

**17362 RESOLUCION de 21 de junio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de adhesión de la Empresa «Setelsa» al X Convenio Colectivo de la Empresa «Cedosa» y sus trabajadores.**

Visto el escrito de la Empresa «Setelsa» y de sus trabajadores, por el que se acuerda la adhesión al X Convenio Colectivo de la Empresa «Cedosa» y sus trabajadores, publicado en el «Boletín Oficial del Estado», de 26 de mayo de 1988. Dicho Acuerdo ha sido suscrito el día 6 de junio de 1988, de una parte, por la representación de la Empresa, y de otra, por los Delegados de personal de la misma, en representación de los trabajadores.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 92.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo de adhesión en el Registro de Convenios Colectivos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 21 de junio de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Acuerdo de adhesión de la Empresa «Setelsa» al Convenio Colectivo de la Empresa «Cedosa» y sus trabajadores.

**Acuerdo de adhesión de la Empresa «Setelsa» y sus trabajadores al Convenio Colectivo de la Empresa «Cedosa» y sus trabajadores**

Don Germán San Román Martínez, Director de Asuntos Sociales de la Empresa «Setelsa», y los señores Alberto Mencia Rebaque, Luis de la Torre García y Domingo López de la Orden, Delegados de Personal de la misma Empresa en sus Centros de trabajo de Madrid, manifiestan:

Primero.—Que don Germán San Román Martínez ostenta la representación de la Empresa «Setelsa», con domicilio social en Madrid, y Centro de trabajo en la calle Pajaritos, número 8.

Segundo.—Que los señores Mencia, de la Torre y López, en su calidad de Delegados de Personal, representan a los trabajadores del citado Centro de trabajo de la calle Pajaritos, número 8, de Madrid, y ostentan asimismo la representación de las delegaciones que la Empresa «Setelsa» tiene en otras provincias, a los efectos del artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores.

Tercero.—Que ambas partes se reconocen con plena capacidad de representación de las partes que les corresponden para la firma de este documento, y acuerdan solicitar la adhesión al Convenio firmado entre la Empresa «Cedosa» y sus trabajadores el día 11 de marzo del presente año, e inscrito en la Dirección General de Trabajo, con fecha 6 de abril, y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» del 26 de mayo de 1988 (ver nota).

Cuarto.—Que este acuerdo es válido para todos los Centros de trabajo de «Setelsa» enclavados en distintos puntos del ámbito nacional, cuya relación se adjunta a este documento.

**Centros de trabajo**

Localidad	Domicilio	N.º de trabajadores	
		Actual	Prom. año ant.
Madrid	Pajaritos, 8	38	39
Barcelona	Maignón, 16	19	20
Bilbao	Músico Sarasate, 4	12	12
La Coruña	General Sanjurjo, 53-55	4	4
Gijón	Cea Bermúdez, 9	5	5
Málaga	Ceramistas, 8, polígono San Rafael	7	7
Murcia	Carretera de El Palmar, 48 (Aljucer)	5	6
Sevilla	Salvador Guardiola Fantoni, 6	13	13
Valencia	Poeta José María Bayam, 13	17	17
Zaragoza	Padre Polanco, 5	6	6
Tenerife	Pintor Ribera, 19 (Santa Cruz de Tenerife)	3	3
Las Palmas	Eufemiano Fuentes Cabrera, 6	2	2
<b>Total</b>		<b>131</b>	<b>134</b>

Nota que se cita: En lo relativo a los montantes de las inversiones totales máximas establecidas en el artículo 62 para préstamos, y en el 55, para ayuda de estudios, dichas cantidades serán las que resulten de tener en cuenta los efectivos totales de ambas Empresas y proporcionalmente a ellas.

**17363 RESOLUCION de 28 de junio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Vicasa, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Vicasa, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 25 de junio de 1987, de una parte por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra por los representantes de los Comités de Empresa de los Centros de Trabajo de la Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de junio de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VICASA, S. A.**

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones generales**

**SECCION I. Objeto**

**Artículo 1. Objeto del Convenio**

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre VICASA, S.A. y el personal incluido en el ámbito de aplicación, según la Sección siguiente

**SECCION II. Ambito de aplicación**

**Artículo 2. Personal**

El presente Convenio afectará al personal encuadrado en el Grupo 4.º del artículo 52 de la actual Ordenanza Laboral de la Construcción Vidrio y Cerámica.

Para el personal no fijo, se estará también a lo que se acuerde en el artículo 55 de este Convenio.

**Artículo 3. Territorial**

Las normas contenidas en este Convenio, serán de aplicación en los Centros de Trabajo que VICASA, S.A. tiene instalados en Burgos, Alcalá de Guadaíra, Gijón, Jerez, La Granja y Zaragoza.

**Artículo 4. Duración**

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia el 1 de enero de 1987 y finalizando el 31 de diciembre de 1989

**Artículo 5. Prórroga**

Una vez finalizado el plazo de duración de Convenio se entenderá prorrogado de tres en tres meses, si no es denunciado por cualquiera de las partes en escrito dirigido a la otra parte, dentro del último mes de duración

De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo

**SECCION II. Garantía, Absorción y Vinculación a la Totalidad**

**Artículo 6. Compensación**

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, sustituirán en su totalidad a las actualmente vigente en los Centros de Trabajo afectados, ya que examinadas en su conjunto, las disposiciones del Convenio son más beneficiosas que las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor.

No obstante, si existiera algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones que examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que se establecen en el Convenio para el personal de su mismo escalón, se le respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal.

**Artículo 7. Absorción**

En el supuesto de que en el futuro se acuerde, por disposición legal condiciones más beneficiosas a las contenidas en este Convenio, se estará, en cuanto a la absorción, a lo que determinen las disposiciones legales vigentes, o a las que en lo sucesivo se dicten efectuándose en cualquier caso, el cómputo global anual para la determinación de las compensaciones que procedan.

**Artículo 8. Vinculación a la totalidad**

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

En el caso de que alguna de las normas pactadas pudiera 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

### Interpretación y vigilancia

**Artículo 9. 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 de al caso consultado.

En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá utilizar las vías legales que estime oportunas.

**Artículo 10. Comisión Paritaria**

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

**Artículo 11. Composición**

La Comisión Paritaria establecida en el artículo anterior estará compuesta de doce miembros por parte de la Representación de los Trabajadores, preferentemente pertenecientes a la Comisión Negociadora. La distribución será de dos por Centro, salvo variaciones por causas específicas, estando representados todos los Centros. Por la Representación de la Empresa habrá el mismo número de miembros, como máximo.

Cada Comisión designará un Secretario.

**Artículo 12. Normas de Actuación, Reuniones**

A petición de cualquiera de los Secretarios, que incluya los asuntos que se desean tratar, la Empresa (Dirección de Asuntos Sociales y Comunicación), convocará las reuniones de la Comisión Paritaria, señalando día, lugar y hora. La Convocatoria contendrá, asimismo, el Orden del Día correspondiente. El período de tiempo máximo entre la solicitud de reunión y la Convocatoria, será de quince días naturales. También entre la Convocatoria y la celebración de la reunión, no transcurrirá más de quince días naturales.

Las materias que motiven la solicitud, habrán sido tratadas previamente en el Centro a que afectan.

Entre una reunión y la siguiente, deben transcurrir como mínimo tres meses.

**Artículo 13. Acuerdos de la Comisión Paritaria**

Los acuerdos de la Comisión Paritaria, que serán reflejados en un Acta, tendrán carácter vinculante.

Caso de no existir acuerdo, cualquiera de ellas podrá ejercitar las acciones o derechos de que se crea asistida.

**CAPITULO TERCERO**

### Vacantes, ingresos, organización del trabajo, calificación del personal y promoción

**SECCION I. Vacantes y Contratación****Artículo 14. Vacantes**

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

- a) Con personal excedente del propio Centro, que reúna las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto.
- b) Por convocatoria entre el personal del propio Centro.
- c) Por convocatoria entre el personal excedente de otros Centros de la Sociedad.
- d) Por convocatoria entre el personal de otros Centros de la Sociedad.
- e) Con personal de nuevo ingreso.

**Artículo 15. Condiciones de ingreso**

Cuando por necesidades de un Centro de Trabajo sea preciso cubrir puestos de trabajo, referidos al ámbito de personal de este Convenio, con personal de nuevo ingreso la Dirección lo comunicará al Comité de Empresa con antelación a las convocatorias, indicando el número de puestos a cubrir. Las condiciones a exigir en el ingreso, serán fijadas por una Comisión nombrada al efecto en el Centro que estará compuesta por tres miembros de la Representación de los Trabajadores integrantes del Comité de Empresa y tres miembros de la Representación de la Empresa.

En esta Comisión se definirán los criterios de prioridad que en cada caso deban aplicarse.

El Director del Centro decidirá, en caso de falta de acuerdo, oídas ambas partes.

**Artículo 16. Período de Prueba**

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

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. Organización****Artículo 17. Facultad de Organización**

De conformidad con lo establecido en la legislación vigente, es facultad exclusiva 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, control y disciplina propias de la Empresa. Así lo reconoce expresamente la Comisión Deliberadora del Convenio.

Ambas representaciones, conscientes de la necesidad de aumentar el nivel de participación de los trabajadores en la Empresa, acuerdan promocionar reuniones a nivel de Departamento o Talleres, a fin de resolver la problemática de cada Sector, en común con el mando.

A estas reuniones, podrá asistir un Representante de Personal, siempre que se considere necesario.

**Artículo 18. Definiciones****a) Puesto de trabajo**

Es el conjunto de funciones y cometidos que configuran y definen un trabajo, dentro del proceso de producción de la Empresa.

**b) Análisis de los Puestos de Trabajo**

Se ajustará a lo indicado en el Método de Valoración, hecha abstracción de la persona que ocupa el puesto. En cada Departamento existirá a disposición, para consulta de los diferentes titulares de cada puesto, una descripción de los puestos de trabajo afectados al mismo.

**c) 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 de medida del trabajo aceptado por la O.I.T.

**SECCION III. Calificación de los Puestos de Trabajo****Artículo 19. Calificación**

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

**Artículo 20. Normas de Calificación**

La determinación del Escalón de Calificación 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 que hubiera existido anteriormente en la Empresa.

**Artículo 21. Procedimiento**

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

De conformidad con los resultados obtenidos por la aplicación del Método de Valoración de Puestos de Trabajo, quedarán clasificados los puestos de Trabajo de los Centros, correspondientes al personal afectado por este Convenio, dentro de una escala de 16 Escalones de Valoración, que se designarán alfabéticamente de la A a la P.

Definidas las funciones de los Puestos de Trabajo por la Empresa, las descripciones de todos los puestos, antes de recoger la conformidad del titular o titulares, estos, junto con un Representante del Personal, revisarán que las funciones descritas coincidan con las definidas anteriormente por la Empresa.

Dentro de cada Comité se elegirá una Comisión formada por tres miembros, que se especializarán en el Método de Valoración y serán los encargados de emitir el informe a la Dirección, en los supuestos de desacuerdo con la Calificación asignada. Esta Comisión participará, asimismo, en lo referente a Factores Indemnizables.

La Dirección contestará a estos informes en un plazo máximo de quince días, a contar desde la presentación del informe en el Servicio de Asuntos Sociales y Comunicación del Centro.

Si el trabajador afectado no estuviera de acuerdo con el dictamen final, podrá optar por recurrir a la Jurisdicción competente.

La Dirección de cada Centro entregará al Secretario del Comité de Empresa un Método de Valoración y los detalles necesarios para la aplicación, redacción del Análisis, descripción del Empleo, detalle de las operaciones y asignación de Escalones.

Los Representantes de Personal se hacen responsables del conocimiento, depósito y custodia del Método de Valoración para uso exclusivo, en defensa de los intereses de los trabajadores del Centro de Trabajo. Toda la documentación tendrá carácter confidencial.

**Artículo 22. Escalones de Valoración y Tarifas de Cotización a la Seguridad Social**

De conformidad con los resultados obtenidos por la aplicación del Método de Valoración de Puestos de Trabajo, quedarán clasificados los puestos de trabajo de la Empresa, correspondientes al personal afectado por este Convenio, dentro de una escala de 16 escalones de la A a la P, estando a efectos de cotización a la Seguridad Social de acuerdo con la siguiente escala.

Escalón A .....	Peon Ordinario	Grupo 1	Tarifa 10
Escalón B .....	Peon Especialista	Grupo 2 y 3	Tarifa 9
Escalón C .....	Of. 3.º o Ayle		
Escalón D y E .....	Of. 2.º	Grupo 5	Tarifa 8
Escalón F, G y H .....	Of. 1.º	Grupo 5	Tarifa 8
Escalón I y siguientes		Grupo 5	Tarifa 8

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

No obstante lo indicado en la tabla, se seguirá cotizando por la tarifa superior para aquellos trabajadores que la tuvieran consolidada.

**Artículo 23. Garantía Personal**

En el caso de que algún trabajador desempeñe trabajos calificados en escalón inferior al que personalmente tuviese 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.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será aplicable en los supuestos de incapacidad que se regirán por las normas legales vigentes o en los de imposición de sanción que lleve aparejada la pérdida de categoría, según la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica y la del escalón que se recoge en este Convenio.

**SECCION IV. Promoción****Artículo 24. 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 preciso, a criterio de la Dirección, la designación de otro titular al que se asignará en las condiciones que mas adelante se señalan, el escalón que a su nuevo puesto corresponde.

Antes de amortizar algún puesto de trabajo, la Dirección lo comunicará al Comité de Empresa con, al menos, quince días de antelación.

**Artículo 25. Promoción por cambio de funciones**

En el supuesto a) del artículo anterior, y con independencia de las revisiones periódicas que los Servicios Técnicos de Organización realicen, cuando un trabajador considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones que motiven una revisión, solicitará ésta por escrito al Jefe de su Servicio y al Comité de Empresa. El Jefe de Servicio acusará recibo en el plazo de dos días hábiles y tramitará la petición al Departamento de Organización con su opinión al respecto.

En el plazo de cuarenta días a partir de la fecha de acuse de recibo, la Empresa realizará la valoración, notificando al interesado el resultado. Se valorarán los puestos de trabajo por orden cronológico de entrada en los Servicios Técnicos de Organización.

Este plazo no será exigible si la Empresa presenta al Comité de Empresa un mínimo de cinco resultados de revisiones o nuevas valoraciones pendientes en un mes.

**Artículo 26. Promoción por Cambio de Puesto de Trabajo**

Cuando a juicio de la Dirección de un Centro, sea necesario cubrir de forma definitiva una vacante de un puesto de Trabajo, será ésta ocupada por el trabajador que reúna las condiciones exigidas para el mismo, conforme al orden de prioridades previsto en el artículo 14 (Vacantes).

El Comité de Empresa estará informado de los excedentes que en cada momento existan en cada Centro de Trabajo.

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

**Convocatoria**

Se anunciará la vacante fijando a fecha de las pruebas de aptitud así como el programa de materias sobre el que versarán las mis-

mas pudiendo solicitar tomar parte en ellas todos los trabajadores que lo deseen de igual o inferior calificación. Entre la publicación de las convocatorias 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 la petición en el Servicio de Asuntos Sociales.

#### 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 y de aptitud física, para determinar las condiciones de los candidatos en orden a la ocupación más adecuada del puesto de trabajo vacante.

Las pruebas se determinarán en el momento del examen, debiéndose una vez realizado, comunicar el resultado en el plazo máximo de cinco días hábiles.

#### Tribunal Calificador

Cada Comité de Empresa designará a dos trabajadores que, en unión de otros dos representantes de la Dirección del Centro, constituirán el Tribunal que calificará las pruebas de aptitud.

La participación de este Tribunal, comenzará con la elección de las preguntas, hasta la elección del candidato.

#### Prioridades

En igualdad de resultados en las pruebas de aptitud se dará preferencia para ocupar la vacante convocada al trabajador más antiguo del Centro si la Convocatoria es a nivel de Centro (artículo 14, apartado b).

Igualmente, el más antiguo de los aspirantes, si la convocatoria contiene opositores de varios centros (artículo 14, apartados c) y d).

Una tercera parte de las vacantes se cubrirán prioritariamente con el personal más antiguo del Departamento siempre que demuestre mediante pruebas prácticas su aptitud.

Se entiende por antigüedad, la del Departamento y en caso de igualdad la antigüedad en la Fábrica.

Las vacantes producidas en cada Departamento serán acumulativas. También este tipo de vacantes serán anunciadas. Los interesados deberán comunicarlo para tener opción.

#### Formación y Consolidación

Superada la prueba de aptitud, el aspirante mejor calificado pasará un período de formación, cuya duración será establecida por el Tribunal Calificador en función del nuevo puesto y del puesto de origen.

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

Escalón nuevo	Períodos
B	1 mes
C - E	2 meses
F - 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 aspire al puesto superior.

#### Artículo 27. Trabajos de Superior, Inferior e Igual Calificación

##### a) Trabajos de Calificación Superior

En los casos de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de tres meses (se pueden contar o considerar continuados o alternativos a lo largo de un año), el trabajador será destinado a ocupar un puesto de escalón superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe, de acuerdo con la siguiente preferencia en cada brigada y departamento:

- 1º El de mayor escalón
- 2º A igualdad de escalón, el de mayor antigüedad en el mismo
- 3º A igualdad de escalón y antigüedad en el mismo, el de mayor antigüedad en el departamento.
- 4º Cuando coincidan los tres apartados anteriores en mas de un trabajador, se dará preferencia al de mayor antigüedad en Fábrica.

Estas preferencias no serán de aplicación a los operarios que se cambien de Departamento o Brigada por petición propia, salvo en los casos de convocatoria.

Lo dispuesto en el párrafo primero no será aplicable a los casos de sustitución por Servicio Militar, Incapacidad Laboral Transitoria, Invalidez Provisional, Excedencias forzosas y Permisos sin sueldo. En estos últimos supuestos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación del puesto, ni en la cadena.

En situaciones de I.L.T. y únicamente cuando esta derive en una I.P., I.P.A. o baja definitiva, el trabajador que esta sustituyendo habitualmente consolidará a partir de este momento el escalón del puesto que sustituye; igualmente, y sólo en este caso, aquellos que como consecuencia de estar sustituyendo por esta situación (cadena de sustitución) consolidarán el escalón que están desempeñando.

En el caso de sustituciones por vacaciones por el personal fijo de Fábrica se considerará la consolidación cuando hayan pasado cinco meses, continuados o alternativamente, dentro del período de doce meses consecutivos, sustituyendo el mismo tipo de puesto.

##### b) Trabajos de Calificación Inferior

La Empresa por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, notificándolo a los Representantes del Personal en el menor plazo de tiempo posible, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de calificación inferior a la que tenga reconocida, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional.

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

En el supuesto de reparaciones de instalaciones, finales de campañas, o casos similares, los trabajadores «excedentes» podrán ser destinados a puestos de escalón inferior, sin que puedan negarse a ocuparlos en tanto duren las circunstancias que lo motivaron, percibiendo los pluses según el puesto ahora ocupado y los demás emolumentos según su calificación Personal.

##### c) Trabajos de Igual Calificación

A salvo de lo dispuesto para los trabajos de categoría superior o inferior, ningún trabajador podrá ser destinado sin su conformidad, a otro puesto que no sea el suyo habitual, con la excepción de quince días al año improporcionables, siempre que se cumpla la condición de que en su puesto habitual exista trabajo.

### SECCION V. Formación

#### Artículo 28. Criterios de Formación

Con objeto de facilitar la adaptación a las mejoras técnicas y cambios de organización, así como para facilitar las acciones de formación, se acuerda que:

- Se crea una Comisión Paritaria en cada Centro, formada por tres miembros de cada Representación con las siguientes misiones:
  - a) Establecimiento del Plan de Formación del Centro.
  - b) Control y evaluación de los Cursos realizados.
- Los gastos de cursillo (profesorado, material, etc.), viajes, estancias y salarios, serán financiados por la Empresa o por los organismos oficiales competentes.
- 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 % del tiempo y el otro

50 % del tiempo 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.
- Los trabajadores que sigan planes oficiales de formación en los distintos niveles educativos, podrán acceder a las ayudas previstas para este fin y que son definidas en el capítulo de Ventajas Sociales.

#### Artículo 29. Premios de Formación

La Empresa podrá conceder cada año «Premios de Formación» a aquellos trabajadores que se distingan notablemente por sus esfuerzos o por los resultados conseguidos en los cursos 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 la Comisión, se obligará a estudiar la posibilidad de cambio de horario de trabajo de aquellos trabajadores que realicen estudios oficiales o promovidos por la Empresa, siempre y cuando justifiquen su matrícula y asistencia.

### CAPITULO CUARTO

#### SECCION I. Jornada-Horarios-Permisos

##### Artículo 30. Jornada Anual

La duración de la jornada, en cómputo anual, para el personal incluido en este Convenio, será:

En 1987... de 2.086 horas anuales (equivalentes a 40 h/semanales)

En 1988... de 2.086 horas anuales (equivalentes a 40 h/semanales).

En 1989... de 2.078 horas anuales (equivalentes a 39 h 51' semanales).

En este número de horas se consideran incluidos los festivos oficiales y las vacaciones pactadas en cada año, correspondiendo a retribución fijada en este Convenio al cumplimiento de las jornadas anuales pactadas.

De conformidad con lo aquí acordado, quedan suprimidas las fiestas no oficiales y demás peculiaridades que en materia de jornada u horario pudieran haberse disfrutado anteriormente tanto colectiva como individualmente.

##### Artículo 31. Modalidades de jornada

La organización del trabajo en la industria del vidrio exige la existencia de diversas modalidades de jornada, por lo que el personal afectado por el presente 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 de trabajo y su distribución a lo largo del año se fijará por acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa de cada Centro de Trabajo sobre la base del cómputo total anual de horas pactadas en el artículo anterior.

En el supuesto de que se acordara la realización del horario en jornada continuada, durante todo o parte del año, el personal afectado disfrutará de un descanso intermedio de quince minutos computable como tiempo de trabajo efectivo.

###### b) Turno total

Es la modalidad en que se trabaja rotativamente de mañana, tarde y noche, los días que corresponda trabajar de conformidad con el calendario que se incluye como anexo IV, incluidos los domingos y festivos, disfrutándose de quince minutos de descanso intermedio computable como de trabajo efectivo.

###### b-1) Descansos supletorios

El personal que preste servicio en esta modalidad de jornada disfrutará de un número de descansos supletorios, en proporción a los ciclos trabajados para que no se rebasen las horas anuales pactadas en el artículo anterior.

Estos descansos supletorios, cuyo número máximo será de trece días para los años 1987 y 1988 (doce de ciclos de trabajo y uno del ciclo de vacaciones) y de catorce días para el año 1989 (doce de ciclos de trabajo, uno del ciclo de vacaciones y uno por reducción de jornada en 1989), serán organizados por la Dirección, aprovechando las circunstancias de marcha de las instalaciones (campañas de fabricación paradas para reparación de hornos, averías, etc.), quien para los años 1988 y 1989 confeccionará un planing de estos descansos supletorios que será comunicado durante el mes de febrero de cada uno de estos años.

El disfrute de estos descansos supletorios en las fechas previstas por la Dirección (tanto planificadas como modificadas por razones de la Organización), se compensará cada día así descansando con los importes previstos en el artículo 44.

###### b-2) Festivos trabajados

Con respecto a los festivos que corresponda trabajar, según el calendario de turnos, se acuerdan las siguientes normas de compensación:

###### • Para 1987:

En cada Centro de Trabajo se aplicarán los sistemas de compensación (pluses o descansos compensatorios) establecidos para 1986, y con los importes estipulados en los artículos 42 y 43.

###### • Para 1988 y 1989:

Se dará opción a personal afectado entre:

I. Disfrutar de los doce días de descanso compensatorio según planing que será definido por la Dirección en el mes de diciembre del año precedente, percibiendo por cada «Festivo Trabajado con Descanso Compensatorio» el plus establecido en el artículo 43; o

II. No disfrutar de ninguno de estos doce días de descansos compensatorios; percibiendo por cada «Festivo Sin Descanso Compensatorio» el plus, que para este caso, se prevé en el artículo 42.

La opción de descansar deberá ser comunicada por cada trabajador a la Dirección, dentro del mes de noviembre precedente a los años 1988 y 1989.

Esta opción de los doce descansos compensatorios en las fechas programadas por la Dirección (tanto planificadas como modificadas por razones de la Organización) se compensarán igualmente cada día de descanso compensatorio así disfrutado según lo previsto en el artículo 44.

###### b-3) Cuadrante:

En el último trimestre del año 1989 una Comisión Paritaria reducida estudiará el cuadrante para incluir los veintiséis días de descanso (supletorios y compensatorios de festivos), que tomaría vigor a partir del 1-1-1990.

###### c) Otros turnos

Es toda 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, con o sin, descanso compensatorio de festivos.

En esta modalidad, también se disfrutará de un descanso intermedio de quince minutos computable como de trabajo efectivo.

Será de aplicación a esta modalidad horaria todo lo acordado para la de «Turno Total» en relación con los «Descansos Supletorios» y «Festivos Trabajados», en su caso, si procede.

##### Artículo 32. Permisos

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, en los casos:

###### a) Permisos Retribuidos (a partir del día que se produzca el hecho)

- Matrimonio, 15 días naturales
- Natalidad, 3 días naturales, con ampliación a 5 en caso de complicación grave.
- Muerte cónyuge, 5 días naturales.

- Muerte de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos de ambos cónyuges. 3 días naturales
- Muerte de cónyuges de hermanos del trabajador y de cónyuge de hijos del trabajador. 1 día natural.
- Muerte de tíos y sobrinos carnales de cualquiera de los cónyuges. 1 día natural, que puede ser aumentado en un tiempo prudencial si requiere de viaje justificado.
- Matrimonio de padres, hijos y hermanos de ambos cónyuges. 1 día natural.
- Enfermedad grave de cónyuge, padre, hijos, abuelos y hermanos de ambos cónyuges. 3 días naturales
  - Siempre se considerará enfermedad grave, a causa de internamiento o intervención quirúrgica con internamiento, o al tiempo necesario para la intervención.
  - En el caso de internamiento y una posterior intervención quirúrgica, se tendrá en cuenta la segunda licencia, cuando haya un intervalo de tiempo de siete días entre el primer día de internamiento y la intervención quirúrgica. Afectará únicamente a padres, hijos y cónyuges.
  - En el caso de parto con necesidad de hacer cesarea, ésta se considerará como intervención quirúrgica para los padres de ambos cónyuges y a efectos de Licencia Legal.
- Primera comunión y bautizo hijo. 1 día natural coincidente con el día de celebración de la ceremonia, o cualquier otra de similar rango en otra religión.
- Traslado domicilio. 1 día natural.
- El tiempo necesario para asistir a la consulta del médico del I.N.S.S.
- Se dará el tratamiento previsto para enfermedad grave de hijos, a los nietos del trabajador amparados bajo su tutela, que convivan con él y a sus expensas.

#### b) Permisos no retribuidos

Siempre que la organización del trabajo lo permita y advertido con la suficiente antelación podrán concederse otros permisos de corta duración.

Estos permisos, que no requieren justificación específica, no serán retribuidos.

## SECCION II. Vacaciones

### Artículo 33. Vacaciones, duración y condiciones generales

Las vacaciones anuales, para el personal con más de un año de antigüedad, serán de veintitrés días laborables.

El personal de nuevo ingreso disfrutará antes del día 31 de diciembre del año de su ingreso la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre su ingreso y el 31 de diciembre, computándose la fracción como mes completo.

En el mes de abril la Dirección publicará el planing de vacaciones.

### Artículo 34. Vacaciones, periodo y condiciones de disfrute

#### I. 1987

Cada Centro mantendrá durante este año las mismas condiciones y periodos que los establecidos para 1986.

#### II. 1988 y 1989

Se considerará como periodo normal para el disfrute de las vacaciones, salvo situaciones extraordinarias, el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Entre dichas fechas, todo el personal disfrutará de forma rotativa, al menos de veintidós días laborables seguidos de sus vacaciones, comenzando y/o finalizando a partir de/en uno de los periodos de sus correspondientes descansos semanales, según su letra o brigada.

A estos efectos, se consideraran como días laborables los que corresponda trabajar según su calendario. Los dos días restantes, hasta los veintitrés, se disfrutarán en función de las necesidades de marcha general del Centro y se compensarán con un plus de 500 pesetas cada día.

En caso de interrupción del proceso productivo (alteración campaña fabricación, paradas para reparación de horno, averías de larga duración, etc.), el periodo vacacional antes previsto puede

ser modificado para adaptarse a estas circunstancias. Estos casos serán estudiados por la Dirección y el Comité de Empresa.

### Artículo 35. Retribución en Vacaciones

La remuneración a percibir por el trabajador durante el periodo de vacaciones, no será de inferior cuantía que si estuviese en activo, de acuerdo con lo que se establece en el artículo 95. 8.º párrafo, 2.º punto de la vigente Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Las remuneraciones en este periodo correspondientes a los festivos con descanso compensatorio o sin él, se aplicarán según las opciones que, previamente, hayan sido tomadas por cada trabajador.

## CAPITULO QUINTO

### Remuneraciones

#### SECCION I. Salario

##### Artículo 36. Salario Convenio

Es el que para cada Escalón de Calificación se señala en los anexos 1.º, 87, 1.º, 88 y 1.º, 89 y que corresponda al cumplimiento de la jornada acordada según lo señalado en el artículo 30 de este Convenio.

Se devenga por días u horas trabajados, y por los festivos y domingos, y los descansos compensatorios en su caso, en proporción a los días u horas trabajados.

#### SECCION II. Complementos Personales

##### Artículo 37. 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.

Las cantidades establecidas en el citado anexo serán aplicables durante toda la vigencia del Convenio.

##### Artículo 38. Complemento Personal Anual (P.A.O.)

Se percibirá en el mes de diciembre el complemento que para cada Centro y en cada uno de los años de vigencia del Convenio figura a continuación:

	1987	1988	1989
	Pesetas	Pesetas	
Gijón .....	20.290	20.702	21.097 ptas. en todos los centros
Jerez .....	20.937	20.939	
La Granja .....	18.936	20.207	
Zaragoza .....	9.905	16.905	
Alicala de Guadaira ..	21.583	21.175	
Burgos .....	22.548	21.528	

##### Artículo 39. Complemento de Unificación

Los trabajadores que al 31-12-86 tuvieron atribuido este complemento lo seguirán percibiendo, en la misma cuantía. Se devengará en las mismas condiciones que el Salario Convenio.

##### Artículo 40. Plus Personal

Los trabajadores que al 31-12-86 tuvieron atribuido este Plus lo seguirán percibiendo en la misma cuantía.

Se devengará en las mismas condiciones que el Salario Convenio y se reducirá 1,3 por cada Escalón de Calificación que se promocione.

#### SECCION III. Complementos de Puesto

##### Artículo 41. Complementos por Trabajo a Turno

Los trabajadores que presten servicio en cualquiera de las modalidades de turno (Total y Especial), definidas en el artículo 31,

percibirán los siguientes complementos, según el tipo de circunstancia que se produzca en cumplimiento de sus respectivos calendarios de turno:

a) **Plus de Turnicidad**

Por el hecho de trabajar rotativamente de mañana, tarde y/o noche se percibirá un plus por día trabajado según los importes que para cada Centro y en cada uno de los años de vigencia se indican a continuación:

a 1) **Turnicidad-3 Turnos**

	1987	1988	1989
	Plus día	Plus día	
Gijón .....	—	—	90 ptas./día en todos los centros
Jerez .....	74,4	82,7	
La Granja .....	90,3	88,6	
Zaragoza .....	88,4	87,9	
Alcalá de Guadaíra ..	76,5	83,5	
Burgos .....	81,3	85,2	

a 2) **Turnicidad Media-2 Turnos (sin distinción de mañana, tarde o noche)**

	1987	1988	1989
	Plus día	Plus día	
Gijón .....	89,09	84,66	89,73 ptas./día en todos los centros
Jerez .....	62,53	76,13	
La Granja .....	77,52	80,94	
Zaragoza .....	74,15	95,91	
Alcalá de Guadaíra ..	73,46	79,64	
Burgos .....	80,66	82,28	

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, cuyos importes según Centros y para los distintos años de vigencia del Convenio serán:

	1987	1988	1989
	Plus noche	Plus noche	
Gijón .....	460	590	675 ptas./noche en todos los centros
Jerez .....	590	637	
La Granja .....	574	632	
Zaragoza .....	752	697	
Alcalá de Guadaíra ..	605	643	
Burgos .....	597	640	

c) **Plus por Trabajo en domingos**

Por cada domingo trabajado con descanso compensatorio según los ciclos de turnos, se percibirá además de las remuneraciones que correspondan a ese día, un Plus, cuyos importes, para cada Centro y según los años, será:

	1987	1988	1989
	Plus Domingo	Plus Domingo	
Jerez .....	813	843	865 ptas./domin. en todos los centros
La Granja .....	899	876	
Zaragoza .....	809	843	
Alcalá de Guadaíra ..	686	798	
Burgos .....	770	829	

Artículo 42. **Plus por Trabajo en Festivo sin Descanso Compensatorio**

- a) El trabajo en festivo sin descanso compensatorio, de ser esta la opción tomada por cada trabajador, será compensado con un plus, cuyas cuantías según los distintos Centros de Trabajo son:

	1987	1988	1989
	Plus/Fest. T.S.D.C.	Plus/Fest. T.S.D.C.	Plus/Fest. T.S.D.C.
Jerez .....	5.077	5.077	5.077
La Granja .....	5.951	5.951	5.951
Zaragoza .....	5.013	5.013	5.013
Alcalá de Guadaíra ..	5.922	5.922	5.922
Burgos .....	6.438	6.438	6.438

b) **Descanso de ciclo coincidente con Festivo**

Al tomar la opción de trabajar los Festivos percibiendo el Plus antes indicado y no disfrutando el descanso compensatorio, se acuerda un plus para los días en que el descanso del ciclo de turnos coincide con una Fiesta.

Este plus, que será de la misma cuantía durante los tres años de vigencia del Convenio, se fija en los siguientes importes:

	1987-1988 y 1989	
	Plus por día	
Jerez .....	1.063 ptas./por descanso coinc. con festivo	
La Granja .....	2.688 ptas./por descanso coinc. con festivo	
Zaragoza .....	847 ptas./por descanso coinc. con festivo	
Alcalá de Guadaíra ..	1.051 ptas./por descanso coinc. con festivo	
Burgos .....	1.551 ptas./por descanso coinc. con festivo	

Artículo 43. **Plus por Trabajo en Festivo con Descanso Compensatorio**

Por cada Festivo trabajado, en cumplimiento del calendario de turnos, si se optara por el descanso compensatorio de los festivos trabajados (los que correspondan según cuadrante en 1987 y los doce acordados para 1988 y para 1989), se abonará un Plus por "Festivo Trabajado con Descanso Compensatorio", de la siguiente cuantía según Centros y año de vigencia.

	1987	1988	1989
	Jerez .....	625 ptas.	1.966 ptas.
La Granja .....	—	todos los centros	Los importes de este año, deberán incrementarse además con el 4,025% de la masa que en 1988 genere el Festivo Trabajado sin descanso compensatorio.
Zaragoza .....	—	—	
Alcalá de Guadaíra ..	625 ptas.	—	
Burgos .....	—	—	

Artículo 44. **Plus por Descanso (Supletorios y Compensatorios)**

Para compensar el que los descansos por diferencia horaria (12 de ciclos de trabajo y 1 de ciclo de vacaciones), o supletorios de festivos, si procede, sean fijados por la Dirección de cada Centro según las circunstancias de marcha o mediante un planing anual se fija un Plus para cada día as. disfrutado que será de la misma cuantía en todos los Centros e idéntico durante los tres años de vigencia del Convenio. Se acuerda que el importe sea de 550 pesetas por día así descansado.

**Artículo 45. 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 las industrias 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:

**a) Factores Indemnizables (F.I.) (Mismo valor en los seis Centros)**

	1987	1988	1989
	Plas./hora	Plas./hora	Plas./hora
Factor I .....	7,25	7,60	7,85
Factor II .....	10,35	10,80	11,20
Factor III .....	16,25	17,00	17,60
Factor IV .....	23,55	24,60	25,60

**o) Factor F. (F.F.)**

F.F.	1987	1988	1989
	Plas./hora	Plas./hora	Plas./hora
Jerez .....	109,40	118,00	124,70
La Granja .....	113,20	119,30	124,70
Zaragoza .....	139,20	128,80	124,70
Alcalá de Guadaíra .....	108,90	117,80	124,70
Burgos .....	114,80	120,00	124,70

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 Calificación. Corresponde a lo establecido en el artículo 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 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. Complemento de Calidad o Cantidad****Artículo 46. Prima Global por Objetivos y Productividad (P.G.O.P.)**

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

**a) Fórmula de la Prima**

La determinación del valor mensual de la P.G.O.P. tendrá la misma estructura en todos los Centros, con los siguientes valores totales según los distintos años:

**Para 1987**

Gijón .....	2.510 P + 2.000
Jerez .....	1.659 P + 2.000
La Granja .....	2.069 P + 2.000
Zaragoza .....	1.775 P + 2.000
Alcalá de Guadaíra .....	1.861 P + 2.000
Burgos .....	2.162 P + 2.000

**Para 1988**

Gijón .....	2.316 P + 2.000
Jerez .....	2.007 P + 2.000
La Granja .....	2.156 P + 2.000
Zaragoza .....	2.049 P + 2.000
Alcalá de Guadaíra .....	2.080 P + 2.000
Burgos .....	2.190 P + 2.000

**Para 1989**

Los mismos valores en los seis Centros

$$\text{Valor mes} = 2.270 \times P + 2.000$$

en todos los casos la obtención de valor «P» será definida por la Dirección de cada Centro, informando al Comité de Empresa.

**b) Coeficiente de Prima**

Para cada trabajador se calculará la P.G.O.P. según el coeficiente atribuido a las calificaciones según la siguiente escala:

Escalón Calificación	Coefficiente de P.G.O.P.
	Puntos
A	1,50
B a E	2,00
F	2,25
G a J	2,50
K a M	3,00
N a P	3,50

**c) Valor Mínimo**

Esta P.G.O.P. tendrá un valor mínimo anual garantizado, en la cuantía que para cada Escalón de Calificación se indica en los Anexos I-87, I-88 y I-89. (El mismo durante la vigencia del Convenio)

**d) Devengo de la Prima**

La P.G.O.P. se devengará por hora normal efectivamente trabajada y en las «Licencias Legales». (Permisos Retribuidos)

**SECCION V. Remuneraciones de Vencimiento Periódico****Artículo 47. Gratificaciones Extraordinarias**

Las dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes a 60 días, se abonarán en razón a las cantidades que para cada «Escalón» se incluyen en Anexo I, haciéndose efectivas una de 30 días en meses de Julio y otra también de 30 días en diciembre, en la primera quincena de estos meses.



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

- 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
- 30 días del «Complemento de Unificación» que a título personal se disfrute.

#### Artículo 48. Participación en Beneficios

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 21 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica y dentro del mes de marzo de cada año (nómina de febrero), en concepto de Participación de Beneficios, se abonarán a todo el Personal incluido en este Convenio las cantidades que figuran en los Anexos núms. 1-87, 1-88 y 1-89, incrementadas con la antigüedad que a cada Trabajador le corresponda (6% sobre la antigüedad percibida en los doce meses anteriores 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.

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 del cobro

En los casos de ausencia por enfermedad se abonará íntegra por el tiempo en que el productor percibe la prestación económica de la Seguridad Social por el concepto de I.L.T.

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

#### Artículo 49. 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 plusas, la nueva estructura salarial, y las demás circunstancias de retribuciones y horarios

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias

Se considerarán como horas extraordinarias estructurales las definidas como tales conforme a lo que establece la Orden Ministerial de 1.º de marzo de 1983.

Igualmente se acuerda que cada trabajador pueda optar entre:

- a) percibir los importes señalados en el Anexo III, por hora extraordinaria que realice, o
- b) percibir por cada hora extraordinaria realizada, la mitad de los citados importes, y descansar una hora. Estos descansos podrán ser acumulativos a lo largo del año y nunca retribuidos.

#### Artículo 50. Guardias, Llamadas, Prolongaciones, etcétera

Cada Centro mantendrá su Reglamento y normas específicas sobre estas modalidades de prestación y compensación incrementándose éstas en 1987 con el 6,25% y en 1988 y 1989 con el mismo incremento general que resulta aplicable dichos años.

#### Artículo 51. Nochebuena y Nochevieja

Cada Centro continuará aplicando sus normas específicas sobre compensación y organización del trabajo en estas noches. Los importes se incrementarán en 1987 con el 6,25% y en 1988 y 1989 con el mismo incremento general que resulte aplicable dichos años.

#### Artículo 52. Revisión por I.P.C.

Si el I.P.C. oficial-provisional publicado por el I.N.E. arroja para los períodos que se indican, valores superiores a los que en cada caso también se señalan, se abonará la diferencia en un solo pago y en la misma proporción y condiciones de devengo que el «Salario Convenio»

Se tomarán como base de cálculo las Masas de Negociación de cada año, acomodadas a las plantillas al 31-12-87, 31-12-88 y 31-12-89 respectivamente

La bolsa a repartir se incorporará a las remuneraciones del año siguiente conforme a lo acordado en el apartado e) del artículo 54 (Condiciones Generales de Retribución)

Periodo	Limite de Revisión Acordado
1-1-87 a 31-12-87	Por lo que exceda al 5,75%
1-1-88 a 31-12-88	Por la diferencia entre el I.P.C. real y el 102% del I.P.C. previsto para 1988
1-1-89 a 31-12-89	Por la diferencia entre el I.P.C. real y el 100% del I.P.C. previsto para 1989

#### Artículo 53. Prima Reducción Absentismo (Fábrica de Burgos)

Se acuerda mantener exclusivamente en el Centro de Burgos, la prima trimestral, a abonar a todo el personal afectado por el presente Convenio en este Centro, según el Índice de Absentismo y de acuerdo a los valores que siguen

Índices (%)	Ptas. trimestre y año		
	1987	1988	1989
≥ 5,00	—	—	—
4,99 a 4,25	1.514	1.582	<b>1.646</b>
4,24 a 3,75	1.966	2.054	<b>2.137</b>
3,74 a 3,35	2.577	2.692	<b>2.800</b>
3,34 a 3,01	3.347	3.497	<b>3.638</b>
≤ 3,00	4.383	4.579	<b>4.783</b>

El Índice se calculará, según la siguiente fórmula:

$$I = 100 \times \frac{\text{Horas perdidas por Enfermedad, Accidente y Otras ausencias}}{\text{Horas trabajadas + Horas Vacaciones + Horas Perdidas}}$$

Si al final de algún trimestre, el Índice acumulado hasta ese momento mejorase las condiciones de los trimestres anteriores, se aplicará dicho Índice acumulado a los trimestres transcurridos

La Dirección y el Comité de Empresa de la Fca. de Burgos estudiarán a posible modificación de la fórmula de cálculo del Absentismo y de los índices de referencia de pago

### SECCION VII. Disposiciones Generales sobre Retribuciones

#### Artículo 54

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

- a) Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio se entienden brutas. Por tanto, las cantidades que en concepto de cuotas a la Seguridad Social correspondan abonar a los trabajadores, así como los importes por los impuestos a cuenta que igualmente deban ser reperidos por la Empresa, serán deducidos de estas retribuciones.
- b) En el total fijado como retribución se considerará incluido, en todo caso, el 25% que pudiera corresponder a la «Actividad Normal», en aquellos trabajos que en algún supuesto se estimasen remunerados como incentivo tareas, destacados, etcétera
- c) 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 los Anexos 1-87, 1-88 y 1-89

- d) Los importes fijados de todas las remuneraciones son
- **Para 1987:** Los establecidos en los anexos y tablas correspondientes.
  - **Para 1988:** Los establecidos en los anexos y tablas correspondientes bajo el supuesto de que el I.P.C. previsto sea de 4% (incremento acordado: 112% del 4% equivalente a 4.48%).  
Si la previsión fuese superior o inferior al 4% previsto, se efectuarán las correcciones proporcionales, en más o menos en los importes fijados en los anexos y/o tablas.
  - **Para 1989:** Los establecidos en los anexos y tablas correspondientes bajo el supuesto de que el I.P.C. previsto sea de 3.5% (incremento acordado: 115% del 3.5%, equivalente a 4.025%).  
Si la previsión fuese superior o inferior al 3.5% previsto, se efectuarán las correcciones proporcionales, en más o menos en los importes fijados en los anexos y/o tablas.

- e) Las posibles revisiones por causa del I.P.C. serán:
- **Para 1987:** Lo que exceda al 5.75%
  - **Para 1988:** La diferencia entre el I.P.C. real de ese año y el 102% del I.P.C. previsto para ese año
  - **Para 1989:** La diferencia entre el I.P.C. real de ese año y el 100% del I.P.C. previsto para ese año

En cualquiera de los tres años el importe de las posibles revisiones se abonará en una sola paga, proporcionalmente y en las mismas condiciones que el Salario Convenio, y el importe resultante se incorporará a las remuneraciones de año siguiente, destinando:

- 80% a Salario Convenio.
- 10% a P.G.O.P. (parte variable)
- 10% a pluses de nocturno, domingos trabajados y T.T. (por igual entre los tres)

- f) El 30% del I.G.E. que se abone en 1987 y 1988 se trasladará a las tablas de remuneraciones de 1988 y 1989 respectivamente, destinando:
- 1/3 a Salario Convenio
  - 1/3 a P.G.O.P. (parte variable)
  - 1/3 a nocturno, domingos trabajados y T.T. (por igual entre los tres).
- g) En las remuneraciones fijadas a partir de 1-1-87 se han incorporado los importes correspondientes a Fiesta de Reyes (700 pesetas por niño). En consecuencia, a partir de 1-1-87 desaparece este gasto específico, al quedar integrado en el futuro en las Masas de Remuneración y Negociación.
- h) Una parte de total disponible como I.G.E. para 1988 y 1989 se destinará al posible incremento del «Salario Convenio» (425 días) de aquellos escalones que pudieran quedar por debajo de los índices de incremento mencionados en el punto e).
- e) El resto se distribuirá según lo previsto en el apartado f)

**CAPITULO SEXTO**  
**Disposiciones varias**

**Artículo 55. Aplicación del Convenio y Ventajas Sociales al Personal no fijo en plantilla**

El personal no fijo será retribuido de acuerdo con la Calificación y demás condiciones del puesto de trabajo que desempeñe. Podrá participar en los cursos de tipo cultural que organice la Empresa.

En cuanto al Complemento Personal Anual y Participación en Beneficios, lo percibirá proporcionalmente al tiempo trabajado en el año.

**Previsión y Ventajas Sociales:**

Los premios de Natalidad y Nupcialidad, los percibirá siempre que estén dados de alta en la Empresa cuando se produzca el hecho causante de la prestación.

Las Becas se abonarán cuando se cumplan los requisitos exigidos al Personal fijo.

En situación de I.L.T. percibirá los Complementos y en las condiciones establecidas para el Personal fijo.

**Artículo 56. Cambio de Departamento de Fabricación**

Se acuerda que todo Trabajador que con 50 años de edad o 20 de servicio en el Departamento de Fabricación (Sección Soplado y Sección Prensado), y albañiles de hornos, solicite pasar a otro

Departamento, se le darán todas las facilidades, respetándose su remuneración garantizada.

**Artículo 57. Vacaciones para mayores de 60 años**

Los Trabajadores de más de 60 años de edad disfrutarán de los siguientes días de vacaciones:

- Personal con 60 años cumplidos en 1987: 24 días laborables
- Personal con 61 años cumplidos en 1987: 25 días laborables
- Personal con 62 años cumplidos en 1987: 26 días laborables
- Personal con 63 años cumplidos en 1987: 27 días laborables.

**Artículo 58. Garantía en caso de accidente de circulación**

En el supuesto de detención por motivo de un accidente de circulación de cualquier trabajador, el contrato de trabajo quedará suspendido durante el tiempo que se halle privado de libertad. La reincorporación deberá producirse dentro de los diez días siguientes al cese de su privación de libertad. Transcurrido dicho plazo, sin haber solicitado dicha reincorporación, se producirá automáticamente la extinción de su contrato de trabajo.

**RETRIBUCIONES MINIMAS ANUALES GARANTIZADAS, SIN ANTIGÜEDAD**

PERSONAL OBRERO-CENTRO DE ALCALA DE GUADAJIRA  
VIGENCIA: 1-1-87 A 31-12-87 ANEXO-I-87

Escalón	Salario convenio (285 días)	Gratificaciones extraordinarias (90 días)	P.G.O.P. mínima garantizada 14 meses (2.000 plus.) (1)	Participación en beneficios	Total mínimo anual garantizado
A	1.063.975	174.900	42.000 (1,50)	17.490	1.298.365
B	1.091.350	179.400	56.000 (2,00)	17.838	1.344.588
C	1.125.295	184.900	56.000 (2,00)	18.410	1.384.605
D	1.148.655	188.820	56.000 (2,00)	18.881	1.412.356
E	1.188.825	192.300	58.000 (2,00)	18.881	1.437.006
F	1.200.485	197.340	63.000 (2,25)	19.886	1.480.511
G	1.217.640	200.160	70.000 (2,50)	20.007	1.507.807
H	1.233.700	202.800	70.000 (2,50)	20.007	1.526.507
I	1.273.850	209.400	70.000 (2,50)	20.479	1.573.729
J	1.305.665	214.620	70.000 (2,50)	20.479	1.510.704
K	1.338.090	219.980	84.000 (3,00)	20.991	1.663.061
L	1.371.879	225.480	84.000 (3,00)	20.991	1.702.141
M	1.405.980	231.120	84.000 (3,00)	20.991	1.742.091
N	1.441.020	236.980	98.000 (3,50)	21.516	1.797.416
O	1.477.155	242.820	98.000 (3,50)	21.516	1.839.491
P	1.514.020	248.800	98.000 (3,50)	21.516	1.882.416

(1) En el supuesto de P.G.O.P. se abona los complementos de clase superior.

**RETRIBUCIONES MINIMAS ANUALES GARANTIZADAS, SIN ANTIGÜEDAD**

PERSONAL OBRERO-CENTRO DE ALCALA DE GUADAJIRA  
VIGENCIA: 1-1-88 A 31-12-88 ANEXO-I-88

Escalón	Salario convenio (285 días)	Gratificaciones extraordinarias (90 días)	P.G.O.P. mínima garantizada 14 meses (2.000 plus.) (1)	Participación en beneficios	Total mínimo anual garantizado
A	1.106.315	181.860	42.000 (1,50)	15.977	1.346.152
B	1.134.785	186.540	56.000 (2,00)	16.387	1.393.712
C	1.171.650	192.600	56.000 (2,00)	16.560	1.436.810
D	1.197.565	196.860	56.000 (2,00)	16.732	1.467.157
E	1.223.115	201.060	58.000 (2,00)	16.732	1.486.907
F	1.248.665	205.260	63.000 (2,25)	17.026	1.533.951
G	1.270.930	208.920	70.000 (2,50)	17.143	1.566.993
H	1.290.275	212.100	70.000 (2,50)	17.143	1.589.518
I	1.322.260	219.000	70.000 (2,50)	17.316	1.638.566
J	1.365.465	224.460	70.000 (2,50)	17.316	1.677.241
K	1.398.775	230.100	84.000 (3,00)	17.749	1.731.624
L	1.434.815	235.860	84.000 (3,00)	17.749	1.772.424
M	1.470.585	241.740	84.000 (3,00)	17.749	1.814.074
N	1.507.450	247.800	98.000 (3,50)	18.193	1.871.443
O	1.545.045	253.980	98.000 (3,50)	18.193	1.915.218
P	1.583.735	260.340	98.000 (3,50)	18.193	1.960.268

(1) En el supuesto de P.G.O.P. se abona los complementos de clase superior.

**RETRIBUCIONES MINIMAS ANUALES GARANTIZADAS, SIN ANTIGÜEDAD**

PERSONAL OBRERO-CENTRO DE BURGOS

VIGENCIA: 1-1-87 A 31-12-87

ANEXO-I-87

Escala	Salario convenio (365 días)	Gratificaciones extraordinarias (90 días)	P.G.O.P. mínima garantizada 14 meses (2.000 plus.)	Participación en beneficios	Total mínimo anual garantizado
A	1.053.755	173.220	42.000 (1,50)	12.866	1.281.841
B	1.080.785	177.680	56.000 (2,00)	13.196	1.327.621
C	1.120.185	184.140	56.000 (2,00)	12.602	1.373.927
D	1.147.135	188.580	56.000 (2,00)	14.005	1.405.780
E	1.172.340	192.720	56.000 (2,00)	14.005	1.435.105
F	1.214.720	199.680	63.000 (2,25)	14.414	1.491.814
G	1.227.860	201.840	70.000 (2,50)	14.414	1.514.114
H	1.243.015	204.960	70.000 (2,50)	14.414	1.534.089
I	1.301.225	213.900	70.000 (2,50)	14.822	1.529.947
J	1.327.140	218.160	70.000 (2,50)	14.822	1.630.122
K	1.360.355	223.620	84.000 (3,00)	15.193	1.643.148
L	1.394.300	229.200	84.000 (3,00)	15.193	1.722.693
M	1.429.340	234.960	84.000 (3,00)	15.193	1.763.493
N	1.464.745	240.780	98.000 (3,50)	15.573	1.819.098
O	1.501.610	246.840	98.000 (3,50)	15.573	1.862.023
P	1.538.840	252.960	98.000 (3,50)	15.573	1.905.373

**RETRIBUCIONES MINIMAS ANUALES GARANTIZADAS, SIN ANTIGÜEDAD**

PERSONAL OBRERO-CENTRO DE GIJÓN

VIGENCIA: 1-1-88 A 31-12-88

ANEXO-I-88

Escala	Salario convenio (365 días)	Gratificaciones extraordinarias (90 días)	P.G.O.P. mínima garantizada 14 meses (2.000 plus.)	Participación en beneficios	Total mínimo anual garantizado
A	1.088.890	170.160	42.000 (1,50)	13.200	1.324.250
B	1.124.200	184.800	56.000 (2,00)	14.700	1.379.700
C	1.161.430	190.920	56.000 (2,00)	14.854	1.423.204
D	1.188.805	195.420	56.000 (2,00)	15.007	1.465.232
E	1.213.990	198.580	56.000 (2,00)	15.007	1.484.557
F	1.236.985	203.340	63.000 (2,25)	15.142	1.518.467
G	1.260.710	207.240	70.000 (2,50)	15.142	1.553.092
H	1.283.340	210.980	70.000 (2,50)	15.142	1.579.442
I	1.325.680	217.920	70.000 (2,50)	15.311	1.629.911
J	1.358.895	223.380	70.000 (2,50)	15.311	1.667.586
K	1.392.840	228.960	84.000 (3,00)	15.694	1.721.494
L	1.427.515	234.660	84.000 (3,00)	15.694	1.761.869
M	1.463.285	240.540	84.000 (3,00)	15.694	1.803.519
N	1.498.785	246.540	98.000 (3,50)	16.086	1.860.411
O	1.537.380	252.720	98.000 (3,50)	16.086	1.904.186
P	1.575.705	259.020	98.000 (3,50)	16.086	1.948.811

**RETRIBUCIONES MINIMAS ANUALES GARANTIZADAS, SIN ANTIGÜEDAD**

PERSONAL OBRERO-CENTRO DE BURGOS

VIGENCIA: 1-1-88 A 31-12-88

ANEXO-I-88

Escala	Salario convenio (365 días)	Gratificaciones extraordinarias (90 días)	P.G.O.P. mínima garantizada 14 meses (2.000 plus.)	Participación en beneficios	Total mínimo anual garantizado
A	1.103.030	181.320	42.000 (1,50)	14.787	1.340.637
B	1.131.135	185.940	56.000 (2,00)	14.653	1.387.728
C	1.169.825	192.300	56.000 (2,00)	14.801	1.432.926
D	1.197.200	196.600	56.000 (2,00)	14.949	1.464.949
E	1.224.210	201.240	56.000 (2,00)	14.949	1.496.399
F	1.251.930	205.800	63.000 (2,25)	15.098	1.535.848
G	1.274.580	209.520	70.000 (2,50)	15.098	1.569.198
H	1.294.290	212.760	70.000 (2,50)	15.098	1.592.148
I	1.339.915	220.260	70.000 (2,50)	15.247	1.645.422
J	1.373.495	225.780	70.000 (2,50)	15.247	1.684.522
K	1.407.805	231.420	84.000 (3,00)	15.628	1.738.853
L	1.442.845	237.180	84.000 (3,00)	15.628	1.779.653
M	1.478.980	243.120	84.000 (3,00)	15.628	1.821.728
N	1.515.845	248.180	98.000 (3,50)	16.019	1.879.044
O	1.553.805	255.420	98.000 (3,50)	16.019	1.923.244
P	1.592.495	261.780	98.000 (3,50)	16.019	1.968.294

**RETRIBUCIONES MINIMAS ANUALES GARANTIZADAS, SIN ANTIGÜEDAD**

PERSONAL OBRERO-CENTRO DE JEREZ

VIGENCIA: 1-1-87 A 31-12-87

ANEXO-I-87

Escala	Salario convenio (365 días)	Gratificaciones extraordinarias (90 días)	P.G.O.P. mínima garantizada 14 meses (2.000 plus.)	Participación en beneficios	Total mínimo anual garantizado
A	1.062.515	174.660	42.000 (1,50)	11.697	1.290.272
B	1.088.890	178.180	56.000 (2,00)	11.382	1.336.432
C	1.123.470	184.680	56.000 (2,00)	11.660	1.375.810
D	1.146.830	188.520	56.000 (2,00)	11.940	1.403.290
E	1.168.365	192.060	56.000 (2,00)	11.940	1.428.365
F	1.199.025	197.100	63.000 (2,25)	12.221	1.471.346
G	1.216.545	199.980	70.000 (2,50)	12.221	1.498.746
H	1.232.240	202.560	70.000 (2,50)	12.221	1.517.021
I	1.272.390	209.160	70.000 (2,50)	12.500	1.564.050
J	1.304.145	214.380	70.000 (2,50)	12.500	1.601.025
K	1.338.630	219.720	84.000 (3,00)	12.813	1.653.163
L	1.370.210	225.240	84.000 (3,00)	12.813	1.692.263
M	1.404.520	230.880	84.000 (3,00)	12.813	1.732.213
N	1.439.560	236.640	98.000 (3,50)	13.133	1.787.333
O	1.475.695	242.580	98.000 (3,50)	13.133	1.829.408
P	1.512.560	248.640	98.000 (3,50)	13.133	1.872.333

**RETRIBUCIONES MINIMAS ANUALES GARANTIZADAS, SIN ANTIGÜEDAD**

PERSONAL OBRERO-CENTRO DE GIJÓN

VIGENCIA: 1-1-87 A 31-12-87

ANEXO-I-87

Escala	Salario convenio (365 días)	Gratificaciones extraordinarias (90 días)	P.G.O.P. mínima garantizada 14 meses (2.000 plus.)	Participación en beneficios	Total mínimo anual garantizado
A	1.035.140	170.160	42.000 (1,50)	11.960	1.259.260
B	1.061.785	174.540	56.000 (2,00)	13.333	1.305.658
C	1.097.190	180.360	56.000 (2,00)	13.149	1.347.299
D	1.124.565	184.860	56.000 (2,00)	14.154	1.379.589
E	1.144.275	188.100	56.000 (2,00)	14.164	1.402.539
F	1.169.095	192.180	63.000 (2,25)	14.535	1.438.810
G	1.189.900	195.600	70.000 (2,50)	14.535	1.470.035
H	1.214.720	198.680	70.000 (2,50)	14.535	1.498.935
I	1.255.235	206.340	70.000 (2,50)	14.996	1.546.571
J	1.286.625	211.500	70.000 (2,50)	14.996	1.583.121
K	1.318.745	216.780	84.000 (3,00)	15.371	1.634.896
L	1.351.585	222.180	84.000 (3,00)	15.371	1.672.146
M	1.385.540	227.760	84.000 (3,00)	15.371	1.712.671
N	1.420.215	233.480	98.000 (3,50)	15.755	1.767.430
O	1.455.620	239.280	98.000 (3,50)	15.755	1.809.655
P	1.492.120	245.280	98.000 (3,50)	15.755	1.851.155

**RETRIBUCIONES MINIMAS ANUALES GARANTIZADAS, SIN ANTIGÜEDAD**

PERSONAL OBRERO-CENTRO DE JEREZ

VIGENCIA: 1-1-88 A 31-12-88

ANEXO-I-88

Escala	Salario convenio (365 días)	Gratificaciones extraordinarias (90 días)	P.G.O.P. mínima garantizada 14 meses (2.000 plus.)	Participación en beneficios	Total mínimo anual garantizado
A	1.105.950	181.800	42.000 (1,50)	13.639	1.343.389
B	1.134.420	186.480	56.000 (2,00)	13.989	1.390.889
C	1.170.920	192.480	56.000 (2,00)	14.091	1.433.491
D	1.197.200	196.800	56.000 (2,00)	14.194	1.464.194
E	1.222.750	201.000	56.000 (2,00)	14.194	1.493.944
F	1.247.935	205.140	63.000 (2,25)	14.296	1.530.371
G	1.270.565	208.660	70.000 (2,50)	14.296	1.563.721
H	1.289.910	212.040	70.000 (2,50)	14.296	1.588.246
I	1.331.985	218.460	70.000 (2,50)	14.398	1.635.223
J	1.365.100	224.400	70.000 (2,50)	14.398	1.673.898
K	1.398.410	230.040	84.000 (3,00)	14.758	1.728.208
L	1.434.450	235.800	84.000 (3,00)	14.758	1.769.008
M	1.470.220	241.680	84.000 (3,00)	14.758	1.810.658
N	1.507.085	247.740	98.000 (3,50)	15.127	1.867.962
O	1.544.690	253.920	98.000 (3,50)	15.127	1.911.727
P	1.583.370	260.280	98.000 (3,50)	15.127	1.958.777



**IMPORTE DE HORAS EXTRAORDINARIAS**

VALORES VIGENTES DESDE 1-1-87 A 31-12-89

PERSONAL OBRERO-CENTROS: GUION, JEREZ, LA GRANJA, ZARAGOZA, ALCALA DE G. Y BURGOS

ANEXO III

Categoría	Importe por hora extra			Importe por hora normal		
	1987	1988	1989	1987	1988	1989
A	983	1.027	1.068	958	1.001	1.041
B	1.001	1.046	1.088	976	1.020	1.061
C	1.036	1.082	1.126	1.010	1.055	1.097
D	1.063	1.111	1.158	1.039	1.086	1.130
E	1.072	1.120	1.165	1.051	1.096	1.142
F	1.106	1.156	1.203	1.082	1.130	1.175
G	1.129	1.180	1.227	1.108	1.158	1.205
H	1.146	1.197	1.245	1.127	1.177	1.219
I	1.180	1.233	1.283	1.158	1.210	1.259
J	1.204	1.258	1.309	1.181	1.234	1.284
K	1.228	1.283	1.335	1.205	1.259	1.310
L	1.253	1.309	1.362	1.229	1.284	1.336
M	1.278	1.335	1.389	1.253	1.309	1.362
N	1.303	1.362	1.417	1.278	1.335	1.389
O	1.330	1.389	1.445	1.304	1.362	1.417
P	1.359	1.420	1.477	1.330	1.389	1.445

**ORGANIZACIÓN DE TURNOS (Ciclo 28 días)**

ANEXO IV

Especie	Días																												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
A	D	N	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D
B	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	
C	N	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	N	N	
D	V	M	M	M	V	D	D	C	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	

**IMPORTE COMPENSATORIOS DE TIEMPO DE FORMACION**

VIGENTES DESDE 1-1-87 A 31-12-89

PERSONAL OBRERO-CENTROS: GUION, JEREZ, LA GRANJA, ZARAGOZA, ALCALA DE G. Y BURGOS

ANEXO V

Especie	Importe por tiempo de formación (100% de media hora)		
	1987	1988	1989
A	480	502	522
B a D	512	535	556
E a G	550	575	598
H a I	590	616	640
K a M	625	653	680
N a P	665	696	723

**PREVISION Y VENTAJAS SOCIALES**

**PERSONAL OBRERO CENTROS DE:**

- Gijón
- Jerez
- La Granja
- Zaragoza
- Alcalá de Guadaíra, y
- Burgos

Vigentes desde 1-1-87 a 31-12-89

**I. PRESTACIONES DE EMPRESA EN INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA**

**Artículo 1. Normas Generales**

En tanto estén vigentes las actuales prestaciones de la Seguridad Social, cuando un trabajador sea dado de baja por Accidente Laboral o por Enfermedad común, y confirmada dicha baja por el Servicio Médico de Empresa, ésta abonará las cantidades que se indican.

En cualquier caso, la suma de la Prestación de la Seguridad Social y las cantidades abonadas por la Empresa no podrá exceder del cien por cien del salario diario en activo.

Las Gratificaciones de junio y diciembre se devengarán y percibirán en las condiciones que se fijan en el artículo correspondiente del Convenio.

**Artículo 2. Prestación I.L.T. en Accidente Laboral o Enfermedad Profesional**

En esta circunstancia la Empresa abonará en todos los Centros las cantidades necesarias para completar hasta el cien por cien de la retribución diaria como si se estuviera en activo.

**Artículo 3. Prestación I.L.T. en Enfermedad Común o Accidente no laboral**

En esta circunstancia las cantidades a abonar por la Empresa serán de las cuantías que en cada Centro se especifican, y consecuencia del Índice de Absentismo Trimestral alcanzado asimismo en cada Centro.

El pago se efectuará por trimestres vencidos y se devengará durante el tiempo en que la Seguridad Social abona prestaciones por I.L.T.

La potencia del Índice de Absentismo será general para los seis Centros, con la siguiente fórmula:

$$\text{Ind. Abst. Trimestre} = 100 \times \frac{\text{Horas perdidas}}{\text{Horas previstas trabajar}}$$

entendiendo que

**Horas perdidas:** Son todas las dejadas de trabajar por *enfermedad* (enfermedad común y accidente no laboral) y *accidente* (accidente laboral y enfermedad profesional)

**Horas previstas trabajar:** Son todas las trabajadas, más las de vacaciones, y además las dejadas de trabajar ya sea por I.L.T., permisos, licencias, huelga, etcétera.

Las cantidades a abonar en cada Centro serán en 1987 las que a continuación figuran. Para 1988 y 89 dichas cantidades se incrementarán con el 50% del incremento general de remuneraciones que pueda corresponder.

En 1987:

## 1 Para el Centro de Gijón

INDICE ABSENTISMO (Porcentaje)	CANTIDADES A PAGAR		
	Tres primeros días	Día 4.º al 20	Día 21 y siguientes
0 al 4,5%	487 ptas/día	510 ptas/día	531 ptas/día
4,51 al 6,1%	414 ptas/día	436 ptas/día	452 ptas/día
Más de 6,1%	0	0	0

## 2 Para el Centro de Jerez de la Frontera

## 2.1. Para índice de absentismo entre 0% y 4,5%

CALIF.	CANTIDADES A PAGAR					
	3 primeros días		4.º al 20		21 y siguientes	
	J.N.	T.T.	J.N.	T.T.	J.N.	T.T.
A	3 200	3 500	1 200	1 320	750	825
B	3 415	3 741	1 320	1 449	796	878
C	3 506	3 834	1 346	1 476	805	887
D	3 584	3 910	1 366	1 498	813	895
E	3 630	3 957	1 381	1 512	819	901
F	3 764	4 094	1 415	1 546	825	907
G	3 803	4 129	1 420	1 551	828	910
H	3 848	4 176	1 434	1 565	831	913
I y sigs.	3 943	4 270	1 462	1 594	842	923

## 2.2. Para índice de absentismo entre 4,5% y 8%

CALIF.	CANTIDADES A PAGAR			
	Tres primeros días		Cuarto día y siguientes	
	J.N.	T.T.	J.N.	T.T.
A	2 055	2 250	95	350
B	2 255	2 409	112	371
C	2 216	2 478	177	440
D	2 255	2 521	190	432
E	2 293	2 564	203	471
F	2 386	2 657	296	567
G	2 420	2 687	326	598
H	2 431	2 699	339	609
I y sigs.	2 519	2 799	434	711

## 2.3. Para índice de absentismo entre 8% y 8,50%

Se abonará para los distintos niveles de calificación el 70% de las cantidades previstas en el punto 2.2) anterior.

## 2.4. Para índice de absentismo superior al 8,50%

No se abonará ninguna cantidad a cargo de la Empresa.

## 2.5. Mejora trimestral del 20% año anterior.

Cuando el índice de absentismo obtenido en cada trimestre sea inferior al menos en un 20% respecto al obtenido en el mismo período del año anterior, se abonarán desde el día 21 de baja por I.L.T. las siguientes cantidades:

ESCALONES	CANTIDADES A PAGAR DESDE EL 21 DIA DE I.L.T.	
	J. Normal	T. Total
	Ptas/día	Ptas/día
A	750	825
B	796	878

ESCALONES	CANTIDADES A PAGAR DESDE EL 21 DIA DE I.L.T.	
	J. Normal	T. Total
	Ptas/día	Ptas/día
C	805	887
D	813	895
E	819	901
F	826	907
G	828	910
H	831	913
I y sigs.	842	923

## 3. Para el Centro de La Granja

INDICE DE ABSENTISMO	CANTIDADES A PAGAR		
	1-3 días	4.º al 20	21 y sigs.
	Ptas/día	Ptas/día	Ptas/día
Hasta 4,0%	1.264	744	574
De 4,01 a 5%	967	638	553
A partir 5,01%	0	0	0

No obstante, en los casos de intervención quirúrgica y en aquellas enfermedades en que el trabajador supere los 60 días de baja, la percepción por I.L.T. será, desde el primer día, de tal cuantía que sumada a las prestaciones de la Seguridad Social, se alcance el 100% de la retribución total diaria. Las diferencias correspondientes se abonarán con carácter retroactivo.

Estos casos deberán ser confirmados por el Médico de Empresa. Si en los procesos mencionados se observarán conductas opuestas a la prescripción facultativa o voluntad manifiesta de prolongar el proceso, quedará anulado lo dicho en el párrafo anterior.

## 4. Para el Centro de Zaragoza

INDICE ABSENTISMO (Porcentaje)	CANTIDADES A PAGAR		
	AÑO 1987		
	1-3 días	4.º al 20	21 y sigs.
Hasta 2,20	2.511	1.034	627
De 2,21 a 4,90	1.304	528	322
De 4,91 a 5,20	1.052	431	253
A partir 5,21	0	0	0

## 5. Para el Centro de Alcalá de Guadaíra

INDICE ABSENTISMO (Porcentaje)	CANTIDADES A PAGAR			
	1-3 días		4.º en adelante	
	J. normal	Turno	J. normal	Turno
De 0 a 4,1%	3.682	5.239	833	1.023
De 4,11 a 4,50%	2.216	2.408	310	397
De 4,51 a 5,60%	2.027	2.280	283	377
De 5,61 a 6,30%	1.647	1.773	231	293
De 6,31 a 6,50%	1.019	1.166	142	199
A partir de 6,50%	0	0	0	0

## 6 Para el Centro de Burgos

INDICES Y ESCALONES		CANTIDADES A PAGAR			
		JORNADA NORMAL		I. TOTAL	
		4.º al 20	21 en adel.	4.º al 20	21 en adel.
≤ 3	B y C	1 201	858	1 428	1 020
	D-E	1 264	903	1 493	1 066
	F-G	1 357	970	1 643	1 174
	H y sigs	1 413	1 009	1 701	1 215
De 3.01 a 3.34	B y C	1 029	755	1 224	896
	D-E	1 084	795	1 280	938
	F-G	1 163	853	1 409	1 033
	H y sigs	1 211	888	1 458	1 069
De 3.35 a 3.74	B y C	892	652	1 061	775
	D-E	934	686	1 109	811
	F-G	1 008	737	1 221	892
	H y sigs	1 050	767	1 264	924
De 3.75 a 4.24	B y C	789	583	938	694
	D-E	831	614	981	725
	F-G	892	659	1 080	798
	H y sigs	929	686	1 180	826
De 4.25 a 4.99	B y C	721	515	857	612
	D-E	759	542	896	640
	F-G	814	582	986	704
	H y sigs	848	607	1 021	729
> 5	B y C	0	0	0	0
	D-E	0	0	0	0
	F-G	0	0	0	0
	H y sigs	0	0	0	0

En cualquier caso, la suma de las cantidades anteriores y las prestaciones de la Seguridad Social no podrá rebasar el 98% de la retribución total diaria, incluidos los complementos del puesto.

No obstante, si al 31 de diciembre, fuese el índice de Absentismo Anual igual o inferior a 3,50 en los meses en que fuese el Índice de Absentismo Mensual igual o inferior a 3,90, durante el mes de enero del año siguiente se revisaría de una sola vez, lo percibido en dichos meses por este concepto, con 2 656 ptas/día de baja en 1987, 2 715 ptas en 1988 y 2 770 ptas en 1989.

En todo caso, estas cantidades, a regularizar anualmente y las prestaciones de la Seguridad Social, no podrán rebasar el 100% de la retribución total diaria, incluidos los complementos del puesto.

## II. PREMIOS DE NUPCIALIDAD Y NATALIDAD

## Artículo 4 Premio de Nupcialidad

Se concederá un premio de nupcialidad por el importe que para cada año se señala, y que se regirá por las siguientes normas:

- Ostentar a condición de hijo en plantilla
- Si el matrimonio se realiza entre dos personas incluidas en este Convenio, percibirán la indemnización cada una de ellas

Importe	1987	1988	1989
	Ptas.	Ptas.	Ptas.
El mismo en todos los Centros -	21 772	22.260	22.708

## Artículo 5 Premio de Natalidad

Se concederá un premio de natalidad por cada hijo nacido, siempre que se ostente la condición de hijo en plantilla

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

Importe	1987	1988	1989
El mismo en todos los Centros -	16.208	16.571	16.904

## III. BECAS PARA HIJOS

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

## Artículo 6 Disposiciones generales

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

Una comisión de selección, constituida en cada Centro de trabajo 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 a quien delegue, un «Cuadro» y dos Representantes del Personal afectado por este Convenio.

Esta comisión analizará cada una de las solicitudes y las aprobará o las denegará en función de las normas que se especifican a continuación. Las becas se abonarán al personal en la nómina del mes de octubre.

## Artículo 7 Estudios para los que pueden solicitar 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, según la siguiente clasificación:

## Clasificación de los niveles educativos

Nivel educativo	Grupos
Educación preescolar • Jardín de infancia • Parvulos	A
Educación General Básica	B
Formación Profesional de Primer Grado Bachillerato Unif. Pol.	C
Curso Orient. Universitaria Formación Profesional de 2.º Grado	D
Primer grado Educ. Universit. Formación Prof. Tercer Grado	E
Segundo grado Educ. Universit. Tercer grado Educ. Universit.	F

## Artículo 8 Condiciones para solicitar becas

- 8.1. Pertener a la plantilla de la Empresa en calidad de personal fijo.
- 8.2. La antigüedad mínima en la Empresa que debe tener el solicitante será de un año, al 31 de diciembre del año de la petición.
- 8.3. Podrán solicitar becas de Empresa los trabajadores que hayan obtenido becas de otras instituciones.
- 8.4. Los agentes podrán solicitar becas tanto para propios hijos como para los niños que dependan legítimamente de ellos y estén a su cargo.
- 8.5. Las ayudas se concederán solamente para los estudios que realicen en centros de la localidad de residencia familiar. Se ex-

ceptúan 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.

8.6. Las solicitudes que hubieran obtenido beca en un curso anterior no tendrán derecho a una nueva beca hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que se obtuvo la beca precedente, salvo en 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 el curso para el que obtuvieron ayuda y quienes cambien de estudios, hasta tanto no alcancen un curso o nivel educativo superior a aquel para el que se concedió la beca anterior.

Debido a que la Ley General de Educación se va implantando en forma progresiva, se podrá solicitar ayuda para las distintas modalidades del Plan a extinguir que continúen en vigor. Los alumnos de «Educación Preescolar» deberán tener como mínimo tres años de edad al 31 de diciembre del año en que soliciten la beca.

8.7. 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.

8.8. Los jubilados y las viudas de productores fallecidos en activo a las que se les reconocerá la antigüedad que tenía su marido, podrán solicitar ayudas para sus hijos en edad escolar en las mismas condiciones que se especifican en este reglamento.

8.9. 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.

#### Artículo 9. Presentación de solicitudes

9.1. En el mes de septiembre de cada año y por medio de una circular que se publicará en cada Centro, se abrirá el plazo de solicitudes de becas, plazo que finalizará el día 10 de octubre. Este plazo se considera improrrogable.

El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto será proporcionado por el S<sup>o</sup> de Asuntos Sociales.

9.2. El impreso de petición será cumplimentado por el solicitante de acuerdo con las instrucciones que en el mismo se especifican. La Comisión de Becas del Centro supervisará la correcta ejecución de las instrucciones sobre cumplimentación de solicitudes. Se considerará en suspenso toda solicitud que no resulte debidamente cumplimentada, hasta tanto no se subsanen los errores detectados.

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

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 especialmente el cumplimiento de lo indicado en el apartado 8.6.

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

#### Artículo 10. Importe de las becas

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

- Nivel de estudios.
- Número de hijos estudiantes o incapacitados.
- Rendimiento académico obtenido en el curso precedente.
- Residencia y desplazamiento del alumno.

La beca-base, de acuerdo con la clasificación de estudios señalados en el artículo 7, será la siguiente:

Nivel de estudios	Importe beca-base		
	1987	1988	1989
A	5.112	5.227	5.332
B	6.950	7.106	7.249
C	9.417	9.628	9.822
D	13.306	13.604	13.878
E	17.817	18.216	18.583
F	22.320	22.820	23.279

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

#### Artículo 11. Incrementos

11.1. La beca-base será incrementada en función del número de hijos del solicitante de acuerdo con las normas siguientes:

- 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 tres años al 31 de diciembre del citado año de solicitud.
  - Los hijos que no cursen estudios en centros reconocidos.
- A los mismos efectos del apartado anterior se computarán, en todo caso, los hijos aquejados de algún grado de deficiencia, siempre que este extremo resulte suficientemente acreditado a juicio de la Comisión de Becas.
- De acuerdo con las normas precedentes, cada una de las becas-base, a excepción de las correspondientes a enseñanza preescolar que permanecen constantes, sufrirá los incrementos que refleja el baremo siguiente:

Número de hijos	% de incremento
2	15%
3	30%
4	45%
5 o más	60%

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

- No se incrementará la beca-base correspondiente a Enseñanza Preescolar, cualquiera que sea el rendimiento académico que se manifieste.
  - La beca-base correspondiente a E.G.B. aumentará en la cuantía siguiente:
    - Notable con evaluación global, 25% sobre beca-base.
    - Sobresaliente o Matrícula en evaluación global, 50% sobre beca-base.
  - 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 o matrícula en asignatura fundamental, 20% sobre beca-base.
- El tope máximo de incremento de la beca-base por rendimiento académico, será del 100%.

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

11.3. 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 Lectorales o estén pensionados por las mismas, de acuerdo con la norma 8.5 y con las siguientes:

- El incremento se establece en un porcentaje sobre la cuantía resultante de la suma de estos conceptos:
  - Beca-base correspondiente, y
  - Incremento de la beca-base por número de hijos.
- El porcentaje a aplicar será el siguiente:
  - 100% si el alumno necesita alojarse en régimen de pensión completa (pernoctar y comer) fuera del municipio de la localidad de residencia familiar, o
  - 50% si el alumno necesita comer fuera del domicilio residencial familiar por causa debidamente justificada y de conformidad con el párrafo 10.4, pero puede regresar a dormir a su domicilio, salvo que la Empresa pudiese a su



disposición un medio de transporte, en cuyo caso dejara de percibir incremento alguno por causa de desahucio y residencia.

#### Artículo 12. *Becas para otros estudios*

Los estudios de Peritaje, Mercantil, Ayudante Técnico Sanitario, 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 efectos, los estudios que se impartan en las Escuelas de Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica, Escuelas Normales, Escuelas Profesionales de Comercio 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-base asignable será a que corresponde a la modalidad de enseñanza inmediatamente superior al nivel mínimo exigido para cursar los estudios solicitados, que deberá acreditar con una certificación del Centro donde cursa sus estudios.

#### Artículo 13. *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.

Aquellos trabajadores que soliciten anticipo a cuenta de las becas deberán hacerlo antes del 15 de julio, con objeto de recibir el anticipo al comenzar el curso.

### IV. DEFICIENTES PSÍQUICOS

#### Artículo 14. *Ayuda para educación especial de 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 lo siguiente:

- a) Deficientes para quienes, dado el carácter de sus lesiones, tengan derecho a la asignación mensual otorgada por el I.N.P. Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de tres a veinte años: 45.035 ptas. en 1987, 46.044 ptas. en 1988 y 46.971 ptas. en 1989.

- b) Deficientes menos gravemente afectados y que por consiguiente no perciben la asignación mensual del I.N.P., pero si necesitan de educación en Centro especializado.

Cuantía de la ayuda a Empresa en edad de tres o veinticinco años: 65.197 ptas. en 1987, 66.657 ptas. en 1988 y 67.998 ptas. en 1989.

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 la 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 a 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, aun percibiendo la asignación mensual otorgada por el I.N.P.

Cuantía de la ayuda de Empresa en edad de tres en adelante: 23.193 ptas. en 1987, 23.713 ptas. en 1988 y 24.190 ptas. en 1989.

El importe de este tipo de ayuda será abonado mensualmente por doceavas partes.

### V. AYUDA DE ESTUDIOS PARA EL PERSONAL

#### Artículo 15. *Condiciones para solicitar la ayuda*

Podrá solicitar ayuda de estudios todo el personal, sin límite de edad, que reúna las siguientes condiciones:

- Ostentar la condición de fijo en plantilla.
- Tener a la fecha de presentación de la solicitud, una antigüedad mínima de un año.
- Cursar alguno de los estudios considerados de interés para la Empresa y que figuren a continuación:

- Graduado Escolar
- Bachillerato Unificado Polivalente.
- Formación Profesional en todos sus grados.
- Cursos de Orientación Universitaria.
- Ingeniería Técnica.
- Arquitectura Técnica.
- Ayudante Técnico Sanitario.
- Graduado Social.
- Diplomado en Trabajo Social.
- Ciencias Empresariales.
- Ciencias Económicas y Comerciales.
- Ciencias Políticas.
- Ciencias Químicas.
- Ciencias Geológicas.
- Ciencias Exactas.
- Derecho.
- Ingeniería Industrial.
- Ingeniería de Minas.
- Ingeniería de Telecomunicación.
- Arquitectura.
- Informática.
- Marketing.
- Organización Industrial.
- Estadística.
- Sociología y Psicología.
- Idiomas (francés o inglés).

#### Artículo 16. *Solicitud*

Los aspirantes a ayudas de estudios cumplirán los siguientes requisitos:

- Cubrir una solicitud que presentará en el Servicio de Asuntos Sociales antes del 31 de octubre de cada año para los que cursen estudios con carácter de «oficiales» o antes del 31 de mayo para los que sigan los estudios por 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 de Centro.

#### Artículo 17. *Cuantía de las ayudas*

- Analizada por la Comisión del Centro la solicitud, se abonará al interesado antes del 15 de diciembre o 15 de junio, según se trate de alumnos oficiales o libres, respectivamente, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.

- b) Finalizado el curso, el solicitante deberá presentar las calificaciones obtenidas y una relación de los libros de texto exigidos para los estudios de que se trate, señalando el importe de los mismos. En el caso de que para la realización de estos estudios fuera necesario el desplazamiento a otra localidad distinta de su residencia habitual, el solicitante deberá presentar un detalle del costo aproximado de dichos desplazamientos durante el curso.

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

- 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)

#### Artículo 18. Clases particulares

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

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

El importe de la ayuda por este concepto, será de 13.620 ptas/año como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3º, en función del número de asignaturas aprobadas.

### VI. PRESTAMOS PARA VIVIENDAS

#### Artículo 19

Para el período de vigencia de este Convenio se creará una Comisión en el Centro que conocerá e informará las solicitudes de préstamos antes de ser remitidos a la Dirección General, todo ello de acuerdo con el Reglamento vigente desde 1986.

### VII. JUBILACION

Se establece un régimen de «JUBILACION» de acuerdo con las normas que a continuación se detallan y que afectará en lo sucesivo únicamente al personal fijo en plantilla el 1º de enero de 1986.

#### Artículo 20. Edad de jubilación

20.1 La Empresa podrá proponer a los trabajadores su jubilación al cumplir los sesenta años de edad, siempre que la Seguridad Social acepte la jubilación y otorgue la prestación correspondiente, mediante la concesión de las ventajas detalladas en el presente Reglamento.

20.2 A partir de los sesenta y cuatro años, los trabajadores que no acepten la jubilación cuando lo proponga la Empresa, perderán el día en que cesen en su actividad, las ventajas concedidas en este Reglamento.

20.3 La Empresa podrá proponer a algunos trabajadores que continúen en servicio activo después de los sesenta y tres años. Propuesta que éstos podrán o no aceptar libremente. En el caso de aceptar no perderán las ventajas incluidas en este Reglamento.

20.4 En todos estos casos, salvo la situación prevista en el párrafo 20.2, los trabajadores recibirán en el momento de su jubilación:

- a) 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.; o una Indemnización de Partida.
- b) Si tienen menos de veinte años de antigüedad, una Indemnización de Partida.

#### Artículo 21. Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad

Los trabajadores que cumpliendo las condiciones exigidas en el apartado anterior pasaran a situación de jubilación, 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 escalón de calificación se establecen en el punto siguiente, multiplicados por el número de años de servicio.

#### Artículo 22. Bases de cálculo para Indemnizaciones de Partida y Pensión adicional

Escalones de edad	80 años de edad	61 años de edad	62 años de edad	63 años de edad	64 años de edad
A y B	27.389	22.864	19.722	16.303	13.586
C	29.433	24.490	21.124	17.461	14.551
D-E	30.610	25.530	22.027	18.210	15.175
F, G y H	33.504	28.024	24.167	19.975	16.646
I y siguientes	36.313	30.372	26.192	21.650	18.042

#### Artículo 23. Trabajadores con veinte o más años de antigüedad

El trabajador que pase a la situación de jubilado habiendo cumplido los requisitos establecidos, y con una antigüedad al servicio de la Empresa igual o superior a veinte años, tendrá derecho a:

Una Pensión de Jubilación Anual equivalente al 10% de las cifras que para cada nivel figuran en el baremo del artículo 22, 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 artículo 21, o la Pensión de Jubilación.

#### Artículo 24. Otras condiciones

- a) En el momento de la jubilación, los trabajadores de la Empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupen en el plazo de dieciocho meses, si están alojados por ésta.
- b) La jubilación será propuesta a los interesados con una antelación suficiente.

#### Artículo 25. Trabajador fallecido en situación de jubilado

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

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

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

	%
— Un hijo menor de dieciocho años	50
— Dos hijos menores de dieciocho años	75
— Tres hijos o más menores de dieciocho años	90

- c) En el caso de que la viuda falleciese, la pensión de Empresa que correspondiera a los huérfanos sería la misma que se establece en el apartado anterior.
- d) Si la viuda contrajese nuevo matrimonio dejara automáticamente de percibir la pensión de la Empresa, si bien los hijos del causante en quienes concurren las circunstancias de edad antes citadas, recibirán la parte de pensión que les correspondiera como si su madre falleciese, conforme a lo estipulado en el apartado c).

## VIII. FALLECIMIENTO EN ACTIVO

Artículo 26. *Fallecimiento en activo, Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez*

En estas circunstancias se tendrá derecho a la indemnización del Seguro de Vida en función del Escalón de Calificación y la situación familiar, según lo señalado en el capítulo IX de «Ventajas Sociales».

Además, y con independencia de la indemnización del Seguro de Vida, se fijan a continuación las 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 de causante sea mayor o menor de veinte años.

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

Artículo 27. *Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad*

a) En caso de *fallecimiento en activo* se concederá a la viuda del trabajador una indemnización de una sola vez, igual a 50 % de la cifra del baremo del artículo 22 (1.ª 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 dieciocho años o mayor incapacitado, hasta un máximo de 60 % de la indemnización.

Si el trabajador dejase sólo huérfanos menores de dieciocho años que no trabajasen o mayores incapacitados, la persona encargada de su tutela percibirá por 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 %.

b) En caso de *Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez*, el trabajador percibirá una indemnización de una sola vez, equivalente al 75 % de las cifras del baremo del artículo 22 (1.ª 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.

Artículo 28. *Trabajadores con más de veinte años de antigüedad*

a) En caso de *fallecimiento en activo*, la viuda y los huérfanos tendrán derecho a una pensión igual a la que 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 dieciocho años	75
— Viuda con dos o más hijos menores de dieciocho años	90

A efectos de 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.

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

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

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

Artículo 29. *Derechos especiales para hijas o hermanas*

En caso de que el trabajador fallecido, en activo o en situación de jubilado, dejase como únicos derechohabientes, hija o hermana que hubieran convivido con el fallecido y a su cargo; fuesen mayores de cuarenta y cinco años y solteras o viudas; acreditase dedicación prolongada al cuidado del fallecido y careciera de medios propios de vida, dicha hija o hermana, en quien concurren las circunstancias descritas, tendrá derecho a percibir de la Empresa una pensión de acuerdo con las condiciones siguientes:

- La pensión sólo 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 considerará a la hija o la hermana como si fuera viuda del fallecido, aplicando las reglas que para viudas están previstas en los anteriores artículos.
- 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.

## X. SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ

Artículo 30. *Seguro de Vida*

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, o Gran Invalidez*. Pagadero a los beneficiarios o al propio asegurado, respectivamente.

Artículo 31. *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 sesenta y los sesenta y cuatro años de edad, hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.
- El personal fijo en plantilla, jubilado anticipadamente, en situación de *Invalidez Provisional*, hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.
- El personal fijo en plantilla que de común acuerdo con la Empresa, al cumplir los sesenta y cuatro años siga en servicio activo, hasta la fecha de su jubilación.
- Los aspirantes fijos en plantilla.

Artículo 32. *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 el que esté en situación de excedencia voluntaria.

Artículo 33. *Duración de las garantías*a) *Comienzo de las garantías*

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

b) *Cese de las 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 artículo 31 (Personal asegurado).

**Artículo 34. Capital asegurado**

El importe del capital asegurado para cada trabajador 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:**

Escalones	1987	1988	1989
	Pesetas	Pesetas	Pesetas
A y B	369.000	377.300	384.900
C	412.000	421.200	429.700
D y E	435.000	444.700	453.600
F, G y H	456.000	466.200	475.900
I y siguientes	514.000	525.500	536.100

**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 dieciocho años o mayor incapacitado	120
— Por cada hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitación se incrementará el Capital Base	20

**Artículo 35. Riesgos garantizados**

Se garantizan todos los casos de fallecimiento, bajo las únicas reservas siguientes:

- La garantía sólo 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.

**Artículo 36. Beneficiarios**

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

Excepcionalmente, cuando exista una causa que lo justifique, podrá establecerse 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 Empresa, quien se ocupará de comunicarlo a la Compañía de Seguros.

**Artículo 37. Disposiciones Varias**

Pueden beneficiarse de las garantías establecidas en este seguro todo el personal que cumpliendo las condiciones antes enumeradas lo solicite, firmando un boletín de adhesión.

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

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

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**17364** *ORDEN de 21 de junio de 1988, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 1.068/1984, promovido por don Francisco Mozas Hidalgo y otros, contra las Resoluciones del Instituto Nacional de Industria de 6 de octubre de 1983 y de 24 de julio de 1984.*

En el recurso contencioso-administrativo número 1.068/1984, interpuesto por don Francisco Mozas Hidalgo y otros, contra las Resoluciones del Instituto Nacional de Industria de 6 de octubre de 1983 y 24 de julio de 1984, sobre aplicación de la sentencia de 17 de mayo de 1982, sobre actualización de retribuciones y otros extremos de la jubilación forzosa de funcionarios del INI, se ha dictado, con fecha 9 de julio de 1987, por la Audiencia Territorial de Madrid, sentencia cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando el recurso interpuesto por don Francisco Mozas Hidalgo y demás personas citadas en el encabezamiento de esta sentencia, representados por el Procurador don Julián Zapata Díaz, contra las Resoluciones del Instituto Nacional de Industria de 6 de octubre de 1983 y de 24 de julio de 1984, debemos declarar y declaramos nulas las mencionadas Resoluciones por ser contrarias a derecho en cuanto denegaron a los actores a ser considerados como funcionarios en activo a efectos de emolumentos durante el tiempo comprendido entre su jubilación forzosa a los sesenta y cinco años y el cumplimiento de los setenta, condenando al INI a que le sean actualizadas y abonadas a los recurrentes las retribuciones no prescritas en pasivo como si estuviesen en activo durante el referido tiempo: sin hacer expresa imposición de las costas del recurso.

Esta sentencia no tiene recurso alguno, salvo los extraordinarios de apelación y revisión.

Así por esta nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Madrid, 21 de junio de 1988.—P. D. (Orden de 30 de junio de 1980), el Subsecretario, Miguel Angel Feito Hernández.

Tlmo. Sr. Subsecretario.

**17365** *RESOLUCION de 30 de mayo de 1988, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 290/1981, promovido por «Laboratorios Liade, Sociedad Anónima», contra acuerdo del Registro de 5 de diciembre de 1979.*

En el recurso contencioso-administrativo número 290/1981, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Laboratorios Liade, Sociedad Anónima», contra Resolución de este Registro de 5 de diciembre de 1979, se ha dictado, con fecha 30 de septiembre de 1986, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimamos el recurso interpuesto por «Laboratorios Liade, Sociedad Anónima», contra el acuerdo del Registro de la Propiedad Industrial de 5 de diciembre de 1979, que concedió la marca número 900.185 «Decortic», declarando que el mismo es conforme a derecho en cuanto que no estimó la oposición de la marca 712.770; sin hacer expresa condena en costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 30 de mayo de 1988.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.