

Diseño de las actividades a que se refiere la cláusula tercera a través de los servicios técnicos del propio Instituto.

b) El IVAJ:

Aportar el personal directivo y monitores especializados que se requieren para la organización y ejecución de cada una de las actividades.

Aportar los medios materiales y las infraestructuras para el desarrollo de las actuaciones.

Cuarta.—El Instituto de la Juventud y el Institut Valencià de la Joventut, se comprometen a cofinanciar los programas objeto del presente Convenio, en los términos siguientes:

1. El Instituto de la Juventud contribuirá a financiar estos programas con cargo a sus créditos presupuestarios disponibles, del Programa 323 A, Concepto 450, por un importe de ciento dos mil ciento setenta y dos euros con seis céntimos (102.172,06 euros), distribuidos entre los siguientes Programas:

1.1 Programa de formación y creación de nuevas empresas jóvenes: 60.101,21 euros.

1.2 Programa Joven de Empleo: 30.050,61 euros.

1.3 Programa de educación para la Salud: 12.020,24 euros.

El INJUVE transferirá al IVAJ la cantidad señalada de la siguiente forma:

El setenta y cinco por ciento de esa cantidad a la firma del Convenio y el resto una vez cumplidas las obligaciones establecidas en el párrafo penúltimo del apartado siguiente.

2. La Generalitat Valenciana a través del Institut Valencià de la Joventut, financiará estos programas con cargo al Capítulo II del presupuesto de gastos del Institut Valencià de la Joventut para el ejercicio 2002, por un importe de seiscientos noventa y ocho mil novecientos setenta y ocho euros (698.978 euros), distribuidos entre los siguientes Programas:

2.1 Programa de formación y creación de nuevas empresas jóvenes: 476.603 euros.

2.2 Programa Joven de Empleo: 90.152 euros.

2.3 Programa de Educación para la Salud: 132.223 euros.

El IVAJ queda obligado a presentar una Memoria de las actividades realizadas, en el plazo de un mes una vez finalizado el periodo de vigencia del presente Convenio.

Igualmente, el IVAJ deberá acreditar, mediante certificación del director general del Institut Valencià de la Joventut que el importe total de los programas ha sido destinado al cumplimiento de su objetivo. Esta certificación deberá ir acompañada de una relación de las facturas justificativas de los gastos relativos a las actividades realizadas.

Las cantidades percibidas y no invertidas en la ejecución de las actividades convenidas, serán reintegradas al Instituto de la Juventud.

Quinta.—En todas aquellas acciones que comprende el presente Convenio que impliquen difusión impresa o de cualquier otro tipo, deberá figurar de forma visible el logotipo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Instituto de la Juventud).

Sexta.—Para el seguimiento y control de las actuaciones acordadas por el presente Convenio, se constituirá una Comisión de Seguimiento integrada por dos representantes de la administración General del Estado, uno de ellos designado por la Delegación de Gobierno en la Comunidad Autónoma y otro por el Instituto de la Juventud del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y dos representantes de la Comunidad Autónoma, para el ejercicio de las siguientes funciones:

A) Interpretación del presente Convenio durante su ejecución.

B) Seguimiento y Evaluación de las actuaciones acordadas según queda establecido en las cláusulas segunda y tercera.

C) Aprobación de la Memoria Justificativa de las actividades realizadas.

Presidirá la Comisión el miembro de la misma de mayor jerarquía de las personas designadas por el INJUVE y actuará de Secretario quien designe la Comunidad Autónoma, de entre sus representantes en aquélla. El régimen de funcionamiento y acuerdos de la Comisión se ajustará a lo establecido en el capítulo II del Título Segundo de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Los acuerdos adoptados en el seno de esta Comisión, serán vinculantes para las partes y su incumplimiento tendrá los efectos previstos en la cláusula séptima.

Séptima.—El presente Convenio tendrá vigencia hasta el 30 de noviembre de 2002.

El incumplimiento del presente Convenio por cualquiera de las partes será causa de su resolución previa comunicación escrita a la parte que corresponda con una antelación mínima de 15 días.

En caso de resolución del Convenio por incumplimiento total o parcial de sus obligaciones por parte del Institut Valencià de la Joventut, éste deberá reintegrar al Instituto de la Juventud, las cantidades que proporcionalmente correspondan a las actividades en curso y a las pendientes de realizar. El incumplimiento imputable al Instituto de la Juventud dará lugar al resarcimiento que corresponda en derecho, previa reclamación al mismo y, en su caso, en los términos que resulten del recurso contencioso administrativo.

Octava.—El presente Convenio tiene naturaleza jurídico administrativa, de conformidad con lo establecido en el artículo 3.1.c) del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas (Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio). La Jurisdicción contencioso-administrativa será la competente para conocer de cuantos litigios puedan derivarse del Convenio.

En prueba de conformidad, firman el presente Convenio por duplicado ejemplar, en lugar y fecha arriba indicados.—La Directora general del Instituto de la Juventud, Elena Azpiroz Villar.—El Director general del Institut Valencià de la Joventut, Carlos Mazón Guixot.

**16411** RESOLUCIÓN de 24 de julio de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Saint-Gobain Vicasa, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Saint-Gobain Vicasa, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9006611), que fue suscrito con fecha 18 de abril de 2002 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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, 24 de julio de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SAINT-GOBAIN VICASA, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

Acordado entre S.G. VICASA y su,

Personal obrero de las fábricas: Alcalá de Guadaíra (Sevilla), Azuqueca de Henares (Guadalajara), Burgos, Jerez de la Frontera (Cádiz) y Zaragoza.

Personal empleado de las fábricas: Alcalá de Guadaíra (Sevilla), Azuqueca de Henares (Guadalajara), Jerez de la Frontera (Cádiz) y Zaragoza.

Vigencia: 2002.

**CAPÍTULO PRIMERO**

**Disposiciones generales**

**SECCIÓN 1.<sup>a</sup> OBJETO**

Artículo 1. *Objeto del Convenio.*

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre «Saint-Gobain Vicasa, Sociedad Anónima» y el personal incluido en el ámbito de aplicación, según la Sección siguiente.

**SECCIÓN 2.<sup>a</sup> ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Artículo 2. *Personal y territorial.*

El presente Convenio afecta al personal obrero de las fábricas de:

Alcalá de Guadaíra (Sevilla).

Azuqueca de Henares (Guadalajara).

Burgos.  
Jerez de la Frontera (Cádiz) y  
Zaragoza.

También es de aplicación al personal empleado de las fábricas de:

Alcalá de Guadaíra (Sevilla).  
Azuqueca de Henares (Guadalajara).  
Jerez de la Frontera (Cádiz) y  
Zaragoza.

En cualquier caso quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio quienes dentro de la organización de la sociedad Saint-Gobain Vicasa estén clasificados dentro del grupo de «Cuadros», y aquellos «E.A.P.» que voluntariamente soliciten su exclusión.

#### Artículo 3. *Duración.*

El presente Convenio tendrá una duración de un año, comenzando su vigencia el 1 de enero de 2002 y finalizando el 31 de diciembre de 2002.

#### Artículo 4. *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.

### SECCIÓN 3.<sup>a</sup> GARANTÍA, ABSORCIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

#### Artículo 5. *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 6. *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 las que en lo sucesivo se dicten, efectuándose en cualquier caso el cómputo global anual para la determinación de las compensaciones que procedan.

#### Artículo 7. *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.

## CAPÍTULO II

### Interpretación y vigilancia

#### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

#### Artículo 8. *Constitución y competencias.*

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del Convenio entre las partes firmantes que entenderá de las controversias que puedan surgir sobre la interpretación o aplicación de las normas del presente Convenio

El dictamen de esta Comisión Mixta, en las facultades conferidas, será requisito inexcusable y preferente a cualquier procedimiento, judicial o extrajudicial, pactado en este Convenio.

La representación sindical, como parte negociadora del presente Convenio, a estos efectos, tiene en dicha Comisión el carácter de Representación de los Trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

#### Artículo 9. *Composición.*

La Comisión Mixta estará compuesta por los miembros de la Mesa Negociadora, de cada una de las partes firmantes del presente Convenio.

Cada una de las partes designará un Secretario.

#### Artículo 10. *Reuniones.*

Esta Comisión Mixta se reunirá en Madrid, siempre que se justifique, los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

El orden del día y la fecha de las reuniones será fijada por los Secretarios con una antelación de siete días laborables a la fecha de las mismas.

Las propuestas para incluir en el orden de día deberán ir acompañadas de la documentación necesaria, que permita abordar el tema de que se trate.

Las materias que motiven la solicitud de reunión habrán sido tratadas previamente en el centro al que afecten.

#### Artículo 11. *Actas.*

Cada una de las partes tendrá un solo voto. De las reuniones se levantará acta, haciendo constar los acuerdos, que tendrán carácter vinculante para ambas partes, o desacuerdos, debiendo indicar las causas de los mismos y los planteamientos defendidos por ambas partes.

### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

#### Artículo 12. *Procedimientos voluntarios de solución de conflictos (ASEC).*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan:

Primero.—Adherirse a la totalidad del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) y a su Reglamento de aplicación, publicados en el «Boletín Oficial del Estado» de 8 de febrero de 1996.

Segundo.—Someterse a la previa mediación de una Comisión Paritaria para la Solución de Conflictos, que estará formada por los Delegados Sindicales de la Sociedad, pertenecientes a las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio y la representación de la Dirección. Ambas partes podrán disponer de Asesoramiento Técnico.

Esta Comisión Paritaria, intervendrá en los Conflictos Laborales comprendidos en el ASEC, y que afecten a uno o más centros de Trabajo.

## CAPÍTULO III

### Contratación, organización del trabajo, calificación del personal y promoción

#### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> VACANTES Y CONTRATACIÓN

#### Artículo 13. *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:

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

#### Artículo 14. *Condiciones de ingreso y contratación.*

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.

Las condiciones generales de Contratación serán las que correspondan a cualquiera de las modalidades señaladas a continuación:

- a) Contrato en prácticas.
- b) Contrato eventual por circunstancias de la producción.
- c) Contrato por obra o servicio determinado.
- d) Contrato para la formación.
- e) Otros contratos que legalmente se establezcan para los mismos fines anteriores, adecuándose a la necesidad que los justifique.

#### Artículo 15. *Período de prueba.*

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

Una vez finalizado el período de prueba, la Dirección comunicará al trabajador el escalón de calificación con que se le admite. También se le comunicará la categoría profesional que proceda 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.

#### Artículo 16. *Contratos de puesta a disposición.*

Este tipo de contratos se establecerán para cubrir las necesidades coyunturales en un Servicio o Departamento y la duración de cada contrato no podrá ser superior a dos meses. Dicha limitación en la duración de los contratos no será de aplicación a las ausencias tales como incapacidad temporal, maternidad, excedencia, etc., así como a los que se realicen para cubrir las vacaciones. También se podrán establecer este tipo de contratos para la cobertura de vacantes en tanto se realiza la selección de candidatos.

Las condiciones generales por las que se regirán estos contratos serán como mínimo las establecidas legalmente en cada momento.

### SECCIÓN 2.ª ORGANIZACIÓN

#### Artículo 17. *Facultad de organización.*

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

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 18. *Definiciones.*

a) Puesto de trabajo. Es el conjunto de funciones y cometidos que configuran y definen un trabajo, dentro del proceso de producción de la empresa.

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

c) Trabajo correcto individual. Es la actividad que se exige a cada trabajador en su puesto de trabajo y que se corresponde con el concepto «actividad normal» de cualquiera de los índices correspondientes a los sistemas de medida del trabajo aceptados por la OIT.

### SECCIÓN 3.ª CALIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

#### Artículo 19. *Calificación.*

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

#### Artículo 20. *Normas de calificación.*

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

#### Artículo 21. *Procedimiento.*

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

De conformidad con los resultados obtenidos por la aplicación del Método de Valoración de Puestos de Trabajo, 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 22. *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. 3.ª o Ayte. Grupo 9.
- Escalón D y E: Of. 2.ª Grupo 8.
- Escalón F, G y H: Of. 1.ª Grupo 8.
- Escalón I y siguientes: Of. 1.ª 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 23. *Garantía personal.*

En el caso de que algún trabajador desempeñe trabajos calificados en escalón inferior al que personalmente tuviese asignado en la fecha de aplicación del presente Convenio, se le garantiza que su retribución no será inferior a la que le correspondería percibir de acuerdo con el escalón consolidado.

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

### SECCIÓN 4.ª PROMOCIÓN

#### Artículo 24. *Promoción.*

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

- Por haber variación de las funciones propias del trabajo en forma tal que modifique la calificación primitivamente asignada.
- Por cambio de puesto de trabajo debido a la creación de un nuevo puesto o a la baja de un titular de un puesto existente y sea preciso, a criterio de la Dirección, la designación de otro titular al que se asignará en las condiciones que 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 25. *Promoción por cambio de funciones.*

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

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

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

#### Artículo 26. *Promoción por cambio de puesto de trabajo.*

Cuando a juicio de la Dirección de un centro sea necesario cubrir de forma definitiva 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:

- 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.
- 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 psi-

cotécnicas 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.

Una tercera parte de las vacantes se cubrirán prioritariamente con el personal más antiguo del Departamento, siempre que demuestre mediante pruebas prácticas su aptitud. Las pruebas prácticas podrán realizarse, bien en el puesto, a través de la ejecución de las mismas o bien, mediante respuestas por escrito a planteamientos de supuestos prácticos. 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 período de formación, cuya duración será establecida por el Tribunal calificador en función del nuevo puesto y del puesto de origen.

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

Escalón nuevo: B. Período: Un mes.

Escalón nuevo: C-E. Período: Dos meses.

Escalón nuevo: F-P: Tres meses.

Durante estos plazos de consolidación 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.

f) **Puestos de libre designación.** Lo recogido en el presente artículo, salvo el apartado e) formación y consolidación, no se aplicará a aquellos puestos que, por sus exigencias de formación, responsabilidad, confidencialidad, etc. son definidos como de «libre designación» y se relacionan a continuación:

Técnico de Asuntos Sociales.

Responsable Administración de Personal.

Jefe de Contabilidad.

Jefe de Aprovisionamientos.

Secretaría de Dirección.

Jefe de Conformación.

Jefe de Mantenimiento.

Responsable de Escogido.

Técnico de Seguridad e H.

#### Artículo 27. *Trabajos de superior, inferior e igual calificación.*

##### I. Cambios provisionales:

a) **Trabajos de calificación superior.** En casos de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de cuatro meses (se pueden contar o considerar continuados o alternativos a lo largo de un año), cualquier trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de escalón superior, siempre que a criterio de la Dirección reúna las aptitudes requeridas para ello, 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 o Departamento:

1.º El de mayor escalón.

2.º A igualdad de Escalón, el de mayor antigüedad en el mismo.

3.º A igualdad de Escalón y antigüedad en el mismo, el de mayor antigüedad en el Departamento.

4.º 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 cuanto a plazos en el párrafo primero no será aplicable a los casos de sustitución por Servicio Militar, Incapacidad Temporal, Invalidez Provisional, Excedencia forzosa, Permisos sin sueldo y Permisos Sindicales. 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 IT y únicamente cuando ésta derive en una IPT, IPA 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 seis meses, continuados o alternativamente, dentro del período de doce meses consecutivos, sustituyendo el mismo tipo de puesto.

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

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

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. Por razones organizativas o productivas los trabajadores podrán ser destinados a otros puestos, dentro de su misma calificación o grupo profesional al objeto de resolver las necesidades originadas y por un tiempo que no exceda de dos meses, siempre que a criterio de la Dirección del Centro, reúna las aptitudes requeridas.

## II. Cambios definitivos:

Los cambios definitivos de puesto de trabajo se efectuarán de acuerdo con las normas legales que en cada caso sean aplicables.

No obstante, si algún trabajador pasara a ocupar definitivamente un puesto de inferior calificación, se le respetará el escalón o nivel de calificación y las retribuciones salariales personales, no así los complementos de puesto; de turnos; y/o factores, que serán los que correspondan al nuevo puesto ocupado.

### SECCIÓN 5.<sup>a</sup> FORMACIÓN

#### Artículo 28. *Criterios de formación.*

Con objeto de facilitar la adaptación a las mejoras técnicas y cambios de organización, así como facilitar las acciones de formación, la Dirección de cada centro establecerá los «Planes de Formación» del mismo, basándose en las necesidades de los respectivos departamentos y sugerencias de la comisión que se indica a continuación.

Se crea una Comisión Paritaria en cada centro, formada por tres miembros de cada representación con las siguientes misiones:

- A) Realizar un informe de las necesidades de formación.
- B) Evaluación trimestral de los cursos de formación realizados.

Las acciones de formación serán programadas indistintamente durante el tiempo de trabajo o fuera de éste. En la segunda circunstancia el tiempo será retribuido con el importe que según su calificación se indica en el anexo VII en concepto de «Ayuda a la Formación».

Los gastos de cursillo (profesorado, material, etc.), viajes, estancias y salarios, serán financiados por la empresa o por los organismos oficiales competentes. 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 29. *Premios de formación.*

La empresa podrá conceder cada año «Premios de Formación» a aquellos trabajadores que se distingan notablemente por sus esfuerzos o por los resultados conseguidos en los 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.

## CAPÍTULO IV

### Jornada, permisos y vacaciones

#### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> JORNADA, HORARIOS, PERMISOS

#### Artículo 30. *Jornada anual.*

La jornada de trabajo durante el año 2002 para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de 1.744 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.

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

#### Artículo 31. *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 ocho horas de trabajo efectivo.

a.2 La diferencia horaria generada como consecuencia de comparar el resultado del producto de la jornada de ocho horas por el número de días laborables del año (de lunes a viernes y excluido el período de veinticuatro días laborables de vacaciones) con la jornada efectiva anual pactada, se disfrutará de la siguiente forma:

Dos días, 24 y 31 de diciembre o los inmediatamente anteriores si éstos fueran sábado o domingo.

Un día, que a estos efectos se computará en cualquier caso como de ocho horas, así como el resto de diferencia, si la hubiera, se disfrutará atendiendo las necesidades organizativas del Departamento del trabajador afectado.

Cualquier 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 decidiese 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 los calendarios de referencia, que se incluyen como anexos IV, V y VI, teniendo en cuenta las peculiaridades del centro y la marcha prevista de las instalaciones, incluidos domingos y festivos, disfrutándose de quince minutos de descanso intermedio, computable como de trabajo efectivo.

Si en cualquier centro de trabajo fuera necesario cambiar el calendario de turno total vigente en un momento dado por cualquiera de los de referencia u otros; y tanto si el cambio afecta a la totalidad o a parte de la plantilla a turno total, la Dirección lo pondrá previamente en conocimiento del Comité de empresa de dicho centro, informando sobre las causas que motiven el cambio y estudiando conjuntamente con el Comité los efectos del cambio y las medidas que puedan ayudar a disminuir sus consecuencias.

Este período de información y estudio tendrá al menos veinte días laborables de duración.

En cualquier momento del período antes previsto, el Comité de empresa, por mayoría, podrá optar entre:

a) Dar por terminada su intervención manifestando por escrito su acuerdo o desacuerdo con la Dirección, o

b) Remitir el estudio del caso a la Comisión Intersindical previsto en el artículo 58 de este Convenio.

La Comisión Intersindical en la próxima inmediata reunión ordinaria trimestral conocerá y estudiará los planteamientos hechos por la Dirección y en un plazo no superior a veinte días laborables emitirá su informe, favorable o desfavorable a los planteamientos de la Dirección, por escrito, a través de la Dirección de Recursos Humanos.

Debe entenderse que los veinte días de plazo para emitir el anterior informe no dan lugar a veinte días de reunión del Comité Intersindical que tendrá una duración máxima de dos días, de acuerdo con lo establecido en el artículo 58 de este Convenio.

En cualquier circunstancia, tanto si es a partir del informe favorable o desfavorable que emita el Comité de empresa del centro, como si es después del informe ya sea favorable o desfavorable del Comité Intersindical, la Dirección notificará a los trabajadores afectados su decisión, de acuerdo con las normas legales en vigor. Igualmente, se informará al Comité de empresa.

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 32. *Permisos.*

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

a) Permisos retribuidos (a partir del día que se produzca el hecho).

Matrimonio: Quince días naturales.

Natalidad: Tres días naturales, con ampliación a cinco en caso de complicación grave.

Muerte cónyuge: Cinco días naturales.

Muerte de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos de ambos cónyuges: Tres días naturales.

Muerte de cónyuges de hermanos del trabajador y de cónyuges de hijos del trabajador: Un día natural.

Muerte de tíos y sobrinos carnales de cualquiera de los cónyuges: Un día natural, que puede ser aumentado en un tiempo prudencial si requiere de viaje justificado.

Matrimonio de padres, hijos y hermanos de ambos cónyuges: Un día natural.

Enfermedad grave de cónyuge, padres, hijos, abuelos y hermanos de ambos cónyuges: Tres 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 cónyuge.

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 permiso retribuido.

Primera comunión y bautizo hijo: Un día natural, coincidente con el día de celebración de la ceremonia, o cualquier otra de similar rango en otra religión.

Traslado domicilio: Un día natural.

El tiempo necesario para asistir a la consulta del médico del INSS.

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.

#### SECCIÓN 2.ª VACACIONES

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

Las vacaciones anuales, para el personal con más de un año de antigüedad, serán de veinticuatro 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 planning de vacaciones. Los trabajadores de más de sesenta años de edad disfrutarán de los siguientes días de vacaciones.

Personal con sesenta años cumplidos en el año de disfrute: Veinticuatro días laborables.

Personal con sesenta y un años cumplidos en el año de disfrute: Veinticinco días laborables.

Personal con sesenta y dos años cumplidos en el año de disfrute: Veintiséis días laborables.

Personal con sesenta y tres años cumplidos en el año de disfrute: Veintisiete días laborables.

#### Artículo 34. *Vacaciones, período y condiciones de disfrute.*

Se considerará como período 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 dieciocho días laborables seguidos de vacaciones, comenzando y/o finalizando a partir de/en uno de los períodos de sus correspondientes descansos semanales, según su letra.

A estos efectos, se considerarán como días laborables los que correspondan trabajar según su calendario. Los sexto días restantes, hasta los veinticuatro se disfrutarán en función de las necesidades de marcha general del centro y se compensarán con un plus de 5,4034 euros. cada día a turno total que se disfrute fuera del «período 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 período vacacional antes previsto puede ser modificado para adaptarse a estas circunstancias. Estos casos serán estudiados por la Dirección y el Comité de empresa.

#### Artículo 35. *Retribución en vacaciones.*

La remuneración a percibir por el trabajador durante el período de vacaciones estará integrada por los siguientes conceptos, en la misma cuantía que si estuviese trabajando:

Salario convenio.

Antigüedad.

Plus Personal.

Complemento de Unificación.

PGOP.

Complementos Trabajo Turno.

Factores Indemnización y Factor F.

#### CAPÍTULO V

#### Remuneraciones

#### SECCIÓN 1.ª SALARIO

#### Artículo 36. *Salario convenio.*

Es el que para cada escalón de calificación se señala en los Anexos números I-1 al I-6, y corresponde al cumplimiento de la jornada acordada según lo señalado en el artículo 29 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.

#### SECCIÓN 2.ª COMPLEMENTOS PERSONALES

#### Artículo 37. *Antigüedad.*

Este complemento se percibe en la cuantía establecida para cada escalón de calificación en los anexos II-1 al II-5 de este Convenio, y se devenga en las mismas condiciones que el salario convenio.

#### Artículo 38. *Complemento personal anual (PAO).*

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

Para obreros: Importe único en todos los centros de 232,7255 euros.

Para empleados:

Fábrica de Alcalá de Guadaíra.

La Dirección del centro concederá a todo el personal 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 386,3020 euros.

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

Para 2002 se destinará a incrementar la masa de este concepto de 2001, en condiciones de igualdad de plantilla, el 3,1027 por 100, que quedará a disposición de la Dirección.

Además, los siguientes importes, según escalón de calificación al 1 de enero de 2002, provenientes del IPC-82, y que se abonarán en forma de paga en el mes de septiembre, por la cuantía que se señala por escalón de calificación.

Escalón	Importe - Euros
A	207,0221
B	219,2170
C	226,3803
D	232,2423
E	236,8959
F	242,4605
G	247,8267
H	251,4278
I	261,3725
J	273,1398
K	285,3223
L	295,8379
M	310,9638
N	323,5677
O	337,8261
P	355,9077

Fábrica de Azuqueca de Henares.

Todo el personal percibirá en el mes de diciembre de 2002, un Complemento Personal Anual, cuya cuantía no será inferior en situación normal a la de 2001, incrementada en un 1,5513 por 100; quedando un 1,5513 por 100 a disposición de la Dirección para su reparto. La cantidad mínima a percibir por este concepto será de 324,6521 euros/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, un Complemento Personal Anual que en situación normal no será inferior al percibido el año anterior, incrementado con el 3,1027 por 100. La cantidad mínima a percibir por este concepto será de 365,3637 euros.

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

Fábrica de Zaragoza.

El personal percibirá en el mes de diciembre de 2002 un Complemento Personal Anual que no será inferior al percibido por este mismo concepto en 2001.

La cantidad mínima a percibir por este concepto será de 229,3546 euros.

#### Artículo 39. Complemento de unificación.

Los trabajadores, tanto obreros como empleados, que al 31 de diciembre de 2001 tuvieran atribuido este Complemento lo seguirán percibiendo en 2002 a título personal, incrementado con el 3,1027 por 100. 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 40. Plus Personal.

Los trabajadores, tanto obreros como empleados, que al 31 de diciembre de 2001 tuvieran atribuido este plus lo continuarán percibiendo en 2002 con el incremento del 3,1027 por 100.

Esta remuneración 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.

#### SECCIÓN 3.ª COMPLEMENTOS DE PUESTO

#### Artículo 41. Complementos por trabajo a turno.

Los trabajadores que presten servicio en cualquiera de las modalidades de turno (Total y Especial), definidas en el artículo 31, percibirán los siguientes complementos, según el tipo de circunstancia que se produzca en cumplimiento de sus respectivos calendarios de turno:

a) Plus de Turnicidad. Por el hecho de trabajar rotativamente de mañana, tarde y/o noche se percibirá un plus por día trabajado según los importes que para cada centro y colectivo se indican a continuación:

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

Personal	Euros/día a Tres T
Obreros: (Todos los centros) .....	2,1198
Empleados:	
Alcalá de Guadaíra .....	3,2954
Azuqueca de Henares .....	2,5245
Jerez de la Frontera .....	2,0941
Zaragoza .....	2,4025

Quienes trabajan a Turno Total (con domingos y festivos) siguiendo los sistemas cíclicos de los calendarios de referencia que figuran en anexos IV, V y VI, u otro similar, 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 VIII.

a-2) Turnicidad media (dos turnos, sin distinción de mañana, tarde o noche)

Personal	Euros/día a dos T
Obreros: (Todos los centros) .....	1,5159
Empleados:	
Alcalá de Guadaíra .....	3,1586
Azuqueca de Henares .....	1,5031
Jerez de la Frontera .....	1,8949
Zaragoza .....	1,5738

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	Euros/Noche
Obreros: (Todos los centros) .....	11,8067
Empleados:	
Alcalá de Guadaíra .....	11,8517
Azuqueca de Henares .....	10,8303
Jerez de la Frontera .....	11,4856
Zaragoza .....	18,2369

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	Euros/Domingo trabajado
Obreros: (Todos los centros) .....	16,6374
Empleados:	
Alcalá de Guadaira .....	31,8165
Azuqueca de Henares .....	21,9305
Jerez de la Frontera .....	19,3160
Zaragoza .....	20,3310

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	Euros/Festivo trabajado CDC
Obreros: (Todos los centros) .....	38,1953
Empleados: (Todos los centros) .....	13,5219

#### Artículo 42. 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 VIII de este Convenio.

Esta globalización 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 2002. En años sucesivos el número de molestias será diferente en tanto en cuanto lo sea la «jornada anual pactada».

Molestias de Turno Total en 2002:

Días a Turno (incluidas vacaciones): 242,00.

Noches (1/3 días Trabajados): 80,66.

Domingos Trabajados: 34,48.

Festivos Trab. con Desc. Comp.: 9,28.

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 43. 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:

	Euros/Hora				
	F.I	F.II	F.III	F.IV	F.F.
Obreros (todos los centros) .	0,0837	0,1190	0,1890	0,2720	1,3323
Empleados:					
Alcalá de G. ....	0,0824	0,1258	0,1890	0,2510	1,2275
Azuqueca .....	0,0490	0,0992	0,2472	0,3761	1,7443
Jerez .....	0,1066	0,1419	0,2156	0,3030	1,3955
Zaragoza .....	0,0886	0,1283	0,2082	0,3111	2,0684

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. Los Factores de Indemnización constituyen las bonificaciones previstas en el Convenio Nacional del Vidrio.

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.

#### SECCIÓN IV. COMPLEMENTO DE CALIDAD O CANTIDAD

##### Artículo 44. Prima global por objetivos y productividad (PGOP).

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. tendrán la misma estructura en todos los Centros y Colegios con los siguientes valores totales:

	Valor punto mes
Obreros (Todos los Centros) .....	31,0782 P + 21,5394
Empleados de Alcalá de G. ....	22,0971 P + 27,8413
Azuqueca .....	21,0251 P + 36,9193
Jerez de la F. ....	9,2453 P + 30,5492
Zaragoza .....	76,1252 P + 11,2034

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 PGOP según el coeficiente atribuido a las Calificaciones, de acuerdo con la siguiente escala:

Escalón calificación	Coeficiente de PGOP - 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 PGOP tendrá un valor mínimo anual garantizado, en la cuantía que para cada Escalón de Calificación se indica en los Anexos I-1 al I-6 (Tablas de RMAG).

d) Devengo de la Prima: La PGOP se devengará por hora normal efectivamente trabajada y en los Permisos Retribuidos (Licencias Legales).

#### SECCIÓN V. REMUNERACIONES DE VENCIMIENTO PERIÓDICO

##### Artículo 45. 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-6, 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:

Treinta días de la Antigüedad que le corresponda.

PGOP por el importe medio mensual de lo que por este concepto haya percibido el trabajador durante los cinco meses anteriores.

Treinta días del «Complemento de Unificación» y/o del «Plus Personal» que a título personal se disfrute.

#### SECCIÓN VI. REMUNERACIONES ESPECIALES

##### Artículo 46. 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.

Igualmente se acuerda que cada trabajador puede optar entre:

a) Percibir los importes señalados en el Anexo III por hora extraordinaria que realice, o

b) Percibir por cada hora extraordinaria realizada la mitad de los citados importes y descansar una hora. Estos descansos podrán ser acumulativos a lo largo del año y nunca retribuidos.

##### Artículo 47. Guardias, llamadas, prolongaciones, etc.

Cada Centro y Colectivo mantendrá su Reglamento y normas específicas sobre estas modalidades de prestación y compensación, incrementándose éstas en 2002 con el 3,1027 por 100.

##### Artículo 47 bis. Nochebuena y Nochevieja.

Cada Centro continuará aplicando sus normas específicas sobre compensación y organización del trabajo en estas noches. Los importes se incrementarán en 2002 con el 3,1027 por 100.

##### Artículo 48. Prima reducción absentismo.

Se acuerda mantener esta Prima exclusivamente para los colectivos que la tenían atribuida en 2001, 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	50,8555
3,01 a 3,34	38,7163
3,35 a 3,74	30,0535
3,75 a 4,30	23,1257
≥ 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	52,3798
3,01 a 3,34	39,9928
3,35 a 3,74	30,8032
3,75 a 4,30	23,4851
4,25 a 4,99	18,0941
≥ 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	61,3277
1,90 a 2,00	48,6123
2,01 a 2,25	35,8721
2,26 a 2,61	26,6082
≥ 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 1999:

Reducción de 5 al 10 por 100: 2,2308 euros trimestre/persona.

Reducción del 10,1 hasta 20 por 100: 8,3964 euros trimestre/persona.

Reducción del 20,1 hasta 30 por 100: 11,2034 euros trimestre/persona.

Reducción del 30,1 hasta 40 por 100: 13,9733 euros trimestre/persona.

Reducción más del 40 por 100: 16,7742 euros 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.

##### Artículo 49. Fórmula del incentivo.

Se establece un incentivo, para cada año de duración del Convenio, en función del nivel de resultados alcanzados por la Sociedad en el concepto de Cash Flow Bruto de Explotación (CFBE), que se obtiene de los elementos «Dotaciones para Amortizaciones de Inmovilizado» más «Beneficios de Explotación», ambos recogidos en la Cuenta de Pérdidas y Ganancias de la Memoria de la Sociedad debidamente auditada.

Fórmula de incentivo no consolidable:

CFBE > 4.000 (1 Paga)	Incentivo = $\frac{\text{CFBE} - 4.000}{5.000} \times 2,2\% \text{ MN}$
--------------------------	---

Donde MN es la Masa de Negociación al 31 de diciembre.

Se respetarán independientemente las Masas Salariales de Negociación de Obreros y Empleados. En este último colectivo sin considerar los E.A.P.

Por ser una retribución aplicable al tiempo realmente trabajado y no consolidable, de los importes inicialmente asignados se deducirán, en su caso, los tiempos de trabajo no prestados ( I.T. enfermedad y accidente; huelga; permisos; etc...). Se abonará en una sola paga al personal en plantilla al 31 de diciembre.

##### Artículo 50. Fórmula Reparto Incentivo.

De la bolsa obtenida s/fórmula anterior, el 40 por 100 se distribuirá linealmente entre los trabajadores de la plantilla total de la sociedad afectada por este convenio, al 31 de diciembre.

El 60 por 100 restante se repartirá proporcionalmente a cada centro según el resultado de la fórmula que se detalla, aplicando los parámetros

de cada centro, siempre que el resultado de la misma sea positivo, asignando «valor 0» si sale negativo. La distribución de la bolsa de cada centro se efectuará de acuerdo con el sistema actual de reparto de puntos que existe en las fábricas.

La fórmula es la siguiente:

$$\text{Incentivo} = 0,6 \times \frac{\frac{\text{TM Producción buena año}}{\text{Horas trabajadas año}}}{\frac{\text{TM Producción Buena a.a}}{\text{Horas trabajadas a.a}}} + 0,25 \times \frac{\text{IDC Sociedad IDC Pca}}{\text{IDC Sociedad}} + 0,15 \times \frac{\text{IF1 Sociedad IF1 Fábrica}}{\text{IF1 Sociedad}}$$

IDC (Índice Deterioro Comercial); I.F1. (Índice de Frecuencia de accidentes con baja).

En la fórmula anterior no se considerarán las horas correspondientes en caso de interrupción del proceso productivo (alteración campaña fabricación, paradas para reparación de hornos, averías de larga duración, etc.

Artículo 51. *Diferencia IPC real-IPC previsto (de aplicación exclusiva a las Remuneraciones, no a las Ventajas Sociales).*

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) que publica el INE, registrase al 31 de Diciembre de 2002, un incremento respecto al 31 de Diciembre de 2001 superior al previsto por el gobierno (2%), se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate esa circunstancia, y por el exceso sobre la indicada cifra.

Una vez publicado el IPC real oficial, se efectuará un solo pago, por el porcentaje que resultase aplicable, con efectos 1 de enero de 2002, y para llevarlo a cabo se tomarán como base los valores de las remuneraciones del año 2001 actualizadas.

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

Salario Convenio (425 días ó 14 meses).  
PGOP (14 meses).  
Antigüedad.  
Fin de Año (PAO).  
Factores de Indemnización (F.I.).  
Factor Fuego (F.F.).  
Pluses de Turno.  
Plus Personal.  
Complementos de Unificación.

La citada revisión, si procediera se aplicará asimismo a los siguientes conceptos retributivos:

Horas extraordinarias (artículo 46).  
Guardias; llamadas; prolongaciones; etc. (artículo 47).  
Pluses especiales de Nochebuena y Nochevieja (artículo 47 bis), y  
Prima reducción absentismo (artículo 48).

Todo lo dispuesto en este artículo regirá, exclusivamente durante la vigencia inicialmente prevista en el artículo 3 de este Convenio.

#### SECCIÓN VII. DISPOSICIONES GENERALES SOBRE RETRIBUCIONES

Artículo 52. *Con carácter general se establecen las siguientes disposiciones sobre el sistema retributivo recogido en este Convenio.*

a) Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio se entienden brutas. Por tanto, las cantidades que en concepto de cuotas a la Seguridad Social 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.

b) En el total fijado como retribución se considera incluido, en todo caso, el 25 por 100 que pudiera corresponder a la «Actividad Normal», en aquellos trabajos que en algún supuesto se estimasen remunerados como incentivo, tareas, destajos, etc.

c) Se consideran Retribuciones Mínimas Anuales Garantizadas para todo el personal mayor de 18 años y sin antigüedad, que preste servicio durante todo el año cumpliendo el horario pactado, y de acuerdo con el Escalón de Calificación que tenga asignado, las que figuran en los anexos I-1 al I-6.

## CAPÍTULO VI

### Disposiciones varias

Artículo 53. *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 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.T. percibirá los Complementos en las condiciones establecidas para el Personal fijo.

Artículo 54. *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, solicite pasar a otro Departamento, se le darán todas las facilidades, respetándosele su Remuneración Garantizada.

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 halle privado de libertad.

La reincorporación deberá producirse dentro de los diez días siguientes al cese de su privación de libertad. Transcurrido dicho plazo sin haber solicitado dicha reincorporación, se producirá automáticamente la extinción de su contrato de trabajo.

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 por 100 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 S.G. 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 10 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.

3) De los Sindicatos.

I. Los trabajadores afiliados a un Sindicato, podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita el Sindicato.

II. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación el Comité de Empresa o cuenten con Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la Negociación Colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en los centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

#### 4) De los cargos sindicales:

I. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

#### 5) Delegados Sindicales de Centro.

I. En todos los centros de trabajo de la empresa S.G. VICASA, será reconocido un Delegado Sindical por cada sindicato con representación en el Comité de Empresa, de al menos un 10 por 100 de sus miembros.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el Sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la Dirección de la Empresa, la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado Sindical.

II. Funciones de los Delegados Sindicales: Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan y de los afiliados al mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

III. Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de Seguridad e Higiene.

IV. Asimismo, tendrán acceso a la información y participación que para los miembros del Comité de Empresa regula el artículo 64 del E.T.

V. Los Delegados Sindicales de los centros con más de 200 trabajadores disfrutarán del mismo número de horas sindicales retribuidas que cada uno de los miembros del Comité de Empresa en su centro de trabajo, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa.

En aquellos centros con plantilla inferior a 200 trabajadores, las horas sindicales que utilicen los Delegados Sindicales se imputarán al conjunto del crédito horario del Comité de Empresa del centro. En estos centros, se podrá acordar con la Dirección un sistema de acumulación bimensual del crédito horario del Comité de Empresa.

Todo lo dispuesto en este apartado V) de este artículo regirá, exclusivamente, durante la vigencia inicialmente prevista en el artículo 3 de este Convenio.

#### Artículo 57. Comisión intersindical.

##### 1. Constitución y Competencias:

Se constituye una Comisión Intersindical, que tendrá las siguientes facultades:

a) Contribuir al estudio y resolución de problemas cuya competencia, aún estando atribuida a los Comités de Empresa, por su trascendencia se considere conveniente tratarlas a nivel de Empresa, siempre que afecten o puedan afectar a dos o más Centros de Trabajo.

b) Recibir información de la Empresa sobre marcha de la Sociedad, etc.

c) Nombrar los miembros representantes de los trabajadores en las diversas Comisiones Centrales (Anticipos de Vivienda, etc.) y conocer y ratificar la actuación de las mismas.

##### 2. Esta Comisión Intersindical estará compuesta por un máximo de doce miembros que serán designados por las Organizaciones Sindicales firmantes de este Convenio (dos por centro más los dos Delegados Sindicales de la Sociedad).

Dichos Representantes deberán ser miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales.

Se guardará en su constitución la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

2) Reuniones: Podrá reunirse una vez cada trimestre natural, siendo a cargo de la Empresa los gastos de desplazamiento y dietas por un tiempo máximo de dos días por cada reunión.

Se computará el tiempo de estas reuniones como Permisos Sindicales, excepto el tiempo necesario para el desplazamiento, que será a cargo de la Empresa.

#### Artículo 58. Derecho supletorio.

Ambas partes acuerdan como Derecho Supletorio, para evitar vacíos normativos, que se estará a lo dispuesto en el Convenio Nacional del Vidrio o en su defecto, a la legislación vigente en aquellas materias no reguladas en el presente Convenio.

### ANEXO IV

#### CALENDARIO «TIPO» DE TURNO TOTAL

Eq.	Ciclo de 27 días 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	D	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	D	
B	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M
C	D	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D	D
D	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N
E	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N
F	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N
G	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	D	D	D
H	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	N	N	N	D	D	D	T	T	T	T
I	D	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T

M: Mañana.

T: Tarde.

N: Noche.

D: Descanso.

Tanto para este calendario «tipo» como para los que figuran como Anexos V; VI u otros, debe cumplirse que:

1.º Los descansos preestablecidos 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.

2.º 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.

#### PREVISIÓN Y VENTAJAS SOCIALES

##### Personal Obrero de las Fábricas:

Alcalá de G. (Sevilla).

Azuqueca de H. (Guadalajara).

Burgos.

Jerez de la F. (Cádiz).

Zaragoza.

##### Personal Empleado de las Fábricas:

Alcalá de G. (Sevilla).

Azuqueca de H. (Guadalajara).

Jerez de la F. (Cádiz).

Zaragoza.

Estas Prestaciones y Ventajas no se verán afectadas por el desvío de I.P.C., contemplado en el artículo 51 del Convenio, si lo hubiere.

Las bases de jubilación (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 de enero de 2002 a 31 de diciembre de 2002.

## I. PRESTACIONES DE EMPRESA EN INCAPACIDAD TEMPORAL

Artículo 1 (VS). *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 Julio y Diciembre se devengarán y percibirán en las condiciones que se fijan en el artículo correspondiente del Convenio.

Artículo 2 (VS). *Prestación I.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 remuneración diaria como si estuviese en activo.

Artículo 3 (VS). *Prestación I.T. en enfermedad común o accidente no laboral.*

## a) Criterios generales:

En estas circunstancias 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 vencidos, según Colectivos, y se devengarán durante el tiempo en que la Seguridad Social abone prestaciones por Incapacidad Temporal.

La obtención del Índice de Absentismo será con la siguiente fórmula:

$$\text{Índice absentismo trimestre} = 100 \times \frac{\text{horas perdidas}}{\text{horas previstas trabajar}}$$

entendiendo que:

Horas perdidas: Son todas las dejadas de trabajar por enfermedad (enfermedad común y accidente no laboral), y accidentes (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.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 el año 2002 según el Índice de Absentismo serán:

## b).1) Para empleados:

Índice de absentismo	Euros/día en I.T. (enfermedad)		
	1.º al 3.º días	4.º al 20.º días	21.º días en adelante
Del 0% al 2% .....	28,8861	15,9511	10,1334
Del 2,01% al 2,5% .....	27,1819	12,5120	7,1234
Del 2,51% al 3% .....	22,5412	8,1779	2,1885
Mayor del 3% .....	0	0	0

## b).2) Para obreros:

Índice de absentismo	Euros/día en I.T. (enfermedad)		
	1.º al 3.º días	4.º al 20.º días	21.º días en adelante
Del 0% al 2% .....	28,8861	15,9511	10,1334
Del 2,01% al 2,5% .....	27,1819	12,5120	7,1234
Del 2,51% al 3% .....	22,5412	8,1779	2,1885
Mayor del 3% .....	0	0	0

## II. PREMIOS DE NUPCIALIDAD Y NATALIDAD

Artículo 4 (VS). *Premio de nupcialidad.*

Se concederá un premio de nupcialidad por el importe de 216,7928 euros y que se regirá por las siguientes normas:

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

Artículo 5 (VS). *Premio de natalidad.*

Se concederá un premio de natalidad por cada hijo nacido de 161,3501 euros.

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

## III. AYUDA ESTUDIOS PARA HIJOS DE TRABAJADORES

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

Artículo 6 (VS). *Disposiciones generales.*

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

Una Comisión de Ayuda de Estudios, constituida en cada Centro de Trabajo, se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de ayudas 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 las solicitudes que presenten dudas y las aprobará o las denegará en función de las normas que se especifican a continuación.

Las ayudas de estudio se abonarán al personal en la nómina del mes de octubre.

Artículo 7 (VS). *Estudios para los que se pueden solicitar ayudas.*

Todas las ayudas que se concedan serán para la enseñanza; la cuantía de la ayuda dependerá del nivel educativo para el que se solicita, según la siguiente calificación:

*Clasificación de los niveles educativos*

Nivel educativo	Grupo
Educación Infantil .....	A
Educación Primaria .....	B
Educación Secundaria Obligatoria (primer a cuarto curso de ESO). Primer y segundo Ciclo Formativo (CF). Módulos de Nivel I y II (CF), o equivalente .....	C
Bachillerato (en cualquiera de sus ramas) y Módulo de Nivel III de los Ciclos Formativos (CF), o equivalente .....	D
Educación Universitaria .....	E

Artículo 8 (VS). *Condiciones para solicitar ayudas de estudios.*

1.º Pertener a la plantilla de la empresa con antigüedad mínima de un año al 31 de diciembre del año de la petición.

2.º Podrán solicitar ayudas de estudio los trabajadores que hayan obtenido becas de otras instituciones.

3.º Los agentes podrán solicitar ayudas de estudio tanto para los propios hijos como para los niños que dependan legalmente de ellos y estén a su cargo.

4.º Para acceder a los grupos A, D y E será preceptivo presentar la matrícula correspondiente.

5.º Las ayudas se concederán solamente para un curso completo, excepto en el caso del grupo E, donde se podrán solicitar las ayudas para matrículas en asignaturas sueltas. En este supuesto queda entendido que el valor de la ayuda equivaldrá exactamente al importe de la matrícula en dichas asignaturas. Tal importe no podrá exceder nunca de lo contemplado en el Art. 10 (VS) par el grupo E.

6.º Los alumnos deberán tener como mínimo 3 años de edad al 31 de diciembre del año en que se solicitase la ayuda de estudios.

7.º La edad máxima de los estudiantes para los que se solicitan ayudas, será de veinticinco años al primero de Octubre del año de la solicitud.

8.º Los jubilados y las viudas de productores fallecidos en activo, podrán solicitar ayuda para sus hijos en las mismas condiciones que se especifican en este articulado.

9.º En el caso de aquellos cónyuges sometidos ambos a la aplicación de este convenio, sólo uno de ellos tendrá derecho a la percepción de ayuda de estudios.

#### Artículo 9 (VS). *Presentación de solicitudes.*

1.º 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 ayudas de estudios, plazo que finalizará el día 10 de octubre. Este plazo se considera improrrogable excepto en casos justificados dentro del grupo E. El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto será proporcionado por el Servicio de Asuntos Sociales. Toda solicitud se considerará en suspenso, hasta que se subsanen los defectos detectados.

2.º El alumno en que concurra, al menos, una de las siguientes circunstancias:

a) Cumplir en el año de la solicitud de la ayuda dieciséis años.

b) Comenzar en el año de la solicitud de la ayuda de estudios los incluidos en el grupo D.

Deberá presentar, ese mismo año y todos los posteriores la certificación académica de matriculación junto al impreso de solicitud de la Ayuda de Estudios como condición previa a la concesión de la misma. Tal certificación puede referirse tanto al curso completo, como a las posibles asignaturas sueltas, en el caso del grupo E.

#### Artículo 10 (VS). *Importe de las ayudas de estudios.*

##### AYUDAS DE ESTUDIO PARA 2002

Grupo	Nivel de estudios	Euros
A	Educación Infantil .....	48,6992
B	Educación Primaria .....	85,0582
C	ESO y primer y segundo Ciclos Formativos (CF), Módulos de Nivel I y II .....	119,4677
D	Bachillerato y Módulos de Nivel III de CF .....	183,7442
E	Estudios universitarios .....	394,7621

Para los estudios del Grupo E (Educación Universitaria) el importe de la ayuda de estudios será de 544,1153 euros, siempre que los estudios se realicen fuera de la localidad de residencia habitual y obliguen a pernoctar fuera del domicilio.

#### Artículo 11 (VS). *Otras ayudas de estudios.*

1.º Para la concesión de ayudas para cualquier tipo de estudios será preciso que los mismos sean cursados en un centro homologado oficialmente.

2.º La ayuda 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 12.º (VS). *Veracidad de los datos declarados.*

La inexactitud de los datos declarados será sancionada con la pérdida de la ayuda de estudios en el año en que tal hecho se produzca, más el reintegro de las cantidades que pudieran haberse concedido.

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

#### IV. DEFICIENTES PSÍQUICOS

#### Artículo 13 (VS). *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 presentará certificación del grado de estas lesiones o incapacidades, emitido por un centro oficial de diagnóstico y orientación terapéutica.

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).

#### Artículo 14 (VS). *Importes de las ayudas.*

Los importes de estas ayudas serán:

Tipo de ayuda	Importe - Euros
A .....	429,1716
B .....	629,7987
C .....	222,0587

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 por 100 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 (VS). *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 oficiales y de interés para la empresa y que figuran a continuación:

Graduado Escolar.  
Bachillerato Unificado Polivalente.  
FP, 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 Telecomunicaciones.  
Arquitectura.  
Informática.  
Marketing.  
Organización Industrial.  
Estadística.

Sociología y Psicología.  
Idiomas (francés o inglés).

Artículo 16 (VS). *Solicitud.*

Los aspirantes a ayudas de estudios cumplirán los siguientes requisitos:

a) Presentará una solicitud 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».

b) Acompañar justificante de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.

Toda la documentación será estudiada y resuelta por la Comisión de Ayuda de Estudios del centro.

Artículo 17 (VS). *Cuantía de las ayudas.*

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

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

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

El 80 por 100 en el caso de que hubiera aprobado, entre las convocatorias de junio y septiembre, el 50 por 100 de asignaturas matriculadas, como mínimo.

El 100 por 100 del costo total en el caso de que aprobase el 75 por 100 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 (VS). *Clases particulares.*

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

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

El importe de la ayuda por este concepto, será de 129,3272 euros/año como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el artículo anterior (17 VS), en función del número de asignaturas aprobadas.

VI. PRÉSTAMOS PARA VIVIENDAS

Artículo 19 (VS). *Comisión de Viviendas.*

Para el período de vigencia de este Convenio, se creará una Comisión en cada 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. JUBILACIÓN

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

Artículo 20 (VS). *Edad de jubilación.*

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

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

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

20.4 En todos estos casos, salvo la situación prevista en el párrafo 20-2, los trabajadores recibirán en el momento de su jubilación:

a) Si tienen por lo menos veinte años de antigüedad, una pensión de jubilación, como adición a la que otorgue en su caso el INSS, o una indemnización de partida.

b) Si tienen menos de veinte años de antigüedad, una indemnización de partida.

Artículo 21 (VS). *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 por 100 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 (VS). *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, Jerez 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 .....	164,6112	137,4154	118,5316	97,9830	81,6535
C .....	176,8959	147,1879	126,9578	104,9427	87,4533
D y E .....	183,9698	152,5217	132,3849	109,4443	91,2036
F, G y H .....	201,3631	168,4276	145,2466	120,0522	100,0445
I y sigs. ....	218,2455	182,5394	156,4766	130,1191	108,4346

Para Obreros de: Azuqueca.

Escalones	60 años de edad	61 años de edad	62 años de edad	63 años de edad
A .....	169,6536	134,1819	112,5936	95,7832
B .....	169,6536	134,1819	112,5936	95,7832
C .....	180,4839	142,7403	119,7696	98,4457
D y E .....	191,3081	151,9118	126,9577	104,3537
F, G y H .....	205,7504	162,7300	136,5439	112,2269
I y sigs. ....	223,7988	177,0040	148,5161	122,0715

Para empleados de: Alcalá de Guadaíra:

Escalones A y B: 146,0639 euros.  
Escalones C, D, E y F: 168,0129 euros.  
Escalones G, H, I y J: 190,3285.  
Escalones K, L y M: 223,1437 euros.  
Escalones N, O y P: 269,0851 euros.

Para empleados de Azuqueca:

Escalones	60 años de edad	61 años de edad	62 años de edad	63 años de edad
A .....	170,7687	135,1315	113,3809	93,1929
B .....	170,7687	135,1315	113,3809	93,1929
C, D, E y F .....	195,9419	154,9529	130,0109	106,8779
G, H, I y J .....	247,0340	195,3770	163,9440	134,7348
K, L y M .....	289,6217	229,0817	192,2277	158,0060
N, O y P .....	349,2841	276,2371	231,7743	190,5208

Para empleados de Jerez de la Frontera:

Escalones	Bases
A y B .....	159,3343
C a F .....	197,0898
G a I .....	248,6326
K a M .....	291,8454
N a P .....	351,7303

Para empleados de Zaragoza:

Escalones	60 años de edad	61 años de edad	62 años de edad	63 años de edad
A y B .....	170,8557	135,1195	113,3809	93,1929
C .....	195,9299	154,9709	130,0289	106,8719
D y E .....	247,0460	195,3890	163,9561	133,1241
F, G y H .....	289,6397	229,0757	192,2156	157,9880
I a P .....	349,2841	276,2492	231,7863	190,6230

Artículo 23 (VS). *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 por 100 de las cifras que para cada nivel figuran en el baremo del artículo 22, multiplicada por el número de años de servicio.

El trabajador que pase a la situación de jubilado habiendo cumplido los requisitos establecidos, y con una antigüedad al servicio de la empresa igual o superior a veinte años, podrá optar por la «Indemnización de Partida» prevista en el artículo 21, o la Pensión de Jubilación.

Artículo 24 (VS). *Otras condiciones*

a) En el momento de la jubilación, los trabajadores de la empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupen en el plazo de dieciocho meses, si están alojados por ésta.

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

Artículo 25 (VS). *Trabajador fallecido en situación de jubilado*

a) Al fallecer un jubilado/a y en caso de que deje viuda/o, o viuda/o 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/o: 50 por 100.

Viuda/o con un hijo menor de dieciocho años: 75

Viuda/o con dos o más hijos menores de dieciocho años: 90.

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

Un hijo menor de dieciocho años: 50 por 100.

Dos hijos menores de dieciocho años: 75 por 100.

Tres o más hijos menores de dieciocho años: 90 por 100.

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

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

VIII FALLECIMIENTO EN ACTIVO

Artículo 26 (VS). *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 período de prueba.

Artículo 27 (VS). *Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad.*

a) En caso de fallecimiento en activo se concederá a la viuda/o del trabajador una indemnización, de una sola vez, igual al 50% de la cifra del baremo del artículo 22 (1.ª columna), de acuerdo con el escalón de calificación, multiplicada por los años de servicio, incrementada en un 20 por 100 de la indemnización por cada hijo a su cargo menor de dieciocho años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60 por 100 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/o, y por cada uno de los restantes, un incremento del 20 por 100 de la indemnización, hasta el máximo del 40 por 100.

b) En caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, el trabajador percibirá una indemnización de una sola vez, equivalente al 75 por 100 de las cifras del baremo del artículo 21 (1.ª 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 28 (VS). *Trabajadores con más de veinte años de antigüedad.*

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

Viuda/o: 50 por 100.

Viuda/o con un hijo menor de dieciocho años: 75 por 100.

Viuda/o con dos o más hijos menores de dieciocho años: 90 por 100.

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/o 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 (VS). *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 o hermana/o que hubieran convivido con el fallecido y a su cargo; fuesen mayores de cuarenta y cinco años y solteras/os o viudas/os; acreditase dedicación prolongada al cuidado del fallecido y careciera de medios propios de vida, dicha hija/o o hermana/o, en quien concurrieran las circunstancias descritas, tendrá derecho a percibir de la empresa una pensión de acuerdo con las condiciones siguientes:

a) La pensión sólo se abonará si previamente se acredita que por la Seguridad Social les ha sido reconocido el derecho a pensión.

b) Para fijar la cuantía de la pensión se considerará a la hija/o o la hermana/o como si fuera viuda/o del fallecido, aplicando las reglas que para viudas/os están previstas en los anteriores artículos.

c) Se concedería una única pensión en el supuesto de que fueran varias las hijas/os o hermanas/os del fallecido.

d) 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 (VS). *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 (VS). *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 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 (VS). *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 períodos de prueba.
- Personal que esté cumpliendo el servicio militar, o el que esté en situación de excedencia voluntaria.

##### Artículo 33 (VS). *Duración de las garantías.*

- Comienzo de las garantías.

A partir del primer día del mes siguiente de ser dado de alta en la empresa.

- 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 30 (personal asegurado).

##### Artículo 34 (VS). *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, en euros, correspondientes a cada escalón son los siguientes:

##### Personal obrero:

Escalones	Fcas. de: Alcalá de G. Burgos, Jerez y Zaragoza	Fca. de Azuqueca
A y B .....	3.505,4538	3,587,2691
C .....	3.915,1556	3,934,6316
D y E .....	4.132,6595	4.140,8882
F, G y H .....	4.334,4820	4.337,8414
I y siguientes .....	4.885,8249	4.916,9915

##### Personal empleado:

Escalones	Alcalá G	Azuqueca	Jerez	Zaragoza
A .....	3.213,2826	3.587,2691	3.506,1036	3.770,0263
B a E .....	3.889,8374	4.338,4912	4.224,8595	4.557,9445
F a J .....	4.672,8636	5.206,5695	5.072,8120	5.472,7727
K a M .....	5.705,8599	6.363,5884	6.254,5054	6.687,5760
N a P .....	7.268,0318	8.099,1075	7.889,3891	8.503,6169

##### 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 por 100.

Para asegurados casados: 120 por 100.

Para asegurados viudos o solteros con un hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado: 120 por 100.

Por cada hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado se incrementará el capital base: 20 por 100.

##### Artículo 35 (VS). *Riesgos capacitados.*

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

a) 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.

b) 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 (VS). *Beneficiarios.*

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

Excepcionalmente, cuando exista una causa que lo justifique, podrá 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 seguro.

##### Artículo 37 (VS). *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 el asegurado le sobrevenga una incapacidad física o moral 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.

#### ANEXO I - 1

##### *Retribuciones mínimas garantizadas sin antigüedad*

Personal: Obrero.

Centros: Alcalá de Guadaira, Burgos, Jerez y Zaragoza.

Vigente desde el 1 de enero de 2002 al 31 de diciembre de 2002.

Escalón de calif.	Salario Convenio (365 días)	Gratificaciones extraordinarias (60 días)	PGOP mínima garantizada (14 meses)	21,5394	Total mínimo anual garantizado
A	13.080,5071	2.150,2203	452,3274	1,5	15.683,0548
B	13.484,2421	2.216,5877	603,1032	2,0	16.303,9331
C	13.906,8458	2.286,0569	603,1032	2,0	16.796,0059
D	14.219,2908	2.337,4177	603,1032	2,0	17.159,8117
E	14.476,2313	2.379,6545	603,1032	2,0	17.458,9889

Escalón de calif.	Salario Convenio (365 días)	Gratificaciones extraordinarias (60 días)	PGOP mínima garantizada (14 meses)	21,5394	Total mínimo anual garantizado
F	14.993,5007	2.464,6850	678,4911	2,25	18.136,6768
G	15.149,0178	2.490,2495	753,8790	2,5	18.393,1463
H	15.368,7039	2.526,3623	753,8790	2,5	18.648,9452
I	16.059,2769	2.639,8811	753,8790	2,5	19.453,0370
J	16.172,0216	2.658,4145	753,8790	2,5	19.584,3151
K	16.524,3014	2.716,3235	904,6548	3,0	20.145,2797
L	16.852,2459	2.770,2322	904,6548	3,0	20.527,1329
M	17.159,9045	2.820,8062	904,6548	3,0	20.885,3655
N	17.524,4462	2.880,7309	1055,4306	3,5	21.460,6076
O	17.930,1460	2.947,4213	1055,4306	3,5	21.932,9979
P	18.136,3812	2.981,3229	1055,4306	3,5	22.173,1347

## ANEXO I - 2

*Retribuciones mínimas garantizadas sin antigüedad*

Personal: Obrero.

Centros: Azuqueca de Henares.

Vigente desde el 1 de enero de 2002 al 31 de diciembre de 2002.

Escalón de calif.	Salario Convenio (365 días)	Gratificaciones extraordinarias (60 días)	PGOP mínima garantizada (14 meses)	21,5394	Total mínimo anual garantizado
A	13.080,5071	2.150,2203	452,3274	1,5	15.683,0548
B	13.484,2421	2.216,5877	603,1032	2,0	16.303,9330
C	13.906,8458	2.286,0568	603,1032	2,0	16.796,0058
D	14.219,2908	2.337,4177	603,1032	2,0	17.159,8117
E	14.476,2313	2.379,6545	603,1032	2,0	17.458,9890
F	14.993,5007	2.464,6850	678,4911	2,25	18.136,6768
G	15.149,0178	2.490,2495	753,8790	2,5	18.393,1463
H	15.368,7039	2.526,3623	753,8790	2,5	18.648,9452
I	16.059,2769	2.639,8811	753,8790	2,5	19.453,0370
J	16.789,5376	2.759,9240	753,8790	2,5	20.303,3406
K	17.430,3621	2.865,2650	904,6548	3,0	21.200,2818
L	18.113,2881	2.977,5268	904,6548	3,0	21.995,4698
M	19.063,3059	3.133,6941	904,6548	3,0	23.101,6548
N	19.715,2271	3.240,8593	1055,4306	3,5	24.011,5170
O	20.628,0520	3.390,9127	1055,4306	3,5	25.074,3952
P	21.814,7243	3.585,9821	1055,4306	3,5	26.456,1369

## ANEXO I - 3

*Retribuciones mínimas garantizadas sin antigüedad*

Personal: Empleado.

Centros: Alcalá de Guadaíra.

Vigente desde el 1 de enero de 2002 al 31 de diciembre de 2002.

Escalón de calif.	Salario Convenio (12 meses)	Gratificaciones extraordinarias (2 meses)	PGOP mínima garantizada (14 meses)	27,8413	Total mínimo anual garantizado
A	13.165,1481	2.194,1914	584,6673	1,50	15.944,0068
B	13.797,9418	2.299,6570	779,5564	2,00	16.877,1552
C	14.261,6588	2.376,9431	779,5564	2,00	17.418,1584
D	14.649,0329	2.441,5055	779,5564	2,00	17.870,0947
E	14.953,9514	2.492,3252	779,5564	2,00	18.225,8330
F	15.232,5570	2.538,7595	877,0010	2,25	18.648,3174
G	15.496,0070	2.582,6678	974,4455	2,50	19.053,1204
H	15.834,3557	2.639,0593	974,4455	2,50	19.447,8605
I	16.392,0973	2.732,0162	974,4455	2,50	20.098,5590
J	17.163,8519	2.860,6420	974,4455	2,50	20.998,9393
K	17.776,3614	2.962,7269	1169,3346	3,00	21.908,4229
L	18.468,3678	3.078,0613	1169,3346	3,00	22.715,7637
M	19.463,3460	3.243,8910	1169,3346	3,00	23.876,5716
N	20.128,6558	3.354,7760	1364,2237	3,50	24.847,6554
O	21.068,3357	3.511,3893	1364,2237	3,50	25.943,9487
P	22.258,6197	3.709,7700	1364,2237	3,50	27.332,6134

## ANEXO I - 4

*Retribuciones mínimas garantizadas sin antigüedad*

Personal: Empleado.

Centros: Azuqueca de Henares.

Vigente desde el 1 de enero de 2002 al 31 de diciembre de 2002.

Escalón de calif.	Salario Convenio (12 meses)	Gratificaciones extraordinarias (2 meses)	PGOP mínima garantizada (14 meses)	36,9193	Total mínimo anual garantizado
A	13.275,4307	2.212,5718	775,3053	1,50	16.263,3078
B	13.912,9273	2.318,8212	1033,7404	2,00	17.265,4890
C	14.386,6295	2.397,7716	1033,7404	2,00	17.818,1414
D	14.778,7343	2.463,1224	1033,7404	2,00	18.275,5971
E	15.092,9123	2.515,4854	1033,7404	2,00	18.642,1381
F	15.375,6138	2.562,6023	1162,9580	2,25	19.101,1741
G	15.639,8426	2.606,6404	1292,1755	2,50	19.538,6585
H	16.035,8624	2.672,6437	1292,1755	2,50	20.000,6816
I	16.602,5885	2.767,0981	1292,1755	2,50	20.661,8621
J	17.448,0853	2.908,0142	1292,1755	2,50	21.648,2750
K	18.115,7892	3.019,2982	1550,6106	3,00	22.685,6980
L	18.835,3692	3.139,2282	1550,6106	3,00	23.525,2080
M	19.820,6609	3.303,4435	1550,6106	3,00	24.674,7149
N	20.499,9647	3.416,6608	1809,0457	3,50	25.725,6712
O	21.440,9699	3.573,4950	1809,0457	3,50	26.823,5106
P	22.674,0488	3.779,0081	1809,0457	3,50	28.262,1027

## ANEXO I - 5

*Retribuciones mínimas garantizadas sin antigüedad*

Personal: Empleado.

Centros: Jerez de la Frontera.

Vigente desde el 1 de enero de 2002 al 31 de diciembre de 2002.

Escalón de calif.	Salario Convenio (12 meses)	Gratificaciones extraordinarias (2 meses)	PGOP mínima garantizada (14 meses)	30,5492	Total mínimo anual garantizado
A	13.147,6411	2.191,2735	641,5332	1,50	15.980,4478
B	13.989,5913	2.331,5986	855,3776	2,00	17.176,5675
C	14.396,4052	2.399,4009	855,3776	2,00	17.651,1837
D	14.668,4657	2.444,7443	855,3776	2,00	17.968,5876
E	14.957,1053	2.492,8509	855,3776	2,00	18.305,3338
F	15.429,3421	2.571,5570	962,2998	2,25	18.963,1989
G	15.596,9813	2.599,4969	1069,2220	2,50	19.265,7002
H	15.750,5396	2.625,0899	1069,2220	2,50	19.444,8515
I	16.262,3888	2.710,3981	1069,2220	2,50	20.042,0089
J	17.350,8542	2.891,8090	1069,2220	2,50	21.311,8853
K	17.975,5119	2.995,9187	1283,0664	3,00	22.254,4970
L	18.676,8545	3.112,8091	1283,0664	3,00	23.072,7300
M	19.687,0930	3.281,1822	1283,0664	3,00	24.251,3415
N	20.338,9916	3.389,8319	1496,9108	3,50	25.225,7343
O	21.293,1502	3.548,8584	1496,9108	3,50	26.338,9194
P	22.499,2248	3.749,8708	1496,9108	3,50	27.746,0064

## ANEXO I - 6

*Retribuciones mínimas garantizadas sin antigüedad*

Personal: Empleado.

Centros: Zaragoza.

Vigente desde el 1 de enero de 2002 al 31 de diciembre de 2002.

Escalón de calif.	Salario Convenio (12 meses)	Gratificaciones extraordinarias (2 meses)	PGOP mínima garantizada (14 meses)	11,2034	Total mínimo anual garantizado
A	13.328,5380	2.221,4230	235,2714	1,50	15.785,2324
B	14.229,6800	2.371,6133	313,6952	2,00	16.914,9886
C	14.709,7109	2.451,6185	313,6952	2,00	17.475,0246
D	15.108,7307	2.518,1218	313,6952	2,00	17.940,5477
E	15.423,5157	2.570,5860	313,6952	2,00	18.307,7969

Escalón de calif.	Salario Convenio (12 meses)	Gratificaciones extraordinarias (2 meses)	PGOP mínima garantizada (14 meses)	11,2034	Total mínimo anual garantizado
F	15.706,0358	2.617,6726	352,9071	2,25	18.676,6156
G	15.970,9024	2.661,8171	392,1190	2,50	19.024,8384
H	16.244,1910	2.707,3652	392,1190	2,50	19.343,6751
I	16.911,8173	2.818,6362	392,1190	2,50	20.122,5725
J	18.006,1789	3.001,0298	392,1190	2,50	21.399,3277
K	18.859,6912	3.143,2819	470,5428	3,00	22.473,5159
L	19.760,8891	3.293,4815	470,5428	3,00	23.524,9134
M	21.028,4930	3.504,7488	470,5428	3,00	25.003,7847
N	21.909,8464	3.651,6411	548,9666	3,50	26.110,4540
O	23.121,0356	3.853,5059	548,9666	3,50	27.523,5081
P	24.698,4285	4.116,4047	548,9666	3,50	29.363,7998

## ANEXO II - 1

## Tabla de antigüedad (425 días)

Personal: Obrero.

Centros: Alcalá de Guadaíra, Azuqueca de Henares, Burgos, Jerez y Zaragoza.

Vigente desde el 1 de enero de 2002 a 31 de diciembre de 2002.

Años de servicio	A, B	C	D, E	F, G, H	I, J, K, L, M, N, O, P
0,6 a 1	16,2511	16,2511	16,2533	16,2533	19,4998
1 a 2	29,2532	29,2532	32,5134	35,7599	39,0065
2 a 3	45,6238	48,7598	52,0132	58,5268	61,7734
3 a 4	65,0199	74,7801	78,0267	81,2732	87,7800
4 a 5	91,0266	100,8072	104,0333	117,0332	123,5399
5 a 6	104,0333	113,7866	120,2865	133,2864	143,0398
6 a 7	117,0332	126,7865	133,2864	149,5465	162,5533
7 a 8	130,0399	143,0398	146,2932	165,8067	178,8065
8 a 9	139,7932	156,0465	162,5533	182,0599	195,0598
9 a 10	156,0465	169,0669	175,5600	198,3132	211,3131
10 a 11	169,0532	185,3065	191,8133	214,5597	230,8198
11 a 12	182,0599	198,4567	204,8132	230,8198	247,0730
12 a 13	195,0598	211,3131	221,0664	247,0730	263,3263
13 a 14	208,0665	224,3198	234,0732	263,3263	282,8398
14 a 15	221,0664	240,5663	247,0730	279,5933	299,0931
15 a 16	234,0732	253,5798	263,3263	295,8465	318,5929
16 a 17	247,0730	266,5729	279,5933	312,0998	334,8530
17 a 18	256,8264	282,8398	292,5863	328,3463	351,1063
18 a 19	270,2090	295,8465	308,8464	344,5995	370,6130
19 a 20	282,8398	308,8464	321,8532	360,8596	386,8663
20 a 21	302,3397	325,0997	338,0996	377,1129	402,5112
21 a 22	321,8532	338,0996	351,1063	393,3730	422,6330
22 a 23	331,6065	351,1063	367,3596	409,6331	435,6398
23 a 24	344,5995	364,1062	380,3595	425,8864	458,3861
24 a 25	357,6131	380,3595	396,6264	442,1329	474,6463
25 a 26	364,1062	393,3730	409,6331	458,3861	490,8995
26 a 27	383,6197	406,3729	435,6398	474,6463	510,4062
27 a 28	393,3730	422,6330	438,8863	490,8995	526,6663
28 a 29	409,6263	435,6398	455,1396	507,1596	546,1661
29 a 30	422,6262	448,6396	468,1395	523,4129	562,4194
30 a 31	435,6398	464,8929	484,3928	539,6594	578,6795
31 a 32	448,6396	477,8928	497,3995	559,1729	598,1794
32 a 33	461,6464	490,8995	513,6528	572,1727	614,4395
33 a 34	471,3929	507,1596	526,6663	588,4260	630,6996
34 a 35	484,3928	520,1595	539,6594	604,6861	650,1994
35 a 36	500,6597	521,8614	555,9195	620,9462	666,4527
36 a 37	513,6528	546,1661	568,9262	637,1995	682,7128
37 a 38	523,4129	562,4194	585,3298	653,4460	702,2126
38 a 39	536,4128	575,4193	598,1794	669,7061	718,4454
39 a 40	550,9095	585,1795	611,1929	682,7128	731,4726
40 a 41	562,4194	598,1794	624,1928	695,7127	744,4794
41 a 42	575,4193	611,1929	637,1995	708,7194	760,7395
42 a 43	588,4260	620,9462	650,1994	721,7261	773,7394
43 a 44	601,4259	630,6996	663,1993	734,7329	789,9926
44 a 45	614,4463	643,6995	676,2060	747,7327	802,9925

## ANEXO II - 2

## Tabla de antigüedad (14 meses)

Personal: Empleado.

Centros: Alcalá de Guadaíra.

Vigente desde el 1 de enero de 2002 a 31 de diciembre de 2002.

Años de servicio	A	B, C, D, E, F	G, H, I, J	K, L, M	N, O, P
0,6 a 1	18,3492	19,5952	22,3100	25,2685	29,5007
1 a 2	34,8746	38,9816	44,7802	54,3863	58,7927
2 a 3	58,1592	65,0019	74,2879	83,3650	97,8161
3 a 4	81,2697	91,1892	104,0044	116,5829	136,5819
4 a 5	116,1722	129,9689	148,3390	166,5073	195,6043
5 a 6	132,4401	148,3390	169,2012	189,6248	223,2325
6 a 7	148,5618	166,5073	189,8197	213,1251	250,4709
7 a 8	164,8436	184,6824	210,4660	236,2357	277,9112
8 a 9	190,0146	203,0317	231,4952	259,5550	305,1496
9 a 10	197,4629	221,1790	252,3434	283,0972	332,5969
10 a 11	213,5567	239,3263	272,9898	306,1659	359,8353
11 a 12	229,8524	257,4876	293,8171	329,5062	387,4705
12 a 13	246,1342	275,8159	314,4426	352,6028	414,6950
13 a 14	262,3812	293,8171	337,6297	376,1310	442,1353
14 a 15	278,5377	312,1594	355,9023	398,8935	469,3598
15 a 16	294,8264	330,0979	376,9594	422,5470	496,8209
16 a 17	311,1291	348,7882	397,5709	445,0589	524,0593
17 a 18	327,4109	366,8520	418,4191	469,1788	551,6945
18 a 19	343,5396	382,2915	439,0585	492,4842	579,1348
19 a 20	359,8353	403,2093	459,9137	515,8036	606,4080
20 a 21	376,1310	421,5098	480,5113	539,1230	633,8274
21 a 22	392,4337	439,4622	501,3595	562,2335	661,0659
22 a 23	408,4997	457,8323	521,9780	585,5459	688,4853
23 a 24	424,8163	475,9866	543,0420	609,1924	713,9277
24 a 25	441,1329	494,1479	563,6814	632,1777	737,6787
25 a 26	449,1171	512,2813	584,4948	655,4901	770,6182
26 a 27	473,5224	530,6584	605,9625	678,8095	798,0654
27 a 28	488,2519	548,8127	626,0033	697,9731	825,3038
28 a 29	506,1208	566,9879	646,6148	725,1976	852,7232
29 a 30	522,3957	585,3301	668,9388	748,7606	880,3932
30 a 31	538,5313	603,2825	688,0815	768,5786	907,6316
31 a 32	554,7922	621,6596	709,1386	795,1766	935,0580
32 a 33	571,1088	635,6651	725,5457	818,5099	962,2895
33 a 34	587,4045	658,1005	750,6053	841,7875	1.016,9542
34 a 35	603,4914	676,3244	771,2168	865,1208	1.044,9375
35 a 36	620,0655	694,9311	792,4270	888,8857	1.066,4609
36 a 37	637,1200	714,0391	814,2498	913,3606	1.103,1802
37 a 38	650,8610	733,6761	836,6851	939,5548	1.135,3401
38 a 39	672,6629	753,8421	873,5714	964,2525	1.164,6946
39 a 40	691,1652	774,5651	883,2612	990,7600	1.196,7292

## ANEXO II - 3

## Tabla de antigüedad (14 meses)

Personal: Empleado.

Centros: Azuqueca de Henares.

Vigente desde el 1 de enero de 2002 a 31 de diciembre de 2002.

Años de servicio	A	B, C, D, E, F	G, H, I, J	K, L, M	N, O, P
0,6 a 1	17,6706	19,7645	22,4556	25,4556	29,7463
1 a 2	34,9362	39,2269	45,1171	50,5062	59,1904
2 a 3	58,5932	65,4788	74,7672	83,9458	98,4242
3 a 4	81,8520	91,8338	104,7126	117,3855	137,9531
4 a 5	116,9873	130,8616	149,3285	167,5964	196,9445

Años de servicio	A	B, C, D E, F	G, H, I, J	K, L, M	N, O, P
5 a 6	133,3604	149,3285	170,3905	190,9582	224,7960
6 a 7	149,6306	170,8917	191,1573	214,6151	252,2425
7 a 8	165,9969	185,9673	211,9172	237,8671	279,7919
8 a 9	182,3700	204,4274	233,0821	261,3318	307,2452
9 a 10	198,8393	222,6953	254,0411	284,9888	334,8977
10 a 11	215,0133	240,9632	274,9040	308,2475	362,2480
11 a 12	231,3796	259,2311	295,9660	333,4972	390,0995
12 a 13	247,8557	277,8011	316,6298	355,0603	417,5460
13 a 14	264,2220	295,8699	344,7215	378,7173	445,1984
14 a 15	280,4922	314,3368	358,3555	401,9760	472,6449
15 a 16	296,8653	332,3988	379,9186	425,4339	500,2973
16 a 17	313,3345	351,1678	400,2804	449,1939	527,6476
17 a 18	329,7077	369,3327	418,5483	472,4526	555,4991
18 a 19	345,9778	387,5045	442,1023	495,9036	583,1515
19 a 20	362,2480	405,9715	463,0681	519,3684	610,5980
20 a 21	378,7173	424,4385	483,8280	542,8194	638,1543
21 a 22	395,0904	442,5004	504,7939	566,0782	665,6008
22 a 23	411,3606	460,9674	525,5538	589,6390	693,2532
23 a 24	427,7268	479,2353	546,8148	613,3989	720,4045
24 a 25	444,2030	497,5032	567,5816	636,5548	748,5512
25 a 26	460,5692	518,6201	588,5406	660,0126	775,9015
26 a 27	476,7433	534,3410	610,0007	683,4705	803,5539
27 a 28	493,2125	552,6021	630,3625	706,9284	831,0073
28 a 29	509,5857	568,7761	653,9782	737,3199	855,3576
29 a 30	525,2380	589,3370	673,4887	754,0432	886,5043
30 a 31	542,2221	607,4058	687,9602	777,3981	913,8547
31 a 32	558,5953	625,9757	714,0131	800,6569	941,5071
32 a 33	575,0645	635,7721	734,7799	824,1147	968,8574
33 a 34	591,4377	662,5046	755,7389	847,5726	1.023,9563
34 a 35	607,6048	680,9716	776,6017	871,1335	1.052,1099
35 a 36	624,3762	699,7407	797,8628	894,9895	1.081,0529
36 a 37	641,5456	719,0040	819,8241	919,6488	1.110,7992
37 a 38	659,2163	738,6724	842,3826	944,8984	1.141,3486
38 a 39	677,2782	758,5055	865,6414	970,8552	1.172,6876
39 a 40	695,9443	779,8970	889,2984	997,6082	1.204,9327

## ANEXO II - 4

*Tabla de antigüedad (14 meses)*

Personal: Empleado.  
Centros: Jerez de la Frontera.  
Vigente desde el 1 de enero de 2002 a 31 de diciembre de 2002.

Años de servicio	A	B, C, D E, F	G, H, I, J	K, L, M	N, O, P
0,6 a 1	19,1264	21,3165	24,3686	28,2620	32,2945
1 a 2	38,1346	42,5217	49,0501	54,8416	64,3318
2 a 3	63,7269	71,0340	81,1500	91,1477	107,1038
3 a 4	88,9159	99,7966	113,9242	127,7041	149,8688
4 a 5	127,0923	142,2001	162,3069	182,2398	213,9711
5 a 6	144,8769	162,3069	185,0903	207,5122	244,1799
6 a 7	162,5433	182,1702	207,7556	233,2227	274,0410
7 a 8	180,4599	202,1449	230,2957	258,4395	304,1316
8 a 9	198,2376	222,1334	253,2043	283,9067	333,8675
9 a 10	216,1681	242,1150	276,1059	309,7423	363,8399
10 a 11	233,5773	261,7281	298,6460	334,9521	393,6941
11 a 12	251,4939	281,7097	321,5616	360,4262	416,6653
12 a 13	269,2855	301,6982	343,8583	385,6570	453,6458
13 a 14	287,0840	321,5616	366,7669	411,4856	483,7363
14 a 15	304,7434	341,5362	373,4066	436,9458	513,4793
15 a 16	322,6531	361,2814	412,4590	462,1765	543,6046
16 a 17	340,3195	381,6314	434,8809	483,8059	573,4240
17 a 18	358,2292	401,3697	457,7825	513,1942	603,6397
18 a 19	375,7774	420,8646	480,4478	538,6961	628,7453
19 a 20	394,4797	441,0965	503,1200	564,2884	663,3411
20 a 21	411,4856	461,1893	525,6601	589,7485	693,5638
21 a 22	429,3953	480,8093	548,5687	615,2087	723,2928
22 a 23	446,8253	500,9230	570,9837	640,6758	753,1400
23 a 24	464,6099	520,7864	594,0035	666,5184	782,7856

Años de servicio	A	B, C, D E, F	G, H, I, J	K, L, M	N, O, P
24 a 25	482,5196	540,7680	616,6757	691,6170	813,2238
25 a 26	500,4363	560,4228	639,5843	717,0703	843,0780
26 a 27	518,1027	580,6060	662,9726	742,5443	873,1755
27 a 28	536,0124	600,3581	684,9079	768,1436	902,8975
28 a 29	553,8179	620,3258	707,5731	793,4855	932,9881
29 a 30	571,9223	640,3143	731,8235	819,1960	963,2108
30 a 31	589,1367	660,0595	752,7785	844,6631	992,9467
31 a 32	606,8101	680,0341	773,9837	870,0051	1.023,0443
32 a 33	624,8449	695,3923	798,3523	895,4722	1.052,7733
33 a 34	642,6295	719,8860	821,1358	920,9324	1.112,4747
34 a 35	660,2959	739,9858	843,0849	946,5247	1.143,0658
35 a 36	678,4490	760,3359	866,9599	972,4785	1.174,7485
36 a 37	697,1026	781,1796	890,8419	999,1693	1.206,9109
37 a 38	716,1108	802,6212	915,3356	1.026,8195	1.240,1857
38 a 39	735,9672	824,6746	940,4273	1.054,9703	1.274,2949
39 a 40	756,1922	847,4581	966,3811	1.083,9623	1.309,2661

## ANEXO II - 5

*Tabla de antigüedad (14 meses)*

Personal: Empleado.  
Centros: Zaragoza.  
Vigente desde el 1 de enero de 2002 a 31 de diciembre de 2002.

Años de servicio	A	B, C, D E, F	G, H, I, J	K, L, M	N, O, P
0,6 a 1	13,6868	15,2994	17,4109	19,7205	23,0346
1 a 2	27,2301	30,4417	34,9653	39,1403	45,9052
2 a 3	45,4337	50,7567	61,5189	65,0858	76,3605
3 a 4	63,4664	71,2083	81,1779	91,0313	109,0914
4 a 5	90,7102	102,3949	115,8289	130,0077	152,7279
5 a 6	103,4198	115,8289	132,1054	148,0404	174,3002
6 a 7	116,0065	130,0077	148,2180	166,4216	195,5855
7 a 8	128,7162	144,1865	164,3306	184,4611	217,0006
8 a 9	141,4327	158,5224	180,7643	202,6578	238,2585
9 a 10	154,1765	172,7081	197,0273	221,0253	259,6942
10 a 11	166,7359	186,8800	213,1467	239,0785	280,9658
11 a 12	179,4660	201,0452	229,8469	257,2820	302,5380
12 a 13	192,1894	215,3811	259,1885	275,3216	323,8028
13 a 14	204,8717	229,4096	261,7988	293,6891	345,2384
14 a 15	217,4789	243,7456	277,8977	307,6288	362,3897
15 a 16	230,2022	257,7672	294,3314	329,9253	387,9320
16 a 17	242,9461	272,3492	310,4167	348,2997	409,1900
17 a 18	255,6558	286,4323	326,7001	366,3529	430,7759
18 a 19	268,2356	300,4608	342,7375	384,5359	452,2047
19 a 20	280,9589	314,8377	359,0824	402,7463	473,4763
20 a 21	293,6891	329,1122	375,1950	420,4783	494,9051
21 a 22	306,7541	343,1338	391,4648	439,0030	516,1631
22 a 23	318,9718	357,4835	407,5705	457,2134	537,5713
23 a 24	331,7088	373,0631	424,0179	475,6698	558,6858
24 a 25	344,4390	385,8889	440,1237	493,6068	580,4426
25 a 26	357,1623	399,9994	456,3934	511,8103	601,7005
26 a 27	369,7285	414,3422	473,1415	530,1642	623,1293
27 a 28	382,4518	428,5278	488,7963	548,2174	644,4009
28 a 29	395,1683	442,6998	504,4579	566,2774	667,2373
29 a 30	407,8917	457,0357	522,3129	584,6313	687,4225
30 a 31	421,8860	471,0437	537,2570	602,8417	708,6941
31 a 32	433,1880	485,3865	553,7044	620,8880	730,0204
32 a 33	445,9250	496,3401	569,8102	639,0916	756,8337
33 a 34	458,6484	513,7441	586,0868	657,2814	794,0129
34 a 35	471,2145	528,0937	602,1857	682,5504	815,8858
35 a 36	484,1839	542,6142	618,7561	694,0575	838,3259
36 a 37	497,4744	557,0868	635,7638	713,8600	861,3742
37 a 38	511,1748	572,8646	653,2567	732,7536	885,0647
38 a 39	525,2238	588,8883	671,2279	752,9115	909,4113
39 a 40	539,6759	604,8028	689,6638	773,6159	934,4206
40 a 41	554,5176	621,4278	708,6189	794,8807	960,1065
41 a 42	569,7897	638,5176	728,1071	816,7331	986,5166

**Importe horas extraordinarias (pesetas/hora)**

Vigente desde 1 de enero al 31 de diciembre de 2002

Escalón de calif.	Personal obrero				Personal empleado							
	Cuatro Feas. (*)		Azuqueca		Alc. Guadaira		Azuqueca		Jerez		Zaragoza	
	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
A	11,03844	11,32369	11,94606	12,35233	11,96335	12,49064	11,97199	12,50792	12,08437	12,58572	10,95794	11,42433
B	11,24589	11,53115	12,09301	12,56843	12,17081	13,13029	12,17945	13,13894	12,30047	13,24267	11,17287	12,00200
C	11,62623	11,94606	12,56843	13,02657	12,79318	13,61436	12,80318	13,64894	12,93148	13,76131	11,73016	12,51171
D	11,97199	12,23996	12,91419	13,38097	13,10436	13,83046	13,13029	13,87368	13,24267	13,96877	12,00200	12,70200
E	12,11030	12,35233	13,08707	13,47606	13,39826	14,02927	13,39826	14,07249	13,56250	14,16758	12,31462	12,87191
F	12,46470	12,74131	13,47606	13,89961	13,83046	14,35775	13,86504	14,36639	13,96877	14,49605	12,70200	13,16414
G	12,76724	13,01792	13,77860	14,20215	14,13300	14,65164	14,16758	14,68622	14,27995	14,78131	12,96026	13,45638
H	12,92284	13,19080	13,98605	14,40097	14,35775	14,85910	14,36639	14,89368	14,49605	15,00605	13,17094	13,62628
I	13,34640	13,59707	14,44419	15,29130	14,65164	15,09249	14,67758	15,09249	14,78131	15,22215	13,45638	13,85735
J	13,61436	13,86504	14,86775	15,29130	15,40368	15,81859	15,40368	15,82723	15,54198	15,97418	14,12920	14,49619
K	13,87368	14,15029	14,86775	15,29130	16,10384	16,52740	16,12978	16,56198	16,25944	16,68299	14,78163	15,03988
L	14,15893	14,44419	14,86775	15,29130	16,52740	17,05469	16,54469	17,08062	16,68299	17,22757	15,17580	15,65153
M	14,44419	14,72944	14,86775	15,29130	17,46960	17,86723	17,46960	17,91045	17,64248	18,06604	16,03891	16,41270
N	14,72944	15,01469	14,86775	15,29130	18,70570	19,03417	18,74892	19,06875	18,88722	19,20705	17,17387	17,45931
O	15,03198	15,33452	14,86775	15,29130	19,03417	19,53553	19,06010	19,59603	19,20705	19,76027	17,45931	17,93504
P	15,33452	15,66300	14,86775	15,29130	20,06281	20,37400	20,09739	20,41722	20,27027	20,57281	18,45155	18,69621



## ANEXO VII

**Fábricas de Alcalá de Guadaíra, Azuqueca de Henares, Burgos, Jerez, Zaragoza. Vigente desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2002**

*Importe por hora dedicada a la formación fuera del tiempo de trabajo en euros*

Escalón de calificación	Ayuda a la formación	
	Personal obrero (todos los centros)	Personal empleado (todos los centros)
A	11,2027	11,3702
B	11,4539	11,9049
C	11,9049	12,4460
D	12,1497	12,6522
E	12,2785	12,7681

Escalón de calificación	Ayuda a la formación	
	Personal obrero (todos los centros)	Personal empleado (todos los centros)
F	12,6006	13,1031
G	12,9356	13,3479
H	13,1417	13,5154
I	13,5154	13,7988
J	13,7602	14,4173
K	14,0050	14,9133
L	14,3335	15,5768
M	14,6685	16,3177
N	15,1581	17,3033
O	15,2418	17,7156
P	15,5704	18,5402

## ANEXO VIII

**Plus globalizado para «turno total»**

*Desarrollado de acuerdo con lo previsto en el artículo 40, y para la jornada anual de 2002*

Colectivos y centros	Número de «molestias» año 2002 e importes en euros									
	Turnicidad (T.T.) 242 días a T.T.		Nocturnidad 80,66 noches		Domingos Trab. 34,48 domingos Trab.		Fest. Trab. con D.C. 9,28 Fest. Trab. con D.C.		Importes 2002	
	Importe unitario	Importe año 2002	Importe unitario	Importe año 2002	Importe unitario	Importe año 2002	Importe unitario	Importe año 2002	Total año	V. día Trab. s/242 días T.
Obreros .....	2,1198	512,996	11,8067	952,3318	16,6374	573,6560	38,1953	354,4520	2.393,4356	9,8902
Empleados:										
Alcalá de Guadaíra (A-N) ...	3,2954	797,475	11,8517	955,9587	31,8165	1.097,0341	13,5219	125,4829	2.975,9511	12,2973
(O-P) .....	3,2954	797,475	11,8517	955,9587	38,0025	1.310,3278	13,5219	125,4829	3.189,2448	13,1787
Azuqueca (A-J) .....	2,5245	610,931	10,8303	873,5753	21,9305	756,1628	13,5219	125,4829	2.366,1524	9,7775
(K-P) .....	2,5245	610,931	10,8303	873,5753	31,1035	1.072,4488	13,5219	125,4829	2.682,4384	11,0845
Jerez .....	2,0941	506,778	11,4856	926,4250	19,3160	666,0169	13,5219	125,4829	2.224,7025	9,1930
Zaragoza .....	2,4025	581,395	18,2369	1.470,9847	20,3310	701,0121	13,5219	125,4829	2.878,8750	11,8962

**16412** RESOLUCIÓN de 24 de julio de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Kaefer Aislamientos Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Kaefer Aislamientos, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9003702), que fue suscrito con fecha 14 de marzo de 2002, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de empresa y Delegado de Personal, en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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, 24 de julio de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE «KAEFER AISLAMIENTOS, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

**CAPÍTULO I**

**Objeto**

**Artículo 1. Objeto.**

El presente Convenio Colectivo y, dadas las características de la empresa que, por tratarse de Compañía de Montaje de Aislamientos, cuenta con trabajadores itinerantes en todo el territorio nacional, tiene por objeto establecer y regular las condiciones de trabajo de sus productores, a través de una normativa específica y adecuada a sus relaciones laborales, fomentando el sentido de la unidad de producción.

**CAPÍTULO II**

**Disposiciones generales**

**Artículo 2. Ámbito personal.**

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todos los trabajadores que estén adscritos a los servicios centrales de la empresa en Arrigorriaga