

ANEXO VII**TABLA DE PERMISOS RETRIBUIDOS**

	DIAS DE PERMISO SIN DESPLAZAMIENTO	DIAS DE PERMISO CON DESPLAZAMIENTO
Matrimonio del trabajador	20	20
Nacimiento de hijo	3	4
Fallecimiento de cónyuge	5	5
Fallecimiento de hijo	5	5
Fallecimiento de padres	2	4
Fallecimiento de hermanos	2	4
Fallecimiento de padres políticos	2	4
Fallecimiento de hermanos políticos	2	4
Fallecimiento de abuelos	1	2
Fallecimiento de nietos	1	2
Fallecimiento de sobrinos	1	2
Fallecimiento de primos	1	2
Interv. quirúrg. o enferm. grave de cónyuge	2	4
Interv. quirúrg. o enferm. grave de hijos	2	4
Interv. quirúrg. o enferm. grave de padres	2	4
Interv. quirúrg. o enferm. grave de hermanos	2	4
Interv. quirúrg. o enferm. grave padres polít.	2	4
Interv. quirúrg. o enferm. grave hermanos polít.	2	4
Traslado de domicilio	2	2

23115 RESOLUCION de 18 de agosto de 1993, 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» (número de Código 9006611), que fue suscrito con fecha 12 de mayo de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por las Secciones Sindicales de CC. OO. y U.G.T., 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 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, 18 de agosto de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «VICASA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

**CAPITULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES**

SECCION I. Objeto

Artículo 1º. 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 2º. Personal y Territorial

El presente Convenio afecta al personal encuadrado en el Grupo 4º (Personal Obrero) del artículo 52 de la actual Ordenanza Laboral de la Construcción Vidrio y Cerámica, de las fábricas de:

- Alcalá de Guadaíra (Sevilla)
- Azuqueca de Henares (Guadalajara)
- Burgos
- Gijón (Asturias)
- Jerez de la Frontera (Cádiz)
- La Granja de S. I. (Segovia) y
- Zaragoza

También es de aplicación al personal encuadrado en el Grupo 2º apartado b) y Grupo 3º del Anexo II de la Ordenanza L. de C. Vidrio y C. en relación con el art. 52 de la misma (Personal Empleado) de:

- Alcalá de Guadaíra (Sevilla)
- Azuqueca de Henares (Guadalajara)
- Jerez de la Frontera (Cádiz)
- La Granja de S.I. (Segovia)
- Zaragoza y
- Gijón (Asturias)

En cualquier caso quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio quienes dentro de la organización de la Sociedad VICASA estén clasificados dentro del grupo de "Cuadros".

Artículo 3º. Duración

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia el 1 de Enero de 1993 y finalizando el 31 de Diciembre de 1995.

Artículo 4º. Prórroga

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

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

SECCION III. Garantía, Absorción y Vinculación a la Totalidad

Artículo 5º. Compensación

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituirán en su totalidad a las actualmente vigentes en los Centros de Trabajo y Colectivos 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 6º. Absorción

En el supuesto de que en el futuro se acuerden, 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 7º. Vinculación a la totalidad

Ambas partes convienen expresamente 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
INTERPRETACION Y VIGILANCIA**

SECCION I. Interpretación del Convenio

Artículo 8º. Interpretación

La interpretación de lo pactado en este Convenio corresponde a la Comisión Paritaria a que se refieren los artículos siguientes. Si el dictamen que la Comisión Paritaria emita es admitido por ambas partes se aceptará la interpretación que la misma dé al caso consultado.

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

Artículo 9º. 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 10º. 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, 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 11º. Normas de actuación.- Reuniones

A petición de cualquiera de los Secretarios, que incluirá 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 periodo 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 al que afecten.

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

Artículo 12º. 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 las partes podrá ejercitar las acciones o derechos de que se crea asistida.

CAPITULO TERCERO VACANTES, INGRESOS, ORGANIZACION DEL TRABAJO, CALIFICACION DEL PERSONAL Y PROMOCION

SECCION I. Vacantes y contratación**Artículo 13º. 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 14º. 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 15º. Período de Prueba

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

Una vez finalizado el periodo 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 el Grupo 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 16º. Facultad de Organización**

De conformidad con lo establecido en la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Empresa la organización del trabajo.

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.

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

Artículo 17º. 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 aceptados por la O.I.T.

SECCION III. Calificación de los Puestos de Trabajo**Artículo 18º. 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 19º. 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 y actualmente en vigor.

Artículo 20º. 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, quedan clasificados los puestos de trabajo de los Centros, correspondientes al personal afectado por este Convenio, dentro de la escala de 16 Escalones de Calificación que se designarán alfabéticamente de la A a la P.

La Dirección de cada Centro entregará al Secretario del Comité de Empresa un Método de Valoración y los detalles necesarios para su aplicación (redacción de análisis, descripción del empleo, detalle de las operaciones y asignación de Escalones).

Los Representantes del 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.

Definidas las funciones de los Puestos de Trabajo por la Empresa, las descripciones de éstos podrán ser comprobadas por un Representante del Personal y un titular de dicho puesto, al objeto de comprobar que las funciones descritas coinciden con las definidas previamente 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 ejercer las acciones legales oportunas.

Artículo 21º. *Escalones de Valoración y Grupos de Cotización a la Seguridad Social*

De conformidad con los resultados obtenidos por la aplicación del Método de Valoración de Puestos de Trabajo, quedan 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 las siguientes escalas:

Personal Obrero

Escalón A	Peón Ordinario	Grupo 10
Escalón B	Peón Especialista	Grupo 9
Escalón C	Of. 3ª o Ayte.	Grupo 9
Escalón D y E	Of. 2ª	Grupo 8
Escalón F, G y H	Of. 1ª	Grupo 8
Escalón I y siguientes	Of. 1ª	Grupo 8

Personal Empleado

Escalones A y B		Grupo 7
Escalones C a J		Grupo 5
Escalones K a M		Grupo 4
Escalones N a P		Grupo 3

Personal Subalterno

Escalones A y B		Grupo 6
-----------------------	--	---------

No obstante lo indicado en la tabla, se seguirá cotizando por el grupo superior para aquellos trabajadores que lo tuvieran consolidado.

A efectos de retribución salarial se estará a lo que resulte de la Calificación de Puestos (Escalones de Calificación).

Artículo 22º. *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 23º. *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 más 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 24º. *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 25º. *Promoción por cambio de Puesto de Trabajo*

Cuando a juicio de la Dirección de un Centro sea necesario cubrir de forma definitiva la vacante de un puesto de Trabajo, será éste ocupado por el trabajador que reúna las condiciones exigidas para el mismo, conforme al orden de prioridades previsto en el artículo 13 (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:

a) Convocatoria

Se anunciará la vacante fijando la fecha de las pruebas de aptitud así como el programa de materias sobre el que versarán las mismas pudiendo solicitar tomar parte en ellas todos los trabajadores que lo deseen de 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.

b) 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.

c) 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.

d) 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 13, apartado b)).

Igualmente, el más antiguo de los aspirantes, si la convocatoria contiene opositores de varios centros (artículo 13, 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.

e) Formación y Consolidación

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

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

Escalón nuevo	Periodos
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 26°. *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.

- 1° - El de mayor Escalón.
- 2° - A igualdad de Escalón, el de mayor antigüedad en el mismo.
- 3° - A igualdad de Escalón y antigüedad en el mismo, el de mayor antigüedad en el Departamento.
- 4° - Cuando coincidan los tres apartados anteriores en más 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 ésta derive en una I.P.T., I.P.A. o baja definitiva, el trabajador que está 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 periodo 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 correspondía.

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 improrrogables, siempre que se cumpla la condición de que en su puesto habitual exista trabajo.

SECCION V. Formación

Artículo 27°. *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 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 acogerse a las ayudas previstas para este fin y que son definidas en el capítulo de Ventajas Sociales.

Artículo 28°. *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 cursillos o acciones de formación, tanto en los organizados por la Empresa como en los seguidos a iniciativa propia en Centros de Enseñanza reconocidos oficialmente.

La Dirección, junto con 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

JORNADA - PERMISOS Y VACACIONES

SECCION I. Jornada-Horarios-Permisos

Artículo 29°. Jornada anual

La jornada de trabajo durante el año 1993 para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de 1.774 horas anuales de trabajo efectivo. Las horas de trabajo efectivo se entienden de presencia y actividad en el puesto de trabajo. No serán computados como de trabajo efectivo los períodos de vacaciones.

En años sucesivos la jornada anual será:

En 1994: 1.766 horas efectivas anuales.

En 1995: 1.766 horas efectivas anuales.

La disminución de jornada pactada no operará en aquellos colectivos que excepcionalmente pudieran tener jornadas anuales inferiores.

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 30°. Modalidad 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. Respetando el cómputo total de horas de trabajo efectivo anual pactado en el artículo anterior, el horario de trabajo se establecerá, para cada Centro de trabajo, en las siguientes condiciones:

- a.1) La jornada diaria será de 8 horas de trabajo efectivo, salvo en el periodo que se define en el apartado a.2) siguiente.
- a.2) La diferencia horaria generada como consecuencia de comparar el resultado del producto de la jornada de 8 horas por el número de días laborables del año (de lunes a viernes y excluido el periodo de 23 días laborables de vacaciones) con la jornada efectiva anual pactada, se disfrutará de la siguiente forma:

- Un día, que a estos efectos se computará en cualquier caso como de 8 horas, de acuerdo con las necesidades organizativas del Departamento del trabajador afectado.
- El resto de la diferencia horaria, reduciendo media hora la jornada diaria a partir del 1° de Enero, durante los días necesarios, en cada Centro de trabajo, para llegar al ajuste de la jornada efectiva anual pactada; en el año 1993, excepcionalmente, la reducción terminará el día 31 de Diciembre de dicho año, comenzando en cada Centro en la fecha necesaria para que quede finalizada en la fecha citada. Durante este periodo de reducción la jornada será de 7 a 14,30 horas.

Esta distribución irregular de la jornada diaria a lo largo del año no dará lugar a compensación ni a exigencia horaria alguna, sea cual fuere la época de disfrute de vacaciones.

En el supuesto de que se acordara la realización del horario en jornada continuada, para todo o parte del personal de jornada normal, 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 domingos y festivos; disfrutándose de quince minutos de descanso intermedio, computable como de trabajo efectivo.

c) Otros turnos

Es toda modalidad de jornada no definida en los apartados anteriores, con sistemas rotativos de mañana, tarde y/o noche, trabajando, o no, los domingos y festivos, con descanso compensatorio, en su caso.

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

Artículo 31°. 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 cónyuges 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, padres, hijos, abuelos y hermanos de ambos cónyuges: 3 días naturales.
 - . Siempre se considerará enfermedad grave la causa de internamiento o intervención quirúrgica con internamiento, o el 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 cesárea, 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 32º. 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 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 33º. Vacaciones, periodo y condiciones de disfrute

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 a Turno Total disfrutará, de forma rotativa, al menos de 18 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 considerarán como días laborables los que corresponda trabajar según su calendario. Los 5 días restantes, hasta los 23 se disfrutarán en función de las necesidades de marcha general del Centro y se compensarán con un plus de 655,- Ptas. cada día a Turno Total que se disfrute fuera del "periodo normal", a indicación de la Dirección.

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 34º. 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, 8º párrafo, 2º punto de la vigente Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

CAPITULO QUINTO
REMUNERACIONES

SECCION I. Salario

Artículo 35º. Salario Convenio

Es el que para cada Escalón de Calificación se señala en los Anexos números I-1 al I-8, y corresponde al cumplimiento de la jornada acordada según lo señalado en el Artículo 29º 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 y horas trabajados.

SECCION II. Complementos Personales

Artículo 36º. Antigüedad

Este complemento se percibe en la cuantía establecida para cada Escalón de Calificación en los Anexos II-1 al II-7 de este Convenio, y se devenga en las mismas condiciones que el Salario Convenio.

Artículo 37º. Complemento Personal Anual (P.A.O.)

Se percibirá en el mes de Diciembre el complemento que se indica a continuación:

Para Obreros:

Importe único en todos los Centros de: 28.247 Ptas.

Para Empleados:

- Fábrica de Alcalá de Guadara

La Dirección del Centro concederá a todo el personal fijo incluido en el presente Convenio un Complemento Personal Anual que en situación normal no será inferior al percibido el año anterior, entendiéndose por situación normal cuando no medie sanción.

La cantidad mínima a percibir por este concepto será de 46.888 Ptas.

La concesión del mismo no requiere previa aceptación ni contraprestación alguna.

Para 1993 se destinará a incrementar la masa de este concepto de 1992, en condiciones de igualdad de plantilla, el 4,918%, que quedará a disposición de la Dirección.

Además, los siguientes importes, según Escalón de Calificación al 1-1-93, provenientes del I.P.C.-82, y que se abonarán en forma de paga en el mes de Septiembre, por la cuantía que se señala por Escalón de Calificación.

ESCALON	IMPORTE	ESCALON	IMPORTE
A	25.127 Ptas.	I	31.724 Ptas.
B	26.608 Ptas.	J	33.152 Ptas.
C	27.477 Ptas.	K	34.632 Ptas.
D	28.189 Ptas.	L	35.908 Ptas.
E	28.753 Ptas.	M	37.743 Ptas.
F	29.430 Ptas.	N	39.274 Ptas.
G	30.080 Ptas.	O	41.005 Ptas.
H	30.701 Ptas.	P	43.199 Ptas.

- Fábrica de Azuqueca de Henares

Todo el personal fijo percibirá en el mes de diciembre de 1993, un Complemento Personal Anual, cuya cuantía no será inferior en situación normal a la de 1992, incrementada en un 2,959%; quedando un 2,959% a disposición de la Dirección para su reparto. La cantidad mínima a percibir por este concepto será de 39.406 Ptas./brutas año.

Se considerará situación normal, cuando no medie sanción.

La concesión del mismo no requiere previa aceptación ni contraprestación alguna.

- Fábrica de Jerez

La Dirección del Centro concederá a todo el personal fijo, un Complemento Personal Anual que en situación normal no será inferior al percibido el año anterior, incrementado con el 4,918%. La cantidad mínima a percibir por este concepto será de 44.347 Ptas.

Se abonará en el mes de Diciembre y la concesión del mismo no requiere previa aceptación ni contraprestación alguna.

- Fábrica de La Granja

La Dirección del Centro concederá a todo el personal fijo el Complemento Personal Anual, que en situación normal no será inferior al percibido el año anterior, entendiéndose por situación normal cuando no medie sanción.

La concesión del mismo no requiere previa aceptación ni contraprestación alguna.

Se establece la garantía de que la percepción de este Complemento no será inferior a 47.529 Ptas.

- Fábrica de Zaragoza

El personal fijo percibirá en el mes de Diciembre de 1993 un Complemento Personal Anual que no será inferior al percibido por este mismo concepto en 1992.

La cantidad mínima a percibir por este concepto será de 27.838 Ptas.

- Fábrica de Gijón

Para el personal incluido en este Convenio, se incrementará lo percibido en 1992 en el 4,918%.

Se devengará en las mismas condiciones que la P.G.O.P.

Artículo 38°. Complemento de Unificación

Los trabajadores, tanto Obreros como Empleados, que al 31-12-92 tuvieran atribuido este Complemento lo seguirán percibiendo a título personal, incrementado con el 4,918%. Se devengará en las mismas condiciones que el Salario Convenio

Este Complemento se reducirá:

Para Empleados: Se reducirá 1/3 por cada Escalón de Calificación que se promocione.

Para Obreros: Se reducirá según las normas vigentes en cada Centro.

Artículo 39°. Plus Personal

Los trabajadores, tanto Obreros como Empleados, que al 31-12-92 tuvieran atribuido este Plus lo continuarán percibiendo con el incremento del 4,918%.

Esta remuneración, cuya asignación es potestativa de la Dirección, se devengará en las mismas condiciones que el Salario Convenio; y se reducirá:

Para Obreros: Se reducirá 1/3 por cada Escalón de Calificación que se promocione.

Para Empleados: Continuarán rigiendo las normas anteriores en cuanto a su absorción.

SECCION III. Complementos de puesto**Artículo 40°. Complementos por trabajo a turno**

Los trabajadores que presten servicio en cualquiera de las modalidades de turno (Total y Especial), definidas en el Artículo 30, percibirán los siguientes complementos, según el tipo de 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 Colectivo se indican a continuación:

a-1) Turnicidad Tres (Tres Turnos, con o sin domingo y festivos)

PERSONAL	Ptas./día a Tres T.
Obreros: (Todos los Centros)	194 Ptas.
Empleados:	
Alcalá de Guadaira:	302 Ptas.
Azuqueca de Henares:	232 Ptas.
Jerez de la Frontera:	192 Ptas.
La Granja de San Ildefonso:	259 Ptas.
Zaragoza:	221 Ptas.

Quienes trabajan a Turno Total (con domingos y festivos) siguiendo el sistema ciclico del calendario tipo que figura en Anexo IV, percibirán este plus globalizado y junto con los pluses de "Nocturnidad", "Domingos Trabajados" y "Festivos Trabajados", en un único concepto de pago denominado "PLUS DE TURNO TOTAL", según se define en el Artículo 41 de este Convenio y se especifica en el Anexo VI.

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

PERSONAL	Ptas./día a Dos T.
Obreros: (Todos los Centros)	124 Ptas.
Empleados:	
Alcalá de Guadaira:	260 Ptas.
Azuqueca de Henares:	122 Ptas.
Jerez de la Frontera:	155 Ptas.
La Granja de San Ildefonso:	142 Ptas.
Zaragoza:	129 Ptas.
Gijón	166 Ptas.

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 Colectivos serán:

PERSONAL	Ptas./Noche
Obreros: (Todos los Centros)	1.085 Ptas.
Empleados:	
Alcalá de Guadaira:	1.090 Ptas.
Azuqueca de Henares:	995 Ptas.
Jerez de la Frontera:	1.057 Ptas.
La Granja de San Ildefonso:	1.109 Ptas.
Zaragoza:	1.676 Ptas.

c) Plus de 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 Colectivo serán:

PERSONAL	Ptas./Domingo trab.
Obreros: (Todos los Centros)	1.528 Ptas.
Empleados:	
Alcalá de Guadaira:	2.923 Ptas.
Azuqueca de Henares:	2.015 Ptas.
Jerez de la Frontera:	1.775 Ptas.
La Granja de San Ildefonso:	2.515 Ptas.
Zaragoza:	1.868 Ptas.

d) Plus por Trabajo en Festivo con Descanso Compensatorio

Por cada Festivo trabajado, en cumplimiento del calendario de turnos, se abonará un Plus por "Festivo Trabajado con Descanso Compensatorio", de la siguiente cuantía según Centros y Colectivos:

PERSONAL	Ptas./Festivo trabajado C.D.C.
Obreros: (Todos los Centros)	3.510 Ptas.
Empleados:	
Alcalá de Guadaira:	1.243 Ptas.
Azuqueca de Henares:	1.243 Ptas.
Jerez de la Frontera:	1.243 Ptas.
La Granja de San Ildefonso:	1.243 Ptas.
Zaragoza:	1.243 Ptas.

Artículo 41°. Plus Globalizado de Turno Total

Según se indica en el párrafo final del apartado a-1 del artículo anterior, las molestias del Turno Total (Turnicidad, Nocturnidad, Domingos Trabajados y

Festivos Trabajados con Descanso Compensatorio) cuyos importes unitarios están cifrados en el mencionado anterior artículo, se recogen globalizadas en el Anexo VI de este Convenio.

Esta GLOBALIZACION tiene por objeto refundir estos cuatro pluses en un solo elemento de pago en proporción a los días efectivamente trabajados y su obtención procede de aplicar los importes unitarios al número de molestias sufridas que se indica seguidamente y que son, a su vez, consecuencia de la "jornada anual pactada" para 1993. En años sucesivos el número de molestias será diferente en tanto en cuanto lo sea la "jornada anual pactada".

Molestias de Turno Total en 1993

Días a Turno (incluidas vacaciones)	244,75
Noches (1/3 días Trabajados)	81,58
Domingos Trabajados	34,87
Festivos Trab. con Desc. Comp.	9,39

El importe TOTAL ANUAL resultante se aplicará por día realmente trabajado y se abonará bajo el concepto de "Plus de Turno Total".

Ambas partes reconocen y acuerdan que esta determinación del número de molestias es un valor promedio entre los distintos equipos del turno y que las diferencias al promediar no pueden ser objeto de reclamación ni individual, ni por equipos, ni colectivamente.

EL PLUS GLOBALIZADO se devengará por día efectivamente trabajado en la modalidad de TURNO TOTAL.

Artículo 42º. 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:

	PTAS/HORA				
	F I	F II	F III	F IV	F.F.
Obreros: (Todos los Centros)	10,23	14,37	22,82	33,15	161,84
Empleados:					
Alcalá de G.	10,12	15,32	22,77	30,37	148,99
Azuqueca	5,98	12,10	30,00	45,64	211,45
Jerez	12,90	17,20	26,15	36,72	169,33
La Granja	9,45	14,90	28,49	35,36	195,50
Zaragoza	10,80	15,63	25,18	37,77	250,96
Gijón	10,70	15,84	23,71	31,90	0

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 43º. 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 y Colegios con los siguientes valores totales:

	Valor Punto mes
- Obreros (Todos los Centros)	3.916 P + 2.614
- Empleados de Alcalá de G.:	4.046 P + 3.380
Azuqueca:	3.067 P + 4.481
Jerez de la F.:	1.469 P + 3.707
La Granja:	6.559 P + 2.716
Zaragoza:	4.369 P + 1.359
Gijón:	2.946 P + 4.780

En todos los casos la obtención del 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, de acuerdo con la siguiente escala:

Escalón Calificación	Coeficiente 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-1 al I-8 (Tablas de R.M.A.G.).

d) Devengo de la Prima

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

SECCION V. Remuneraciones de vencimiento periódico

Artículo 44º. Gratificaciones extraordinarias

Las dos Gratificaciones Extraordinarias, equivalentes a 60 días (Obreros) o dos mensualidades (Empleados), se abonarán en razón a las cantidades que para cada "Escalón" se incluyen en Anexos I-1 a I-8, haciéndose efectivas una de 30 días (o una mensualidad) en el mes de Julio y otra también de 30 días (o una mensualidad) 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" y/o del "Plus Personal" que a título personal se disfrute.

Artículo 45º. Participación en beneficios

En cumplimiento de lo establecido en el Artículo 121 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 en Beneficios, se abonarán a todo el Personal incluido en este Convenio las cantidades que figuran en los Anexos I-1 al I-8, incrementadas con la Antigüedad que a cada Trabajador le corresponda (6% sobre la antigüedad percibida en los doce meses anteriores ó 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 46º. Horas extraordinarias**

La prestación de horas extraordinarias será retribuida conforme a los importes que para las mismas figuran en el Anexo III. Al fijar estos importes, se han tenido en cuenta todos los complementos y pluses, la nueva estructura salarial, y las demás circunstancias de retribuciones y 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 1º de Marzo de 1983.

Igualmente se acuerda que cada trabajador puede optar entre:

- Percibir los importes señalados en el Anexo III por hora extraordinaria que realice, o
- 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 47º. Guardias, Llamadas; Prolongaciones; etc.

Cada Centro y Colectivo mantendrá su Reglamento y normas específicas sobre estas modalidades de prestación y compensación, incrementándose éstas en 1993 con el 4,918% y en 1994 y 1995 con el incremento general que resulte aplicable dichos años.

Artículo 48º. Nochebuena y Nochevieja

Cada Centro continuará aplicando sus normas específicas sobre compensación y organización del trabajo en estas noches. Los importes se incrementarán en 1993 con el 4,918%, y en 1994 y 1995 con el incremento general que resulte aplicable dichos años.

Artículo 49º. Revisión por I.P.C. (De aplicación exclusiva a las Remuneraciones; no a las Ventajas Sociales)

- Para 1993:** Si al 31-12-93 el I.P.C. real, oficial, provisional, publicado por el I.N.E. excediera al 4,75%, la diferencia entre ambos se abonaría en una sola paga, y se reconduciría a las remuneraciones del año siguiente según se indica en el punto 3) siguiente.

- Para 1994 y 1995:** En ambos años, si el I.P.C. real, oficial, provisional, publicado por el I.N.E. fuera superior al I.P.C. previsto por el Gobierno en cada año, la diferencia se abonaría en cada año en una sola paga y su importe se trasladaría a las tablas de remuneraciones del año siguiente, según se precisa en el apartado 3) siguiente.

- Efectos de la revisión por diferencia de I.P.C.:** Si por desvío del I.P.C. en 1993, 1994 ó 1995 se debieran efectuar revisiones, se procedería de la siguiente forma:

a) Paga especial por actualización año anterior:

El porcentaje de desvío de I.P.C., si lo hubiera (en 1993, 1994 y 1995) como resultado de la aplicación de los apartados 1) y 2) anteriores se aplicaría para cada trabajador a la suma de las remuneraciones reales percibidas por él en el año de que se trate, llevadas dichas remuneraciones a sus valores del año anterior, y abonándose en una sola paga.

Las remuneraciones a tomar en cuenta serán las que forman la Masa de Negociación, exclusivamente, es decir:

- SALARIO CONVENIO (425 días ó 14 meses)
- P.G.O.P. (14 meses)
- PARTICIPACION EN BENEFICIOS
- ANTIGUEDAD
- FIN AÑO (P.A.O.)
- FACTORES INDEMNIZACION (F.I.)
- FACTOR F (F.F.)
- PLUSES DE TURNO
- PLUS PERSONAL
- COMPLEMENTO DE UNIFICACION

b) Incorporación del desvío a las remuneraciones del año siguiente:

Además de su efecto sobre la paga de una sola vez antes indicada, el desvío de I.P.C. si lo hubiera (en 1993, 1994 ó 1995) se trasladará a las remuneraciones del año siguiente, aplicando el supuesto desvío de forma porcentual a todos y cada uno de los conceptos retributivos definidos en el apartado 3.a) anterior.

Artículo 50º. Prima Reducción Absentismo

Se acuerda mantener esta Prima exclusivamente para los colectivos que la tenían atribuida en 1992, es decir: Obreros de Azuqueca y de Burgos, y Empleados de Azuqueca y Jerez.

Se abonará al personal afectado según el "Índice de Absentismo" de su colectivo y de acuerdo con las siguientes tablas:

a) Obreros de Azuqueca

Índice Absentismo Total	Ptas./Trimestre
3,00%	6.173
3,01 a 3,34%	4.699
3,35 a 3,74%	3.649
3,75 a 4,30%	2.807
4,31%	0

El Índice de Absentismo Total se calculará por la expresión:

$$I. Ab. = 100 \times \frac{\text{Horas perdidas (Enf. + Accd. + Otras Aus.)}}{\text{Horas trabajadas + H. Vacac. + H. perdidas}}$$

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 todos los trimestres transcurridos.

b) Obreros de Burgos

Índice Absentismo Total	Ptas./Trimestre
3,00%	6.357
3,01 a 3,34%	4.854
3,35 a 3,74%	3.738
3,75 a 4,24%	2.851
4,25 a 4,99%	2.196
5,00%	0

El índice se calculará según la siguiente fórmula:

$$I. Ab. = 100 \times \frac{\text{Horas perdidas (Enf. + Accd. + Otras Aus.)}}{\text{Horas trabajadas + H. Vacac. + H. perdidas}}$$

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 todos los trimestres transcurridos.

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

c) Empleados de Azuqueca

Índice Absentismo Total	Ptas./Trimestre
1,90%	7.444
1,90 a 2,00%	5.900
2,01 a 2,25%	4.354
2,26 a 2,61%	3.230
2,62%	0

El Índice de Absentismo Total se calculará por la expresión:

$$I. Ab. = 100 \times \frac{\text{Horas perdidas (Enf. + Accd. + Otras Aus.)}}{\text{Horas trabajadas + H. Vacac. + H. perdidas}}$$

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 todos los trimestres transcurridos.

d) Empleados de Jerez

La escala para el pago de la Prima de Mejora de Absentismo será para 1993:

Reducción de 5% al 10%	271 Ptas. trimestre/persona
" del 10,1% hasta 20%	1.019 Ptas. trimestre/persona
" del 20,1% hasta 30%	1.359 Ptas. trimestre/persona
" del 30,1% hasta 40%	1.697 Ptas. trimestre/persona
" más del 40%	2.036 Ptas. trimestre/persona

El pago de esta Prima, en su caso, se hará por trimestres vencidos, teniendo en cuenta los índices obtenidos en cada trimestre, en comparación con los obtenidos en igual periodo del año precedente.

SECCION VII. Disposiciones generales sobre retribuciones

Artículo 51°. Con carácter general se establecen las siguientes disposiciones sobre el sistema retributivo recogido en este Convenio.

- Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio se entienden brutas. Por tanto, las cantidades que en concepto de cuotas a la Seguridad Social corresponda abonar a los trabajadores, así como los importes por los impuestos a cuenta que legalmente deban ser retenidos por la Empresa, serán deducidos de estas retribuciones.
- En el total fijado como retribución se considera incluido, en todo caso, el 25% que pudiera corresponder a la "Actividad Normal", en aquellos trabajos que en algún supuesto se estimasen remunerados como incentivo, tareas, destajos, etc.
- 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 I-1 al I-8**.
- Los importes fijados de todas las remuneraciones son:
 - Para 1993:** Los establecidos en los anexos y tablas correspondientes, desarrollados a partir de lo acordado en el punto 4° del Acta de Negociación Nº 21 (ACTA DE CIERRE DE NEGOCIACION).
 - Para 1994:** Los conceptos remunerativos de la Masa de Negociación se incrementarán, a partir de 1-1-94, con el importe de la Revisión por I.P.C.-93, si la hubiera.
Como incremento propio del año 1994 se aplicaría el I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año 1994, mejorado en 0,25 puntos.

El incremento final resultante se aplicará en todos los conceptos, reteniendo la Antigüedad Vegetativa.

3) **Para 1995:** Los conceptos remunerativos de la Masa de Negociación se incrementarán, a partir de 1-1-95, con el importe de la Revisión por I.P.C.-94, si la hubiera.

Como incremento propio del año 1995 se aplicaría el I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año 1995, mejorado en 1,00 puntos (UN PUNTO).

El incremento final resultante se aplicará a todos los conceptos, reteniendo la Antigüedad Vegetativa.

CAPITULO SEXTO DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 52°. Aplicación del Convenio y Ventajas Sociales al personal no fijo en plantilla

Convenio:

El personal no fijo será retribuido de acuerdo con la Calificación y demás condiciones del puesto de trabajo que desempeñe.

Podrá participar en los cursillos 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 53°. Cambios de departamento de fabricación

Se acuerda que todo Trabajador que con 50 años de edad ó 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, respetándosele su Remuneración Garantizada.

Artículo 54°. 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 1993.....	24 días laborables.
Personal con 61 años cumplidos en 1993.....	25 días laborables.
Personal con 62 años cumplidos en 1993.....	26 días laborables.
Personal con 63 años cumplidos en 1993.....	27 días laborables.

Artículo 55°. 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 haie 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.

Artículo 56°. Derechos sindicales

1) Acumulación de tiempo por Licencia Sindical.

El Comité de Empresa de cada Centro de Trabajo podrá acordar con la Dirección del Centro un sistema de acumulación mensual de horas de permiso retribuido (Licencia Sindical) en uno o varios de los miembros del Comité, sin rebasar el máximo total de horas disponibles para el conjunto del Comité

A los efectos oportunos, se precisa que no serán computables para los topes de disponibilidad o acumulación de horas las que los Representantes en el Comité de Empresa tengan que dedicar a :

- Reuniones solicitadas por la Dirección.
- Reuniones para la Negociación del Convenio o la Comisión Paritaria.

2) Delegado Sindical en la Sociedad.

Las Organizaciones Sindicales legalmente establecidas que posean en el conjunto de la Sociedad más del 15% de la totalidad de los miembros que constituyen los distintos Comités de Empresa, podrán nombrar un Delegado que represente a la Organización ante la Sociedad VICASA.

Designado el candidato, la Empresa aceptará su nombramiento tan pronto como sean acreditados los extremos que se indican.

Este Delegado Sindical dispondrá de un máximo de días al año, en los que devengará dietas y gastos de viaje, abonados por la Empresa, cuando el cumplimiento de sus funciones le exija el desplazamiento a alguno de los Centros afectados por este Convenio.

La disponibilidad de días/año se desarrollará de la siguiente forma:

1993: 8 días al año

1994: 9 días al año

1995: 10 días al año

ANEXO: I-

RETRIBUCIONES MINIMAS GARANTIZADAS, SIN ANTIGUEDAD

PERSONAL: OBRERO

CENTROS: ALCALA DE GUADAIRA, BURGOS, GIRON, JEREZ, LA GRANJA Y ZARAGOZA

VIGENTE DESDE 1-1-93 A L 31-12-93

ESCALON DE CALIFICACION	SALARIO CONVENIO (365 DIAS)	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS (60 DIAS)	P. G. O. P. MINIMA GARANTIZADA: (14 MESES)	2614 PTS	PARTICIPACION EN BENEFICIOS	TOTAL MINIMO ANUAL GARANTIZADO
A	1.568.449	257.827	54.894	1,6	18.921	1.900.091
B	1.616.861	265.785	73.192	2,0	19.597	1.975.435
C	1.668.144	274.215	73.192	2,0	19.597	2.035.149
D	1.705.478	280.353	73.192	2,0	20.274	2.079.297
E	1.736.658	285.478	73.192	2,0	20.274	2.115.602
F	1.799.429	295.797	82.341	2,25	20.274	2.197.841
G	1.818.301	298.889	91.490	2,5	20.274	2.228.964
H	1.844.148	303.148	91.490	2,5	21.220	2.260.006
I	1.927.022	316.771	91.490	2,5	22.301	2.357.583
J	1.941.381	319.131	91.490	2,5	22.301	2.374.303
K	1.982.408	325.875	109.788	3,0	23.517	2.441.588
L	2.022.204	332.417	109.788	3,0	23.517	2.487.926
M	2.059.538	338.554	109.788	3,0	23.517	2.531.397
N	2.102.616	345.636	128.086	3,5	24.869	2.601.207
O	2.151.848	353.728	128.086	3,5	24.869	2.658.532
P	2.176.874	357.842	128.086	3,5	24.869	2.687.672

RETRIBUCIONES MINIMAS GARANTIZADAS , SIN ANTIGUEDAD

PERSONAL: OBRERO

CENTRO : AZUQUECA DE HENARES

VIGENTE DESDE 1-1-93 AL 31-12-93

ESCALON DE CALIFICACION	SALARIO CONVENIO (365 DIAS)	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS (60 DIAS)	P. G. O. P. MINIMA GARANTIZADA: (14 MESES)	2614 PTS	PARTICIPACION EN BENEFICIOS	TOTAL MINIMO ANUAL GARANTIZADO
A	1.568.449	257.827	54.894	/ 1,6	18.921	1.900.091
B	1.616.861	265.785	73.192	/ 2,0	19.597	1.975.435
C	1.668.144	274.215	73.192	/ 2,0	19.597	2.035.149
D	1.705.478	280.353	73.192	/ 2,0	20.274	2.079.297
E	1.736.658	285.478	73.192	/ 2,0	20.274	2.115.602
F	1.799.429	295.797	82.341	/ 2,25	20.274	2.197.841
G	1.818.301	298.339	91.490	/ 2,6	20.274	2.228.964
H	1.844.148	303.148	91.490	/ 2,6	21.220	2.260.006
I	1.927.022	316.771	91.490	/ 2,6	22.301	2.357.583
J	2.015.640	331.338	91.490	/ 2,6	22.301	2.460.768
K	2.092.360	343.950	109.788	/ 3,0	23.517	2.569.614
L	2.175.233	357.573	109.788	/ 3,0	23.517	2.666.111
M	2.290.518	376.524	109.788	/ 3,0	23.517	2.800.347
N	2.368.469	389.337	128.086	/ 3,6	24.869	2.910.761
O	2.479.241	407.546	128.086	/ 3,6	24.869	3.039.742
P	2.623.244	431.218	128.086	/ 3,6	24.869	3.207.418

RETRIBUCIONES MINIMAS GARANTIZADAS , SIN ANTIGUEDAD

PERSONAL: EMPLEADO

CENTRO : ALCALA DE GUADAIRA

VIGENTE DESDE 1-1-93 AL 31-12-93

ESCALON DE CALIFICACION	SALARIO CONVENIO (12 MESES)	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS (2 MESES)	P. G. O. P. MINIMA GARANTIZADA: (14 MESES)	3380 PTS	PARTICIPACION EN BENEFICIOS	TOTAL MINIMO ANUAL GARANTIZADO
A	1.564.918	260.820	70.980	/ 1,6	33.258	1.929.976
B	1.638.659	273.109	94.640	/ 2,0	36.816	2.043.224
C	1.694.931	282.488	94.640	/ 2,0	36.816	2.108.876
D	1.741.940	290.323	94.640	/ 2,0	36.816	2.163.719
E	1.778.942	296.490	94.640	/ 2,0	36.816	2.206.888
F	1.812.751	302.125	106.470	/ 2,25	36.816	2.258.162
G	1.841.442	306.907	118.300	/ 2,6	40.642	2.307.291
H	1.882.501	313.750	118.300	/ 2,6	40.642	2.355.193
I	1.950.183	325.031	118.300	/ 2,6	40.642	2.434.155
J	2.043.836	340.639	118.300	/ 2,6	40.642	2.543.417
K	2.118.164	353.028	141.960	/ 3,0	40.642	2.653.794
L	2.202.140	367.024	141.960	/ 3,0	40.642	2.751.766
M	2.322.882	387.147	141.960	/ 3,0	40.642	2.892.631
N	2.397.682	399.614	165.620	/ 3,6	47.563	3.010.479
O	2.511.713	418.619	165.620	/ 3,6	47.563	3.143.516
P	2.656.156	442.693	165.620	/ 3,6	47.563	3.312.032

RETRIBUCIONES MINIMAS GARANTIZADAS , SIN ANTIGUEDAD**PERSONAL: EMPLEADO****CENTRO: AZUQUECA DE HENARES****VIGENTE DESDE 1-1-93 A L 31-12-93**

ESCALON DE CALIFICACION	SALARIO CONVENIO (12 MESES)	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS (2 MESES)	P. G. O. P. MINIMA GARANTIZADA: (14 MESES)	4481 PTS	PARTICIPACION EN BENEFICIOS	TOTAL MINIMO ANUAL GARANTIZADO
A	1.589.576	264.929	94.101	/ 1,5	19.764	1.968.370
B	1.665.829	277.639	125.468	/ 2,0	21.056	2.089.991
C	1.723.314	287.219	125.468	/ 2,0	21.056	2.157.056
D	1.770.896	295.150	125.468	/ 2,0	21.056	2.212.569
E	1.809.021	301.503	125.468	/ 2,0	21.056	2.257.048
F	1.843.328	307.221	141.152	/ 2,25	21.056	2.312.756
G	1.874.405	312.400	156.835	/ 2,5	22.206	2.365.845
H	1.922.462	320.411	156.835	/ 2,5	22.206	2.421.914
I	1.991.235	331.373	156.835	/ 2,5	22.206	2.502.148
J	2.093.837	348.972	156.835	/ 2,5	22.206	2.621.850
K	2.173.635	362.273	188.202	/ 3,0	23.644	2.747.753
L	2.260.956	376.827	188.202	/ 3,0	23.644	2.849.628
M	2.380.522	396.753	188.202	/ 3,0	23.644	2.989.120
N	2.461.848	410.307	219.569	/ 3,5	24.938	3.116.662
O	2.576.040	429.340	219.569	/ 3,5	24.938	3.249.887
P	2.725.676	454.280	219.569	/ 3,5	24.938	3.424.462

RETRIBUCIONES MINIMAS GARANTIZADAS , SIN ANTIGUEDAD**PERSONAL: EMPLEADO****CENTRO: JEREZ DE LA FRONTERA****VIGENTE DESDE 1-1-93 A L 31-12-93**

ESCALON DE CALIFICACION	SALARIO CONVENIO (12 MESES)	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS (2 MESES)	P. G. O. P. MINIMA GARANTIZADA: (14 MESES)	3004 PTS	PARTICIPACION EN BENEFICIOS	TOTAL MINIMO ANUAL GARANTIZADO
A	1.576.537	262.756	63.084	/ 1,5	15.962	1.918.338
B	1.677.809	279.635	84.112	/ 2,0	17.007	2.058.562
C	1.727.175	287.863	84.112	/ 2,0	17.007	2.116.157
D	1.760.190	293.365	84.112	/ 2,0	17.007	2.154.674
E	1.795.217	299.203	84.112	/ 2,0	17.007	2.195.539
F	1.852.523	308.754	94.626	/ 2,25	17.007	2.272.910
G	1.871.967	311.995	105.140	/ 2,5	18.050	2.307.152
H	1.890.602	315.100	105.140	/ 2,5	18.050	2.328.892
I	1.952.715	325.453	105.140	/ 2,5	18.050	2.401.358
J	2.084.801	347.467	105.140	/ 2,5	18.050	2.555.458
K	2.159.715	359.953	126.168	/ 3,0	19.094	2.664.930
L	2.244.824	374.137	126.168	/ 3,0	19.094	2.764.224
M	2.367.418	394.570	126.168	/ 3,0	19.094	2.907.250
N	2.445.627	407.604	147.196	/ 3,5	20.137	3.020.565
O	2.561.414	426.902	147.196	/ 3,5	20.137	3.155.650
P	2.707.773	451.295	147.196	/ 3,5	20.137	3.326.402

RETRIBUCIONES MINIMAS GARANTIZADAS , SIN ANTIGUEDAD

PERSONAL: EMPLEADO

CENTRO : LA GRANJA

VIGENTE DESDE 1-1-93 AL 31-12-93

ESCALÓN DE CALIFICACION	SALARIO CONVENIO (12 MESES)	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS (2 MESES)	P. G. O. P. MINIMA GARANTIZADA: (14 MESES)	2716 PTS	PARTICIPACION EN BENEFICIOS	TOTAL MINIMO ANUAL GARANTIZADO
A	1.624.999	270.833	57.036	/ 1,6	20.367	1.973.235
B	1.701.979	283.663	76.048	/ 2,0	20.367	2.082.057
C	1.761.365	293.561	76.048	/ 2,0	20.367	2.151.341
D	1.810.313	301.719	76.048	/ 2,0	20.367	2.208.447
E	1.848.945	308.157	76.048	/ 2,0	20.367	2.253.517
F	1.883.715	313.953	85.554	/ 2,26	20.367	2.303.589
G	1.915.224	319.204	95.060	/ 2,5	20.367	2.349.855
H	1.964.760	327.560	95.060	/ 2,5	20.367	2.407.647
I	2.035.043	339.174	95.060	/ 2,5	20.367	2.489.643
J	2.134.451	355.742	95.060	/ 2,5	20.367	2.605.620
K	2.212.539	368.756	114.072	/ 3,0	20.367	2.715.734
L	2.300.808	383.468	114.072	/ 3,0	20.367	2.818.714
M	2.427.627	404.605	114.072	/ 3,0	20.367	2.966.671
N	2.509.334	418.222	133.084	/ 3,5	20.367	3.081.007
O	2.629.118	438.186	133.084	/ 3,5	20.367	3.220.756
P	2.781.053	463.509	133.084	/ 3,5	20.367	3.398.013

RETRIBUCIONES MINIMAS GARANTIZADAS , SIN ANTIGUEDAD

PERSONAL: EMPLEADO

CENTRO : ZARAGOZA

VIGENTE DESDE 1-1-93 AL 31-12-93

ESCALON DE CALIFICACION	SALARIO CONVENIO (12 MESES)	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS (2 MESES)	P. G. O. P. MINIMA GARANTIZADA: (14 MESES)	1358 PTS	PARTICIPACION EN BENEFICIOS	TOTAL MINIMO ANUAL GARANTIZADO
A	1.598.182	266.364	28.518	/ 1,6	18.276	1.911.340
B	1.706.516	284.408	38.024	/ 2,0	19.469	2.048.417
C	1.764.768	294.128	38.024	/ 2,0	19.469	2.116.389
D	1.813.189	302.198	38.024	/ 2,0	19.469	2.172.880
E	1.851.389	308.565	38.024	/ 2,0	19.469	2.217.447
F	1.885.673	314.279	42.777	/ 2,26	19.469	2.262.198
G	1.916.784	319.464	47.530	/ 2,5	20.665	2.304.443
H	1.949.947	324.991	47.530	/ 2,5	20.665	2.343.133
I	2.030.965	338.494	47.530	/ 2,5	20.665	2.437.654
J	2.163.766	360.628	47.530	/ 2,5	20.665	2.592.589
K	2.266.321	377.720	57.036	/ 3,0	21.861	2.722.939
L	2.375.681	395.947	57.036	/ 3,0	21.861	2.850.526
M	2.529.507	421.584	57.036	/ 3,0	21.861	3.029.989
N	2.635.505	439.251	66.542	/ 3,5	22.973	3.164.271
O	2.782.485	463.747	66.542	/ 3,5	22.973	3.335.747
P	2.973.902	495.650	66.542	/ 3,5	22.973	3.659.068

RETRIBUCIONES MINIMAS GARANTIZADAS , SIN ANTIGUEDAD

PERSONAL: EMPLEADO

CENTRO : GIJON

VIGENTE DESDE 1-1-93 AL 31-12-93

ESCALON DE CALIFICACION	SALARIO CONVENIO (12 MESES)	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS (2 MESES)	P. G. O. P. MINIMA GARANTIZADA: (14 MESES)	4780 PTS	PARTICIPACION EN BENEFICIOS	TOTAL MINIMO ANUAL GARANTIZADO
A	1.503.850	250.642	100.380	/ 1,5	22.011	1.876.883
B	1.568.732	261.455	133.840	/ 2,0	23.449	1.987.476
C	1.623.851	270.642	133.840	/ 2,0	23.449	2.051.782
D	1.669.302	278.217	133.840	/ 2,0	23.449	2.104.808
E	1.704.990	284.165	133.840	/ 2,0	23.449	2.146.444
F	1.735.453	289.242	150.570	/ 2,25	23.449	2.198.714
G	1.762.810	293.802	167.300	/ 2,5	24.887	2.248.798
H	1.808.207	301.368	167.300	/ 2,5	24.887	2.301.761
I	1.873.129	312.188	167.300	/ 2,5	24.887	2.377.504
J	1.963.923	327.320	167.300	/ 2,5	24.887	2.483.430
K	2.031.478	338.580	200.760	/ 3,0	26.326	2.597.144
L	2.112.563	352.094	200.760	/ 3,0	26.326	2.691.743
M	2.229.377	371.563	200.760	/ 3,0	26.326	2.828.026
N	2.300.105	383.351	234.220	/ 3,5	27.762	2.945.438
O	2.410.452	401.742	234.220	/ 3,5	27.762	3.074.175
P	2.549.950	424.992	234.220	/ 3,5	27.762	3.236.924

TABLA DE ANTIGUEDAD

(428 DÍAS)

VIGENTE DESDE: 1-1-93 A 31-12-93

PERSONAL: OBRERO

CENTROS: ALCALA DE GUADAIRA, AZUQUECA DE HENARES, BURGOS,
GIJON, JEREZ, LA GRANJA, ZARAGOZA.

ANEXO II -

ANOS DE SERVICIO	A - B	C	D - E	F - G - H	I, J, K, L, M, N, O, P
0,6 a 1	2.518	2.518	2.518	2.518	3.021
1 a 2	4.531	4.531	5.036	5.539	6.042
2 a 3	7.049	7.553	8.057	9.066	9.569
3 a 4	10.072	11.583	12.086	12.589	13.597
4 a 5	14.100	15.615	16.115	18.129	19.136
5 a 6	16.115	17.626	18.632	20.646	22.157
6 a 7	18.129	19.639	20.646	23.165	25.180
7 a 8	20.143	22.157	22.661	25.684	27.697
8 a 9	21.654	24.172	25.180	28.201	30.215
9 a 10	24.172	26.189	27.194	30.719	32.733
10 a 11	26.186	28.704	29.712	33.235	35.754
11 a 12	28.201	30.741	31.726	35.754	38.272
12 a 13	30.215	32.733	34.243	38.272	40.789
13 a 14	32.230	34.747	36.258	40.789	43.812
14 a 15	34.243	37.264	38.272	43.309	46.330
15 a 16	36.258	39.280	40.789	45.827	49.350
16 a 17	38.272	41.292	43.309	48.344	51.869
17 a 18	39.783	43.812	45.322	50.861	54.387
18 a 19	41.856	45.827	47.841	53.379	57.408
19 a 20	43.812	47.841	49.855	55.897	59.926
20 a 21	46.833	50.358	52.372	58.415	62.349
21 a 22	49.855	52.372	54.387	60.934	65.466
22 a 23	51.366	54.387	56.904	63.452	67.481
23 a 24	53.379	56.400	58.918	65.970	71.004
24 a 25	55.395	58.918	61.438	68.487	73.523
25 a 26	56.400	60.934	63.452	71.004	76.041
26 a 27	59.423	62.947	67.481	73.523	79.062
27 a 28	60.934	65.466	67.984	76.041	81.581
28 a 29	63.451	67.481	70.501	78.559	84.601
29 a 30	65.465	69.495	72.515	81.077	87.119
30 a 31	67.481	72.012	75.033	83.594	89.638
31 a 32	69.495	74.026	77.048	86.616	92.658
32 a 33	71.509	76.041	79.565	88.630	95.177
33 a 34	73.019	78.559	81.581	91.148	97.696
34 a 35	75.033	80.573	83.594	93.666	100.716
35 a 36	77.553	80.837	86.112	96.185	103.234
36 a 37	79.565	84.601	88.127	98.703	105.753
37 a 38	81.077	87.119	90.668	101.219	108.773
38 a 39	83.091	89.133	92.658	103.738	111.288
39 a 40	85.336	90.645	94.674	105.753	113.306
40 a 41	87.119	92.658	96.688	107.766	115.320
41 a 42	89.133	94.674	98.703	109.781	117.839
42 a 43	91.148	96.185	100.716	111.796	119.853
43 a 44	93.161	97.696	102.730	113.811	122.370
44 a 45	95.178	99.709	104.745	115.824	124.384

TABLA DE ANTIGUEDAD

(14 MESES)

VIGENCIA DESDE: 1-1-93 A 31-12-93

PERSONAL: EMPLEADO

CENTRO DE : ALCALA DE GUADAIRA

ANOS DE SERVICIO	A	B, C, D, E, F	G,H,I,J	K,L,M	N,O,P
0,6 a 1	2.804	2.995	3.410	3.862	4.509
1 a 2	5.330	5.958	6.844	8.312	8.985
2 a 3	8.889	9.934	11.354	12.741	14.950
3 a 4	12.421	13.937	15.895	17.818	20.874
4 a 5	17.755	19.864	22.671	25.448	29.895
5 a 6	20.241	22.671	25.860	28.981	34.117
6 a 7	22.705	25.448	29.011	32.573	38.280
7 a 8	25.194	28.226	32.166	36.105	42.474
8 a 9	29.040	31.030	35.380	39.669	46.637
9 a 10	30.179	33.803	38.566	43.267	50.832
10 a 11	32.639	36.577	41.722	46.792	54.995
11 a 12	35.129	39.353	44.905	50.359	59.218
12 a 13	37.617	42.154	48.057	53.889	63.379
13 a 14	40.101	44.905	51.601	57.485	67.573
14 a 15	42.570	47.708	54.394	60.964	71.734
15 a 16	45.059	50.450	57.612	64.579	75.931
16 a 17	47.551	53.306	60.762	68.020	80.094
17 a 18	50.039	56.067	63.948	71.706	84.317
18 a 19	52.504	58.427	67.103	75.268	88.511
19 a 20	54.995	61.624	70.290	78.832	92.679
20 a 21	57.485	64.421	73.438	82.396	96.870
21 a 22	59.977	67.164	76.624	85.928	101.033
22 a 23	62.432	69.972	79.775	89.491	105.223
23 a 24	64.926	72.746	82.995	93.105	109.112
24 a 25	67.420	75.522	86.149	96.618	112.742
25 a 26	68.640	78.293	89.330	100.181	117.776
26 a 27	72.370	81.102	92.611	103.744	121.971
27 a 28	74.621	83.877	95.674	106.673	126.134
28 a 29	77.352	86.654	98.824	110.834	130.324
29 a 30	79.839	89.458	102.236	114.435	134.553
30 a 31	82.305	92.201	105.162	117.464	138.716
31 a 32	84.791	95.010	108.380	121.529	142.908
32 a 33	87.284	97.151	110.887	125.095	147.070
33 a 34	89.775	100.579	114.717	128.653	155.424
34 a 35	92.233	103.365	117.867	132.219	159.701
35 a 36	94.766	106.208	121.109	135.851	162.990
36 a 37	97.373	109.129	124.444	139.592	168.602
37 a 38	99.473	112.130	127.873	143.595	173.517
38 a 39	102.805	115.212	133.511	147.370	178.004
39 a 40	105.633	118.379	134.991	151.421	182.900

TABLA DE ANTIGUEDAD

(14 MESES)

VIGENCIA DESDE: 1-1-93 A 31-12-93

PERSONAL: EMPLEADO

CENTRO DE : AZUQUECA DE HENARES

ANOS DE SERVICIO	A	B, C, D, E, F	G,H,I,J	K,L,M	N,O,P
0,6 a 1	2.741	3.066	3.483	3.949	4.614
1 a 2	5.419	6.085	6.998	7.834	9.182
2 a 3	9.089	10.157	11.598	13.022	15.267
3 a 4	12.697	14.245	16.243	18.209	21.399
4 a 5	18.147	20.299	23.164	25.997	30.550
5 a 6	20.687	23.164	26.431	29.621	34.870
6 a 7	23.210	26.508	29.652	33.291	39.127
7 a 8	25.749	28.847	32.872	36.897	43.401
8 a 9	28.289	31.710	36.155	40.537	47.659
9 a 10	30.844	34.544	39.406	44.207	51.949
10 a 11	33.352	37.378	42.643	47.815	56.191
11 a 12	35.891	40.211	45.910	51.731	60.511
12 a 13	38.447	43.092	49.115	55.076	64.769
13 a 14	40.986	45.895	53.473	58.746	69.058
14 a 15	43.509	48.759	55.587	62.354	73.316
15 a 16	46.049	51.561	58.932	65.992	77.605
16 a 17	48.604	54.472	62.091	69.678	81.848
17 a 18	51.144	57.290	64.924	73.286	86.168
18 a 19	53.667	60.109	68.578	76.924	90.457
19 a 20	56.191	62.974	71.830	80.563	94.715
20 a 21	58.746	65.838	75.050	84.201	98.989
21 a 22	61.286	68.640	78.303	87.809	103.247
22 a 23	63.809	71.504	81.523	91.464	107.536
23 a 24	66.348	74.338	84.821	95.149	111.748
24 a 25	68.904	77.172	88.042	98.741	116.114
25 a 26	71.443	80.447	91.293	102.380	120.356
26 a 27	73.951	82.886	94.622	106.019	124.646
27 a 28	76.506	85.719	97.781	109.657	128.904
28 a 29	79.046	88.227	101.444	114.372	132.681
29 a 30	81.474	91.417	104.470	116.966	137.513
30 a 31	84.108	94.220	106.715	120.588	141.755
31 a 32	86.648	97.100	110.756	124.196	146.045
32 a 33	89.203	98.620	113.978	127.835	150.287
33 a 34	91.743	102.766	117.229	131.474	158.834
34 a 35	94.250	105.631	120.465	135.129	163.204
35 a 36	96.852	108.542	123.763	138.829	167.691
36 a 37	99.515	111.530	127.170	142.654	172.305
37 a 38	102.256	114.581	130.669	146.571	177.044
38 a 39	105.058	117.658	134.277	150.597	181.905
39 a 40	107.954	120.976	137.946	154.747	186.907

TABLA DE ANTIGUEDAD (14 MESES)
 VIGENCIA DESDE: 1-1-93 A 31-12-93

PERSONAL: EMPLEADO

CENTRO DE : JEREZ DE LA FRONTERA

ANOS DE SERVICIO	A	B, C, D, E, F	G,H,I,J	K,L,M	N,O,P
0,6 a 1	2.944	3.281	3.750	4.350	4.970
1 a 2	5.869	6.544	7.549	8.440	9.901
2 a 3	9.808	10.932	12.489	14.028	16.483
3 a 4	13.684	15.359	17.533	19.654	23.065
4 a 5	19.560	21.885	24.979	28.047	32.930
5 a 6	22.297	24.979	28.486	31.936	37.579
6 a 7	25.016	28.036	31.974	35.893	42.175
7 a 8	27.773	31.110	35.443	39.774	46.806
8 a 9	30.509	34.187	38.968	43.693	51.382
9 a 10	33.268	37.262	42.493	47.670	55.995
10 a 11	35.948	40.280	45.962	51.549	60.590
11 a 12	38.705	43.355	49.489	55.470	64.125
12 a 13	41.443	46.432	52.920	59.353	69.816
13 a 14	44.182	49.489	56.446	63.328	74.447
14 a 15	46.900	52.563	57.468	67.246	79.025
15 a 16	49.657	55.601	63.478	71.129	83.661
16 a 17	52.375	58.733	66.929	74.458	88.250
17 a 18	55.132	61.771	70.453	78.981	92.901
18 a 19	57.832	64.771	73.941	82.906	96.764
19 a 20	60.711	67.885	77.431	86.844	102.089
20 a 21	63.328	70.977	80.900	90.763	106.740
21 a 22	66.084	73.997	84.425	94.681	111.315
22 a 23	68.767	77.092	87.875	98.601	115.909
23 a 24	71.504	80.149	91.418	102.578	120.471
24 a 25	74.260	83.225	94.907	106.440	125.156
25 a 26	77.018	86.250	98.433	110.358	129.750
26 a 27	79.736	89.356	102.032	114.278	134.382
27 a 28	82.493	92.396	105.408	118.218	138.957
28 a 29	85.233	95.469	108.896	122.118	143.588
29 a 30	88.019	98.545	112.628	126.075	148.239
30 a 31	90.669	101.584	115.853	129.994	152.815
31 a 32	93.389	104.658	119.117	133.894	157.447
32 a 33	96.164	107.021	122.867	137.814	162.023
33 a 34	98.901	110.791	126.373	141.732	171.211
34 a 35	101.620	113.884	129.751	145.671	175.919
35 a 36	104.414	117.016	133.426	149.665	180.795
36 a 37	107.285	120.224	137.101	153.773	185.745
37 a 38	110.210	123.524	140.871	158.028	190.866
38 a 39	113.266	126.918	144.733	162.361	196.115
39 a 40	116.379	130.424	148.727	166.823	201.497

TABLA DE ANTIGÜEDAD

(14 MESES)

VIGENCIA DESDE: 1-1-89 A 31-12-89

PERSONAL: EMPLEADO

CENTRO DE: LA GRANJA

ANOS DE SERVICIO	A	B, C, D, E, F	G, H, I, J	K, L, M	N, O, P
0,6 a 1	3.267	3.665	4.169	4.791	5.497
1 a 2	6.507	7.278	8.341	9.359	10.970
2 a 3	10.813	12.111	13.864	15.537	18.247
3 a 4	15.166	17.000	19.398	21.752	25.553
4 a 5	21.671	24.462	27.672	31.049	36.468
5 a 6	24.703	27.645	31.553	35.359	41.619
6 a 7	27.728	31.049	35.405	39.735	46.733
7 a 8	30.758	34.449	39.256	44.059	51.819
8 a 9	33.787	37.873	43.159	48.392	56.918
9 a 10	36.805	41.248	47.064	52.808	62.016
10 a 11	39.812	44.621	50.915	57.115	67.116
11 a 12	42.869	48.020	54.793	61.461	72.244
12 a 13	45.895	51.446	58.646	65.762	77.341
13 a 14	48.923	54.793	62.521	70.145	82.441
14 a 15	51.951	58.220	66.375	74.447	87.542
15 a 16	54.978	61.566	70.308	78.804	92.642
16 a 17	58.035	65.046	74.129	83.186	97.743
17 a 18	61.060	68.418	78.032	87.488	102.893
18 a 19	64.061	71.766	81.851	91.833	108.122
19 a 20	67.089	75.190	85.762	96.201	113.092
20 a 21	70.145	78.591	89.613	100.424	118.179
21 a 22	73.173	81.965	93.492	104.860	123.260
22 a 23	76.172	85.391	97.343	109.189	128.392
23 a 24	79.229	88.764	101.273	113.596	133.437
24 a 25	83.938	92.164	105.125	117.980	138.602
25 a 26	85.310	96.536	109.002	122.230	143.715
26 a 27	88.231	98.961	114.224	126.585	148.816
27 a 28	91.340	102.335	116.732	130.943	153.916
28 a 29	94.396	105.734	120.582	135.245	159.014
29 a 30	97.421	109.160	124.755	139.626	164.167
30 a 31	100.424	112.509	128.319	143.961	169.266
31 a 32	103.451	116.061	132.242	148.286	174.364
32 a 33	106.505	118.538	136.091	152.637	180.767
33 a 34	109.533	122.707	139.971	156.971	189.638
34 a 35	112.535	126.132	143.823	161.328	194.871
35 a 36	115.641	129.587	147.780	165.761	200.209
36 a 37	118.804	133.143	151.843	170.327	205.735
37 a 38	122.095	136.811	156.011	175.003	211.391
38 a 39	125.442	140.582	160.316	180.239	217.207
39 a 40	128.895	144.459	164.725	184.778	223.198

TABLA DE ANTIGÜEDAD (14 MESES)
VIGENCIA DESDE: 1-1-93 A 31-12-93

PERSONAL: EMPLEADO

CENTRO DE : ZARAGOZA

AÑOS DE SERVICIO	A	B, C, D, E, F	G,H,I,J	K,L,M	N,O,P
0,6 a 1	2.129	2.380	2.708	3.067	3.583
1 a 2	4.235	4.735	5.439	6.088	7.140
2 a 3	7.067	7.895	9.569	10.124	11.877
3 a 4	9.872	11.076	12.627	14.159	16.968
4 a 5	14.109	15.927	18.016	20.222	23.756
5 a 6	16.086	18.016	20.548	23.027	27.111
6 a 7	18.044	20.222	23.054	25.886	30.422
7 a 8	20.021	22.427	25.560	28.692	33.753
8 a 9	21.999	24.657	28.117	31.522	37.059
9 a 10	23.981	26.864	30.646	34.379	40.394
10 a 11	25.935	29.068	33.153	37.187	43.702
11 a 12	27.915	31.271	35.751	40.018	47.058
12 a 13	29.894	33.501	40.315	42.824	50.365
13 a 14	31.866	35.683	40.721	45.681	53.699
14 a 15	33.827	37.913	43.225	47.850	56.367
15 a 16	35.806	40.094	45.781	51.318	60.340
16 a 17	37.789	42.362	48.283	54.176	63.647
17 a 18	39.765	44.553	50.816	56.984	67.004
18 a 19	41.722	46.735	53.310	59.812	70.337
19 a 20	43.701	48.971	55.853	62.644	73.646
20 a 21	45.681	51.191	58.359	65.402	76.979
21 a 22	47.713	53.372	60.890	68.284	80.286
22 a 23	49.614	55.604	63.395	71.116	83.615
23 a 24	51.595	58.027	65.953	73.987	86.900
24 a 25	53.575	60.022	68.458	76.777	90.284
25 a 26	55.554	62.217	70.989	79.609	93.590
26 a 27	57.509	64.448	73.594	82.463	96.923
27 a 28	59.488	66.655	76.029	85.271	100.232
28 a 29	61.466	68.859	78.465	88.081	103.784
29 a 30	63.445	71.089	81.242	90.935	106.924
30 a 31	65.621	73.268	83.567	93.768	110.232
31 a 32	67.379	75.498	86.125	96.575	113.550
32 a 33	69.361	77.202	88.630	99.406	117.720
33 a 34	71.340	79.909	91.162	102.236	123.503
34 a 35	73.294	82.141	93.666	106.166	126.905
35 a 36	75.311	84.400	96.243	107.956	130.396
36 a 37	77.379	86.651	98.889	111.036	133.981
37 a 38	79.510	89.105	101.610	113.975	137.666
38 a 39	81.695	91.597	104.405	117.110	141.453
39 a 40	83.943	94.073	107.272	120.331	145.343
40 a 41	86.251	96.659	110.221	123.638	149.338
41 a 42	88.627	99.317	113.252	127.037	153.446

TABLA DE ANTIGUEDAD (14 MESES)
VIGENTE DESDE: 1-1-93 A 31-12-93

PERSONAL: EMPLEADO
CENTRO: GIJON

ANOS DE SERVICIO	A	B, C, D, E, F	G, H, I, J	K, L, M	N, O, P
0,6 a 1	2.912	3.259	3.697	4.292	4.889
1 a 2	5.794	6.473	7.439	8.344	9.777
2 a 3	9.672	10.804	12.358	13.851	16.251
3 a 4	13.580	15.164	17.292	19.389	22.769
4 a 5	19.314	21.607	24.670	27.673	32.501
5 a 6	22.014	24.670	28.125	31.505	37.103
6 a 7	24.700	27.673	31.550	35.413	41.630
7 a 8	27.401	30.690	34.976	39.261	46.186
8 a 9	30.117	33.874	38.476	43.139	50.713
9 a 10	32.818	36.756	41.947	47.047	55.270
10 a 11	35.489	39.774	45.372	50.894	59.796
11 a 12	38.205	42.792	48.827	54.757	64.399
12 a 13	40.921	45.855	52.252	58.936	68.925
13 a 14	43.606	48.827	55.723	62.512	73.497
14 a 15	46.292	51.890	59.163	66.360	78.009
15 a 16	48.993	54.862	62.648	70.223	82.565
16 a 17	51.724	57.986	66.088	74.146	87.092
17 a 18	54.425	60.973	69.544	77.993	91.694
18 a 19	57.096	63.961	72.984	81.856	96.266
19 a 20	59.163	67.024	76.439	85.734	100.792
20 a 21	62.512	70.057	79.864	89.597	105.364
21 a 22	65.078	73.029	83.320	93.444	109.861
22 a 23	67.899	76.092	86.760	97.307	114.433
23 a 24	70.600	79.110	90.261	101.245	118.914
24 a 25	73.316	82.128	93.686	105.078	123.546
25 a 26	76.032	85.145	97.156	108.940	128.088
26 a 27	78.703	88.208	100.717	112.833	132.660
27 a 28	81.403	91.226	104.052	116.696	137.156
28 a 29	84.119	94.244	107.477	120.544	141.728
29 a 30	86.820	97.292	111.173	124.436	146.330
30 a 31	89.506	100.279	114.357	128.329	150.842
31 a 32	92.222	103.312	117.858	132.162	155.398
32 a 33	94.923	105.651	121.298	136.040	159.412
33 a 34	97.624	109.348	124.753	139.902	169.024
34 a 35	100.295	112.411	128.178	143.795	173.686
35 a 36	103.056	115.504	131.709	147.748	178.846
36 a 37	105.892	118.688	135.346	151.807	183.358
37 a 38	108.820	121.947	139.057	155.972	188.412
38 a 39	111.792	125.296	142.890	160.257	192.495
39 a 40	114.870	128.752	146.813	164.693	198.899
40 a 41	117.888	132.101	150.615	168.903	204.165
41 a 42	120.928	135.451	154.433	173.097	209.401
42 a 43	123.954	138.801	158.235	177.307	214.667
43 a 4	126.971	142.166	162.068	181.502	219.933
44 a 45	129.989	145.515	165.870	185.712	225.199

ANEXO III

IMPORTE HORAS EXTRAORDINARIAS (PTAS. / HORA)

ESCALON DE DE CALIFICACION	PERSONAL OBRERO				PERSONAL EMPLEADO										
	SEIS FCAS. (*)		AZUQUECA		ALC. GUADAIRA		AZUQUECA		JEREZ		LA GRANJA		ZARAGOZA		GIJON
	T. ESP. J. NOR.	TURNO TOTAL	T. ESP. J. NOR.	TURNO TOTAL	T. ESP. J. NOR.	TURNO TOTAL	T. ESP. J. NOR.	TURNO TOTAL	T. ESP. J. NOR.	TURNO TOTAL	T. ESP. J. NOR.	TURNO TOTAL	T. ESP. J. NOR.	TURNO TOTAL	T. ESP. J. NOR.
A	1.330	1.365	1.440	1.489	1.442	1.505	1.443	1.507	1.456	1.517	1.455	1.515	1.321	1.377	1.115
B	1.355	1.390	1.457	1.515	1.467	1.582	1.468	1.583	1.482	1.596	1.482	1.592	1.347	1.446	1.169
C	1.401	1.440	1.515	1.570	1.542	1.641	1.543	1.645	1.558	1.658	1.557	1.657	1.414	1.507	1.217
D	1.443	1.475	1.556	1.612	1.579	1.667	1.582	1.672	1.596	1.683	1.592	1.683	1.446	1.531	1.236
E	1.459	1.489	1.577	1.624	1.615	1.691	1.615	1.696	1.634	1.707	1.630	1.708	1.484	1.551	1.254
F	1.502	1.535	1.624	1.675	1.667	1.730	1.671	1.731	1.683	1.747	1.683	1.721	1.531	1.586	1.283
G	1.539	1.569	1.660	1.711	1.703	1.766	1.707	1.770	1.721	1.781	1.721	1.780	1.562	1.622	1.309
H	1.557	1.590	1.685	1.735	1.730	1.791	1.731	1.795	1.747	1.808	1.748	1.808	1.587	1.642	1.329
I	1.608	1.639	1.741	1.843	1.766	1.819	1.769	1.819	1.781	1.834	1.780	1.832	1.622	1.670	1.347
J	1.641	1.671	1.792	1.843	1.856	1.906	1.856	1.907	1.873	1.925	1.872	1.918	1.702	1.748	1.379
K	1.672	1.705	1.792	1.843	1.941	1.992	1.944	1.996	1.959	2.010	1.957	2.007	1.781	1.812	1.477
L	1.706	1.741	1.792	1.843	1.992	2.055	1.994	2.058	2.010	2.076	2.009	2.073	1.829	1.886	1.523
M	1.741	1.775	1.792	1.843	2.105	2.153	2.105	2.158	2.126	2.177	2.125	2.171	1.932	1.978	1.598
N	1.775	1.809	1.792	1.843	2.254	2.294	2.259	2.298	2.276	2.315	2.275	2.314	2.070	2.104	1.698
O	1.811	1.848	1.792	1.843	2.294	2.354	2.297	2.361	2.315	2.381	2.314	2.379	2.104	2.161	1.745
P	1.848	1.887	1.792	1.843	2.418	2.455	2.422	2.460	2.443	2.479	2.443	2.470	2.222	2.253	1.811

(*) FCAS. DE : ALCALA DE GUADAIRA; BURGOS; GIJON; JEREZ; LA GRANJA Y ZARAGOZA

CALENDARIO "TIPO" DE TURNO TOTAL

ANEXO:IV

EQUIPO	CICLO DE 27 DIAS NATURALES																										
	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
A	M	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	D	D	D
B	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M
C	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M
D	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N
E	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	N	N
F	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
G	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	N	N	N	D	D	D	D	D
H	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T
I	D	D	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T

M: Mañana - T: Tarde - N: Noche - D: Descanso

Los descansos preestablecidos en este Calendario deben ser reducidos, en su caso, ("doblando" equipo, o en jornada normal, o en otra modalidad) en el conjunto del año para cada operario, de forma que se cumpla la Jornada Anual Efectiva pactada en el artículo 29.

Si por el contrario se produjera diferencia horaria a favor del trabajador, ésta se disfrutará en función de las necesidades organizativas del Departamento afectado, avisando con la antelación posible, al menos con diez días de antelación, salvo paradas de medios de producción.

ANEXO VIMPORTE POR HORA DEDICADA A LA FORMACION
FUERA DEL TIEMPO DE TRABAJO

ESCALON DE DE CALIFICACION	" AYUDA A LA FORMACION "	
	PERSONAL OBRERO	PERSONAL EMPLEADO
	(Todos los Centros)	(Todos los Centros)
A	1.360	1.380
B	1.390	1.445
C	1.445	1.510
D	1.475	1.535
E	1.490	1.550
F	1.530	1.590
G	1.570	1.620
H	1.595	1.640
I	1.640	1.675
J	1.670	1.750
K	1.700	1.810
L	1.740	1.890
M	1.780	1.980
N	1.800	2.100
O	1.850	2.150
P	1.890	2.250

ANEXO VI

PLUS GLOBALIZADO PARA "TURNO TOTAL"Desarrollado de acuerdo con lo previsto en el Artículo 41; y para la jornada anual de 1993

COLECTIVOS Y CENTROS Tº	NUMERO DE "MOLESTIAS" AÑO 1993 E IMPORTES EN PTAS.									
	TURNICIDAD (T.T.) 244,75 Días a T.T.		NOCTURNIDAD 81,58 noches		DOMINGOS TRABAJ. 34,87 Dom. Trab.		FEST. TRAB. CON D.C. 9,39 Fest. Trab. con D.C.		IMPORTES 1993	
	IMPORTE UNITARIO	IMPORTE AÑO 1993	IMPORTE UNITARIO	IMPORTE AÑO 1993	IMPORTE UNITARIO	IMPORTE AÑO 1993	IMPORTE UNITARIO	IMPORTE AÑO 1993	TOTAL AÑO	VALOR DIA TRABAJADO S/244,75 D.T.
<u>OBREROS (x)</u>	194	47.482	1.085	88.514	1.528	53.282	3.510	33.205	222.483	909
<u>EMPLEADOS</u>										
ALCALÁ G. (A-N)	302	73.915	1.090	88.922	2.923	101.925	1.243	11.759	276.521	1.130
(O-P)	302	73.915	1.090	88.922	3.506	122.254	1.243	11.759	296.850	1.212
AZUQUECA (A-J)	232	56.782	995	81.172	2.015	70.263	1.243	11.759	219.976	899
(K-P)	232	56.782	995	81.172	2.869	100.042	1.243	11.759	249.755	1.020
JEREZ	192	46.992	1.057	86.230	1.775	61.894	1.243	11.759	206.875	845
LA GRANJA	259	63.390	1.109	90.472	2.515	87.698	1.243	11.759	253.319	1.035
ZARAGOZA	221	54.090	1.676	136.728	1.868	65.137	1.243	11.759	267.714	1.094

(x) Obreros de todas las Fábricas

PREVISION Y VENTAJAS SOCIALES

PERSONAL OBRERO DE LAS FABRICAS

Alcalá de G. (Sevilla)
 Azuqueca de H. (Guadalajara)
 Burgos
 Gijón (Asturias)
 Jerez de la F. (Cádiz)
 La Granja (Segovia) y
 Zaragoza

PERSONAL EMPLEADO DE LAS FABRICAS

Alcalá de G. (Sevilla)
 Azuqueca de H. (Guadalajara)
 Jerez de la F. (Cádiz)
 La Granja (Segovia)
 Zaragoza y
 Gijón

Estas Prestaciones y Ventajas no se verán afectadas por los desvíos de I.P.C., si los hubiera.

El incremento a aplicar en 1994 y 1995 a los importes de este Capítulo de Previsión y Ventajas Sociales, será el I.P.C. PREVISTO de cada año, a excepción de las "BASES DE JUBILACION".

Las BASES DE JUBILACION (Normas, Porcentajes, Importes y Bases de Cálculo) no sufren modificación durante la vigencia de este Convenio, continuando en vigor las del Convenio anterior.

Vigencia 1-1-93 a 31-12-95

I. PRESTACIONES DE EMPRESA EN INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

Artículo 1º. 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 2º. 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 3º. Prestación I.L.T. en enfermedad común o accidente no laboral

a) Criterios Generales:

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

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

La obtención del Índice de Absentismo será 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) por la plantilla fija del Colectivo afectado.

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; etc., por la plantilla fija del colectivo afectado.

b) Índices de Absentismo de referencia e Importes Diarios de Pago:

Los "Importes Diarios de Pago" para los años 1993, 1994 y 1995 según el Índice de Absentismo", serán:

b) -1) Para Empleados:

b) -1) - 1 - En 1993:

- Empleados de Alcalá de Guadaíra:

* Para los Tres Primeros Días:

ESCALONES	IMPORTES
A - J	3.096 Ptas.
K - M	3.841 Ptas.
N - P	4.387 Ptas.

* Para el Cuarto Día en adelante, se aplicarán las cantidades que a continuación se mencionan, en función al absentismo:

1) Si el Índice de Absentismo Trimestral estuviera entre el 0 y el 2% la Empresa abonará las cantidades siguientes:

ESCALONES	IMPORTES
A - E	1.201 Ptas.
F - I	1.332 Ptas.
J - L	2.026 Ptas.
M - P	2.162 Ptas.

2) Si el Índice de Absentismo Trimestral estuviera entre el 2,01% y el 2,75% el Complemento de la Empresa será el siguiente:

ESCALONES	IMPORTES
A - J	1.019 Ptas.
K - M	1.167 Ptas.
N - P	1.334 Ptas.

3) Si el Índice de Absentismo Trimestral estuviera entre el 2,76% y el 3,5% el Complemento de la Empresa será el siguiente:

ESCALONES	IMPORTES
A - J	808 Ptas.
K - M	948 Ptas.
N - P	1.089 Ptas.

4) Si el Índice de Absentismo Trimestral supera el 3,5% se percibirá únicamente las prestaciones de la Seguridad Social (no hay Complemento de Empresa) a partir del cuarto día.

- Empleados de Azuqueca:

INDICES	ESCALONES	Ptas. durante los días en que la S.S. no abona cantidad alguna	Ptas. resto de los días
Hasta el 2,9% de Absentismo	A - I	2.089 Ptas./día	1.076 Ptas./día
	J - M	2.441 Ptas./día	1.273 Ptas./día
	N - P	2.824 Ptas./día	1.469 Ptas./día
Del 2,91% al 4% de Absentismo	A - I	1.253 Ptas./día	963 Ptas./día
	J - M	1.469 Ptas./día	1.095 Ptas./día
	N - P	1.695 Ptas./día	1.266 Ptas./día
Más del 4% de Absentismo	A - I	0	0
	J - M	0	0
	N - P	0	0

Si el Índice Anual de Absentismo es igual o inferior al 2% el abono de la Empresa será de la cuantía siguiente:

ESCALON	Del 1º al 3er. día de enfermedad	Del 4º al 20º día de enfermedad	Del 21º día de enfermedad en adelante
A	5.846	2.089	1.099
B	5.986	2.321	1.128
C	6.264	2.461	1.253
D	6.403	2.574	1.293
E	6.472	2.671	1.334
F	6.611	2.694	1.348
G	6.717	2.724	1.354
H	6.821	2.784	1.391
I	6.965	2.843	1.429
J	7.339	2.880	1.519
K	7.631	3.033	1.672
L	7.827	3.064	1.772
M	8.091	3.188	1.890
N	8.420	3.259	1.967
O	8.666	3.762	2.328
P	8.995	4.094	2.656

ESCALON	A partir del día 21º de baja por I.L.T.	
	Jornada Normal	Turno Total
A	325	473
B	369	511
C	378	520
D	382	530
E	400	539
F	401	551
G	427	585
H	439	566
I	447	597
J	483	668
K	520	699
L	549	737
M	573	720
N	613	749
O	640	905
P	678	1.215

Ambas representaciones, conscientes de la importancia de reducir el Absentismo, acuerdan que las cantidades correspondientes a los tres primeros días de los supuestos anteriores expresados, pasen a formar parte de un montante total que será distribuido entre los enfermos que se estime oportuno. Dicha distribución será realizada por una Comisión Paritaria de cuatro miembros, dos de la Dirección y dos de la Representación Social, la cual se reunirá a tal efecto una vez sea conocido el Índice de Absentismo por I.L.T. del trimestre en cuestión.

Si el Índice de Absentismo no supera el 4% anual, la Empresa abonará las siguientes cantidades desde el primer día de baja por I.L.T.:

ESCALON	Tres primeros días		Del 4º al 20º día		Del día 21º en adel	
	J.N.	T.T.	J.N.	T.T.	J.N.	T.T.
A	3.586	4.169	975	1.212	325	473
B	4.005	4.588	1.091	1.326	365	511
C	4.415	4.744	1.136	1.371	378	520
D	4.057	4.748	1.118	1.344	382	530
E	4.237	4.821	1.169	1.396	400	539
F	4.293	4.875	1.179	1.416	401	551
G	4.612	5.197	1.274	1.508	428	565
H	4.416	4.999	1.223	1.450	439	585
I	4.731	5.313	1.303	1.540	447	597
J	5.002	5.582	1.385	1.674	483	668
K	5.313	5.896	1.480	1.714	520	699
L	5.490	6.263	1.535	1.840	549	720
M	5.742	6.316	1.605	1.840	573	736
N	6.054	6.646	1.701	1.927	596	749
O	6.298	6.882	1.772	2.100	613	905
P	6.609	7.192	1.864	2.412	678	1.215

- Empleados de Jerez de la Frontera

ESCALON	Tres primeros días		Del 4º al 20º día	
	J.N.	T.T.	J.N.	T.T.
A	3.586	4.169	439	585
B	4.005	4.588	491	640
C	4.415	4.744	509	661
D	4.057	4.748	511	649
E	4.237	4.821	532	672
F	4.293	4.864	535	683
G	4.612	5.197	580	729
H	4.416	4.999	563	701
I	4.731	5.313	595	743
J	5.002	5.582	636	838
K	5.313	5.856	681	831
L	5.490	6.264	714	891
M	5.742	6.316	743	902
N	6.054	6.646	791	930
O	6.298	6.882	826	1.069
P	6.609	7.192	874	1.333

A partir del día 21º se percibirá exclusivamente lo que abone la Seguridad Social.

Si el Índice de Absentismo Trimestral para el personal incluido en este colectivo se redujera en un 20% con respecto al Índice de Absentismo de igual periodo del año anterior, la Empresa abonará a partir del día 21º de la baja por I.L.T., las siguientes cantidades:

- Empleados de La Grania

Durante el tiempo en que la Seguridad Social no abona prestación:

Índice I.L.T.	ESCALON	Pesetas/Día
Trimestral	A - J	2.972
	K - M	3.358
	N - P	3.754
Hasta 2%	A - J	2.397
	K - M	2.783
	N - P	3.186
De 2,51 a 2,86%	A - J	1.445
	K - M	1.696
	N - P	1.915
De 2,87 a 3,88%	A - J	1.264
	K - M	1.482
	N - P	1.696

Desde el cuarto día en adelante:

Indice I.L.T. Trimestral	ESCALON	Pesetas/Día
Hasta 2,5%	A - J	1.193
	K - M	1.410
	N - P	1.588
Desde 2,51 a 3,88%	A - J	1.047
	K - M	1.229
	N - P	1.412

- Empleados de Zaragoza

Si el Índice de Absentismo Semestral estuviera entre los indicados, el importe a recibir, sin distinción de categoría, antigüedad o modalidad, será:

DIAS	De 0 a 1,3%	De 1,31% a 2%	De 2,01% a 3%	A partir de 3,01%
Del 1º al 3º días	3.680	1.909	1.363	0
Del 4º al 20º días	1.298	673	540	0
Del 21º en adelante	805	415	329	0

El pago de los importes previstos en el párrafo anterior se efectuará por semestres naturales vencidos, teniendo en cuenta los Índices de Absentismo alcanzados en cada semestre precedente.

- Empleados de Gijón

En caso de que un trabajador sea dado de baja (I.L.T.) por el médico de la Seguridad social y confirmada ésta por el médico de Empresa, como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará al trabajador, desde el primer día de la baja y por el tiempo en que la Seguridad Social abone la prestación por I.L.T., las cantidades que se indican según el Índice de Absentismo por I.L.T., y con las condiciones que posteriormente se especifican:

Indice de Absentismo I.L.T.	Tres primeros días	4º al 20º	Más de 20 días
De 0% a 1%	595 Ptas.	2.081 Ptas.	1.480 Ptas.
Del 1,01 al 1,5%	502 Ptas.	1.767 Ptas.	1.295 Ptas.
Del 1,51 al 3%	0 Ptas.	1.541 Ptas.	1.198 Ptas.
Más del 3%	0 Ptas.	0 Ptas.	0 Ptas.

- Cada trimestre natural se calculará el Índice de Absentismo y se abonarán los importes que correspondan.

El abono del complemento y su percepción por parte del trabajador, supone que en todo momento la Empresa estará facultada para efectuar el seguimiento y comprobación, tanto del estado patológico del trabajador como del cumplimiento por el mismo del tratamiento que le haya sido impuesto.

Este seguimiento y comprobación podrá ser efectuado por la Empresa:

1. Por visita domiciliar de personas idóneas autorizadas por la Empresa. En este caso el trabajador autorizará la entrada en su domicilio, previa identificación de las personas idóneas, con autorización escrita de la Empresa.
2. Por reconocimientos médicos efectuados en consultorios médicos o instituciones sanitarias.

El trabajador, a requerimiento de la Empresa, deberá acudir, si su estado se lo permite, a reconocimiento médico en instalaciones adecuadas (consultorios o instituciones sanitarias), para ser objeto de reconocimiento, en relación con la enfermedad o accidente causa de baja.

Para ello, si fuera preciso, la Empresa facilitará el medio de transporte adecuado (ambulancia u otro medio, según los casos).

Cesará el trabajador de devengar el complemento desde la fecha en que se produzca alguno de los siguientes hechos o causas, aparte de los legalmente establecidos:

1. Diagnóstico resultante de reconocimiento médico efectuado por encargo de la Empresa, según lo que se dice anteriormente, de acuerdo con el cual no exista, o haya cesado, el estado de enfermedad, o el derivado de accidente, que constituya motivo suficiente para la baja, con independencia de que a los efectos de la Seguridad Social el trabajador no haya sido dado de alta.
2. Negativa o entorpecimiento al ejercicio, por parte de la Empresa, de los medios de seguimiento y comprobaciones sobre cumplimiento del tratamiento prescrito, así como la ejecución de actos o actividades contraindicados para su curación en relación a la enfermedad específica o accidente que haya dado lugar a la baja.

La decisión de la Empresa de no satisfacer al trabajador en baja, la correspondiente prestación complementaria, como consecuencia de su facultad de seguimiento y comprobación anteriormente expuesta, será ejecutiva y firme.

- En cualquier caso la suma del complemento de Empresa y la Prestación de la Seguridad Social no podrá rebasar el 100 por 100 de la retribución total diaria.

Este Índice de Absentismo será calculado por la fórmula:

$$\text{Índice de Absentismo} = 100 \times \frac{\text{Horas de ausencia I.L.T.}}{\text{Horas totales}} \quad \text{siendo:}$$

HORAS DE AUSENCIA

Todas las dejadas de trabajar por enfermedad (E. común o Accidente no laboral) y Accidente (Accidente Laboral o Enfermedad Profesional), Licencias Legales, permisos, faltas de asistencia, excepto las de reuniones Convenio o reuniones convocadas por Dirección.

HORAS TOTALES

Las trabajadas y en vacaciones, además de todas las dejadas de trabajar, ya sean por I.L.T. o por otras causas:

b) -1) - 2 - En 1994 y 1995:

Durante 1994 y 1995 los Empleados de los Centros afectados conservarán en cada Centro su propio esquema y Escalas de Índices. en cuanto a los "Importes Diarios de Pago", se actualizarán cada uno de estos años con el I.P.C. previsto por el Gobierno para cada uno de los años.

b) -2) Para Obreros:

b) -2) - 1 - En 1993:

A partir del 1 de Enero de 1993 se procede a la UNIFICACION de "Índices" e "Importes Diarios de Pago", de la siguiente forma:

En todas las Fábricas afectadas por este Convenio, es decir: en Alcalá de Guadaíra, Azuqueca de Henares, Burgos, Gijón, La Granja, Jerez de la F. y Zaragoza, se aplicará el BAREMO ÚNICO desde 1-1-93, con los siguientes "Índices" e "Importes Diarios de Pago":

INDICE DE ABSENTISMO	Ptas./Día en I.L.T. (ENFERMEDAD)		
	1º a 3º días	4º a 20º días	21º y siguientes
Del 0% al 2,5%	3.830 Ptas.	2.115 Ptas.	1.345 Ptas.
Del 2,51 al 4,0%	3.605 Ptas.	1.660 Ptas.	945 Ptas.
Del 4,01 al 5,0%	2.990 Ptas.	1.085 Ptas.	290 Ptas.
Mayor del 5%	0 Ptas.	0 Ptas.	0 Ptas.

Durante 1993, excepcionalmente, para Índices de Absentismo superiores al 5% (CINCO POR CIENTO), y en las Fábricas de Gijón, Azuqueca de Henares, Alcalá de Guadaíra y Jerez de la Frontera se fijan los siguientes "Índices" e "Importes Diarios de Pago":

- En Gijón y Azuqueca de Henares para Absentismo comprendido entre el 5,01% y el 5,6% se establece un pago excepcional de la siguiente cuantía:

- * Tres primeros días: 2.236 Ptas./día
- * Del 4º día al 20º día: 744 Ptas./día
- * Del día 21 en adelante: 234 Ptas./día

Para Indices de Absentismo superiores al 5,6%: 0 Ptas./día.

- **En Alcalá de Guadaíra** para Absentismo comprendido entre el 5,01% y el 6% los mismos importes excepcionales previstos para Gijón y Azuqueca de Henares, es decir:

- * Tres primeros días: 2.236 Ptas./día
- * Del 4º día al 20º día: 744 Ptas./día
- * Del día 21 en adelante: 234 Ptas./día

Para Indices de Absentismo superiores al 6%: 0 Ptas./día.

- **En Jerez de la Frontera** para Absentismo comprendido entre el 5,01% y el 7,4%, los mismos importes excepcionales previstos para Gijón, Azuqueca de Henares y Alcalá de Guadaíra, es decir:

- * Tres primeros días: 2.236 Ptas./día
- * Del 4º día al 20º día: 744 Ptas./día
- * Del día 21 en adelante: 234 Ptas./día

Para Indices de Absentismo superiores al 7,4%: 0 Ptas./día.

b) -2) - 2 - En 1994:

Para todos los Centros, y hasta el Índice de Absentismo del 5%, se aplicará el BAREMO UNICO definido en el punto b) -2) - 1, anterior. Los "Importes Diarios de Pago" se incrementarán con el I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año.

Durante 1994, excepcionalmente, para Indices de Absentismo superiores al 5% (CINCO POR CIENTO), y en las Fábricas de Gijón, Azuqueca de Henares, Alcalá de Guadaíra y Jerez de la Frontera se fijan los siguientes "Indices" e "Importes Diarios de Pago":

- **En Gijón y Azuqueca de Henares** para Absentismo comprendido entre el 5,01% y el 5,2% se establece un pago excepcional cuyos Importes Diarios de Pago serán los establecidos durante 1993 para dicho tramo de Índice excepcional incrementados con el I.P.C. previsto por el Gobierno para 1994.

Para Indices de Absentismo superiores al 5,2%: 0 Ptas./día.

- **En Alcalá de Guadaíra** para Absentismo comprendido entre el 5,01% y el 5,5% se establece un pago excepcional cuyos Importes Diarios de Pago serán los establecidos durante 1993 para dicho tramo de Índice excepcional incrementados con el I.P.C. previsto por el Gobierno para 1994.

Para Indices de Absentismo superiores al 5,5%: 0 Ptas./día.

- **En Jerez de la Frontera** para Absentismo comprendido entre el 5,01% y el 6,2%, se establece un pago excepcional cuyos Importes Diarios de Pago serán los establecidos durante 1993 para dicho tramo de Índice excepcional incrementados con el I.P.C. previsto por el Gobierno para 1994.

Para Indices de Absentismo superiores al 6,2%: 0 Ptas./día.

b) -2) - 3 - En 1995:

En todos los Centros se aplicará el BAREMO UNICO que queda limitado en el Índice de Absentismo del 5% con los importes de dicho Baremo Unico vigentes durante 1994 y actualizados para 1995 con el I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año 1995.

c) Actualización anual de los Importes Diarios de Pago

Estos importes, fijados expresamente para 1993, o referenciados para 1994 y 1995 no se verán afectados por los incrementos generales de las remuneraciones, ni por hipotéticas revisiones por desvío de I.P.C.

II. PREMIOS DE NUPCIALIDAD Y NATALIDAD

Artículo 4º. Premio de nupcialidad

Se concederá un premio de nupcialidad por el importe que se señala, y que se registrá por las siguientes normas

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

COLECTIVO	IMPORTE
Obreros de Alcalá de G., La Granja, Burgos, Gijón, Jerez y Zaragoza	27.426 Ptas.
Obreros de Azuqueca	25.078 Ptas.
Empleados de Alcalá de G.	27.394 Ptas.
Empleados de Azuqueca	25.501 Ptas.
Empleados de Jerez de la F.	27.387 Ptas.
Empleados de La Granja	27.564 Ptas.
Empleados de Zaragoza	28.749 Ptas.
Empleados de Gijón	27.386 Ptas.

Artículo 5º. Premio de natalidad

Se concederá un premio de natalidad por cada hijo nacido.

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

COLECTIVO	IMPORTE
Obreros de Alcalá de G., La Granja, Burgos, Gijón, Jerez y Zaragoza	20.415 Ptas.
Obreros de Azuqueca	18.666 Ptas.
Empleados de Alcalá de G.	20.387 Ptas.
Empleados de Azuqueca	18.666 Ptas.
Empleados de Jerez de la F.	20.378 Ptas.
Empleados de La Granja	20.542 Ptas.
Empleados de Zaragoza	21.397 Ptas.
Empleados de Gijón	20.382 Ptas.

III. BECAS PARA HIJOS

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

Artículo 6º. 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 en 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 7º. 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 calificación:

CLASIFICACION DE LOS NIVELES EDUCATIVOS

NIVEL EDUCATIVO	GRUPOS
Educación preescolar: - Jardín de infancia - Párvulos	A
Educación General Básica	B
Formación Profesional de Primer Grado Bachillerato Unif. Pol.	C
Curso Orientación Universitaria Formación Profesional de 2º Grado	D
Primer grado Educ. Universit. Formación Prof. Tercer Grado	E
Segundo grado Educ. Universit. Tercer grado Educ. Universit.	F

Artículo 8º. Condiciones para solicitar becas

- 8.1 Pertenecer a la plantilla de la Empresa.
- 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 los propios hijos como para los niños que dependan legalmente 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 exceptúan de esta norma los estudios para los que no se imparta enseñanza en dicha localidad, o aunque se imparta, se pruebe la inexistencia de plazas de matrícula en la misma.
- 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 le reconociera la antigüedad que tenía su marido, podrán solicitar ayuda para sus hijos en edad escolar en las mismas condiciones que se especifican en este Reglamento.
- 8.9 La edad máxima de los estudiantes para los que se solicitan becas, será de veinticinco años el primero de Octubre del año de la solicitud.

Artículo 9º. 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 Sº 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 de 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 10º. 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:

IMPORTE BECA BASE

COLECTIVO	NIVEL DE ESTUDIOS					
	A	B	C	D	E	F
OBREROS de:						
Alcalá, Burgos, Gijón, Jerez, La Granja y Zaragoza	6.438	8.755	11.862	16.760	22.442	28.114
OBREROS de:						
Azuqueca	6.445	8.615	11.844	16.752	22.400	28.112
EMPLEADOS:						
Alcalá de G.	6.428	9.282	11.842	16.746	22.413	28.080
Azuqueca de H	6.445	8.615	11.844	16.752	22.400	28.112
Jerez de la F.	6.430	8.626	11.842	16.746	22.413	28.080
La Granja	6.442	8.670	12.018	16.849	22.547	28.244
Zaragoza	6.429	8.618	11.743	16.747	22.414	28.075
Gijón	6.430	8.626	11.842	16.758	22.412	28.080

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

Artículo 11º. 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 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, sufrirán los incrementos que refleja el baremo siguiente:

Número de Hijos	% de Incremento
2	15%
3	30%
4	45%
5 ó 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 en 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 de lugar de residencia y los desplazamientos a que se viera sometido el alumno, con excepción de los que cursen estudios en Universidades Laborales o estén pensionados por las mismas, de acuerdo con la norma 8.5 y con las siguientes:

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

- Beca-base correspondiente, e
- Incremento de la beca-base por número de hijos.

b) 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 de residencia 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 pusiese a su disposición un medio de transporte, en cuyo caso dejará de percibir incremento alguno por causa de desplazamiento 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 oportunos, 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 figuran en anteriores apartados (Comercio, Secretariado, etc.) será preciso que tales estudios sean cursados en un Centro Reconocido. La beca-base asignable será la que corresponda a la modalidad de enseñanza inmediatamente superior al nivel mínimo exigido para cursar los estudios solicitados, que deberá acreditar con una certificación del Centro donde 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 PSIQUICOS

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 de 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 la Seguridad Social (AYUDA TIPO A).
- b) Deficientes menos graves afectados y que por consiguiente no perciben la asignación mensual de la Seguridad Social, pero sí necesitan de educación en Centro especializado (AYUDA TIPO B).
- c) Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a Centros de rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aún percibiendo la asignación mensual otorgada por la Seguridad Social (AYUDA TIPO C).

Los importes de estas ayudas serán:

COLECTIVO	TIPO DE AYUDA		
	A	B	C
OBREROS de: Alcalá, Burgos, Gijón, Jerez, La Granja y Zaragoza	56.698 Ptas.	82.122 Ptas.	29.214 Ptas.
OBREROS de: Azuqueca	56.705 Ptas.	83.455 Ptas.	29.149 Ptas.
EMPLEADOS: Alcalá de G. Azuqueca de H. Jerez de la F. La Granja Zaragoza Gijón	56.665 Ptas. 56.705 Ptas. 56.665 Ptas. 56.857 Ptas. 56.662 Ptas. 56.664 Ptas.	82.037 Ptas. 83.442 Ptas. 82.037 Ptas. 82.383 Ptas. 82.043 Ptas. 82.037 Ptas.	29.180 Ptas. 29.149 Ptas. 29.180 Ptas. 29.379 Ptas. 29.193 Ptas. 29.182 Ptas.

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

Será condición imprescindible para las AYUDAS TIPO A y TIPO B, 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 si ésta fuera inferior a la concedida por la Empresa, se complementará la diferencia entre la citada beca oficial y la beca de la Empresa.

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

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:

- a) Tener a la fecha de presentación de la solicitud una antigüedad mínima de un año.
- b) Cursar alguno de los estudios considerados de interés para la Empresa y que figuran a continuación:

- Graduado Escolar.
- Bachillerato Unificado Polivalente.
- Formación Profesional, en todos sus grados.
- Curso de Orientación Universitaria.
- Ingeniería Técnica.
- Arquitectura Técnica.
- Ayudante Técnico Sanitario.
- Graduado Social.
- 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 del Centro.

Artículo 17°. Cuantía de las ayudas

- Analizada por la Comisión del Centro la solicitud, se abonará al interesado antes del 15 de Diciembre ó 15 de junio según se trate de alumnos oficiales o libres, respectivamente, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.
- Finalizado el curso, el solicitante deberá presentar las calificaciones obtenidas y una relación de los libros de texto exigidos para los estudios de que se trate, señalando el importe de los 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 des estas clases con los correspondientes recibos.

El importe de la ayuda por este concepto, será 17.150 Ptas./año como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3°, en función del número de asignaturas aprobadas.

VI. PRESTAMOS PARA VIVIENDAS**Artículo 19°. Comisión de Viviendas**

Para el periodo de vigencia de este Convenio, se creará una Comisión en el Centro, que conocerá e informará las solicitudes de préstamos antes de ser remitidas a la Dirección General, todo ello de acuerdo con el Reglamento vigente desde 1992.

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 en plantilla el 1° de enero de 1986.

Artículo 20°. Edad de jubilación

- 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.

- 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.

- 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.

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

- Si tienen por lo menos veinte años de antigüedad, una Pensión de Jubilación, como adición a la que otorgue en su caso el I.N.S.S., o una Indemnización de Partida.
- 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

(Estas bases no sufren modificación a lo largo de la vigencia de este Convenio)

Para Obreros de: Alcalá de G., Burgos, Gijón, Jerez, La Granja y Zaragoza

Escalones	60 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 sigs.	36.313	30.372	26.192	21.650	18.042

Para Obreros de: Azuqueca

Escalones	60 años de edad	61 años de edad	62 años de edad	63 años de edad
A	28.228	22.326	18.734	15.937
B	28.228	22.326	18.734	15.937
C	30.030	23.750	19.928	16.380
D y E	31.831	25.276	21.124	17.363
F, G y H	34.234	27.076	22.719	18.673
I y sigs.	37.237	29.451	24.711	20.311

Para Empleados de: Alcalá de Guadaira

Escalones	Bases
A y B	24.303
C, D, E y F	27.955
G, H, I y J	31.668
K, L y M	37.128
N, O y P	44.772

Para Empleados de: Azuqueca

Escalones	60 años de edad	61 años de edad	62 años de edad	63 años de edad
A	28.430	22.484	18.865	15.506
B	28.430	22.484	18.865	15.506
C, D, E y F	32.602	25.782	21.632	17.783
G, H, I y J	41.103	32.508	27.278	22.418
K, L y M	48.189	38.116	31.984	26.290
N, O y P	58.116	45.962	38.564	31.700

Para Empleados de: Jerez de la Frontera

Escalones	Bases
A y B	26.511
C a F	32.793
G a I	41.369
K a M	48.559
N a P	58.523

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

Para Empleados de: La Granja

Escalones	60 - 61 de edad	61 - 62 de edad	62 - 63 de edad	63 - 64 de edad
A - B	28.575	22.600	18.975	15.600
C - F	31.675	25.925	21.750	17.875
G - J	41.325	32.675	27.425	22.550
K - M	48.425	38.300	32.150	26.425
N - P	58.400	46.200	38.750	31.850

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

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

Para Empleados de: Zaragoza

Escalones	60 años de edad	61 años de edad	62 años de edad	63 años de edad
A y B	28.428	22.482	18.865	15.506
C	32.600	25.785	21.635	17.782
D y E	41.105	32.510	27.280	22.150
F, G y H	48.192	38.115	31.982	26.287
I a P	58.116	45.964	38.566	31.717

VIII. FALLECIMIENTO EN ACTIVO**Artículo 26º. 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 del causante sea mayor o menor de veinte años.

Queda excluido de estos beneficios el personal en periodo de prueba.

Para Empleados de: Gijón

Escalones	60 años de edad	61 años de edad	62 años de edad	63 años de edad
A y B	28.790	25.047	21.017	17.274
C a F	34.980	30.433	25.535	20.988
G a J	44.127	38.390	32.213	26.476
K a M	51.796	45.063	37.811	31.078
N a P	62.424	54.309	45.570	37.454

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

a) En caso de fallecimiento en activo se concederá a la viuda del trabajador una indemnización, de una sola vez, igual al 50% de la cifra del baremo del artículo 22 (1ª columna), de acuerdo con el Escalón de Calificación, multiplicada por los años de servicio, incrementada en un 20% de la indemnización por cada hijo a su cargo menor de dieciocho años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 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 (1ª columna), calculada según el Escalón y multiplicada por los años de servicio sin que en este caso haya lugar a incrementos por hijos a su cargo.

Artículo 23º. 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 24º. Otras condiciones

- 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.
- La jubilación será propuesta a los interesados con una antelación suficiente.

Artículo 25º. 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:

	%
- 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 concurrieran 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.

IX. 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 en plantilla hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.
- El personal en plantilla, jubilado anticipadamente, entre los sesenta y cuatro años de edad, hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.
- El personal en plantilla, jubilado anticipadamente, en situación de Invalidez Provisional, hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.
- El personal 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 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 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.

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 Obrero:

ESCALONES	SEIS FABRICAS	AZUQUECA
A y B	464.829 Ptas.	475.665 Ptas.
C	519.142 Ptas.	521.698 Ptas.
D y E	548.003 Ptas.	552.386 Ptas.
F, G y H	574.793 Ptas.	575.281 Ptas.
I y siguientes	647.860 Ptas.	652.002 Ptas.

Personal Empleado:

ESCALONES	Alcalá G.	Azuqueca	Jerez	La Granja	Zaragoza	Gijón
A	426.123	475.721	464.962	539.501	500.248	502.786
B a E	515.808	575.331	560.305	613.155	604.399	565.780
F a J	619.724	690.396	672.628	735.855	725.716	691.739
K a M	756.619	843.817	821.517	898.072	886.781	817.700
N a P	963.844	1.073.952	1.046.164	1.144.739	1.127.688	1.006.640

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 incapacitado 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 éstos 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 37º. *Disposiciones varias*

Puede 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.

23116 RESOLUCION de 6 de septiembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Amper-Cosesa» para el año 1993.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Amper-Cosesa» para el año 1993 (código de Convenio número 9005992), que fue suscrito con fecha 26 de julio de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por los representantes del Comité Intercentros, en representación del colectivo afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 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, 6 de septiembre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «AMPER-COSES» PARA EL AÑO 1993

CAPITULO PRIMERO

Normas generales

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio afectará a los Centros de trabajo de «Amper Comercial de Servicios Electrónicos, Sociedad Anónima» (AMPER-COSES), situados en el territorio español y obligará a la totalidad de sus empleados, que se encuentren incluidos dentro de su ámbito personal.

Art. 2.º *Ambito personal*.—Las disposiciones de este Convenio afectarán a todo el personal de AMPER-COSES en el momento de su firma y a los que ingresen con posterioridad al mismo.

Queda excluido del ámbito de aplicación de este Convenio el personal directivo y, quienes tengan concertado con la Empresa un contrato de características especiales.

Art. 3.º *Vigencia, duración y denuncia*.—El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 1993, hasta el 31 de diciembre de 1993, siendo prorrogable tácitamente de año en año, salvo que una de las partes formule denuncia del mismo con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento.

Art. 4.º *Incrementos salariales*.—Para el año 1993 se aplicará un incremento salarial consistente en un 3 por 100.

Art. 5.º *Revisiones salariales*.—En el supuesto de que el IPC real al 31 de diciembre del año 1993 supusiese para dicho año un porcentaje superior al 4,5 por 100, se producirá una revisión salarial consistente en la diferencia que exista entre el IPC real de dicho año y el 4,5 por 100.

Los incrementos derivados de las revisiones salariales, tendrán efecto a partir del día 1 de enero del año 1993 y servirán de base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente, siendo aplicables sobre todos los conceptos salariales que fueren revisados al comienzo del año 1993 y abonados en la nómina del mes siguiente al que se publique oficialmente el IPC.

Art. 6.º *Compensación y absorción*.—Las mejoras económicas establecidas por este Convenio, compensarán y absorberán en su totalidad o parte, las que puedan establecerse por disposición legal o reglamentaria, o por Convenios Colectivos de trabajo para el sector.

Art. 7.º *Garantías personales*.—Se respetarán siempre las mejoras personales que con carácter global, excedan de las pactadas en este Convenio, manteniéndose las mismas estrictamente para cada persona y entendiéndose siempre como situaciones económicas más ventajosas, las que se garantizan en este artículo.

Art. 8.º *Comisión Paritaria de Seguimiento*.—Se acuerda establecer una Comisión de Seguimiento, como órgano de interpretación, vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado, que será nombrada por la Comisión Negociadora del Convenio.

Sus funciones no serán obstáculo al libre ejercicio de las posibles reclamaciones individuales o colectivas.

Son funciones específicas de la Comisión de Seguimiento las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Todas aquellas cuestiones que de mutuo acuerdo, le sean atribuidas por las partes.

Cada parte formulará a sus respectivas representaciones las cuestiones que se susciten, en relación con las funciones antes reseñadas, dándose traslado de aquéllas a todos los miembros de la Comisión de Seguimiento y acordándose una fecha, lo más inmediata posible, para su examen en reunión conjunta.

De dicha reunión se levantará la correspondiente acta, y los acuerdos que deberán ser unánimes, serán comunicados a los interesados con copia de la citada acta.

Art. 9.º *Grupos laborales*.—El personal de plantilla se clasificará en grupos y, dentro de cada uno de ellos, en categorías profesionales. El personal eventual fijo, de carácter discontinuo, en prácticas o a tiempo parcial, será asimilado a una categoría profesional que contemple el presente Convenio.

Las categorías profesionales de estos nuevos grupos y subgrupos figuran en la tabla salarial del anexo I.

CAPITULO II

Condiciones económicas

Art. 10. *Tabla salarial*.—Para la vigencia de este Convenio figura en el anexo I.

Art. 11. *Plus de insularidad*.—Se establece un plus por importe de 17.158 pesetas/mes, al personal del Centro de trabajo de Las Palmas de Gran Canaria, mientras permanezca en ese destino.

Art. 12. *Antigüedad*.—Durante la vigencia del presente Convenio se percibirán sucesivos bienios en los importes reflejados en la tabla salarial del anexo I.

La antigüedad consolidada al 31 de diciembre de 1992, se incrementará en el 4,5 por 100, a partir del 1 de enero de 1993. En ningún caso la cantidad total devengada por este concepto podrá ser superior a los límites establecidos por la Ley (art. 25.2 del Estatuto de los Trabajadores).

Art. 13. *Quebranto de moneda*.—Se asignan los siguientes importes en los Centros de trabajo que a continuación se relacionan:

Centro de trabajo: Madrid, 6.000 pesetas/mes.

Centro de trabajo: Barcelona-Sevilla: 4.475 pesetas/mes.

Art. 14. *Diets y gastos de viaje*.—El importe de las dietas queda fijado en las siguientes cuantías:

Diets:

Dieta completa, 4.881 pesetas/mes.

Media dieta, 2.712 pesetas/mes.

Dieta especial (salidas al extranjero), 10.315 pesetas/mes.

Hotel, tres estrellas o similar.

La dieta completa comprenderá: Desayuno, almuerzo y cena.

Los gastos de hotel serán a cargo de la Empresa y comprenderán exclusivamente pernocta.

Los desplazamientos serán en FF. CC. primera clase o avión en clase turista.

Kilometraje cuando se utiliza vehículo propio, 28 pesetas kilómetro.