 1.654,- pesetas, para 1994 por trabajador en este Centro de Trabajo.

— Una aportación mensual equivalente al importe de la suma de las cuotas que actualmente los trabajadores socios del citado Fondo, abonar en este Centro de Trabajo; cualquier incremento en la cuota no tendrá a estos efectos, carácter vinculante para la Empresa durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 28º.— Seguro de vida.

El actual seguro de vida de la Empresa, se mantendrá durante la vigencia del presente Convenio, en los siguientes capitales:

a) por fallecimiento permanente: 1.250.000,- pesetas.

b) por fallecimiento en accidente: 2.500.000,- pesetas.

Artículo 29º.— Servicio militar o prestación social sustitutoria.

Durante el Servicio Militar o Prestación Social Sustitutoria, se percibirán las Pagas Extraordinarias de Marzo, Junio y Diciembre.

El trabajador casado y con hijos a su cargo, percibirá durante la realización de dicho servicio, el 25 % de su Salario (Salario Base + P.A.P. + Mejora Voluntaria).

Artículo 30º.— Equipo de Emergencia, Servicio Médico.

Las personas pertenecientes al equipo de emergencia (equipo de protección contra el fuego y socorristas) percibirán una cantidad de 300,- pesetas por día de presencia, durante 1994.

La composición del equipo de emergencia, será actualizada anualmente, a través de nombramiento del Comité de Seguridad e Higiene, en función de los resultados obtenidos por los candidatos a dichos puestos, en el curso anual de formación/reciclaje.

La programación de los cursos y de las prácticas obligatorias, se realizará por el Comité de Seguridad e Higiene.

Los socorristas serán sustituidos temporalmente, en caso de baja por enfermedad o accidente, por un suplente a ser posible de la misma sección.

La Empresa facilitará cursillos de capacitación al personal del equipo de emergencia, bien sea dentro de las horas de trabajo o fuera de ellas, en éste último caso, dichas horas serán retribuidas, con los complementos establecidos para la formación fuera de horas de trabajo (artículo 22º).

La Empresa realizará a todos sus trabajadores, un reconocimiento médico anual completo.

No obstante, se efectuarán reconocimientos semestrales para determinados puestos de trabajo cuando así lo establezca el Comité de Seguridad e Higiene.

Artículo 31º.— Jubilaciones.

A las personas que pidan la jubilación voluntaria entre los 60 y 63 años, la Empresa se compromete a entregarles una indemnización en el momento del cese, equivalente a la diferencia entre la retribución que estuviese percibiendo por los conceptos de Salario Base + P.A.P. + Mejora Voluntaria, y la cantidad, en concepto de jubilación que le fuese asignada por la Seguridad Social. Esta diferencia mensual, se multiplicaría por el número de mensualidades que faltasen hasta cumplir el jubilado los 65 años. A las personas que se jubilasen a los 63 ó 64 años, la Empresa se compromete a entregarles una indemnización equivalente a la diferencia entre la retribución que estuviese percibiendo, en el momento de su cese, por los conceptos de Salario Base + P.A.P. + Mejora Voluntaria y el importe de la indemnización que pudiera corresponderles previos los trámites legales.

Todas las personas a las que pudiera interesar la jubilación anticipada podrán elegir entre lo anterior o bien recibir un premio fijo de las siguientes cuantías:

— de 61 a 62 años: 1.400.000,- pesetas brutas.

— de 62 a 63 años: 1.119.000,- pesetas brutas.

— de 63 a 64 años: 839.000,- pesetas brutas.

Artículo 32º.— Ayuda a estudios.

Se abonará a cada trabajador afectado, la cantidad de 1.702,- pesetas por hijo y mes para 1994; las cantidades correspondientes a los meses de Julio y Agosto, se percibirán conjuntamente con las del mes de Septiembre, siendo por tanto en este mes de 5.106,- pesetas; tienen derecho a esta ayuda los trabajadores que tengan hijos comprendidos entre los 3 y hasta los 18 años.

Artículo 33º.— Ayuda a disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales.

Los trabajadores, con hijos a su cargo, que tengan la condición de minusválido, percibirán por parte de la Empresa una ayuda económica por cada hijo en esta situación, y en función del grado de minusvalía que determine la Seguridad Social, de las siguientes cuantías (para 1994):

— Hijos menores de 18 años con un grado de minusvalía igual o superior al treinta y tres por ciento: 16.087,- pesetas.

— Hijos mayores de 18 años afectados por una minusvalía en un grado igual o superior al sesenta y cinco por ciento: 16.087,- pesetas.

— Hijos mayores de 18 años afectados por una minusvalía igual o superior al setenta y cinco por ciento: 24.130,- pesetas.

Dichas cuantías se percibirán en cada mes del año natural.