

11. Realizar por sí o indirectamente, mediante personas o sociedades interpuestas, trabajo o negocio relacionado directa o indirectamente con los fines industriales y comerciales de la Empresa, o que pueda afectar a la imagen pública de la misma, así como recibir gratificaciones de los clientes y proveedores por trabajos realizados en el desempeño de sus funciones.

12. Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a otros compañeros.

13. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

14. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

16. Realizar acciones que puedan deteriorar gravemente la imagen pública de la Empresa.

17. El acoso sexual y el acoso por razón de origen racial, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

18. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.

19. Otros incumplimientos de carácter muy grave de las obligaciones contenidas en las pautas de conducta descritas en el Artículo 2 del anexo I.

d) Sanciones: Atendida la mayor o menor gravedad de la falta y las circunstancias concurrentes en cada caso, las sanciones que a continuación se relacionan podrán imponerse discrecionalmente de acuerdo con la calificación que corresponda a la misma.

1. Sanciones por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Sanciones por falta grave:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Sanciones por falta muy grave:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

Despido con pérdida de todos los derechos en la Empresa.

4. Prescripción de faltas:

La prescripción de las faltas laborales, computada en todo caso a partir de la fecha en que conste que la Dirección de la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, se producirá dentro de los siguientes plazos:

Graduación de la falta	Plazo de prescripción
Faltas leves	A los 10 días
Faltas graves	A los 20 días
Faltas muy graves	A los 60 días

En todo caso las faltas laborales prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

ANEXO II

Sistema de cómputo para la elaboración del calendario laboral

	Días	Horas	Total horas
Días año	365		
Festivos	14		
Fines de semana	105		
Total días hábiles	246		
Días hábiles jornada de verano	42	7	294
Días hábiles jornada de invierno	202	8	1.616
Días hábiles jornada invierno reducida	2	5	10
Total jornada			1.920
Vacaciones/libre disposición	22 verano	7	-154
	2 invierno	8	-16
Total jornada			1.750

Días de ajuste año: Los días festivos que caigan en sábado serán compensados con un día laborable libre.

A efectos de cálculo se considera de modo general que se disfrutan 22 días de vacaciones entre Julio y Agosto, así como que de los 14 festivos anuales dos de ellos están en el período de julio/agosto.

15284 RESOLUCIÓN de 26 de agosto de 2005, 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, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Saint-Gobain Vicasa, S.A. (Código de Convenio n.º 9006611), que fue suscrito con fecha 9 de junio de 2005 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, apartado 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, 26 de agosto de 2005.—El Director General, P. S. (disposición adicional quinta del Real Decreto 1600/2004 de 2 de julio), la Subdirectora General de Programación y Actuación Administrativa, María Antonia Diego Revuelta.

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCIÓN I. OBJETO

Artículo 1. *Objeto del Convenio.*

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

SECCIÓN II. 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 S.G. Vicasa estén clasificados dentro del grupo de «Cuadros» y «E.A.P.».

Artículo 3. *Duración.*

El presente Convenio tendrá una duración de dos años, comenzando su vigencia el 1 de enero de 2005 y finalizando el 31 de diciembre de 2006.

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 III. 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 laboral o 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 SEGUNDO

Interpretación y vigilancia

SECCIÓN I. 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 II. 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 III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) y a su Reglamento de aplicación.

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 TERCERO

Contratación, organización del trabajo, calificación del personal y promoción

SECCIÓN I. 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.
- 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.

Los procesos de selección podrán incluir, entre otras, pruebas tales como entrevistas, psicotécnicos, etc, que serán definidas en cada caso y cuyo objetivo sea la evaluación de conocimientos, habilidades y actitudes.

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:

- Contrato en Prácticas.
- Contrato Eventual por circunstancias de la producción.
- Contrato por Obra o Servicio determinado.
- Contrato para la Formación.
- Contrato de relevo.
- 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 II. ORGANIZACIÓN

Artículo 17. *Facultad de organización.*

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

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 O.I.T.

SECCIÓN III. CALIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 19. *Calificación.*

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

Artículo 20. *Normas de calificación.*

La determinación del escalón de calificación que a cada puesto corresponde se realizará por aplicación del método de valoración aprobado por ambas partes 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 treinta 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.

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.

SECCIÓN IV. PROMOCIÓN

Artículo 24. *Promoción.*

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

a) Por haber variación de las funciones propias del trabajo en forma tal que modifique la calificación primitivamente asignada.

b) 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 de Asuntos Sociales 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 Asuntos Sociales 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 el Servicio de Asuntos Sociales.

Este plazo no será exigible si la Empresa presenta al Comité de Empresa un mínimo de 5 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:

a) Convocatoria.-Se anunciará la vacante fijando la fecha de las pruebas de aptitud así como el programa de materias sobre el que versarán las mismas pudiendo solicitar tomar parte en ellas todos los trabajadores que lo deseen de igual o inferior calificación. Entre la publicación de las convocatorias y la fecha de las pruebas habrán de transcurrir, al menos, veinte días naturales. Dentro de este plazo los interesados deberán manifestar su intención de asistir a las pruebas, presentando la petición en el Servicio de Asuntos Sociales.

b) Pruebas de Aptitud.-La apreciación de la aptitud se basará en los resultados de las pruebas, que podrán consistir en exámenes teóricos, pruebas prácticas, de habilidades o competencias y, cuando se estime conveniente, pruebas psicotécnicas y de aptitud física, para determinar las condiciones de los candidatos en orden a la ocupación más adecuada del puesto de trabajo vacante.

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

c) Tribunal Calificador.-Cada Comité de Empresa designará a dos trabajadores que, en unión de otros dos representantes de la Dirección del Centro, constituirán el Tribunal que calificará las pruebas de aptitud. Ningún miembro del Tribunal podrá ser pariente, hasta el tercer grado de parentesco, con ninguno de los aspirantes.

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.

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 la Comisión de Promoción en función del nuevo puesto y del puesto de origen.

El período de consolidación para la promoción a escalón superior tendrá la duración que a continuación se señala:

Escalón nuevo	Períodos
B	1 mes.
C-E	2 meses.
F-P	3 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 Higiene.

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

En el caso de sustituciones por vacaciones por el personal fijo de fábrica se considerará la consolidación cuando hayan pasado 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 efectuaran 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.

III) Otros Cambios: Cambios de departamento de fabricación.-Se acuerda que todo trabajador que con 50 años de edad o 20 de servicio en el Departamento de Fabricación, solicite pasar a otro Departamento, se le darán todas las facilidades, respetándose su remuneración garantizada.

Artículo 28. *Flexibilidad y polivalencia.*

Flexibilidad.-Conscientes ambas partes de la necesidad de adaptar de forma dinámica los RRHH a los requerimientos de nuestra actividad, manteniendo los niveles de Seguridad, Calidad, Productividad y Servicio al cliente, acuerdan facilitar la flexibilidad en los centros de trabajo.

A estos efectos, cuando en el centro de trabajo se produzcan circunstancias objetivas que lo justifiquen, el trabajador podrá desarrollar cualquiera de las funciones recogidas en su descripción de puesto en otra ubicación, manteniendo su jornada y calendario (incluidos descansos, turnos y equipo).

Estas situaciones tendrán carácter temporal y quedan sujetas al tiempo que persista la necesidad que lo motivó.

En ningún caso esto supondrá perjuicio económico alguno para el trabajador.

Polivalencia.-Se define como Polivalencia la capacidad ejercida para desempeñar más de un puesto de trabajo cuando implique un cambio de departamento.

En cada Centro la Dirección, una vez escuchadas las sugerencias del Comité de Empresa, definirá las polivalencias que precisa para el mejor funcionamiento del mismo, pudiendo éstas ser modificadas cuando las circunstancias así lo requieran.

La cobertura de las plazas de polivalencia ofertadas serán ocupadas por aquellos trabajadores que ofreciéndose de forma voluntaria, superen las pruebas establecidas siguiendo el mismo procedimiento recogido en el artículo 26 (promoción por cambio de puesto de trabajo). En el supuesto de quedar desierta alguna de las plazas de polivalencia los miembros del Tribunal Calificador determinarán la forma de cubrirlas.

La condición de polivalente será reconocida al trabajador/es que hayan superado las pruebas de selección, en igual cuantía al número de plazas de polivalente convocadas, pasando éstos si fuera necesario, un período de formación. Una vez finalizado el período de formación (en los casos que este se hubiera estimado oportuno), la polivalencia deberá ejercerse de forma satisfactoria durante un período no inferior a un mes (continuado o no a lo largo de un año).

El trabajador polivalente cobrará un «forfait», no consolidable, de 180 euros/año.

En el momento en que el polivalente ejerza la polivalencia en un puesto de categoría superior, cobrará la diferencia de categoría.

En todo momento el trabajador percibirá los factores de indemnización que en cada caso correspondan (según el puesto que esté ejerciendo).

SECCIÓN V. FORMACIÓN

Artículo 29. *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.

Ambas partes reconocen la importancia de la asistencia a las acciones de formación que:

- versen sobre conocimiento y aplicación de normas de prevención de riesgos,
- o impliquen una relación directa con el desempeño del puesto de trabajo,
- o traten de aplicación de procedimientos de calidad o medio ambiente

Artículo 30. *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 CUARTO

Jornada permisos y vacaciones

SECCIÓN I. JORNADA, HORARIOS, PERMISOS

Artículo 31. *Jornada anual.*

La jornada de trabajo, durante la vigencia del convenio, será de 1.728 horas de trabajo efectivo para el personal a Turno Total y a dos turnos

(con trabajo en domingos y festivos con descansos compensatorios); y de 1.736 horas de trabajo efectivo para el resto del personal.

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 32. *Modalidad de jornada.*

La organización del trabajo en la industria del vidrio exige la existencia de diversas modalidades de jornada, por lo que el personal afectado por el presente Convenio podrá prestar sus servicios en alguna de las siguientes modalidades de jornada:

a) Jornada normal.—Es la modalidad en que se trabaja por la mañana y por la tarde. Respetando el cómputo total de horas de trabajo efectivo anual pactado en el artículo anterior, el horario de trabajo se establecerá, para cada centro de trabajo, en las siguientes condiciones:

- a.1) La jornada diaria será de 8 horas de trabajo efectivo.
- a.2) La diferencia horaria generada como consecuencia de comparar el resultado del producto de la jornada de 8 horas por el número de días laborables del año (de lunes a viernes y excluido el período de 24 días laborables de vacaciones) con la jornada efectiva anual pactada, se disfrutará de la siguiente forma:
 - Dos días, 24 y 31 de diciembre; si éstos fueran sábado o domingo, todos los trabajadores a Jornada Normal podrán sustituirlos por los inmediatamente anteriores o posteriores.
 - 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 y V, 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 prevista en el Art. 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 20 días de plazo para emitir el anterior informe no dan lugar a 20 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 33. *Permisos.*

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

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

Matrimonio: 15 días naturales.

Natalidad: 3 días naturales, con ampliación a 5 en caso de complicación grave.

Muerte cónyuge: 5 días naturales.

Muerte de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos de ambos cónyuges: 3 días naturales.

Muerte de cónyuges de hermanos del trabajador y de cónyuges de hijos del trabajador: 2 días naturales.

Muerte de tíos y sobrinos carnales de cualquiera de los cónyuges: 1 día natural, que puede ser aumentado en un tiempo prudencial si requiere de viaje justificado.

Matrimonio de padres, hijos y hermanos de ambos cónyuges: 1 día natural.

Enfermedad grave de cónyuge, padres, hijos, abuelos y hermanos de ambos cónyuges: 3 días naturales:

Siempre se considerará enfermedad grave la causa de internamiento o intervención quirúrgica con internamiento, o el tiempo necesario para la intervención.

En el caso de internamiento y una posterior intervención quirúrgica, se tendrá en cuenta la segunda licencia cuando haya un intervalo de tiempo de siete días entre el primer día de internamiento y la intervención quirúrgica. Afectará únicamente a padres, hijos y 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 de un hijo: 1 día natural, coincidente con el día de celebración de la ceremonia, o cualquier otra de similar rango en otra religión.

Traslado domicilio: 1 día natural.

El tiempo necesario para asistir a la consulta del médico del I.N.S.S.

Se dará el tratamiento previsto para enfermedad grave de hijos, a los nietos del trabajador amparados bajo su tutela, que convivan con él y a sus expensas.

b) Permisos no retribuidos.—Siempre que la organización del trabajo lo permita y advertido con la suficiente antelación podrán concederse otros permisos de corta duración.

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

SECCIÓN II. VACACIONES

Artículo 34. *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 60 años de edad disfrutarán de los siguientes días de vacaciones.

Personal con 60 años cumplidos en el año de disfrute: 24 días laborables.

Personal con 61 años cumplidos en el año de disfrute: 25 días laborables.

Personal con 62 años cumplidos en el año de disfrute: 26 días laborables.

Personal con 63 años cumplidos en el año de disfrute: 27 días laborables.

Artículo 35. *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 18 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. De los 6 días de vacaciones fuera de período, tres serán a petición del trabajador de acuerdo con las necesida-

des del Servicio (sin compensación), los tres restantes a indicación de la Dirección con compensación de 12,71 euros/día.

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 36. *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.

P.G.O.P.

Complementos Trabajo Turno.

Factores Indemnización y Factor F.

CAPÍTULO QUINTO

Remuneraciones

SECCIÓN I. SALARIO

Artículo 37. *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 31.º 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 II. COMPLEMENTOS PERSONALES

Artículo 38. *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 39. *Complemento Personal Anual (P.A.O.).*

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

Para Obreros:

Importe único en todos los Centros de: 256,25 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, entendiendo por situación normal cuando no medie sanción.

La cantidad mínima a percibir por este concepto será de 425,36 euros.

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

Para 2005 se destinará a incrementar la masa de este concepto de 2004, en condiciones de igualdad de plantilla, el 3,2%, que quedará a disposición de la Dirección.

Además, los siguientes importes, según Escalón de Calificación al 1-1-05, provenientes del I.P.C.—82, y que se abonarán en forma de paga en el mes de septiembre, por la cuantía que se señala por Escalón de Calificación.

Escalón	Importe — Euros	Escalón	Importe — Euros
A	227,95	I	287,80
B	241,38	J	300,75
C	249,27	K	314,17
D	255,72	L	325,75
E	260,85	M	342,40
F	266,97	N	356,28
G	272,88	O	371,98
H	276,85	P	391,89

Fábrica de Azuqueca de Henares.—Todo el personal percibirá en el mes de diciembre de 2005, un Complemento Personal Anual, cuya cuantía no será inferior en situación normal a la de 2004, incrementada en un 1,6%; quedando un 1,6 % a disposición de la Dirección para su reparto. La cantidad mínima a percibir por este concepto será de 357,47 euros brutos 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 3,2 %. La cantidad mínima a percibir por este concepto será de 402,30 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 2005 un Complemento Personal Anual que no será inferior al percibido por este mismo concepto en 2004.

La cantidad mínima a percibir por este concepto será de 252,54 euros.

Artículo 40. *Complemento de Unificación.*

Los trabajadores, tanto Obreros como Empleados, que al 31-12-04 tuvieran atribuido este Complemento lo seguirán percibiendo en 2005 a título personal, incrementado con el 3,2%. 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 promocióne.

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

Artículo 41. *Plus Personal.*

Los trabajadores, tanto Obreros como Empleados, que al 31-12-04 tuvieran atribuido este plus lo continuarán percibiendo en 2005 con el incremento del 3,2 %.

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

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

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

SECCIÓN III. COMPLEMENTOS DE PUESTO

Artículo 42. *Complementos por trabajo a turno.*

Los trabajadores que presten servicio en cualquiera de las modalidades de turno (Total y Especial), definidas en el artículo 32, 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	€/día a tres T.
Obreros: (Todos los centros)	2,41
Empleados:	
Alcalá de Guadaira	3,74
Azuqueca de Henares	2,86
Jerez de la Frontera	2,38
Zaragoza	2,73

Quienes trabajan a Turno Total (con domingos y festivos) siguiendo los sistemas cíclicos de los calendarios de referencia que figuran en Anexos IV y V, 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 19 «Plus Globalizado de Turno Total», según se define en el artículo 43 de este Convenio y se especifica en el Anexo VIII.

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

Personal	€/día a dos T.
Obreros: (Todos los centros)	1,72
Empleados:	
Alcalá de Guadaira	3,58
Azuqueca de Henares	1,71
Jerez de la Frontera	2,15
Zaragoza	1,79

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	€/noche
Obreros: (Todos los centros)	13,40
Empleados:	
Alcalá de Guadaira	13,45
Azuqueca de Henares	12,29
Jerez de la Frontera	13,03
Zaragoza	20,70

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	€/domingo trab.
Obreros: (Todos los centros)	18,88
Empleados:	
Alcalá de Guadaira	36,11
Azuqueca de Henares	24,89
Jerez de la Frontera	21,92
Zaragoza	23,07

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	€/día a tres T.
Obreros: (Todos los centros)	43,35
Empleados: (Todos los centros)	15,35

Artículo 43. *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 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 2005. En años sucesivos el número de molestias será diferente en tanto en cuanto lo sea la «jornada anual pactada».

Molestias de Turno Total en 2005:

Días a Turno (incluidas vacaciones): 240,00.

Noches (1/3 días trabajados): 80,00.

Domingos trabajados: 34,20.

Festivos Trab. con Desc. Comp.: 9,20.

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 44. *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:

	€/hora				
	FI	F.II	F.III	F.IV	FF.
Obreros: (Todos los centros). Empleados:	0,0921	0,1309	0,2081	0,2995	1,4669
Alcalá de Guadaira	0,0906	0,1385	0,2081	0,2764	1,3516
Azuqueca	0,0539	0,1092	0,2721	0,4141	1,9207
Jerez	0,1173	0,1561	0,2374	0,3335	1,5365
Zaragoza	0,0975	0,1413	0,2292	0,3425	2,2774

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 45. Prima global por objetivos y productividad (P.G.O.P.).

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

a) Fórmula de la Prima.-La determinación del valor mensual de la P.G.O.P. tendrán la misma estructura en todos los centros y grupos profesionales con los siguientes valores totales:

	Valor punto mes
Obreros: (Todos los centros)	30,93P+23,72
Empleados de Alcalá de Guadaira	23,91P+30,66
Azuqueca	21,28P+40,65
Jerez de la Frontera	4,79P+33,64
Zaragoza	90,31P+12,34

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

b) Coeficiente de Prima.-Para cada trabajador se calculará la P.G.O.P. según el coeficiente atribuido a las Calificaciones, de acuerdo con la siguiente escala:

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

c) Valor mínimo.-Esta P.G.O.P. tendrá un valor mínimo anual garantizado, en la cuantía que para cada Escalón de Calificación se indica en los Anexos I-1 al I-6 (Tablas de R.M.A.G.).

d) Devengo de la Prima.-La P.G.O.P. se devengará por hora normal efectivamente trabajada y en los permisos retribuidos (licencias legales).

SECCIÓN V. REMUNERACIONES DE VENCIMIENTO PERIÓDICO

Artículo 46. 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 junio (que se devenga del primero de enero al 30 de junio) y otra también de 30 días (o una mensualidad) en diciembre, en la primera quincena del mes de diciembre (que se devenga del primero de julio al 31 de diciembre).

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

30 días de la antigüedad que le corresponda.

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

30 días del «Complemento de Unificación», del «Plus Personal», y del Complemento Personal de Origen que a título personal se disfrute.

SECCIÓN VI. REMUNERACIONES ESPECIALES

Artículo 47. 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, realizando un seguimiento periódico de las mismas.

Así, las ausencias imprevistas (comunicadas con menos de 48 horas), se cubrirán con horas extraordinarias (máximo dos días entre semana y tres días en fines de semana) y las ausencias previstas, anunciadas con más de 48 horas, se cubrirán con ETT.

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 48. Guardias, llamadas, prolongaciones; etc.

Cada centro y colectivo mantendrá su reglamento y normas específicas sobre estas modalidades de prestación y compensación, incrementándose éstas en 2005 con el 3,2%.

Artículo 49. Nochebuena y Nochevieja.

Cada Centro continuará aplicando sus normas específicas sobre compensación y organización del trabajo en estas noches. Los importes se incrementarán en 2005 con el 3,2%.

Artículo 50. Prima Reducción Absentismo.

Se establece una nueva Prima de Reducción de Absentismo que se regirá por los siguientes criterios:

Se trata de una retribución mensual, de carácter individual y para su cobro se tendrán que cumplir dos condiciones mínimas imprescindibles:

A) Que el absentismo mensual del centro, para el conjunto del personal afectado, sea inferior o igual al del presupuesto.

B) Que el número de ausencias individuales (sin computar las vacaciones, diferencias horarias ni licencias sindicales) no sea superior a 1 día/mes (mes = periodo de devengo de nómina).

La cuantía personal de la prima, caso de cumplirse los condicionantes anteriores, estará modulada por los factores mencionados en el párrafo anterior (absentismo real de fábrica y ausencias individuales) de la siguiente forma:

Absentismo fábrica (para el conjunto del personal afectado):

El absentismo de fábrica determinará la cuantía inicial de la prima del siguiente modo.

De 0 a 4,5%: 20 €/mes por persona.

De 4,51 a 5,5%: 15 €/mes por persona.

De 5,51 a 7,5%: 10 €/mes por persona.

Superior a 7,5%: 0 €/mes por persona.

Ausencias individuales:

Dicha cuantía inicial se ponderará de tal forma que determinará la Cuantía Personal del siguiente modo:

- 0 días de ausencia en el mes: 100 % de la cuantía inicial.
- 1 día de ausencia: 50 % de la cuantía inicial.
- 2 o más días de ausencia: 0 % de la cuantía inicial.

Esta prima no se devengará durante las vacaciones, razón por la cual, en caso de que éste periodo de vacaciones afecte a varios meses, se cobrará en cada uno de ellos de forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 51. Prima Variable Anual (P.V.A.).

Con el objeto de hacer partícipes a los trabajadores afectados por el presente convenio de los Resultados obtenidos por la Empresa, se establece para cada año de vigencia del convenio, una Prima Variable Anual (P.V.A.) en función del nivel de resultados alcanzados por la Sociedad en el concepto de Resultado de Explotación (RE).

La evolución sería la siguiente

% cumplimiento RE/Presupuesto	% MSN
≤ 90	0
95	0,55
100	1,1
≥ 110	2,75

Donde M.S.N. es la Masa de Negociación al 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del convenio.

En la nómina de los meses de abril, julio y octubre se realizará un adelanto de dicha PVA en función de los resultados del trimestre anterior, con el tope del 1% de la M.S.N. trimestral, efectuándose una regularización en función de los resultados acumulados de cada ejercicio en la nómina del mes de Enero del año siguiente (en caso de ser positivo).

Se aplicarán 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.).

Artículo 52. Fórmula Reparto Prima.

De la bolsa obtenida según la fórmula anterior, el 40% se distribuirá linealmente entre los trabajadores, afectados por el convenio, que estén de alta el último día de cada trimestre (31 de marzo, 30 de junio, 31 de octubre y 31 de diciembre).

El 60% restante se repartirá proporcionalmente, a cada centro, según el resultado de la fórmula que se detalla:

$$P.V.A. = 0,8 \times \left(\frac{(100 - RtoPto)}{(100 - Rto Real)} \times \frac{Tn. Real Fca.}{Tn. Media Fcas.} \right) + 0,2 \times \left(\frac{IDC objetivo}{IDC real interanual} \right) \quad (2)$$

Siendo:

Rto Pto: Rendimiento establecido en el presupuesto anual de fábrica.

Rto Real: Rendimiento obtenido por la fábrica en el período.

Tn. Real Fca.: Toneladas fabricadas por la fábrica en el período.

Tn. Media Fcas.: Toneladas fabricadas por S.G. Vicasa en el período, dividido entre el n.º de fábricas (5).

IDC objetivo: IDC establecido como objetivo para la fábrica en el año.

IDC real interanual: IDC real de la fca. de los últimos 12 meses.

(1) Este factor de la fórmula se convierte en 0 si el Rendimiento Real del período es inferior al Rendimiento de Presupuesto del período en 3 o más puntos.

(2) Este factor de la fórmula se convierte en 0 si el IDC Real del período es superior al IDC de Presupuesto del período en 0,2 o más.

La distribución individual de la bolsa en cada centro se efectuará entre todo el personal afectado por el presente convenio que este dado de alta el último día de cada trimestre (31 de marzo, 30 de junio, 31 de octubre y 31 de diciembre) y en base a los puntos PGOP de cada puesto.

Artículo 53. Revisión IPC 2005 y 2006.

En cada uno de los años de vigencia del Convenio (2005 y 2006), y en el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C) que publica el Instituto Nacional de Estadística registrase al 31 de diciembre de cada año un incremento respecto al 31 de diciembre del año anterior superior al I.P.C. previsto por el Gobierno en cada año (2 % para el 2005), se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate oficialmente esa circunstancia, por el exceso sobre la indicada cifra.

La revisión citada se abonará, en su caso, en un solo pago, con efectos 1.º de Enero de cada año, y para llevarla a cabo se tomarán como base las remuneraciones actualizadas al 31 de diciembre del año anterior (2004 y 2005 respectivamente).

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

- Salario Convenio (425 días o 14 meses).
- P.G.O.P. (14 meses).
- Antigüedad.
- Fin de Año (PAO).
- Factores de Indemnización (F.I.).
- Factor Fuego (F.F.).
- Pluses de Turno.
- Plus Personal.
- Complementos de Unificación.

Artículo 54. Actualización 2006.

La base de partida para el cálculo de las remuneraciones del año 2006 serán las establecidas al 31 de diciembre de 2005 actualizadas con la diferencia, si se produjera, entre el IPC real y el IPC previsto (2%) en el año 2005.

A esta base de partida se aplicará el IPC previsto por el Gobierno para el año 2006.

Los conceptos retributivos afectados por la actualización serán los que integran la Masa Salarial de Negociación citados anteriormente; así como los siguientes conceptos:

- Horas Extraordinarias (artículo 47);
- Guardias, Llamadas, Prolongaciones, etc. (artículo 48);
- Pluses Especiales de Nochebuena y Nochevieja (artículo 49), y
- Prima de Reducción de Absentismo (artículo 50).

Todo lo dispuesto en estos artículos (53 y 54) regirá exclusivamente durante la vigencia inicialmente prevista en el artículo 3 de este convenio.

SECCIÓN VII. DISPOSICIONES GENERALES SOBRE RETRIBUCIONES**Artículo 55.**

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% 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 56. 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 57. *Derechos sindicales.*

1) Acumulación de tiempo por Licencia Sindical.

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

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

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

2) Delegado Sindical en la Sociedad.

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

- Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- 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.
- Recibir la información que le remita el Sindicato.

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

- 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.
 - A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
 - 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:

- 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.
- 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 con más de 250 trabajadores, será reconocido un Delegado Sindical por cada sindicato con representación en el Comité de Empresa de al menos un 10% 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. No obstante, se reconoce Delegado Sindical de Centro en las fábricas con más de 150 trabajadores.

Dichos Delegados de Centro disfrutará, a título personal, 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.

VI. Excepcionalmente se reconoce en la fábrica de Jerez Delegado Sindical de Centro. Dicho Delegado, en el supuesto de que no forme parte del Comité de Empresa, podrá disfrutar del mismo número de horas sindicales retribuidas con cargo al crédito horario del Comité de Empresa del Centro.

Todo lo dispuesto en los apartados V y VI regirá, exclusivamente, durante la vigencia inicialmente prevista en el artículo 3 de este Convenio.

Artículo 58. *Comisión Intersindical.*

1. Constitución y Competencias: Se constituye una Comisión Intersindical, que tendrá las siguientes facultades:

- 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 pueden afectar a dos o más Centros de Trabajo.
- Recibir información de la Empresa sobre la marcha de la sociedad, etc.
- 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.

3. Reuniones: Podrá reunirse un máximo de cuatro veces al año, preferiblemente una vez cada trimestre, 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 59. *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.

Artículo 60. *Contrato de Relevo.*

1. Principios generales:

a) Ámbito de aplicación personal y temporal.

La implantación del Contrato de Relevo se llevará a cabo, exclusivamente, en los años 2005, 2006 y 2007, afectando a los trabajadores de los centros incluidos en el ámbito de este Convenio Colectivo (2005/2006) de Saint-Gobain Vicasa, que tengan 62 años o más, durante los años indicados de aplicación.

La aplicación del contrato de relevo requerirá que el trabajador relevado reúna las condiciones establecidas en la ley para acceder a la jubilación parcial y la materialización del contrato a tiempo parcial, requiriendo el acuerdo de las tres partes (empresa, relevado y relevista) para la aplicación de lo establecido en la legislación vigente en esta materia.

b) Exclusiones.

El contrato de relevo no será de aplicación a puestos de trabajo amortizables definidos por la empresa.

c) En aquellos casos excepcionales en que en algún Centro de trabajo o Departamento se ocasionen dificultades organizativas como consecuencia de la aplicación del contrato de relevo, ambas partes acordarán de manera flexible el calendario de salidas, prolongándolas en caso necesario hasta 6 meses después de la fecha teórica de salida (para el año 2005 a partir de la fecha de firma del convenio).

d) Criterios para hacer efectiva su implantación:

a) Grupo profesional: De conformidad con el artículo 22 del Convenio Colectivo, los trabajadores afectados por el mismo se integran en dos Grupos Profesionales:

Personal Empleado.
Personal Obrero.

b) Jubilación parcial: Los trabajadores que accedan a la jubilación parcial, en aplicación del presente acuerdo sobre aplicación del Contrato de Relevo, lo harán sobre la base de una reducción del 85 % de la jornada anual pactada, en cada momento, en el Convenio Colectivo en vigor.

c) Contrato a tiempo parcial del trabajador jubilado parcialmente (trabajador relevado): Se concertará por el 15 % restante de la jornada anual pactada en cada momento en el Convenio Colectivo en vigor.

La prestación laboral de la jornada correspondiente al año en que se produzca la jubilación parcial se acumulará en un solo período que se prestará, de forma consecutiva, desde la fecha de inicio de la relación laboral a tiempo parcial, hasta completar el número de jornadas correspondientes. Durante el mismo, el trabajador relevado colaborará, si fuera preciso, en la formación del trabajador relevista.

Para los años sucesivos hasta la jubilación total del trabajador, la prestación laboral del 15 % de la jornada pactada en el Convenio Colectivo vigente en cada momento, de los trabajadores jubilados parcialmente en aplicación del presente acuerdo, se realizará mediante la prestación de jornadas diarias completas, conforme a los calendarios del Centro de Trabajo, pudiendo acumularse en un máximo de dos períodos a lo largo del año.

La fijación del período o períodos de prestación se realizará en función de las necesidades de la empresa, producidas por: vacaciones, permisos retribuidos, licencias, absentismo, periodos punta de producción, etc., concretándose mediante acuerdo entre el trabajador y la empresa, y siendo comunicados con una antelación mínima de 20 días al trabajador y al Comité de Empresa del centro.

Si al finalizar el año natural, no se hubieran producido las circunstancias precisas para completar la prestación correspondiente al año, el resto de la prestación laboral no realizada por el trabajador tendrá la consideración de permiso retribuido, sin posibilidad de acumulación para años sucesivos.

No obstante lo anterior, el pago de las retribuciones correspondientes a esta prestación laboral a tiempo parcial, se distribuirán a lo largo de todo el año, abonándose, en el mismo número de pagas que se abone al personal a tiempo completo en la empresa.

d) Garantías económicas del trabajador a tiempo parcial y jubilado parcialmente (trabajador relevado):

1. Remuneración:

La remuneración de los trabajadores con contrato a tiempo parcial y jubilados parcialmente (trabajador relevado), será el 15% del importe, establecido en el Convenio Colectivo vigente en cada momento, de los siguientes conceptos retributivos:

Salario Convenio (425 días).

PGOP (14 meses) realmente obtenida en el centro.

Complementos y Pluses Personales (incluida antigüedad) que el trabajador tenga reconocidos.

100% de los Complementos de Puesto y Factores de Indemnización correspondientes al puesto del trabajador en el momento de su pase a jubilación parcial.

2. Ventajas sociales:

Del capítulo de ventajas sociales establecido en el Convenio Colectivo, a los Trabajadores Relevados les serán de aplicación, exclusivamente, los apartados I, III, IV y IX, y en los siguientes % de los importes vigentes en cada momento:

I. Incapacidad Temporal: 15% de los importes establecidos.

III. Ayuda de estudios para hijos de trabajadores: 100 % de los importes establecidos.

IV. Deficientes psíquicos: 100% de los importes establecidos.

IX. Seguro de vida e invalidez: 100% de los importes establecidos.

e) Contrato de Relevo para sustituir al trabajador jubilado parcialmente (trabajador relevista).

El contrato de relevo se realizará a tiempo completo y bajo la modalidad de duración determinada, concertándose por el tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

El contrato del trabajador relevista se transformará en indefinido en los siguientes casos:

Cuando el trabajador relevado cumpla la edad ordinaria de jubilación y se jubile.

Cuando el trabajador relevado solicite la jubilación total, antes de la edad ordinaria de jubilación.

En caso de fallecimiento, invalidez permanente absoluta o total del trabajador relevado, antes de cumplir la edad ordinaria de jubilación.

En el supuesto de que se produjeran puestos amortizables que pudieran afectar a la transformación en indefinido del contrato del trabajador relevista, esta situación será planteada por la Dirección, antes de tomar ninguna decisión, a la Comisión Negociadora del Convenio.

El trabajador relevista ingresará en el mismo Grupo Profesional del trabajador relevado; y las actividades a desarrollar serán las del puesto que ocupe, tras realizarse los procesos de promoción y cobertura de vacantes previstos en la sección IV del capítulo tercero del Convenio, sin perjuicio de que a estos efectos, se acuerda establecer para el personal relevista, un período de capacitación de un año que permita adquirir las necesarias competencias para el adecuado desempeño del puesto de trabajo. Durante este período de capacitación el trabajador percibirá la retribución correspondiente al escalón de calificación inmediatamente anterior al asignado al puesto de trabajo que aspira a desempeñar de forma adecuada.

3. Cláusula resolutoria.

Si durante la vigencia del presente Convenio se produjeran modificaciones en las disposiciones legales o reglamentarias reguladoras de la jubilación parcial y el contrato de relevo, de forma que afecten al contenido del presente artículo 58, la Comisión Negociadora del Convenio en reunión extraordinaria convocada a tal fin, podrá acordar:

La modificación parcial de lo establecido en este artículo.

O, en caso de desacuerdo, la inaplicación del presente artículo desde el momento de entrada en vigor de dichas modificaciones.

CAPÍTULO VII

Prevención de riesgos laborales y medio ambiente

Artículo 61. *Compromiso en la prevención de riesgos.*

Ambas partes reconocen la necesidad de avanzar conjuntamente en la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales, mediante su integración en todos los niveles de la sociedad, la evaluación permanente de los riesgos, la eliminación de los mismos y la protección frente a aquellos que no se puedan evitar.

El comité de seguridad y salud estimulará y divulgará el cumplimiento de las medidas de protección objetivas que se adopten, así como el uso de los medios de protección personal.

El trabajador se compromete a cumplir las normas de prevención y buenas practicas que se establezcan para cada Departamento o Sección.

Artículo 62. *Implicación colectiva.*

Ambas partes reconocen la necesidad del impulso permanente del factor humano en la prevención de riesgos. Para ello es necesario el desarrollo de acciones de tipo formativo, informativo y participativo y su realce y toma en consideración en los diferentes planes de actuación,

Artículo 63. *Comité de seguridad y salud.*

Ambas partes reconocen al comité de seguridad y salud constituido en cada centro como el órgano paritario de consulta y participación en materia preventiva, estableciéndose una periodicidad de reuniones ordinarias, al menos, con carácter trimestral.

Artículo 64. *Vigilancia de la salud.*

La empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo, facilitando la realización de los reconocimientos médicos precisos establecidos por los servicios de vigilancia, de acuerdo con los protocolos médicos específicos.

Artículo 65. *Equipos de protección individual.*

Es compromiso de la empresa el anteponer las medidas de protección colectivas frente a las individuales.

La empresa asume el compromiso de disponer y distribuir entre los trabajadores los equipos de protección individual cuyo uso resulte necesario según la evaluación de riesgos de los diferentes puestos de trabajo. Estos equipos estarán en todo caso certificados según la normativa vigente y lo más adaptados posible a las características del trabajador y del puesto.

El trabajador se compromete al uso habitual de los EPI establecidos en su puesto de trabajo, garantizando su buen uso y vigilando su correcto estado de conservación.

Artículo 66. *Protección del medio ambiente.*

La empresa reconoce la protección del medio ambiente como uno de los ejes fundamentales en su actividad, garantizando el respeto al medio ambiente de los productos fabricados, el cumplimiento de la normativa ambiental vigente y la interrelación con el entorno social.

Para el sostenimiento y progreso de este eje empresarial es necesaria la concienciación e implicación de los trabajadores y la formación y sensibilización medioambiental de toda la organización.

CAPÍTULO DE PREVISIÓN Y VENTAJAS SOCIALES

Acordadas entre SAINT-GOBAIN VICASA S.A y su

Personal obrero de las fábricas:

Alcalá de G. (Sevilla).
Azuqueca de H. (Guadalajara).
Burgos.
Jerez de la F. (Cádiz), y
Zaragoza.

Personal empleado de las fábricas:

Alcalá de G. (Sevilla).
Azuqueca de H. (Guadalajara).
Jerez de la F. (Cádiz), y
Zaragoza.

Estas prestaciones y ventajas sociales no se verán afectadas, durante la vigencia del convenio, por el desvío de IPC contemplado en los artículos 53 y 54 del convenio, a excepción de los siguientes conceptos:

Premio de nupcialidad.
Premio de natalidad.
Ayuda estudios para hijos de trabajadores.
Ayuda deficientes psíquicos.
Seguro de vida.

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: 2005-2006.

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 junio 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 en I. Temporal por 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 devengará durante el tiempo en que la Seguridad Social abone prestaciones por incapacidad temporal. Igualmente se abonará el citado complemento en caso de que, tras la prórroga de I.T. no sea concedida la Invalidez.

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 del colectivo afectado.

Horas previstas trabajar: Son todas las trabajadas, y además las dejadas de trabajar ya sea por I.T., permisos; licencias; huelga; etc., por la plantilla del colectivo afectado.

b) Índices de absentismo de referencia e importes diarios de pago:

Los «Importes Diarios de Pago» para el año 2005 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%	30,65	16,93	10,75
Del 2,29% al 2,85%	28,85	13,28	7,56
Del 2,86% al 3,41%	23,92	8,68	2,32
Mayor del 3,41%	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 2,85%	30,65	16,93	10,75
Del 2,86% al 4,55%	28,85	13,28	7,56
Del 4,56% al 4,84%	23,92	8,68	2,32
Mayor del 4,84%	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 230,06 euros.

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

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

Se concederá un premio de natalidad por cada hijo nacido de 171,23 euros.

Será igualmente concedido dicho premio en los nacimientos prematuros, siempre que exista 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 (1.º a 4.º curso de E.S.O.) primer y segundo Ciclo Formativo (C.F.) módulos de nivel I y II (C.F.), o equivalente	C
Bachillerato (en cualquiera de sus ramas) y módulo de nivel III de los ciclos formativos (C.F.), o equivalente	D
Educación Universitaria	E

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

1.º Pertenecer 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 matriculas 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 31 de diciembre del año de la solicitud.

8.º Los jubilados y las viudas/os 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, solo 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 16 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 2005*

Grupo	Nivel de estudios	Euros
A	Educación Infantil	51,68
B	Educación Primaria	90,26
C	E.S.O., y 1.º y 2.º Ciclos Formativos (C.F.) módulos de nivel I y II	126,78
D	Bachillerato y módulos de nivel III de C.F.	195,00
E	Estudios Universitarios	418,92

Para los estudios del Grupo E (Educación Universitaria) el importe de la ayuda de estudios será de 577,42 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. (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 aquellos trabajadores que tengan personas legalmente a su cargo 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 en 2005:

Importes	Tipo de ayuda		
	A	B	C
	456	668	236

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

Será condición imprescindible para las ayudas tipo A y tipo B, la asistencia a un centro de educación especial o utilización de acción educativa complementaria.

En el supuesto de beneficiarse de la beca de educación especial del Ministerio de Educación, y si ésta fuera inferior a la concedida por la Empresa, se complementará la diferencia entre la citada beca oficial y la beca de la empresa.

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

V. Ayuda de estudios para el personal**Artículo 15. (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.

Artículo 16. (VS) Solicitud.

Los aspirantes a ayudas de estudios cumplirán los siguientes requisitos:

a) Presentar 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% en el caso de que hubiera aprobado, entre las convocatorias de junio y septiembre, el 50% de asignaturas matriculadas, como mínimo.

El 100% del costo total en el caso de que aprobase el 75% de las asignaturas matriculadas.

En ambos casos se deducirá el importe de la matrícula ya abonada anteriormente, de acuerdo con el apartado a).

Artículo 18. (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 137,24 euros/año como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el artículo anterior, (17 V.S.), 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.º 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 I.N.S.S., 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% 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-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	Bases
A y B	146,0639
C, D, E y F	168,0129
G, H, I y J	190,3285
K, L y M	223,1437
N, O y P	269,0851

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% 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.

a) 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 %.

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%.

Dos hijos menores de dieciocho años: 75%.

Tres o más hijos menores de dieciocho años: 90%.

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% de la indemnización por cada hijo a su cargo menor de dieciocho años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60% de la indemnización.

Si el trabajador dejase sólo huérfanos menores de dieciocho años que no trabajasen o mayores incapacitados, la persona encargada de su tutela percibirá por cada hijo la indemnización igual a la que hubiera correspondido a la viuda/o, y por cada uno de los restantes, un incremento del 20% de la indemnización, hasta el máximo del 40%.

b) En caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, el trabajador percibirá una indemnización de una sola vez, equivalente al 75% de las cifras del baremo del artículo 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 %.

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

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

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

Estas pensiones se regirán por las normas establecidas en el punto anterior.

b) En caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, se percibirá una pensión que será igual a la establecida en caso de jubilación.

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

c) En caso de fallecimiento en activo o de invalidez de trabajadores que tuviesen entre sesenta y sesenta y cuatro años de edad, la viuda/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 concederá 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:

a) En caso de fallecimiento.

b) En caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

c) En caso de incapacidad permanente total (IPT).

Pagadero a los beneficiarios o al propio asegurado, respectivamente.

Artículo 31. (VS) *Personal asegurado.*

Se beneficiarán de las garantías establecidas:

1) Todos los trabajadores en plantilla hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.

2) 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.

3) 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.

Artículo 32. (VS) Trabajadores excluidos de las garantías.

La garantía del seguro de vida no alcanzará al personal que se encuentra en situación de excedencia.

Artículo 33. (VS) Duración de las garantías.

a) Comienzo de las garantías: A partir del primer día del mes siguiente al de ser dado de alta en la Empresa.

b) Cese de las garantías: El mismo día del cese para los asegurados que causen baja definitivamente en la empresa, salvo en el caso previsto en el apartado 2 del artículo 31 (VS). (Personal Asegurado).

Artículo 34. (VS) Capital asegurado.

El importe del capital asegurado para cada trabajador es igual al producto del capital base por el coeficiente familiar.

El capital base, para los supuestos a) y b) contemplados en el del artículo 30 (VS), son los siguientes:

Personal obrero: 6.243 €.

Personal empleado: 10.404 €.

El capital base para el supuesto de incapacidad permanente total, es el 75 % del establecido para el supuesto b).

Coeficiente familiar.-Según la situación familiar de los asegurados se establecen los siguientes coeficientes que se aplicarán sobre el capital base:

Para asegurados solteros o viudos sin hijos: 100%.

Para asegurados casados: 120%.

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

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

Artículo 35. (VS) Riesgos garantizados.

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 derecho-habientes legítimos del trabajador.

Excepcionalmente, cuando exista una causa que lo justifique, podrá establecerse un beneficiario distinto de los citados. En tal caso, si el asegurado decide designar como beneficiario a alguna persona distinta de las mencionadas anteriormente, deberá cumplimentar un boletín de cambio de beneficiario que le será facilitado por la Empresa, quien se ocupará de comunicarlo a la compañía de seguros.

Artículo 37. (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 al asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo, antes de la edad de sesenta y cuatro años, en la imposibilidad permanente y definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado.

En caso de invalidez permanente absoluta o total 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 (euros)

Centros: Alcalá de Guadaíra, Burgos, Jerez y Zaragoza

Personal: Obrero. Vigente desde 1-1-05 al 31-12-05

Escalón de calificación	Salario Convenio (365 días)	Gratificaciones extraordinarias (60 días)	P. G. O. P. mínima garantizada: 23.7171 (14 meses)		Total mínimo anual garantizado
A	14.402,9539	2.367,6089	498,0591	1,5	17.268,6218
B	14.847,5067	2.440,6860	664,0788	2,0	17.952,2716
C	15.312,8359	2.517,1785	664,0788	2,0	18.494,0932
D	15.656,8693	2.573,7319	664,0788	2,0	18.894,6800
E	15.939,7866	2.620,2389	664,0788	2,0	19.224,1042
F	16.509,3522	2.713,8661	747,0887	2,25	19.970,3070
G	16.680,5921	2.742,0151	830,0985	2,5	20.252,7058
H	16.922,4887	2.781,7790	830,0985	2,5	20.534,3662
I	17.682,8790	2.906,7746	830,0985	2,5	21.419,7521
J	17.807,0222	2.927,1817	830,0985	2,5	21.564,3024
K	18.194,9177	2.990,9454	996,1182	3,0	22.181,9813
L	18.556,0176	3.050,3043	996,1182	3,0	22.602,4401
M	18.894,7806	3.105,9913	996,1182	3,0	22.996,8902
N	19.296,1777	3.171,9744	1.162,1379	3,5	23.630,2900
O	19.742,8940	3.245,4072	1.162,1379	3,5	24.150,4392
P	19.969,9798	3.282,7364	1.162,1379	3,5	24.414,8540

ANEXO I-2

Retribuciones mínimas garantizadas, sin antigüedad (euros)

Centros: Azuqueca de Henares

Personal: Obrero. Vigente desde 1-1-05 al 31-12-05

Escalón de calificación	Salario Convenio (365 días)	Gratificaciones extraordinarias (60 días)	P. G. O. P. mínima garantizada: 23.7171 (14 meses)		Total mínimo anual garantizado
A	14.402,9539	2.367,6089	498,0591	1,5	17.268,6218
B	14.847,5067	2.440,6860	664,0788	2,0	17.952,2716
C	15.312,8359	2.517,1785	664,0788	2,0	18.494,0932
D	15.656,8693	2.573,7319	664,0788	2,0	18.894,6800
E	15.939,7866	2.620,2389	664,0788	2,0	19.224,1043
F	16.509,3522	2.713,8661	747,0887	2,25	19.970,3070
G	16.680,5922	2.742,0152	830,0985	2,5	20.252,7058
H	16.922,4887	2.781,7790	830,0985	2,5	20.534,3661
I	17.682,8790	2.906,7746	830,0985	2,5	21.419,7521
J	18.486,9695	3.038,9539	830,0985	2,5	22.356,0219
K	19.192,5817	3.154,9449	996,1182	3,0	23.343,6448
L	19.944,5520	3.278,5565	996,1182	3,0	24.219,2266
M	20.990,6170	3.450,5124	996,1182	3,0	25.437,2476
N	21.708,4479	3.568,5120	1.162,1379	3,5	26.439,0978
O	22.713,5598	3.733,7359	1.162,1379	3,5	27.609,4336
P	24.020,2054	3.948,5269	1.162,1379	3,5	29.130,8702

ANEXO I-3

Retribuciones mínimas garantizadas, sin antigüedad (euros)

Centros: Alcalá de Guadaíra

Personal: Obrero. Vigente desde 1-1-05 al 31-12-05

Escalón de calificación	Salario Convenio (365 días)	Gratificaciones extraordinarias (60 días)	P. G. O. P. mínima garantizada: 23.7171 (14 meses)		Total mínimo anual garantizado
A	14.496,1522	2.416,0254	643,7781	1,50	17.555,9556
B	15.192,9216	2.532,1536	858,3708	2,00	18.583,4460
C	15.703,5207	2.617,2535	858,3708	2,00	19.179,1450
D	16.130,0585	2.688,3431	858,3708	2,00	19.676,7724
E	16.465,8044	2.744,3007	858,3708	2,00	20.068,4760

Escalón de calificación	Salario Convenio (365 días)	Gratificaciones extraordinarias (60 días)	P. G. O. P. mínima garantizada: 23.7171 (14 meses)		Total mínimo anual garantizado
F	16.772,5772	2.795,4295	965,6672	2,25	20.533,6739
G	17.062,6622	2.843,7770	1.072,9635	2,50	20.979,4028
H	17.435,2182	2.905,8697	1.072,9635	2,50	21.414,0514
I	18.049,3477	3.008,2246	1.072,9635	2,50	22.130,5358
J	18.899,1271	3.149,8545	1.072,9635	2,50	23.121,9451
K	19.573,5617	3.262,2603	1.287,5562	3,00	24.123,3782
L	20.335,5304	3.389,2551	1.287,5562	3,00	25.012,3417
M	21.431,1015	3.571,8502	1.287,5562	3,00	26.290,5079
N	22.163,6744	3.693,9457	1.502,1489	3,50	27.359,7691
O	23.198,3565	3.866,3928	1.502,1489	3,50	28.566,8982
P	24.508,9790	4.084,8298	1.502,1489	3,50	30.095,9577

ANEXO I-4**Retribuciones mínimas garantizadas, sin antigüedad (euros)***Centros: Azuqueca de Henares*

Personal: Obrero. Vigente desde 1-1-05 al 31-12-05

Escalón de calificación	Salario Convenio (365 días)	Gratificaciones extraordinarias (60 días)	P. G. O. P. mínima garantizada: 23.7171 (14 meses)		Total mínimo anual garantizado
A	14.617,5843	2.436,2641	853,6878	1,50	17.907,5362
B	15.319,5323	2.553,2554	1.138,2504	2,00	19.011,0380
C	15.841,1259	2.640,1877	1.138,2504	2,00	19.619,5640
D	16.272,8729	2.712,1455	1.138,2504	2,00	20.123,2687
E	16.618,8144	2.769,8024	1.138,2504	2,00	20.526,8672
F	16.930,0972	2.821,6829	1.280,5317	2,25	21.032,3117
G	17.221,0396	2.870,1733	1.422,8130	2,50	21.514,0259
H	17.657,0973	2.942,8495	1.422,8130	2,50	22.022,7598
I	18.281,1198	3.046,8533	1.422,8130	2,50	22.750,7861
J	19.212,0967	3.202,0161	1.422,8130	2,50	23.836,9258
K	19.947,3059	3.324,5510	1.707,3756	3,00	24.979,2325
L	20.739,6358	3.456,6060	1.707,3756	3,00	25.903,6174
M	21.824,5410	3.637,4235	1.707,3756	3,00	27.169,3401
N	22.572,5229	3.762,0871	1.991,9382	3,50	28.326,5482
O	23.608,6642	3.934,7774	1.991,9382	3,50	29.535,3798
P	24.966,4082	4.161,0680	1.991,9382	3,50	31.119,4144

ANEXO I-5**Retribuciones mínimas garantizadas, sin antigüedad (euros)***Centros: Jerez de la Frontera*

Personal: Empleado. Vigente desde 1-1-05 al 31-12-05

Escalón de calificación	Salario Convenio (365 días)	Gratificaciones extraordinarias (60 días)	P. G. O. P. mínima garantizada: 33.6377 (14 meses)		Total mínimo anual garantizado
A	14.476,8751	2.412,8125	706,3917	1,50	17.596,0794
B	15.403,9470	2.567,3245	941,8556	2,00	18.913,1271
C	15.851,8900	2.641,9817	941,8556	2,00	19.435,7273
D	16.151,4560	2.691,9093	941,8556	2,00	19.785,2210
E	16.469,2772	2.744,8795	941,8556	2,00	20.156,0124
F	16.989,2574	2.831,5429	1.059,5876	2,25	20.880,3879
G	17.173,8451	2.862,3075	1.177,3195	2,50	21.213,4721
H	17.342,9282	2.890,4880	1.177,3195	2,50	21.410,7357
I	17.906,5256	2.984,4209	1.177,3195	2,50	22.068,2661
J	19.105,0355	3.184,1726	1.177,3195	2,50	23.466,5276
K	19.792,8465	3.298,8077	1.412,7834	3,00	24.504,4376
L	20.565,0952	3.427,5159	1.412,7834	3,00	25.405,3945
M	21.677,4693	3.612,9116	1.412,7834	3,00	26.703,1643
N	22.395,2753	3.732,5459	1.648,2473	3,50	27.776,0685
O	23.445,8999	3.907,6500	1.648,2473	3,50	29.001,7972
P	24.773,9093	4.128,9849	1.648,2473	3,50	30.551,1415

ANEXO I-6**Retribuciones mínimas garantizadas, sin antigüedad (euros)***Centro: Zaragoza*

Personal: Empleado. Vigente desde 1-1-05 al 31-12-05

Escalón de calificación	Salario Convenio (365 días)	Gratificaciones extraordinarias (60 días)	P. G. O. P. mínima garantizada: 12,3360 (14 meses)		Total mínimo anual garantizado
A	14.676,0608	2.446,0101	259,0560	1,50	17.381,1269
B	15.668,3089	2.611,3848	345,4080	2,00	18.625,1017
C	16.196,8711	2.699,4785	345,4080	2,00	19.241,7577
D	16.636,2321	2.772,7053	345,4080	2,00	19.754,3454
E	16.982,8420	2.830,4737	345,4080	2,00	20.158,7237
F	17.293,9251	2.882,3208	388,5840	2,25	20.564,8299
G	17.585,5697	2.930,9283	431,7600	2,50	20.948,2580
H	17.886,4880	2.981,0813	431,7600	2,50	21.299,3293
I	18.621,6118	3.103,6020	431,7600	2,50	22.156,9737
J	19.826,6139	3.304,4357	431,7600	2,50	23.562,8096
K	20.766,4168	3.461,0695	518,1120	3,00	24.745,5983
L	21.758,7263	3.626,4544	518,1120	3,00	25.903,2927
M	23.154,4857	3.859,0810	518,1120	3,00	27.531,6787
N	24.124,9444	4.020,8241	604,4640	3,50	28.750,2325
O	25.458,5855	4.243,0976	604,4640	3,50	30.306,1471
P	27.195,4537	4.532,5756	604,4640	3,50	32.332,4934

ANEXO II-1**TABLA DE ANTIGÜEDAD (425 DÍAS)****Vigencia desde: 1-1-05 a 31-12-05**

PERSONAL: OBRERO

Centro de Alcalá de Guadaíra, Azuqueca de Henares, Burgos, Jerez y Zaragoza

Euros

Años de servicio	A, B	C	D, E	F, G, H	I, J, K, L, M, N, O, P
0,6 a 1	16,4440	16,4440	16,4462	16,4462	19,7313
1 a 2	29,6003	29,6003	32,8993	36,1843	39,4694
2 a 3	46,1652	49,3385	52,6305	59,2214	62,5065
3 a 4	65,7916	75,6676	78,9527	82,2378	88,8218
4 a 5	92,1069	102,0036	105,2679	118,4221	125,0061
5 a 6	105,2679	115,1370	121,7141	134,8683	144,7374
6 a 7	118,4221	128,2912	134,8683	151,3214	164,4825
7 a 8	131,5832	144,7374	148,0294	167,7745	180,9286
8 a 9	141,4523	157,8985	164,4825	184,2206	197,3748
9 a 10	157,8985	171,0734	177,6435	200,6668	213,8210
10 a 11	171,0595	187,5057	194,0897	217,1060	233,5591
11 a 12	184,2206	200,8120	207,2439	233,5591	250,0053
12 a 13	197,3748	213,8210	223,6900	250,0053	266,4515
13 a 14	210,5359	226,9821	236,8511	266,4515	286,1966
14 a 15	223,6900	243,4213	250,0053	282,9115	302,6427
15 a 16	236,8511	256,5893	266,4515	299,3576	322,3740
16 a 17	250,0053	269,7366	282,9115	315,8038	338,8271
17 a 18	259,8744	286,1966	296,0587	332,2431	355,2732
18 a 19	273,4159	299,3576	312,5118	348,6892	375,0114
19 a 20	286,1966	312,5118	325,6729	365,1423	391,4576
20 a 21	305,9278	328,9580	342,1122	381,5885	407,2882
21 a 22	325,6729	342,1122	355,2732	398,0416	427,6488
22 a 23	335,5420	355,2732	371,7194	414,4947	440,8099
23 a 24	348,6892	368,4274	384,8736	430,9408	463,8263
24 a 25	361,8572	384,8736	401,3336	447,3801	480,2794
25 a 26	368,4274	398,0416	414,4947	463,8263	496,7255
26 a 27	388,1725	411,1958	440,8099	480,2794	516,4637
27 a 28	398,0416	427,6488	444,0950	496,7255	532,9168
28 a 29	414,4878	440,8099	460,5412	513,1786	552,6480
29 a 30	427,6419	453,9641	473,6954	529,6248	569,0942
30 a 31	440,8099	470,4103	490,1415	546,0640	585,5473
31 a 32	453,9641	483,5644	503,3026	565,8091	605,2786
32 a 33	467,1252	496,7255	519,7488	578,9633	621,7316
33 a 34	476,9874	513,1786	532,9168	595,4095	638,1847
34 a 35	490,1415	526,3328	546,0640	611,8626	657,9160

Años de servicio	A, B	C	D, E	F, G, H	I, J, K, L, M, N, O, P
35 a 36	506,6015	528,0549	562,5171	628,3156	674,3622
36 a 37	519,7488	552,6480	575,6782	644,7618	690,8152
37 a 38	529,6248	569,0942	592,2765	661,2011	710,5465
38 a 39	542,7790	582,2484	605,2786	677,6542	726,9719
39 a 40	557,4477	592,1244	618,4466	690,8152	740,1537
40 a 41	569,0942	605,2786	631,6007	703,9694	753,3148
41 a 42	582,2484	618,4466	644,7618	717,1305	769,7679
42 a 43	595,4095	628,3156	657,9160	730,2916	782,9221
43 a 44	608,5636	638,1847	671,0701	743,4527	799,3683
44 a 45	621,7386	651,3389	684,2312	756,6068	812,5224

ANEXO II-2

TABLA DE ANTIGÜEDAD (14 MESES)

Vigencia desde: 1-1-05 a 31-12-05

PERSONAL: EMPLEADO

Centro de Alcalá de Guadaíra

Euros

Años de servicio	A	B, C, D, E, F	G, H, I, J	K, L, M	N, O, P
0,6 a 1	18,6231	19,8878	22,6431	25,6457	29,9412
1 a 2	35,3953	39,5636	45,4487	55,1983	59,6704
2 a 3	59,0275	65,9723	75,3969	84,6096	99,2764
3 a 4	82,4830	92,5505	105,5571	118,3234	138,6209
4 a 5	117,9066	131,9092	150,5536	168,9931	198,5244
5 a 6	134,4173	150,5536	171,7272	192,4557	226,5651
6 a 7	150,7797	168,9931	192,6535	216,3069	254,2102

Años de servicio	A	B, C, D, E, F	G, H, I, J	K, L, M	N, O, P
7 a 8	167,3045	187,4396	213,6081	239,7624	282,0601
8 a 9	192,8513	206,0627	234,9512	263,4299	309,7052
9 a 10	200,4108	224,4810	256,1107	287,3235	337,5622
10 a 11	216,7449	242,8992	277,0652	310,7367	365,2073
11 a 12	233,2839	261,3316	298,2035	334,4254	393,2550
12 a 13	249,8087	279,9336	319,1369	357,8668	420,8860
13 a 14	266,2983	298,2035	342,6701	381,7463	448,7359
14 a 15	282,6960	316,8196	361,2156	404,8486	476,3668
15 a 16	299,2279	335,0259	382,5870	428,8552	504,2380
16 a 17	315,7740	353,9952	403,5062	451,7032	531,8830
17 a 18	332,2988	372,3287	424,6657	476,1831	559,9308
18 a 19	348,6683	387,9987	445,6132	499,8365	587,7807
19 a 20	365,2073	409,2288	466,7797	523,5040	615,4611
20 a 21	381,7463	427,8025	487,6848	547,1715	643,2898
21 a 22	398,2923	446,0230	508,8443	570,6271	670,9349
22 a 23	414,5982	464,6673	529,7706	594,2875	698,7637
23 a 24	431,1584	483,0926	551,1491	618,2871	724,5860
24 a 25	447,7185	501,5250	572,0966	641,6155	748,6915
25 a 26	455,8220	519,9292	593,2207	665,2759	782,1227
26 a 27	480,5916	538,5806	615,0089	688,9434	809,9797
27 a 28	495,5410	557,0059	635,3489	708,3931	837,6248
28 a 29	513,6767	575,4524	656,2681	736,0241	865,4535
29 a 30	530,1945	594,0685	678,9253	759,9389	893,5366
30 a 31	546,5710	612,2889	698,3539	780,0527	921,1817
31 a 32	563,0747	630,9404	719,7253	807,0478	949,0175
32 a 33	579,6349	645,1550	736,3773	830,7294	976,6555
33 a 34	596,1739	667,9252	761,8111	854,3545	1.032,1364
34 a 35	612,5009	686,4212	782,7303	878,0362	1.060,5374
35 a 36	629,3225	705,3058	804,2571	902,1558	1.082,3821
36 a 37	646,6316	724,6990	826,4057	926,9961	1.119,6496
37 a 38	660,5777	744,6292	849,1759	953,5814	1.152,2896
38 a 39	682,7051	765,0963	886,6130	978,6478	1.182,0824
39 a 40	701,4837	786,1285	896,4474	1.005,5510	1.214,5952

ANEXO II-3

TABLA DE ANTIGÜEDAD (14 MESES)

Vigencia desde: 1-1-05 a 31-12-05

PERSONAL: EMPLEADO

Centro de Azuqueca de Henares

Euros

Años de servicio	A	B, C, D, E, F	G, H, I, J	K, L, M	N, O, P
0,6 a 1	17,8935	20,0138	22,7388	25,7767	30,1214
1 a 2	35,3769	39,7217	45,6862	51,1432	59,9370
2 a 3	59,3322	66,3047	75,7103	85,0046	99,6656
3 a 4	82,8844	92,9921	106,0333	118,8660	139,6932
4 a 5	118,4629	132,5121	151,2120	169,7103	199,4286
5 a 6	135,0425	151,2120	172,5396	193,3667	227,6314
6 a 7	151,5179	173,0471	193,5683	217,3221	255,4240
7 a 8	168,0906	188,3129	214,5901	240,8673	283,3209
8 a 9	184,6702	207,0059	236,0220	264,6280	311,1205
9 a 10	201,3472	225,5042	257,2453	288,5833	339,1217
10 a 11	217,7253	244,0025	278,3714	312,1355	366,8170
11 a 12	234,2980	262,5008	299,6990	337,7036	395,0198
12 a 13	250,9819	281,3050	320,6234	359,5387	422,8125
13 a 14	267,5546	299,6017	349,0695	383,4940	450,8137
14 a 15	284,0300	318,3016	362,8755	407,0462	478,6063
15 a 16	300,6097	336,5913	384,7106	430,7999	506,6075
16 a 17	317,2866	355,5971	405,3291	454,8595	534,3028
17 a 18	333,8663	373,9911	423,8274	478,4117	562,5056
18 a 19	350,3417	392,3921	447,6785	502,1585	590,5068
19 a 20	366,8170	411,0920	468,9088	525,9192	618,2995
20 a 21	383,4940	429,7919	489,9305	549,6660	646,2034
21 a 22	400,0737	448,0817	511,1608	573,2181	673,9960
22 a 23	416,5491	466,7816	532,1826	597,0761	701,9972
23 a 24	433,1218	485,2799	553,7118	621,1357	729,4909
24 a 25	449,8057	503,7782	574,7405	644,5836	757,9926
25 a 26	466,3784	525,1614	595,9639	668,3374	785,6880

Años de servicio		A	B, C, D, E, F	G, H, I, J	K, L, M	N, O, P	
26	a	27	482,7565	541,0807	617,6947	692,0911	813,6891
27	a	28	499,4334	559,5720	638,3132	715,8449	841,4887
28	a	29	516,0131	575,9501	662,2269	746,6198	866,1462
29	a	30	531,8628	596,7703	681,9834	763,5539	897,6858
30	a	31	549,0612	615,0670	696,6375	787,2034	925,3811
31	a	32	565,6408	633,8711	723,0189	810,7556	953,3823
32	a	33	582,3178	643,7911	744,0476	834,5093	981,0776
33	a	34	598,8975	670,8608	765,2710	858,2630	1.036,8715
34	a	35	615,2686	689,5607	786,3970	882,1211	1.065,3801
35	a	36	632,2514	708,5665	807,9262	906,2780	1.094,6882
36	a	37	649,6375	728,0728	830,1645	931,2483	1.124,8097
37	a	38	667,5310	747,9892	853,0076	956,8164	1.155,7445
38	a	39	685,8207	768,0725	876,5598	983,1006	1.187,4787
39	a	40	704,7222	789,7338	900,5151	1.010,1911	1.220,1305

ANEXO II-4

TABLA DE ANTIGÜEDAD (14 MESES)

Vigencia desde: 1-1-05 a 31-12-05

PERSONAL: EMPLEADO

Centro de Jerez de la Frontera

Euros

Años de servicio		A	B, C, D, E, F	G, H, I, J	K, L, M	N, O, P	
0,6	a	1	19,3571	21,5736	24,6626	28,6029	32,6840
1	a	2	38,5946	43,0346	49,6418	55,5031	65,1078
2	a	3	64,4956	71,8908	82,1288	92,2471	108,3956
3	a	4	89,9884	101,0004	115,2983	129,2445	151,6765
4	a	5	128,6253	143,9154	164,2646	184,4380	216,5521
5	a	6	146,6244	164,2646	187,3229	210,0152	247,1252
6	a	7	164,5038	184,3676	210,2615	236,0358	277,3465
7	a	8	182,6366	204,5831	233,0735	261,5568	307,8000
8	a	9	200,6287	224,8128	256,2584	287,3311	337,8947
9	a	10	218,7756	245,0354	279,4363	313,4784	368,2286
10	a	11	236,3947	264,8850	302,2483	338,9923	398,4428
11	a	12	254,5275	285,1076	325,4402	364,7737	421,6911
12	a	13	272,5336	305,3373	348,0060	390,3088	459,1176
13	a	14	290,5468	325,4402	371,1909	416,4490	489,5712
14	a	15	308,4192	345,6558	377,9106	442,2162	519,6729
15	a	16	326,5450	365,6392	417,4341	467,7513	550,1615
16	a	17	344,4244	386,2347	440,1264	489,6415	580,3406
17	a	18	362,5502	406,2110	463,3043	519,3844	610,9208
18	a	19	380,3100	425,9411	486,2429	545,1939	636,3292
19	a	20	399,2379	446,4170	509,1886	571,0948	671,3423
20	a	21	416,4490	466,7521	532,0006	596,8621	701,9295
21	a	22	434,5747	486,6088	555,1855	622,6294	732,0171
22	a	23	452,2149	506,9651	577,8709	648,4037	762,2244
23	a	24	470,2140	527,0681	601,1684	674,5579	792,2276
24	a	25	488,3398	547,2907	624,1140	699,9593	823,0329
25	a	26	506,4726	567,1826	647,2990	725,7196	853,2472
26	a	27	524,3521	587,6092	670,9694	751,5009	883,7077
27	a	28	542,4778	607,5996	693,1692	777,4089	913,7883
28	a	29	560,4980	627,8082	716,1079	803,0566	944,2418
29	a	30	578,8208	648,0378	740,6508	829,0772	974,8290
30	a	31	596,2429	668,0211	761,8585	854,8515	1.004,9237
31	a	32	614,1294	688,2367	783,3195	880,4991	1.035,3842
32	a	33	632,3818	703,7801	807,9820	906,2734	1.065,4718
33	a	34	650,3809	728,5693	831,0403	932,0407	1.125,8933
34	a	35	668,2604	748,9115	853,2542	957,9417	1.156,8535
35	a	36	686,6324	769,5070	877,4172	984,2085	1.188,9183
36	a	37	705,5110	790,6022	901,5872	1.011,2212	1.221,4687
37	a	38	724,7485	812,3024	926,3764	1.039,2050	1.255,1449
38	a	39	744,8445	834,6218	951,7708	1.067,6953	1.289,6654
39	a	40	765,3134	857,6801	978,0376	1.097,0371	1.325,0585

ANEXO II-5

TABLA DE ANTIGÜEDAD (14 MESES)

Vigencia desde: 1-1-05 a 31-12-05

PERSONAL: EMPLEADO

Centro de Zaragoza

Euros

Años de servicio		A	B, C, D, E, F	G, H, I, J	K, L, M	N, O, P	
0,6	a	1	13,8623	15,4956	17,6342	19,9734	23,3300
1	a	2	27,5793	30,8321	35,4137	39,6423	46,4938
2	a	3	46,0163	51,4076	62,3078	65,9205	77,3398
3	a	4	64,2803	72,1215	82,2189	92,1987	110,4903
4	a	5	91,8734	103,7080	117,3142	131,6749	154,6865
5	a	6	104,7461	117,3142	133,7996	149,9388	176,5354
6	a	7	117,4942	131,6749	150,1188	168,5557	198,0937
7	a	8	130,3668	146,0355	166,4380	186,8266	219,7834
8	a	9	143,2464	160,5553	183,0825	205,2567	241,3140
9	a	10	156,1537	174,9229	199,5539	223,8597	263,0245
10	a	11	168,8741	189,2766	215,8801	242,1445	284,5689
11	a	12	181,7675	203,6234	232,7945	260,5814	306,4178
12	a	13	194,6540	218,1432	262,5123	278,8523	327,9553
13	a	14	207,4990	232,3515	265,1561	297,4554	349,6658
14	a	15	220,2679	246,8714	281,4614	311,5738	367,0370
15	a	16	233,1544	261,0728	298,1059	334,1563	392,9069
16	a	17	246,0616	275,8418	314,3975	352,7663	414,4374
17	a	18	258,9343	290,1055	330,8897	371,0510	436,3002
18	a	19	271,6755	304,3139	347,1328	389,4672	458,0038
19	a	20	284,5620	318,8752	363,6873	407,9111	479,5482
20	a	21	297,4554	333,3327	380,0065	425,8706	501,2518
21	a	22	310,6879	347,5342	396,4849	444,6328	522,7823
22	a	23	323,0623	362,0678	412,7972	463,0767	544,4651
23	a	24	335,9626	377,8472	429,4555	481,7697	565,8504
24	a	25	348,8561	390,8375	445,7678	499,9368	587,8862
25	a	26	361,7426	405,1290	462,2462	518,3738	609,4167
26	a	27	374,4699	419,6557	479,2091	536,9630	631,1203
27	a	28	387,3564	434,0232	495,0646	555,2477	652,6647
28	a	29	400,2360	448,3770	510,9270	573,5394	675,7940
29	a	30	413,1225	462,8968	529,0110	592,1286	696,2380
30	a	31	427,2962	477,0844	544,1468	610,5725	717,7824
31	a	32	438,7432	491,6111	560,8051	628,8503	739,3822
32	a	33	451,6436	502,7051	577,1174	647,2873	766,5393
33	a	34	464,5301	520,3324	593,6027	665,7104	804,1953
34	a	35	477,2574	534,8660	609,9081	691,3035	826,3488
35	a	36	490,3930	549,5727	626,6910	702,9581	849,0766
36	a	37	503,8540	564,2309	643,9168	723,0145	872,4204
37	a	38	517,7302	580,2110	661,6341	742,1505	896,4148
38	a	39	531,9593	596,4403	679,8357	762,5668	921,0736
39	a	40	546,5968	612,5588	698,5080	783,5368	946,4036
40	a	41	561,6287	629,3970	717,7063	805,0743	972,4189
41	a	42	577,0967	646,7059	737,4443	827,2069	999,1677

ANEXO III

Importe horas extraordinarias (euros/hora)

Vigente desde 1/1/05 al 31/12/05

Escalón de calificación	Personal obrero				Personal empleado							
	Cuatro fcas. (*)		Azuqueca		Alcalá de 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	12,1544	12,4685	13,1538	13,6012	13,1729	13,7534	13,1824	13,7725	13,3061	13,8581	12,0658	12,5793
B	12,3829	12,6970	13,3156	13,8391	13,4013	14,4578	13,4108	14,4673	13,5441	14,5815	12,3025	13,2154
C	12,8017	13,1538	13,8391	14,3436	14,0866	14,9908	14,0976	15,0289	14,2389	15,1526	12,9161	13,7767
D	13,1824	13,4774	14,2198	14,7338	14,4292	15,2287	14,4578	15,2763	14,5815	15,3810	13,2154	13,9862
E	13,3347	13,6012	14,4102	14,8385	14,7528	15,4476	14,7528	15,4952	14,9337	15,5999	13,5596	14,1733
F	13,7249	14,0295	14,8385	15,3049	15,2287	15,8093	15,2668	15,8188	15,3810	15,9616	13,9862	14,4950
G	14,0580	14,3340	15,1716	15,6380	15,5619	16,1329	15,5999	16,1710	15,7237	16,2757	14,2705	14,8168
H	14,2293	14,5244	15,4001	15,8569	15,8093	16,3614	15,8188	16,3994	15,9616	16,5232	14,5025	15,0039
I	14,6957	14,9717	15,9045	16,8373	16,1329	16,6184	16,1615	16,6184	16,2757	16,7611	14,8168	15,2583
J	14,9908	15,2668	16,3709	16,8373	16,9610	17,4179	16,9610	17,4274	17,1133	17,5892	15,5577	15,9618
K	15,2763	15,5809	16,3709	16,8373	17,7320	18,1983	17,7605	18,2364	17,9033	18,3697	16,2761	16,5604
L	15,5904	15,9045	16,3709	16,8373	18,1983	18,7789	18,2174	18,8075	18,3697	18,9693	16,7101	17,2339
M	15,9045	16,2186	16,3709	16,8373	19,2358	19,6736	19,2358	19,7212	19,4261	19,8925	17,6605	18,0720
N	16,2186	16,5327	16,3709	16,8373	20,5969	20,9585	20,6444	20,9966	20,7967	21,1489	18,9102	19,2245
O	16,5517	16,8849	16,3709	16,8373	20,9585	21,5106	20,9871	21,5772	21,1489	21,7580	19,2245	19,7483
P	16,8849	17,2465	16,3709	16,8373	22,0912	22,4338	22,1292	22,4814	22,3196	22,6527	20,3170	20,5864

(*) Fcas. de Alcalá de Guadaira, Burgos, Jerez y Zaragoza.

ANEXO IV

Calendario «tipo» de turno total

Equipo	Ciclo de 27 días naturales																										
	1												27														
A	M	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D	D	T	T	T	T	T	D	D	D	
B	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M
C	D	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	M
D	N	N	N	N	N	N	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D
E	N	N	N	D	D	D	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N
F	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N
G	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	D	D
H	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	D	D	D	T	T
I	D	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	D	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; 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 31.

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.

ANEXO VII

Fcas.: Alcalá de Guadaira-Azuqueca de Henares-Burgos-Jerez-Zaragoza

Vigente desde el 01/01/05 al 31/12/05

Importe por hora dedicada a la formación fuera del tiempo de trabajo (euros)

Escalón de calificación	Ayuda a la formación	
	Personal obrero (Todos los centros)	Personal empleado (Todos los centros)
A	12,3353	12,5197
B	12,6119	13,1085
C	13,1085	13,7043
D	13,3780	13,9313
E	13,5199	14,0590
F	13,8745	14,4278
G	14,2434	14,6974
H	14,4749	14,8818
I	14,8818	15,1939
J	15,1513	15,8749
K	15,4209	16,4210
L	15,7826	17,1517
M	16,1515	17,9674
N	16,6906	19,0527
O	16,7828	19,5066
P	17,1446	20,4146

ANEXO VIII

Plus globalizado para «turno total»

Desarrollado de acuerdo con lo previsto en el artículo 42; y para la jornada anual de 2005

Colectivos y centros	Numero de «molestias» año 2005 e importes en euros									
	Turnicidad (T.T.) 240 días a TT		Nocturnidad 80 noches		Domingos trabaj. 34,2 domingos trab.		Fest. trab. con D.C. 9,2 fest. trab. CDC		Importes 2005	
	Importe unitario	Importe año 2005	Importe unitario	Importe año 2005	Importe unitario	Importe año 2005	Importe unitario	Importe año 2005	Total año	V. día trab. s/240 días t.
Obreros	2,4057	577,359	13,3990	1.071,9224	18,8813	645,7405	43,3467	398,7893	2.693,8108	11,2242
Empleados:										
Alcalá de Guadaira:										
(A-N)	3,7398	897,552	13,4501	1.076,0068	36,1076	1.234,8786	15,3456	141,1797	3.349,6168	13,9567
(O-P)	3,7398	897,552	13,4501	1.076,0068	43,1279	1.474,9742	15,3456	141,1797	3.589,7123	14,9571
Azuqueca:										
(A-J)	2,8651	687,612	12,2909	983,2734	24,8882	851,1753	15,3456	141,1797	2.663,2408	11,0968
(K-P)	2,8651	687,612	12,2909	983,2734	35,2985	1.207,2087	15,3456	141,1797	3.019,2742	12,5803
Jerez	2,3765	570,364	13,0346	1.042,7698	21,9212	749,7057	15,3456	141,1797	2.504,0191	10,4334
Zaragoza	2,7266	654,375	20,6965	1.655,7224	23,0730	789,0982	15,3456	141,1797	3.240,3756	13,5016

15285 *CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 1 de junio de 2005, del Servicio Público de Empleo Estatal, sobre delegación de competencias en órganos administrativos del organismo.*

Advertidos errores en la Resolución de 1 de junio de 2005, del Servicio Público de Empleo Estatal, sobre delegación de competencias en órganos administrativos del organismo, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» n.º 169, de 16 de julio de 2005, se procede a efectuar las oportunas rectificaciones:

En la página 25468, apartado primero.uno.3, donde dice: «... estructura de comunicaciones correspondiente...», debe decir: «...estructura de comunicaciones telefónicas de voz correspondiente...».

En la página 25468, apartado primero.cuatro.1, donde dice: «... correspondientes a la adquisición de bienes y servicios informáticos...», debe decir: «... correspondientes a los contratos de suministros y servicios informáticos, con excepción de los contratos de suministro de consumibles de carácter informático...».

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

15286 *ORDEN APA/2837/2005, de 8 de septiembre, por la que se establecen las bases reguladoras y la convocatoria para la concesión de indemnizaciones a los armadores de buques españoles que faenan en aguas de Angola por paralización de su actividad.*

El 16 de diciembre el Consejo de la Unión Europea aprobó el Reglamento (CE) n.º 2345/2002, relativo a la celebración del Protocolo por el que se fijan para el periodo comprendido entre el 3 de agosto de 2002 y el 2 de agosto de 2004, las posibilidades de pesca y la contrapartida financiera previstas en el Acuerdo de Pesca entre la Unión Europea y el