

21621 RESOLUCION de 3 de agosto de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de de la Empresa «Vicasa, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Vicasa, Sociedad Anónima» (Centros de Alcalá de Guadaíra, Azuqueca de Henares, Burgos, Gijón, Jerez de la Frontera, La Granja y Zaragoza), que fue suscrito con fecha 31 de mayo de 1990, de una parte, por los miembros del Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 3 de agosto de 1990.—El Director general, Francisco José González de Lena.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
«VICASA, SOCIEDAD ANONIMA»**

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

SECCION I. OBJETO

Artículo 1º. OBJETO DEL CONVENIO

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

SECCION II. AMBITO DE APLICACION

Artículo 2º. PERSONAL Y TERRITORIAL

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

- | | |
|--|-------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> - Alcalá de Guadaíra (Sevilla) - Azuqueca de Henares (Guadalajara) - Burgos - Gijón (Asturias) - Jerez de la Frontera (Cádiz) - La Granja de S. I. (Segovia), y - Zaragoza | } Personal Obrero |
|--|-------------------|

También será de aplicación al personal encuadrado en el Grupo 2º apartº b y Grupo 3º, del citado artículo 52 de la Ordenanza Laboral, de las fábricas de:

- | | |
|---|---------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> - Alcalá de Guadaíra (Sevilla) - Azuqueca de H. (Guadalajara) - Jerez de la F. (Cádiz) - La Granja de S. I. (Segovia), y - Zaragoza | } Personal Empleado |
|---|---------------------|

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

Artículo 3º. DURACION

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia el 1 de enero de 1.990 y finalizando el 31 de diciembre de 1.992, si bien, determinadas materias, que se especifican, tendrán aplicación definitiva en años posteriores.

Artículo 4º. PRORROGA

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

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

SECCION III. GARANTIA, ABSORCION Y VINCULACION A LA TOTALIDAD

Artículo 5º. COMPENSACION

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

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

Artículo 6º. ABSORCION

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

Artículo 7º. VINCULACION A LA TOTALIDAD

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

En el caso de que alguna de las normas pactadas pudiera resultar subsanable por la Autoridad Jurisdiccional Competente, la Comisión Deliberadora deberá acordar, antes de la comparecencia, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a una nueva reconsideración del texto del Convenio.

CAPITULO II

INTERPRETACION Y VIGILANCIA

SECCION I. INTERPRETACION DEL CONVENIO

Artículo 8º. INTERPRETACION

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

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

Artículo 9º. COMISION PARITARIA

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

Artículo 10º. COMPOSICION

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

Cada Comisión designará un Secretario.

Artículo 11º. NORMAS DE ACTUACION. REUNIONES

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

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

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

Artículo 12º. ACUERDOS DE LA COMISION PARITARIA

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

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

CAPITULO III

VACANTES, INGRESOS, ORGANIZACION DEL TRABAJO, CALIFICACION DEL PERSONAL

Y PROMOCION

SECCION I. VACANTES Y CONTRATACION

Artículo 13º. VACANTES

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

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

Artículo 14º. CONDICIONES DE INGRESO

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

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

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

Artículo 15º. PERIODO DE PRUEBA

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

Una vez finalizado el período de prueba, la Dirección comunicará al trabajador el Escalón de Calificación con que se le admite. También se le comunicará la Categoría Profesional según la Ordenanza y la Tarifa de Cotización a la Seguridad Social conforme a lo señalado en el articulado de este Convenio.

La descripción del puesto de trabajo quedará a disposición del trabajador admitido.

SECCION II. ORGANIZACION

Artículo 16º. FACULTAD DE ORGANIZACION

De conformidad con lo establecido en la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Empresa la organización del trabajo, siendo nulas las cláusulas que impliquen disminución de la libertad individual y de los derechos sociales del trabajador o de las facultades de dirección, control y disciplina propias de la Empresa. Así lo reconoce expresamente la Comisión Deliberadora del Convenio.

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

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

Artículo 17º. DEFINICIONES

a) PUESTO DE TRABAJO

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

b) ANALISIS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

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

c) TRABAJO CORRECTO INDIVIDUAL

Es la actividad que se exige a cada trabajador en su puesto de trabajo y que se corresponde con el concepto "actividad normal" de cualquiera de los índices correspondientes a los sistemas de medida del trabajo aceptado por la O.I.T.

SECCION III. CALIFICACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 18º. CALIFICACION

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

Artículo 19º. NORMAS DE CALIFICACION

La determinación del Escalón de Calificación que a cada puesto corresponde, se realizará por aplicación del Método de Valoración aprobado por ambas partes.

Toda promoción dentro del mismo puesto de trabajo deberá realizarse, exclusivamente, por aplicación de dicho Método.

La aplicación de este Método, sustituye a cualquier Sistema de Calificación que hubiera existido anteriormente en la Empresa.

Artículo 20º. PROCEDIMIENTO

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

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

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

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

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

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

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

Los Representantes 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.

Artículo 21º. ESCALONES DE VALORACION Y TARIFAS DE COTIZACION 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 1	Tarifa 10
Escalón B	Peón Especialista	Grupo 2 y 3	Tarifa 9
Escalón C	Of. 3º o Ayte.	Grupo 2 y 3	Tarifa 9
Escalón D y E	Of. 2º	Grupo 5	Tarifa 8
Escalón F, G y H	Of. 1º	Grupo 5	Tarifa 8
Escalón I y siguientes		Grupo 5	Tarifa 8

PERSONAL EMPLEADO

	GRUPO DE TARIFA	
	EMPLEADOS	SUBALTERNOS
Escalones A y B	Grupo 7	Grupo 6
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 la tarifa superior para aquellos trabajadores que la tuvieran consolidada.

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

Artículo 22º. GARANTIA PERSONAL

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

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

SECCION IV. PROMOCION

Artículo 23º. PROMOCION

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 24º. PROMOCION POR CAMBIO DE FUNCIONES

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

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

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

Artículo 25º. PROMOCION POR CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO

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

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

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

a) CONVOCATORIA

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

b) PRUEBAS DE APTITUD

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

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

c) TRIBUNAL CALIFICADOR

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

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

d) PRIORIDADES

En igualdad de resultados en las pruebas de aptitud se dará preferencia para ocupar la vacante convocada al trabajador más antiguo del Centro si la Convocatoria es a nivel de Centro (artículo 13, apartado b).

Igualmente, el más antiguo de los aspirantes, si la convocatoria convoca opositores de varios centros (artículo 13, apartados c) y d).

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

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

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

e) FORMACION Y CONSOLIDACION

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

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

ESCALON NUEVO	PERIODOS
B	1 mes
C - E	2 meses
F - P	3 meses

Durante estos plazos, el trabajador percibirá la remuneración correspondiente al puesto que trate de consolidar.

Cuando la vacante esté relacionada con promociones encadenadas, ningún aspirante consolidará puesto ni calificación hasta tanto haya consolidado el titular que aspire al puesto superior.

Artículo 26º. TRABAJOS DE SUPERIOR, INFERIOR E IGUAL CALIFICACION

a) TRABAJOS DE CALIFICACION SUPERIOR

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

- 1º El de mayor escalón.
- 2º A igualdad de escalón, el de mayor antigüedad en el mismo.
- 3º A igualdad de escalón y antigüedad en el mismo, el de mayor antigüedad en el departamento.

4º Cuando coincidan los tres apartados anteriores en más de un trabajador, se dará preferencia al de mayor antigüedad en Fábrica.

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

Lo dispuesto en el párrafo primero no será aplicable a los casos de sustitución por Servicio Militar, Incapacidad Laboral Transi-

toría, Invalidez Provisional, Excedencias forzosas y Permisos sin sueldo. En estos últimos supuestos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación del puesto, ni en la cadena.

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

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

b) TRABAJOS DE CALIFICACION 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 CALIFICACION

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

SECCION V. FORMACION

Artículo 27º. CRITERIOS DE FORMACION

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

- Se crea una Comisión Paritaria en cada Centro, formada por tres miembros de cada Representación con las siguientes misiones:
 - a) Establecimiento del Plan de Formación del Centro.
 - b) Control y evaluación de los Cursos realizados.
- Los gastos de cursillo (profesorado, material, etc.), viajes, estancias y salarios, serán financiados por la Empresa o por los organismos oficiales competentes.
- Las acciones de formación serán programadas indistintamente durante el tiempo de trabajo o fuera de éste. En esta segunda circunstancia el personal aportará el 50% del tiempo y el otro 50% del tiempo será retribuido con el importe que según calificación se indica en el Anexo V y en concepto de "Ayuda a la Formación".
- El establecimiento de los planes de formación correrá a cargo de la Dirección.
- Los trabajadores que sigan planes oficiales de formación en los distintos niveles educativos, podrán acogerse a las ayudas previstas para este fin y que son definidas en el capítulo de Ventajas Sociales.

Artículo 28º. PREMIOS DE FORMACION

La Empresa podrá conceder cada año "Premios de Formación" a aquellos trabajadores que se distingan notablemente por sus esfuerzos o por los resultados conseguidos en los cursillos o acciones de formación, tanto en los organizados por la Empresa como en los seguidos a iniciativa propia en Centros de Enseñanza reconocidos oficialmente.

La Dirección, junto con la Comisión, se obligará a estudiar la posibilidad de cambio de horario de trabajo de aquellos trabajadores que realicen estudios oficiales o promovidos por la Empresa, siempre y cuando justifiquen su matrícula y asistencia.

CAPITULO IV

JORNADA - PERMISOS Y VACACIONES

SECCION I. JORNADA - HORARIOS - PERMISOS

Artículo 29º. JORNADA ANUAL

La jornada de trabajo durante el año 1.990 para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de 1.798 horas anuales de trabajo efectivo. Las horas de trabajo efectivo se entienden de presencia y actividad en el puesto de trabajo. No serán computados como de trabajo efectivo los períodos de vacaciones, que en todo caso y para cualquier modalidad de jornada serán equivalentes a 184 horas (23 días x 8 h.).

En años sucesivos la jornada anual será:

- En 1.991: 1.790 horas efectivas anuales.
- En 1.992: (año bisiesto) 1.790 horas efectivas anuales.
- En 1.993: 1.774 horas efectivas anuales.
- En 1.994: 1.766 horas efectivas anuales.
- En 1.995: 1.766 horas efectivas anuales.

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

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

Artículo 30º. MODALIDADES DE JORNADA

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

a) JORNADA NORMAL

Es la modalidad en que se trabaja por la mañana y por la tarde. El horario de trabajo y su distribución a lo largo del año se fijará

por acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa de cada Centro de Trabajo, sobre la base del computo total anual de horas pactadas en el artículo anterior.

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

b) TURNO TOTAL

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

c) OTROS TURNOS

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

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

Artículo 31º. 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 DIA QUE SE PRODUZCA EL HECHO)

- Matrimonio: 15 días naturales.
- Natalidad: 3 días naturales, con ampliación a 5 en caso de complicación grave.
- Muerte cónyuge: 5 días naturales.
- Muerte de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos de ambos cónyuges: 3 días naturales.
- Muerte de cónyuges de hermanos del trabajador y de cónyuges de hijos del trabajador: 1 día natural.
- Muerte de tíos y sobrinos carnales de cualquiera de los cónyuges: 1 día natural, que puede ser aumentado en un tiempo prudencial si requiere de viaje justificado.
- Matrimonio de padres, hijos y hermanos de ambos cónyuges: 1 día natural.

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

b) PERMISOS NO RETRIBUIDOS

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

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

SECCION II. VACACIONES

Artículo 32º. VACACIONES, DURACION Y CONDICIONES GENERALES

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

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

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

Artículo 33º. VACACIONES, PERIODO 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 setiembre. Entre dichas fechas, todo el personal a Turno Total, disfrutará de forma rotativa, al menos de 18 días laborables seguidos de sus vacaciones, comenzando y/o finalizando a partir de/en uno de los períodos de sus correspondientes descansos semanales, según su letra o brigada.

A estos efectos, se considerarán como días laborables los que correspondan trabajar según su calendario. Los 5 días restantes, hasta los 23, se disfrutarán en función de las necesidades de marcha general del Centro y se compensarán con un plus de 545,-Ptas. cada día a Turno Total que se disfrute fuera del "período normal", a indicación de la Dirección.

En caso de interrupción del proceso productivo (alteración campaña fabricación, paradas para reparación de horno, averías de larga duración, etc.), el período vacacional antes previsto puede ser modificado para adaptarse a estas circunstancias. Estos casos serán estudiados por la Dirección y el Comité de Empresa.

Artículo 34º. RETRIBUCION EN VACACIONES

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

CAPITULO V

REMUNERACIONES

SECCION I. SALARIO

Artículo 35º. SALARIO CONVENIO

Es el que para cada Escalón de Calificación se señala en los Anexos números 1-1 al 1-7, y corresponde al cumplimiento de la jornada acordada según lo señalado en el Artículo 29º de este Convenio.

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

SECCION II. COMPLEMENTOS PERSONALES

Artículo 36º. ANTIGÜEDAD

Este complemento se percibe en la cuantía establecida para cada Escalón de Calificación en los Anexos II-1 al II-8 de este Convenio, y se devenga en las mismas condiciones que el Salario Convenio.

Artículo 37º. COMPLEMENTO PERSONAL ANUAL (P.A.O.)

Para Obreros:

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

- Pl. Obrero de Alcalá de G., Burgos, Gijón, Jerez, La Granja y Zaragoza: 22.277 Pts.
- Pl. Obrero de Azuqueca: 19.911 Pts.

Para Empleados:

- Fábrica de Alcalá de Guadaíra:

La Dirección del Centro concederá a todo el personal fijo, incluido en el presente Convenio un Complemento Personal Anual que en situación normal no será inferior al percibido el año anterior, entendiéndose por situación normal cuando no medie sanción. La cantidad mínima a percibir por este concepto será de 39.034 Pts.

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

Para 1.990 se destinará a incrementar la masa de este concepto de 1.989, en condiciones de igualdad de plantilla, el 13,05%, que quedará a disposición de la Dirección.

Además, los siguientes importes, según Escalón de Calificación al 1-1-90, provenientes del IPC.-82, y que se abonarán en forma de paga en el mes de setiembre, por la cuantía que se señala por Escalón de Calificación.

Escalones	Pts.	Escalones	Pts.
A	20.918	I	26.410
B	22.152	J	27.599
C	22.875	K	28.832
D	23.468	L	29.893
E	23.936	M	31.421
F	24.500	N	32.696
G	25.042	O	34.137
H	25.559	P	35.963

- Fábrica de Azuqueca de Henares:

Todo el personal fijo percibirá en el mes de diciembre de 1.990, un Complemento Personal Anual, cuya cuantía no será inferior en situación normal a la de 1.989, incrementada en un 6,55%; quedando un 6,50% a disposición de la Dirección para su reparto. La cantidad mínima a percibir por este concepto será de 32.806 Pts./brutas año.

Se considerará situación normal, cuando no medie sanción.

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

- Fábrica de Jerez:

La Dirección del Centro concederá a todo el Personal fijo, un Complemento Personal Anual que, en situación normal no será inferior al percibido el año anterior, incrementado con el 13,05 %. La cantidad mínima a percibir por este concepto será 36.919 Ptas.

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

Fábrica de La Granja:

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

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

Se establece la garantía de que la percepción de este complemento no será inferior a 39.568 Pts.

- Fábrica de Zaragoza:

El personal fijo percibirá en el mes de diciembre de 1.990 un Complemento Personal Anual que no será inferior al percibido por este mismo concepto en 1.989.

La cantidad mínima a percibir por este concepto será : 23.175 Pts.

Artículo 38º. COMPLEMENTO DE UNIFICACION

Personal Obrero:

Los trabajadores que al 31-12-89 tuvieran atribuido este complemento lo seguirán percibiendo, incrementado con el 9%. Se devengará en las mismas condiciones que el Salario Convenio.

Personal Empleado:

También quienes de este colectivo tuvieran atribuido este concepto retributivo al 31-12-89, lo seguirán disfrutando, a título personal, incrementado en el 13,05%.

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

Artículo 39º. PLUS PERSONAL

Personal Obrero:

Los trabajadores que al 31-12-89 tuvieran atribuido este Plus lo seguirán percibiendo incrementado con el 9%.

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

Personal Empleado:

La asignación de esta remuneración será potestativa de la Dirección

Quienes lo tuvieran atribuido al 31-12-89 lo seguirán percibiendo incrementado en el 13,05%.

Continuarán rigiendo las normas anteriores en cuanto a su absorción.

SECCION III. COMPLEMENTOS DE PUESTO

Artículo 40º. COMPLEMENTOS POR TRABAJO A TURNO

Los trabajadores que presten servicio en cualquiera de las modalidades de turno (Total y Especial), definidas en el artículo 30º, 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 domingos y festivos).

Obreros:	{ Zaragoza, Gijón, Alcalá de G., Burgos, Jerez, La Granja :	149	Pts./día a Tres T.
Obreros:	Azuqueca:	130	" " " " "
Empleados:	Alcalá de G.:	231	" " " " "
	Azuqueca:	177	" " " " "
	Jerez de la F.:	147	" " " " "
	La Granja:	198	" " " " "
	Zaragoza:	169	" " " " "

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

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

Obreros:	{ Zaragoza, Gijón, Alcalá de G., Burgos, Jerez, La Granja :	99	Pts./día a Dos T.
Obreros:	Azuqueca:	93	" " " " "
Empleados:	Alcalá de G.:	208	" " " " "
	Azuqueca:	97	" " " " "
	Jerez de la F.:	124	" " " " "
	La Granja:	113	" " " " "
	Zaragoza:	103	" " " " "

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:

Obreros:	{ Zaragoza, Gijón, Alcalá de G., Burgos, Jerez, La Granja :	831	Pts./Noche
Obreros:	Azuqueca:	787	" " "
Empleados:	Alcalá de G.:	833	" " "
	Azuqueca:	760	" " "
	Jerez de la F.:	808	" " "
	La Granja:	848	" " "
	Zaragoza:	1.281	" " "

c) Plus por Trabajo en Domingos

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

Obreros:	{ Zaragoza, Gijón, Alcalá de G., Burgos, Jerez, La Granja :	1.170	Pts./Domingo Trabajado
Obreros:	Azuqueca:	773	" " " "
Empleados:	Alcalá de G.:	2.234	" " " "
	Azuqueca:	1.203	" " " "
	Jerez de la F.:	1.357	" " " "
	La Granja:	1.922	" " " "
	Zaragoza:	1.428	" " " "

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.

Obreros:	{ Zaragoza, Gijón, Alcalá de G., Burgos, Jerez, La Granja :	2.688	Pts./Fest. Tr. con D.C.
Obreros:	Azuqueca:	1.750	" " " " "
Empleados:	Alcalá de G.:	950	" " " " "
	Azuqueca:	950	" " " " "
	Jerez de la F.:	950	" " " " "
	La Granja:	950	" " " " "
	Zaragoza:	950	" " " " "

La Comisión está informada que el importe fijado en este Plus para los Obreros de Alcalá de Guadaíra, Burgos, Gijón, Jerez de la F., La Granja y Zaragoza, ha sido constituido a expensas de otras remuneraciones de estos mismos Centros y Colectivo en la negociación precedente, y durante los tres años anteriores.

Artículo 41º. PLUS GLOBALIZADO DE TURNO TOTAL

Según se indica en el párrafo final del apartado a-1 del artículo anterior, las molestias del Turno Total (Turnicidad, Nocturnidad, Domingos Trabajados y Festivos Trabajados con Descanso Compensatorio) cuyos importes unitarios están cifrados en el mencionado anterior artículo, se recogen globalizados en el Anexo VI de este Convenio.

Esta GLOBALIZACION tiene por objeto refundir estos cuatro pluses en un sólo 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 1.990. En años sucesivos el número de molestias será diferente en tanto en cuanto lo sea la "jornada anual pactada".

Molestias de Turno Total en 1.990

Días a Turno (incluidas vacaciones)	247,75
Noches (1/3 días Trabajados)	82,60
Domingos Trabajados	35,30
Festivos Trab. con Desc. Comp.	9,50

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

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

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

Artículo 42º. FACTORES DE INDEMNIZACION

Al analizar los puestos de trabajo, se han tenido en cuenta los factores ambientales en que el trabajo se presta (ruido, toxicidad, penosi-

dad, 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:

	PTS./HORA					
	F. I	F. II	F. III	F. IV	F.F.	
Obreros:						
Alcalá de G.	VALOR UNICO	8,50	12,00	19,00	27,50	135,00
Burgos						
Gijón						
Jerez						
La Granja						
Zaragoza						
Obreros:						
Azuqueca	4,40	10,90	21,80	31,60	142,80	
Empleados:						
Alcalá de G.	8,40	12,70	18,90	25,30	124,00	
Azuqueca	5,00	10,00	25,00	38,00	176,00	
Jerez	10,80	14,30	21,70	30,50	141,00	
La Granja	7,90	12,40	23,70	29,40	162,80	
Zaragoza	9,00	13,00	21,00	31,50	209,00	

La indemnización tiene en cuenta las distintas circunstancias que en cada puesto afectado concurren, se devengará por hora de trabajo efectivamente prestada en el puesto de trabajo y será de igual cuantía cualquiera que sea el Escalón de Calificación. Corresponde a lo establecido en el artículo 116 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, por estar en el supuesto contemplado en el párrafo 5º de dicho artículo, ya que los Factores de Indemnización constituyen las bonificaciones allí previstas.

Estos factores son dinámicos, es decir, variarán en función de las modificaciones que puedan sufrir las condiciones de trabajo que afecten a cada puesto. Si las condiciones de trabajo mejoran, esta indemnización puede disminuir y en algún caso hasta desaparecer, o viceversa.

Estos Factores están asignados al puesto de trabajo, no al titular, de tal forma que si un trabajador es trasladado de un puesto que tiene asignado un Factor de Indemnización a otro puesto que no lo tenga, dejará automáticamente de percibirlo, comenzando a percibirlo el trabajador que le haya sustituido.

SECCION IV. COMPLEMENTO DE CALIDAD O CANTIDAD

Artículo 43º. PRIMA GLOBAL POR OBJETIVOS Y PRODUCTIVIDAD (P.G.O.P.)

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

a) Fórmula de la Prima

La determinación del valor mensual de la P.G.O.P. tendrá la misma estructura en todos los Centros y Colegios con los siguientes valores totales:

	Valor Punto Mes
- Obreros de {Gijón, Zaragoza, Alcalá de G., Burgos Jerez, La Granja :	3.237.P + 2.180
- Obreros de Azuqueca:	3.237.P + 2.180
- Empleados de Alcalá de G.:	3.018.P + 2.814
- " " Azuqueca:	2.911.P + 3.730
- " " Jerez de la F.:	1.630.P + 3.086
- " " La Granja:	4.034.P + 2.261
- " " Zaragoza:	3.768.P + 1.131

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

b) Coeficiente de Prima

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

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

c) Valor Mínimo

Esta P.G.O.P. tendrá un valor mínimo anual garantizado, en la cuantía que para cada Escalón de Calificación se indica en los Anexos I-1 al I-7 (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 las "Licencias Legales" (Permisos Retribuidos).

SECCION V. REMUNERACIONES DE VENCIMIENTO PERIODICO

Artículo 44º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las dos Gratificaciones Extraordinarias, equivalentes a 60 días (Obreros) o dos mensualidades (Empleados), se abonarán en razón a las cantidades que para cada "Escalón" se incluyen en Anexos I-1 a I-7, haciéndose efectivas una de 30 días (o una mensualidad) en el mes de julio y otra también de 30 días (o una mensualidad) en diciembre, en la primera quincena de estos meses.

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

- 30 días de la Antigüedad que le corresponda.
- P.G.O.P. por el importe medio mensual de lo que por este concepto haya percibido el trabajador durante los cinco meses anteriores.
- 30 días del "Complemento de Unificación" y/o del "Plus Personal" que a título personal se disfrute.

Artículo 45º. PARTICIPACION EN BENEFICIOS

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 121 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica y dentro del mes de marzo de cada año (nómina de febrero), en concepto de Participación de Beneficios, se abonarán a todo el Personal incluido en este Convenio las cantidades que figuran en los Anexos I-1 al I-7, incrementadas con la Antigüedad que a cada Trabajador le corresponda (6% sobre la antigüedad percibida en los doce meses anteriores o 365 días).

Condiciones de Atribución:

Tendrán derecho a la percepción de la Participación en Beneficios los Trabajadores que ostenten la condición de fijos en la Empresa.

Los Trabajadores dados de alta como fijos durante el año percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado hasta el 31 de diciembre del año anterior al del cobro.

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

Seguirán vigentes en cuanto a la compensación de la antigua Prima de Vacaciones, las normas establecidas hasta el momento en el anterior Convenio, aplicándose de acuerdo con las condiciones en él fijadas.

SECCION VI. REMUNERACIONES ESPECIALES

Artículo 46º. HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

Se considerarán como horas extraordinarias estructurales las definidas como tales conforme a lo que establece la Orden Ministerial de 1º de marzo de 1.983.

Igualmente se acuerda que cada trabajador pueda optar entre:

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

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

Artículo 47º. GUARDIAS, LLAMADAS, PROLONGACIONES, ETC.

Cada Centro y Colectivo mantendrá su Reglamento y normas específicas sobre estas modalidades de prestación y compensación, incrementándose éstas en 1.990 con el 9% y en 1.991 y 1.992 con el incremento general que resulte aplicable dichos años.

Artículo 48º. NOCHEBUENA Y NOCHEVIEJA

Cada Centro continuará aplicando sus normas específicas sobre compensación y organización del trabajo en estas noches. Los importes se incrementarán en 1.990 con el 9% y en 1.991 y 1.992 con el incremento general que resulte aplicable dichos años.

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

- 1) Para 1.990: Si al 31-12-90 el I.P.C. real, oficial, provisional, publicado por el I.N.E. excediera al 6,5%, la diferencia entre ambos se abonaría en una sólo paga, y se reconduciría a las remuneraciones del año siguiente según se indica en el punto 3) siguiente.
- 2) Para 1.991 y 1.992: En ambos años, si el I.P.C. real, oficial, provisional, publicado por el I.N.E. fuera superior al I.P.C. PREVISTO por el Gobierno en cada año, la diferencia se abonaría en cada año en una sólo paga y su importe se trasladaría a las tablas de remuneraciones del año siguiente, según se precisa en el apartado 3) siguiente.
- 3) Efectos de la revisión por diferencia de I.P.C.: Si por desvío del I.P.C. en 1.990; 91 ó 92 se debieran efectuar revisiones, se procedería de la siguiente forma:

a) PAGA ESPECIAL POR ACTUALIZACION AÑO ANTERIOR:

El porcentaje de desvío de I.P.C., si lo hubiera (en 1.990; 91 y 92) como resultado de la aplicación de los apartados 1) y 2) anteriores se aplicaría para cada trabajador a la suma de las remuneraciones reales percibidas por él en el año de que se trate, abonándose en una sólo paga. Las remuneraciones a tomar en cuenta serán las que forman la Masa de Negociación, exclusivamente, es decir:

- SALARIO CONVENIO (424 d. 6 14 m.)
- P.G.O.P. (14 m.)
- P. BENEFICIOS
- ANTIGUEDAD
- FIN AÑO (P.A.O.)
- FACTORES INDEM. (F.I.)
- FACTOR FUEGO (F.F.)
- PLUS DE TURNO
- PLUS PERSONAL
- C. DE UNIFICACION

b) INCORPORACION DEL DESVIO A LAS REMUNERACIONES DEL AÑO SIGUIENTE:

Además de su efecto sobre la paga de una sola vez antes indicada, el importe resultante de la revisión (BOLSA DE REVISION) por desvío de I.P.C., si lo hubiera (en 1.990, 1.991 y 1.992) se trasladará a las remuneraciones del año siguiente, aplicando el supuesto desvío de forma porcentual a todos y cada uno de los conceptos remunerativos definidos en el apartado 3 - a) anterior.

Artículo 50º. PRIMA REDUCCION ABSENTISMO

Se acuerda mantener esta prima exclusivamente para los Colectivos que la tenían atribuida en 1.989, es decir: Obreros de Azuqueca; Obreros de Burgos y Empleados de Azuqueca y Empleados de Jerez.

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

a) Obreros de Azuqueca:

Índice Absentismo Total	Pts./Trimestre
≤ 3,00%	5.145
3,01 a 3,34%	3.917
3,35 a 3,74%	3.041
3,75 a 4,30%	2.339
≥ 4,31%	0

El índice de Absentismo Total se calculará por la expresión:

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

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

b) Obreros Burgos:

Índice Absentismo Total	Pts./Trimestre
≤ 3,00%	5.298
3,01 a 3,34%	4.045
3,35 a 3,74%	3.116
3,75 a 4,24%	2.376
4,25 a 4,99%	1.830
≥ 5,00%	0

El índice se calculará según la siguiente fórmula:

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

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

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

Empleados de Azuqueca:

Índice Absentismo Total	Pts./Trimestre
≤ 1,90%	6.197
1,90 a 2,00 %	4.912
2,01 a 2,25%	3.624
2,26 a 2,61%	2.682
≥ 2,62%	0

El índice de Absentismo Total se calculará por la expresión:

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

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

d) Empleados de Jerez:

La escala para el pago de la Prima de Mejora de Absentismo será para 1.990:

Reducción del 5% al 10%	226	Pts. trimestre y persona
" + del 10,1% hasta 20%	848	" " " "
" + del 20,1% hasta 30%	1.131	" " " "
" + del 30,1% hasta 40%	1.413	" " " "
" de más del 40%	1.696	" " " "

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

SECCION VII. DISPOSICIONES GENERALES SOBRE RETRIBUCIONES

Artículo 51º

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

- a) Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio se entienden brutas. Por tanto, las cantidades que en concepto de cuotas a la Seguridad Social correspondan abonar a los trabajadores, así como los importes por los impuestos a cuenta que 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-7.
- d) Los importes fijados de todas las remuneraciones son:
 - 1) Para 1.990: Los establecidos en los anexos y tablas correspondientes, desarrollados a partir de lo acordado en el punto 4 del Acta de Negociación Nº 18 (ACUERDOS BASICOS).
 - 2) Para 1.991: Los conceptos remunerativos de la Masa de N. se incrementarán, a partir de 1-1-91, con el importe de la Revisión por I.P.C. 1.990, si la hubiera.

Como incremento propio del año 1.991 se aplicaría el I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año 1.991, mejorado en 1,75 puntos.

El incremento final resultante, después de retenida la parte de UNIFICACION para Azuqueca, se aplicará en todos los conceptos, reteniendo la Antigüedad Vegetativa.

- 3) Para 1.992: Los conceptos remunerativos antes reseñados se incrementarían, a partir de 1-1-92, con el importe de la Revisión por I.P.C. - 91, si la hubiera.

Como incremento propio del año 1.992 se aplicaría el I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año 1.992, mejorado en 1,75 puntos.

El incremento final resultante, después de retenida la parte de UNIFICACION definitiva para Azuqueca, se aplicará en todos los conceptos, reteniendo la Antigüedad Vegetativa.

e) Ajustes especiales para Obreros de Azuqueca.

1) Ajuste propio por traslado de importes.

En Azuqueca (Obreros) después de aplicado en 1.990 el Incremento general acordado del 9% (NUEVE) se elimina y desaparece como retribución el llamado "Plus de Profesionalidad", y se reduce la tabla de "Antigüedad" para hacerla idéntica a la de Obreros de las seis fábricas. Estos importes se destinan a igualar los "Salarios Convenio" de aquellos Escalones que aún estaban por debajo de la tabla de las seis fábricas; y asimismo para intentar igualar la P.G.O.P. y la P.A.O. (Fin de Año).

2) Ajuste por cuenta de los incrementos generales en 1.991 y 1.992.

Para conseguir que al 1-1-92 las demás remuneraciones de Azuqueca sean idénticas a las de las otras seis fábricas se retendrá del incremento general:

- En 1-1-91 el 50% del importe de las diferencias.
- En 1-1-92 el resto de dichas diferencias.

Una vez hechas estas deducciones para la UNIFICACION de Azuqueca se aplicarán los incrementos según lo indicado en los apartados d -2 y d - 3 de este mismo artículo.

f) Incremento Especial Turnos 91 y 92.

Además de los incrementos generales acordados en los puntos d -2 y d - 3, se destina para incremento específico de los pluses de turno total (turnicidad, nocturnidad, domingos trabajados y festivos trabajados con descanso compensatorio):

Para Obreros:

- En 1.991: El 0,25% de la Masa de Negociación al 31-12-90.
- En 1.992: El 0,25% de la Masa de Negociación al 31-12-91.

Para Empleados:

El porcentaje de incremento que resulte para estos cuatro pluses en las seis fábricas por aplicación de la mejora especial antedicha se aplicará también a los mismos cuatro pluses (T.T., N.; D.T. y F.T.C.D.C.) del personal Empleado en Turno Total.

g) Fiesta de Reyes.

La asignación por este concepto con la entrada en vigor de este Convenio queda suprimida para aquellos Colectivos que aún la hubieran disfrutado en el último año.

Su importe total último, se incorporará a las remuneraciones en el concepto FIN DE AÑO (P.A.O.), de los mismos colectivos afectados.

CAPITULO VI

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 52º. APLICACION DEL CONVENIO Y VENTAJAS SOCIALES AL PERSONAL NO FIJO EN PLANTILLA

CONVENIO:

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

Podrá participar en los cursillos de tipo cultural que organice la Empresa.

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

PREVISION Y VENTAJAS SOCIALES:

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

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

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

Artículo 53º. CAMBIOS DE DEPARTAMENTO DE FABRICACION

Se acuerda que todo Trabajador que con 50 años de edad o 20 de servicio en el Departamento de Fabricación (Sección Soplado y Sección Prensado), y albañiles de hornos, solicite pasar a otro Departamento, se le darán todas las facilidades, respetándose su Remuneración Garantizada.

Artículo 54º. VACACIONES PARA MAYORES DE 60 AÑOS

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

- Personal con 60 años cumplidos en 1.990: 24 días laborables.
- Personal con 61 años cumplidos en 1.990: 25 días laborables.
- Personal con 62 años cumplidos en 1.990: 26 días laborables.
- Personal con 63 años cumplidos en 1.990: 27 días laborables.

Artículo 55º. GARANTIA EN CASO DE ACCIDENTE DE CIRCULACION

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 56º. DERECHOS SINDICALES

1) Acumulación de tiempo por Licencia Sindical.

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

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

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

2) Delegado Sindical en la Sociedad.

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

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

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

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

- 1.990 : 6 días al año.
- 1.991 : 7 " " "
- 1.992 : 8 " " "
- 1.993 : Los mismos días (8 días año).
- 1.994 : 9 días al año.
- 1.995 : 10 días al año.

ANEXO I

RETRIBUCIONES MINIMAS ANUALES GARANTIZADAS, SIN ANTIGUEDAD

PERSONAL: OBROERO CENTRO: ALCALA DE G., BURGOS, GIJON, JEREZ, LA GRANJA Y ZARAGOZA
 VIGENTE DESDE 1-1-90 AL 31-12-90

Escalón de Calificación	Salario Convenio (365 días)	Gratificaciones Extraordinarias (60 días)	P.G.O.P. Mínima Garantizada 14 meses (2.180,-pts)	Participación en Beneficios	Total Mínimo Anual Garantizado
A	1.308.525	215.100	45.780 (1,5)	15.786	1.585.191
B	1.349.040	221.760	61.040 (2,-)	16.350	1.648.190
C	1.391.745	228.780	61.040 (2,-)	16.350	1.697.915
D	1.422.770	233.880	61.040 (2,-)	16.915	1.734.605
E	1.449.050	238.200	61.040 (2,-)	16.915	1.765.205
F	1.501.245	246.780	68.670 (2,25)	16.915	1.833.610
G	1.516.940	249.360	76.300 (2,5)	16.915	1.859.515
H	1.538.475	252.900	76.300 (2,5)	17.704	1.885.379
I	1.607.825	264.300	76.300 (2,5)	18.605	1.967.030
J	1.619.870	266.280	76.300 (2,5)	18.605	1.981.055
K	1.653.815	271.860	91.560 (3,-)	19.620	2.036.855
L	1.687.030	277.320	91.560 (3,-)	19.620	2.075.530
M	1.718.420	282.480	91.560 (3,-)	19.620	2.112.010
N	1.754.190	289.360	106.820 (3,5)	20.748	2.170.118
O	1.795.435	295.140	106.820 (3,5)	20.748	2.218.143
P	1.816.240	298.560	106.820 (3,5)	20.748	2.242.368

PERSONAL: OBROERO CENTRO: AZUQUECA

Escalón de Calificación	Salario Convenio (365 días)	Gratificaciones Extraordinarias (60 días)	P.G.O.P. Mínima Garantizada 14 meses (2.180,-pts)	Participación en Beneficios	Total Mínimo Anual Garantizado
A	1.308.525	215.100	45.780 (1,5)	15.786	1.585.191
B	1.349.040	221.760	61.040 (2,-)	16.350	1.648.190
C	1.391.745	228.780	61.040 (2,-)	16.350	1.697.915
D	1.422.770	233.880	61.040 (2,-)	16.915	1.734.605
E	1.452.700	238.800	61.040 (2,-)	16.915	1.769.455
F	1.501.245	246.780	68.670 (2,25)	16.915	1.833.610
G	1.516.940	249.360	76.300 (2,5)	16.915	1.859.515
H	1.543.270	253.680	76.300 (2,5)	17.704	1.890.904
I	1.607.825	264.300	76.300 (2,5)	18.605	1.967.030
J	1.681.555	276.420	76.300 (2,5)	18.605	2.052.880
K	1.745.795	286.980	91.560 (3,-)	19.620	2.143.955
L	1.814.780	298.320	91.560 (3,-)	19.620	2.224.280
M	1.911.140	314.160	91.560 (3,-)	19.620	2.336.480
N	1.976.110	324.840	106.820 (3,5)	20.748	2.428.518
O	2.068.455	340.020	106.820 (3,5)	20.748	2.536.043
P	2.188.540	359.760	106.820 (3,5)	20.748	2.675.868

PERSONAL: EMPLEADO CENTRO: ALCALA DE GUADAIRA

Escalón de Calificación	Salario Convenio (12 meses)	Gratificaciones Extraordinarias (2 meses)	P.G.O.P. Mínima Garantizada 14 meses (2.814,-ptas)	Participación en Beneficios	Total Mínimo Anual Garantizado
A	1.302.797	217.132	59.094	27.687	1.606.710
B	1.364.186	227.364	78.792	30.649	1.700.991
C	1.411.033	235.172	78.792	30.649	1.755.646
D	1.450.167	241.694	78.792	30.649	1.801.302
E	1.480.972	246.828	78.792	30.649	1.837.241
F	1.509.117	251.520	88.641	30.649	1.879.927
G	1.533.003	255.500	98.490	33.834	1.920.827
H	1.567.184	261.198	98.490	33.834	1.960.706
I	1.623.530	270.588	98.490	33.834	2.026.442
J	1.701.497	283.582	98.490	33.834	2.117.403
K	1.763.374	293.896	118.188	33.834	2.209.292
L	1.833.284	305.548	118.188	33.834	2.290.854
M	1.933.802	322.300	118.188	33.834	2.408.124
N	1.996.074	332.678	137.886	39.596	2.506.234
O	2.091.005	348.500	137.886	39.596	2.616.987
P	2.211.253	368.542	137.886	39.596	2.757.277

PERSONAL: EMPLEADO CENTRO: AZUQUECA DE HENARES

Escalón de Calificación	Salario Convenio (12 meses)	Gratificaciones Extraordinarias (2 meses)	P.G.O.P. Mínima Garantizada 14 meses (3.730,-ptas)	Participación en Beneficios	Total Mínimo Anual Garantizado
A	1.323.324	220.554	78.330 (1,5)	16.454	1.638.662
B	1.386.804	231.134	104.440 (2,-)	17.530	1.739.908
C	1.434.660	239.110	104.440 (2,-)	17.530	1.795.740
D	1.474.272	245.712	104.440 (2,-)	17.530	1.841.954
E	1.506.012	251.002	104.440 (2,-)	17.530	1.878.984
F	1.534.572	255.762	117.495 (2,25)	17.530	1.925.359
G	1.560.444	260.074	130.550 (2,5)	18.486	1.969.554
H	1.600.452	266.742	130.550 (2,5)	18.486	2.016.230
I	1.657.704	276.284	130.550 (2,5)	18.486	2.083.024
J	1.743.120	290.520	130.550 (2,5)	18.486	2.182.676
K	1.809.552	301.592	156.660 (3,-)	19.684	2.287.488
L	1.882.248	313.708	156.660 (3,-)	19.684	2.378.300
M	1.981.788	330.298	156.660 (3,-)	19.684	2.488.430
N	2.049.492	341.582	182.770 (3,5)	20.760	2.594.604
O	2.144.556	357.426	182.770 (3,5)	20.760	2.705.512
P	2.269.128	378.188	182.770 (3,5)	20.760	2.850.846

PERSONAL: EMPLEADO CENTRO: JEREZ DE LA FRONTERA

Escalón de Calificación	Salario Convenio 12 meses	Gratificaciones Extraordinarias 2 meses	P.G.O.P. Mínima Garantizada 14 meses (2.500 M.)	Participación en Beneficios	Total Mínimo Anual Garantizado
A	1.312.464	218.744	52.500 (1,5)	13.288	1.596.996
B	1.396.776	232.796	70.000 (2,-)	14.158	1.713.730
C	1.437.876	239.646	70.000 (2,-)	14.158	1.761.680
D	1.465.356	244.226	70.000 (2,-)	14.158	1.793.740
E	1.494.516	249.086	70.000 (2,-)	14.158	1.827.760
F	1.542.228	257.038	78.750 (2,25)	14.158	1.892.174
G	1.558.416	259.736	87.500 (2,5)	15.027	1.920.679
H	1.573.932	262.322	87.500 (2,5)	15.027	1.938.781
I	1.625.640	270.940	87.500 (2,5)	15.027	1.999.107
J	1.735.596	289.266	87.500 (2,5)	15.027	2.127.389
K	1.797.960	299.660	105.000 (3,-)	15.896	2.218.516
L	1.868.820	311.470	105.000 (3,-)	15.896	2.301.186
M	1.970.880	328.480	105.000 (3,-)	15.896	2.420.256
N	2.035.992	339.332	122.500 (3,5)	16.764	2.514.588
O	2.132.376	355.396	122.500 (3,5)	16.764	2.627.036
P	2.254.224	375.704	122.500 (3,5)	16.764	2.769.192

PERSONAL: EMPLEADO CENTRO: LA GRANJA

Escalón de Calificación	Salario Convenio (12 meses)	Gratificaciones Extraordinarias (2 meses)	P.G.O.P. Mínima Garantizada 14 meses (2.261 M.)	Participación en Beneficios	Total Mínimo Anual Garantizado
A	1.352.808	225.468	47.481	16.955	1.642.712
B	1.416.900	236.150	63.308	16.955	1.733.313
C	1.466.340	244.390	63.308	16.955	1.790.993
D	1.507.080	251.180	63.308	16.955	1.838.523
E	1.539.240	256.540	63.308	16.955	1.876.043
F	1.568.196	261.366	71.222	16.955	1.917.739
G	1.594.428	265.738	79.135	16.955	1.956.256
H	1.635.660	272.610	79.135	16.955	2.004.360
I	1.694.172	282.362	79.135	16.955	2.072.624
J	1.776.924	296.154	79.135	16.955	2.169.168
K	1.841.940	306.990	94.962	16.955	2.260.847
L	1.915.416	319.236	94.962	16.955	2.346.569
M	2.021.100	336.850	94.962	16.955	2.469.867
N	2.089.020	348.170	110.789	16.955	2.564.934
O	2.188.740	364.790	110.789	16.955	2.681.274
P	2.315.220	385.870	110.789	16.955	2.828.834

PERSONAL: EMPLEADO CENTRO: ZARAGOZA

Escalón de Calificación	Salario Convenio 12 meses	Gratificaciones Extraordinarias 2 meses	P.G.O.P Mínima Garantizada 14 meses (1.130)	Participación en Beneficios	Total Mínimo Anual Garantizado
A	1.330.488	221.748	23.730 (1,5)	15.215	1.591.181
B	1.420.680	236.780	31.640 (2,-)	16.208	1.705.308
C	1.469.172	244.862	31.640 (2,-)	16.208	1.761.882
D	1.509.480	251.580	31.640 (2,-)	16.208	1.808.908
E	1.541.280	256.880	31.640 (2,-)	16.208	1.846.008
F	1.569.828	261.638	35.595 (2,25)	16.208	1.883.269
G	1.595.724	265.954	39.550 (2,5)	17.204	1.918.432
H	1.623.336	270.556	39.550 (2,5)	17.204	1.950.646
I	1.690.776	281.796	39.550 (2,5)	17.204	2.029.326
J	1.801.332	300.222	39.550 (2,5)	17.204	2.158.308
K	1.886.712	314.452	47.460 (3,-)	18.200	2.266.824
L	1.977.756	329.626	47.460 (3,-)	18.200	2.373.042
M	2.105.820	350.970	47.460 (3,-)	18.200	2.522.450
N	2.194.056	365.676	55.370 (3,5)	19.125	2.634.227
O	2.316.420	386.070	55.370 (3,5)	19.125	2.776.985
P	2.475.780	412.630	55.370 (3,5)	19.125	2.962.905

ANEXO II

TABLA DE ANTIGUEDAD (425 días)

PERSONAL OBRERO VIGENTE DESDE 1-1-90 HASTA 31-12-90

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

Años de Servicio	A - B	C	D - E	F-G-H	I-J-K-L-M-N-O-P
06 a 1	2.298	2.298	2.298	2.298	2.757
1 a 2	4.136	4.136	4.597	5.056	5.515
2 a 3	6.434	6.894	7.354	8.274	8.733
3 a 4	9.192	10.572	11.031	11.490	12.410
4 a 5	12.869	14.248	14.708	16.546	17.466
5 a 6	14.708	16.087	17.006	18.844	20.223
6 a 7	16.546	17.925	18.844	21.143	22.982
7 a 8	18.385	20.223	20.683	23.441	25.279
8 a 9	19.764	22.062	22.982	25.739	27.577
9 a 10	22.062	23.900	24.820	28.037	29.875
10 a 11	23.900	26.198	27.118	30.334	32.633
11 a 12	25.739	28.058	28.956	32.633	34.931
12 a 13	27.577	29.875	31.254	34.931	37.229
13 a 14	29.416	31.714	33.093	37.229	39.987
14 a 15	31.254	34.011	34.931	39.528	42.285
15 a 16	33.093	35.851	37.229	41.826	45.042
16 a 17	34.931	37.688	39.528	44.124	47.341
17 a 18	36.310	39.987	41.365	46.421	49.639
18 a 19	38.202	41.826	43.664	48.719	52.397

Años de Servicio	A - B	C	D - E	F-G-H	I-J-K-L-M-N-O-P
19 a 20	39.987	43.664	45.503	51.018	54.695
20 a 21	42.744	45.962	47.800	53.316	56.993
21 a 22	45.503	47.800	49.639	55.614	59.751
22 a 23	46.882	49.639	51.937	57.913	61.590
23 a 24	48.719	51.477	53.775	60.211	64.806
24 a 25	50.559	53.775	56.074	62.508	67.105
25 a 26	51.477	55.614	57.913	64.806	69.403
26 a 27	54.236	57.452	61.590	67.105	72.160
27 a 28	55.614	59.751	62.049	69.403	74.459
28 a 29	57.912	61.590	64.347	71.701	77.216
29 a 30	59.750	63.428	66.185	73.999	79.514
30 a 31	61.590	65.726	68.483	76.296	81.813
31 a 32	63.428	67.564	70.322	79.055	84.570
32 a 33	65.267	69.403	72.619	80.893	86.868
33 a 34	66.645	71.701	74.459	83.191	89.167
34 a 35	68.483	73.539	76.296	85.490	91.924
35 a 36	70.782	75.378	78.595	87.788	94.222
36 a 37	72.619	77.216	80.434	90.086	96.521
37 a 38	73.999	79.514	82.753	92.383	99.278
38 a 39	75.837	81.352	84.570	94.682	101.576
39 a 40	77.887	82.732	86.409	96.521	103.414
40 a 41	79.514	84.570	88.247	98.359	105.253
41 a 42	81.352	86.409	90.086	100.198	107.552
42 a 43	83.191	87.788	91.924	102.036	109.390
43 a 44	85.029	89.167	93.762	103.875	111.688
44 a 45	86.869	91.005	95.601	105.713	113.526

TABLA DE ANTIGUEDAD

PERSONAL EMPLEADO (14 MESES)
VIGENCIA 1-1-1990 A 31-12-90

CENTRO: ALCALA DE GUADAIRA

Años de Servicio	A	B,C,D,E,F	G,H,I,J	K,L,M	N,O,P
06 a 1	2.543	2.715	3.091	3.501	4.088
1 a 2	4.832	5.401	6.205	7.536	8.146
2 a 3	8.059	9.007	10.293	11.551	13.553
3 a 4	11.261	12.635	14.411	16.154	18.983
4 a 5	16.097	18.008	20.554	23.071	27.103
5 a 6	18.351	20.554	23.444	26.274	30.931
6 a 7	20.585	23.071	26.301	29.530	34.705
7 a 8	22.841	25.589	29.162	32.733	38.507
8 a 9	26.328	28.132	32.076	35.964	42.281
9 a 10	27.360	30.646	34.964	39.221	46.084
10 a 11	29.590	33.161	37.825	42.422	49.858
11 a 12	31.848	35.677	40.711	45.656	53.687
12 a 13	34.104	38.217	43.569	48.856	57.480
13 a 14	36.355	40.711	46.782	52.116	61.262
14 a 15	38.594	43.252	49.313	55.318	65.034
15 a 16	40.851	45.738	52.231	58.548	68.839
16 a 17	43.110	48.328	55.087	61.667	72.613
17 a 18	45.366	50.831	57.976	65.009	76.442
18 a 19	47.600	52.970	60.835	68.238	80.244
19 a 20	49.858	55.868	63.725	71.469	84.023
20 a 21	52.116	58.404	66.579	74.700	87.822
21 a 22	54.375	60.891	69.468	77.902	91.596
22 a 23	56.601	63.437	72.325	81.132	95.396
23 a 24	58.862	65.952	75.243	84.409	98.921
24 a 25	61.123	68.468	78.103	87.594	102.212
25 a 26	62.229	70.981	80.987	90.824	106.776
26 a 27	65.611	73.527	83.961	94.055	110.579
27 a 28	67.652	76.043	86.738	97.283	114.353
28 a 29	70.127	78.561	89.594	100.488	118.152
29 a 30	72.382	81.103	92.687	103.747	121.986
30 a 31	74.618	83.590	95.340	106.975	125.760
31 a 32	76.871	86.136	98.257	110.179	129.560
32 a 33	79.132	88.077	101.115	113.412	133.333
33 a 34	81.390	91.185	104.003	116.637	140.908
34 a 35	83.619	93.711	106.862	119.870	144.785
35 a 36	85.915	96.289	109.798	123.163	147.767
36 a 37	88.278	98.936	112.821	126.554	152.855
37 a 38	90.182	101.657	115.924	130.183	154.208
38 a 39	93.203	104.451	119.112	133.605	161.378
39 a 40	95.767	107.323	122.383	137.281	165.817

CENTRO: AZUQUECA DE HENARES

Años de Servicio	A	B,C,D,E,F	G,H,I,J	K,L,M	N,O,P
06 a 1	2.478	2.772	3.150	3.570	4.172
1 a 2	4.900	5.502	6.328	7.084	8.302
2 a 3	8.218	9.184	10.486	11.774	13.804
3 a 4	11.480	12.880	14.686	16.464	19.348
4 a 5	16.408	18.354	20.944	23.506	27.622
5 a 6	18.704	20.944	23.898	26.782	31.528
6 a 7	20.966	23.968	26.810	30.100	35.378
7 a 8	23.282	26.082	29.722	33.362	39.242
8 a 9	25.578	28.672	32.690	36.652	43.092
9 a 10	27.888	31.234	35.630	39.970	46.970
10 a 11	30.156	33.796	38.556	43.232	50.806
11 a 12	32.452	36.358	41.510	46.774	54.712
12 a 13	34.762	38.962	44.408	49.798	58.562
13 a 14	37.058	41.496	48.348	53.116	62.440
14 a 15	39.340	44.086	50.260	56.378	66.290
15 a 16	41.636	46.620	53.284	59.668	70.168
16 a 17	43.946	49.252	56.140	63.000	74.004
17 a 18	46.242	51.800	58.702	66.262	77.910
18 a 19	48.524	54.348	62.006	69.552	81.788
19 a 20	50.806	56.938	64.946	72.842	85.638
20 a 21	53.116	59.528	67.858	76.132	89.502
21 a 22	55.412	62.062	70.798	79.394	93.352
22 a 23	57.694	64.652	73.710	82.698	97.230
23 a 24	59.990	67.214	76.692	86.030	101.038
24 a 25	62.300	69.776	79.604	89.278	104.986
25 a 26	64.596	72.338	82.544	92.568	108.822
26 a 27	66.864	74.942	85.554	95.858	112.700
27 a 28	69.174	77.504	88.410	99.148	116.550
28 a 29	71.470	79.772	91.322	102.410	119.966
29 a 30	73.766	82.656	94.458	105.756	124.334
30 a 31	76.048	85.190	96.488	109.032	128.170
31 a 32	78.344	87.794	100.142	112.294	132.048
32 a 33	80.654	89.768	103.054	115.584	135.884
33 a 34	82.950	92.918	105.994	118.874	143.612
34 a 35	85.218	95.508	108.920	122.178	147.560
35 a 36	87.570	98.140	111.902	125.524	151.620
36 a 37	89.978	100.842	114.982	128.982	155.792
37 a 38	92.456	103.600	118.146	132.524	160.076
38 a 39	94.990	104.456	121.408	136.164	164.472
39 a 40	97.608	109.382	124.726	139.916	168.994

CENTRO: JEREZ DE LA FRONTERA

Años de Servicio	A	B,C,D,E,F	G,H,I,J	K,L,M	N,O,P
06 a 1	2.638	2.940	3.361	3.898	4.454
1 a 2	5.260	5.865	6.766	7.564	8.873
2 a 3	8.790	9.798	11.193	12.572	14.773
3 a 4	12.264	13.765	15.714	17.614	20.672
4 a 5	17.530	19.614	22.387	25.137	29.513
5 a 6	19.983	22.387	25.530	28.623	33.680
6 a 7	22.420	25.127	28.656	32.169	37.799
7 a 8	24.891	27.882	31.765	35.647	41.949
8 a 9	27.344	30.639	34.925	39.160	46.051
9 a 10	29.816	33.395	38.084	42.723	50.185
10 a 11	32.218	36.101	41.193	46.201	54.303
11 a 12	34.689	38.857	44.354	49.714	58.471
12 a 13	37.143	41.614	47.429	53.194	62.572
13 a 14	39.598	44.354	50.589	56.757	66.723
14 a 15	42.034	47.109	51.505	60.269	70.825
15 a 16	44.504	49.832	56.891	63.749	74.980
16 a 17	46.941	52.639	59.984	66.732	79.093
17 a 18	49.411	55.362	63.143	70.786	83.261
18 a 19	51.832	58.051	66.269	74.304	86.724
19 a 20	54.411	60.841	69.396	77.833	91.496
20 a 21	56.757	63.613	72.505	81.345	95.664
21 a 22	59.227	66.319	75.665	84.857	99.785
22 a 23	61.631	69.093	78.757	88.370	103.882
23 a 24	64.084	71.833	81.932	91.934	107.971
24 a 25	66.555	74.589	85.060	95.396	112.169
25 a 26	69.026	77.300	88.219	98.907	116.287
26 a 27	71.463	80.084	91.445	102.420	120.439
27 a 28	73.933	82.808	94.471	105.951	124.538
28 a 29	76.370	85.563	97.579	109.447	128.689
29 a 30	78.886	88.320	100.942	112.993	132.851
30 a 31	81.261	91.043	103.832	116.506	136.959
31 a 32	83.698	93.798	106.757	120.001	141.110
32 a 33	86.186	95.917	110.118	123.514	145.211
33 a 34	88.639	99.295	113.261	127.026	153.446
34 a 35	91.076	102.068	116.288	130.556	157.665
35 a 36	93.580	104.874	119.581	134.136	162.035
36 a 37	96.153	107.749	122.875	137.817	166.471
37 a 38	98.774	110.707	126.254	141.631	171.061
38 a 39	101.513	113.749	129.715	145.514	175.766
39 a 40	104.303	116.891	133.295	149.513	180.589

PERSONAL EMPLEADO FCA. LA GRANJA (14 MESES)

Años de Servicio	A	B-C-D-E-F	G-H-I-J	K-L-M	N-O-P
06 a 1	2.951	3.311	3.766	4.247	4.966
1 a 2	5.878	6.575	7.535	8.447	9.910
2 a 3	9.768	10.941	12.525	14.036	16.484
3 a 4	13.701	15.357	17.515	19.651	23.084
4 a 5	19.577	22.098	24.999	28.049	32.943
5 a 6	22.316	24.955	28.505	31.935	37.599
6 a 7	25.050	28.049	31.985	35.897	42.218
7 a 8	27.786	31.121	35.464	39.802	46.813
8 a 9	30.523	34.214	38.990	43.717	51.419
9 a 10	33.249	37.263	42.517	47.699	56.025
10 a 11	35.966	40.311	45.996	51.598	60.632
11 a 12	38.727	43.381	49.499	55.523	65.265
12 a 13	41.462	46.476	52.980	59.409	69.870
13 a 14	44.197	49.499	56.481	63.368	74.477
14 a 15	46.932	52.595	59.962	67.255	79.084
15 a 16	49.667	55.618	63.511	71.191	83.692
16 a 17	52.428	58.762	66.968	75.150	88.300
17 a 18	55.162	61.808	70.494	79.036	92.953
18 a 19	57.873	64.833	73.949	82.961	97.677
19 a 20	60.608	67.926	77.477	86.907	102.167
20 a 21	63.368	70.999	80.956	90.723	106.772
21 a 22	66.104	74.046	84.460	94.729	111.357
22 a 23	68.813	77.141	87.939	98.641	115.988
23 a 24	71.575	80.189	91.490	102.622	120.546
24 a 25	75.829	83.260	94.970	106.510	125.212
25 a 26	77.068	86.307	98.472	110.422	129.832
26 a 27	79.780	89.401	103.190	114.356	134.439
27 a 28	82.516	92.449	105.455	118.293	139.047
28 a 29	85.276	95.520	108.933	122.179	143.652
29 a 30	88.010	98.615	112.702	126.137	148.308
30 a 31	90.723	101.640	115.914	130.071	152.914
31 a 32	93.457	104.849	119.466	133.960	157.520
32 a 33	96.216	107.086	122.944	137.894	163.303
33 a 34	98.951	110.853	126.449	141.806	171.318
34 a 35	101.663	113.947	129.929	145.742	176.045
35 a 36	104.469	117.068	133.503	149.747	180.867
36 a 37	107.327	120.281	137.174	153.873	185.859
37 a 38	110.300	123.594	140.940	158.096	190.970
38 a 39	113.324	127.000	144.829	162.827	196.223
39 a 40	116.443	130.504	148.811	166.927	201.635

CENTRO: ZARAGOZA

Años de Servicio	A	B,C,D,E,F	G,H,I,J	K,L,M	N,O,P
06 a 1	1.940	2.169	2.468	2.795	3.265
1 a 2	3.860	4.315	4.956	5.548	6.507
2 a 3	6.440	7.194	8.720	9.226	10.824
3 a 4	8.996	10.093	11.512	12.903	15.163
4 a 5	12.858	14.514	16.418	18.428	21.648
5 a 6	14.859	16.418	18.725	20.984	24.706
6 a 7	16.443	18.428	21.009	23.589	27.723
7 a 8	18.245	20.438	23.293	26.146	30.759
8 a 9	20.047	22.470	25.622	28.726	33.772
9 a 10	21.854	24.480	27.927	31.329	36.810
10 a 11	23.634	26.489	30.212	33.886	39.825
11 a 12	25.438	28.497	32.517	36.468	42.883
12 a 13	27.242	30.529	34.801	39.025	45.897
13 a 14	29.039	32.517	37.106	41.629	48.936
14 a 15	30.826	34.550	39.390	44.186	51.948
15 a 16	32.630	36.537	41.720	46.765	54.987
16 a 17	34.436	38.604	44.000	49.369	58.000
17 a 18	36.238	40.600	46.308	51.928	61.060
18 a 19	38.021	42.589	48.581	54.506	64.097
19 a 20	39.824	44.626	50.898	57.087	67.113

Años de Servicio	A	B,C,D,E,F	G,H,I,J	K,L,M	N,O,P
20 a 21	41.629	46.650	53.182	59.600	70.150
21 a 22	43.481	48.637	55.486	62.226	73.163
22 a 23	45.212	50.671	57.771	64.807	76.198
23 a 24	47.018	52.880	60.102	67.423	79.190
24 a 25	48.822	54.898	62.385	69.966	82.274
25 a 26	50.626	56.698	64.691	72.546	85.288
26 a 27	52.407	58.731	67.065	75.128	88.325
27 a 28	54.210	60.741	69.284	77.707	91.340
28 a 29	56.013	62.750	71.504	80.267	94.577
29 a 30	57.816	64.782	74.035	82.868	97.438
30 a 31	59.800	66.768	76.153	85.449	100.453
31 a 32	61.402	68.801	78.484	88.007	103.486
32 a 33	63.207	70.353	80.767	90.588	107.277
33 a 34	65.011	72.820	83.074	93.166	112.553
34 a 35	66.792	74.854	85.356	95.748	115.647
35 a 36	68.628	76.912	87.705	98.379	118.828
36 a 37	70.514	79.027	90.116	101.086	122.095
37 a 38	72.456	81.200	92.595	103.864	125.453
38 a 39	74.447	83.433	95.143	106.721	128.904
39 a 40	76.496	85.727	97.756	109.656	132.449
40 a 41	78.600	88.084	100.443	112.670	136.090
41 a 42	80.764	90.506	103.205	115.767	139.833

ANEXO III

ESCALON CALIFICACION	IMPORTE HORAS EXTRAORDINARIAS (PTS./HORA)													
	PERSONAL OBRERO				PERSONAL EMPLEADO									
	SEIS FCAS.(X)		AZUQUECA		ALCALA GUAD.		AZUQUECA		JEREZ		LA GRANJA		ZARAGOZA	
	T.ESPE. J.NORM.	T.TOTAL	T.ESPE. J.NORM.	T.TOTAL	T.ESPE. J.NORM.	T.TOTAL	T.ESPE. J.NORM.	T.TOTAL	T.ESPE. J.NORM.	T.TOTAL	T.ESPE. J.NORM.	T.TOTAL	T.ESPE. J.NORM.	T.TOTAL
A	1.117	1.146	1.208	1.250	1.209	1.263	1.210	1.265	1.222	1.272	1.221	1.270	1.108	1.155
B	1.138	1.167	1.223	1.272	1.230	1.327	1.231	1.328	1.243	1.339	1.243	1.335	1.130	1.213
C	1.177	1.208	1.272	1.318	1.293	1.376	1.294	1.380	1.307	1.391	1.308	1.390	1.186	1.265
D	1.211	1.238	1.307	1.354	1.325	1.398	1.328	1.402	1.339	1.412	1.335	1.412	1.213	1.284
E	1.225	1.250	1.325	1.364	1.355	1.418	1.355	1.422	1.371	1.432	1.368	1.433	1.245	1.301
F	1.261	1.289	1.364	1.406	1.398	1.451	1.402	1.452	1.412	1.465	1.412	1.444	1.284	1.331
G	1.292	1.317	1.394	1.437	1.429	1.481	1.432	1.485	1.444	1.494	1.444	1.493	1.311	1.360
H	1.308	1.335	1.415	1.458	1.451	1.502	1.452	1.504	1.465	1.517	1.466	1.515	1.331	1.377
I	1.351	1.376	1.461	1.501	1.481	1.525	1.485	1.526	1.494	1.539	1.493	1.537	1.360	1.400
J	1.378	1.403	1.504	1.548	1.557	1.599	1.558	1.600	1.571	1.615	1.570	1.608	1.428	1.466
K	1.404	1.431	1.504	1.548	1.628	1.670	1.631	1.673	1.643	1.686	1.640	1.684	1.494	1.520
L	1.432	1.461	1.504	1.548	1.670	1.724	1.672	1.727	1.686	1.741	1.684	1.739	1.534	1.582
M	1.461	1.490	1.504	1.548	1.766	1.806	1.767	1.809	1.784	1.826	1.782	1.820	1.621	1.659
N	1.490	1.519	1.504	1.548	1.890	1.924	1.896	1.927	1.909	1.941	1.908	1.940	1.736	1.765
O	1.521	1.551	1.504	1.548	1.924	1.975	1.927	1.981	1.941	1.997	1.940	1.995	1.765	1.813
P	1.551	1.585	1.504	1.548	2.028	2.059	2.031	2.064	2.049	2.080	2.049	2.071	1.863	1.889

(X) FCAS. DE: ALCALA DE G.; BURGOS; GIJON; JEREZ; LA GRANJA Y ZARAGOZA

ANEXO IV

CALENDARIO "TIPO" DE TURNO TOTAL

EQUIPO	CICLO DE 27 DIAS NATURALES																								
	1	8	15	21	27																				
A	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	D	D	D	
B	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M
C	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	M
D	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D	D
E	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	N
F	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	N	N	N	N
G	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D	D	D	D	D
H	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T
I	D	D	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	T	T	T

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

Este "cuadrante" es una referencia "tipo" a desarrollar en cada Centro de Trabajo.

Los descansos preestablecidos en este "Calendario Tipo" deben de ser reducidos, ("doblado" equipo o en J. Normal o en otra modalidad) en el conjunto del año para cada operario, de forma que se cumpla la "Jornada Anual Efectiva" pactada en el artículo 29, que comienza en el año 1990 con 1.798 horas.

Este "Calendario Tipo", para los colectivos de: Obreros de Azuqueca; y Empleados de Alcalá de Guadaíra, Azuqueca, La Granja, Jerez y Zaragoza tendrá aplicación a partir de 1º de noviembre de 1990. Para los demás colectivos (Obreros de Alcalá de G., Burgos, Jerez, Gijón, La Granja y Zaragoza) se mantienen los acuerdos del 28-12-89 para su implantación desde 1º de julio de 1990.

ANEXO V

ESCALON CALIFICACION	"AYUDA A LA FORMACION"		IMPORTE POR HORA DEDICADA A LA FORMACION FUERA DEL TIEMPO DE TRABAJO.-				
	PERSONAL OBRERO		PERSONAL EMPLEADO				
	SEIS FCAS. ⁽¹⁾	AZUQUECA	ALCALA GUAD.	AZUQUECA	JEREZ	LA GRANJA	ZARAGOZA
A	573	625	632	633	636	635	578
B	584	636	664	664	670	668	607
C	604	659	688	690	696	695	633
D	619	677	699	701	706	706	642
E	625	682	709	711	716	717	651
F	645	703	726	726	733	722	666
G	659	719	741	743	747	747	680
H	668	729	751	752	759	758	689
I	688	751	763	763	770	769	700
J	702	774	800	800	808	804	733
K	716	774	835	837	843	842	760
L	731	774	862	864	871	870	791
M	745	774	903	905	913	910	830
N	760	774	962	964	971	970	883
O	776	774	988	991	999	998	907
P	793	774	1.030	1.032	1.040	1.036	945

(1) FCAS. DE: ALCALA DE G.; BURGOS; GIJON; JEREZ DE LA FRONTERA; LA GRANJA Y ZARAGOZA.

ANEXO VI

PLUS GLOBALIZADO PARA "TURNO TOTAL"

(Desarrollado de acuerdo con lo previsto en el Artº 41, y jornada de 1990)

COLECTIVOS Y CENTRO DE TRABAJO	NUMERO DE "MOLESTIAS" AÑO 1990, E IMPORTES EN PTAS.									
	TURNICIDAD (T.T.) 247,75 DIAS A T.T.		NOCTURNIDAD 82,6 NOCHES		DOM. TRABAJADOS 35,3 DOM. TRAB.		FEST.TRA.C.DES.COM. 9,50 FEST. T.C.D.C		IMPORTES - 1990	
	IMPORTE UNITARIO	IMPORTE AÑO 1990	IMPORTE UNITARIO	IMPORTE AÑO 1990	IMPORTE UNITARIO	IMPORTE AÑO 1990	IMPORTE UNITARIO	IMPORTE AÑO 1990	TOTAL AÑO	TOTAL DIA TRABAJADO s/247,75 D.T.
OBREROS DE ⁽¹⁾ SEIS FABRICAS	149	36.915	831	68.641	1.170	41.301	2.688	25.536	172.393	695,9
OBRER. AZUQ.	130	32.208	787	65.007	2) 773	27.287	1.750	16.625	141.127	569,6
EMPL. ALC. G.	(3) 208	51.532	833	68.806	4) 2.234	78.861	950	9.025	208.224	840,5
" AZUQUE.	177	43.852	760	62.776	2) 1.203	42.466	950	9.025	158.119	638,2
" JEREZ	147	36.420	808	66.741	1.357	47.902	950	9.025	160.088	646,2
" LA GRA.	198	49.055	848	70.045	1.922	67.847	950	9.025	195.972	791,0
" ZARAG.	169	41.870	1.281	105.811	1.428	50.409	950	9.025	207.115	835,9

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

(2) ESTE IMPORTE CORRESPONDE A LOS ESCALONES A; B Y C. PARA LOS DE MAYOR CALIFICACION SE LES APLICARA EL QUE CORRESPONDA SEGUN SU VALOR UNITARIO.

(3) ESTE IMPORTE CORRESPONDE HASTA EL ESCALON H. PARA LOS DE MAYOR CALIFICACION SE LES APLICARA EL -- QUE CORRESPONDA SEGUN SU VALOR UNITARIO.

(4) ESTE IMPORTE CORRESPONDE HASTA EL ESCALON N. PARA LOS DE MAYOR CALIFICACION SE LES APLICARA EL -- QUE CORRESPONDA SEGUN SU VALOR UNITARIO.

ESCALON	Del 1er. al 3er. día de Enfermedad	Del 4º al 20º día de Enfermedad	Del 21º día de Enfermedad en adelante
G	5.830	2.365	1.175
H	5.920	2.416	1.208
I	6.046	2.468	1.240
J	6.370	2.500	1.319
K	6.623	2.632	1.451
L	6.793	2.659	1.538
M	7.023	2.768	1.641
N	7.308	2.829	1.707
O	7.522	3.266	2.021
P	7.808	3.553	2.306

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

- Empleados de Jerez de la Frontera:

ESCALON	Tres primeros días		Del 4 al 20 día	
	J. N.	T. T.	J. N.	T. T.
A	3.113	3.618	381	508
B	3.476	3.982	427	555
C	3.832	4.118	444	574
D	3.521	4.122	442	563
E	3.678	4.184	462	583
F	3.726	4.231	465	593
G	4.003	4.510	504	633
H	3.833	4.339	489	609
I	4.106	4.611	516	645
J	4.342	4.846	592	728
K	4.611	5.117	591	721
L	4.766	5.436	619	783
M	4.984	5.482	645	773
N	5.254	5.769	687	808
O	5.467	5.973	718	928
P	5.736	6.242	758	1.157

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

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

ESCALON	A partir del día 21 de baja por I.L.T.	
	J. Normal	T. Total
A	282	410
B	316	444
C	329	460
D	332	451
E	348	468
F	349	478
G	381	508
H	371	491
I	389	518
J	419	607
K	451	580
L	476	638
M	497	625
N	532	850
O	555	786
P	589	1.055

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

ESC.	3 primeros días		Del 4 al 20 día		Del 21 día en adelante	
	J. N.	T. T.	J. N.	T. T.	J. N.	T. T.
A	3.113	3.618	847	1.052	282	410
B	3.476	3.982	947	1.151	316	444
C	3.832	4.118	985	1.190	329	460
D	3.521	4.122	970	1.167	332	451
E	3.678	4.184	1.015	1.211	348	468

ESC.	3 primeros días		Del 4 al 20 día		Del 21 día en adelante	
	J. N.	T. T.	J. N.	T. T.	J. N.	T. T.
F	3.726	4.231	1.023	1.229	349	478
G	4.003	4.510	1.106	1.309	381	508
H	3.833	4.339	1.061	1.259	371	491
I	4.106	4.611	1.131	1.337	389	518
J	4.342	4.846	1.202	1.453	419	607
K	4.611	5.117	1.285	1.488	451	580
L	4.766	5.436	1.332	1.597	476	638
M	4.984	5.482	1.393	1.597	497	625
N	5.254	5.769	1.476	1.672	532	650
O	5.467	5.973	1.538	1.823	555	786
P	5.736	6.242	1.618	2.093	589	1.055

- Empleados de La Granja

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

Índice I.L.T. Trimestral	Escalón	Pesetas/Día
Hasta 2%	A - J	2.580
	K - M	2.914
	N - P	3.258
Hasta 2,50%	A - J	2.081
	K - M	2.415
	N - P	2.766
2,51% a 2,86%	A - J	1.254
	K - M	1.472
	N - P	1.663
2,87% a 3,88%	A - J	1.097
	K - M	1.266
	N - P	1.472

Desde el cuarto día en adelante:

Índice I.L.T. Trimestral	Escalón	Pesetas/Día
Hasta 2,50%	A - J	1.036
	K - M	1.224
	N - P	1.379
2,51% a 3,88%	A - J	909
	K - M	1.067
	N - P	1.226

- Empleados de Zaragoza:

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

DIAS %	EMPLEADOS			
	De 0 a 1,3%	De 1,31% a 2%	De 2,01% a 3%	A partir de 3,01%
	PTS. /DIA			
Del 1 al 3	3.194	1.657	1.183	0,- Pts./día
Del 4 al 20	1.127	584	469	0,- "
Del 21 en adelante	698	360	286	0,- "

El pago de los importes previstos en los párrafos anteriores se efectuará por semestres naturales vencidos, teniendo en cuenta los índices de absentismo alcanzados en cada semestre precedente.

En 1.991 y 1.992

Los Empleados de los Centros afectados conservarán en cada Centro su propio esquema y Escalas de Índices. En cuanto a los "Importes diarios de pago", se actualizarán cada uno de estos años con el I.P.C. previsto por el Gobierno para cada uno de los años.

b - 2) Para Obreros:

En 1.990; 1.991 y 1.992 cada uno de los siete centros conservará sus fórmulas y baremos de "Índices" e "Importes Diarios" del año precedente, con incremento de los Importes Diarios de Pago según el I.P.C. previsto. (El 5,7% para 1.990 y para 1.991 y 1.992 el que sea previsto por el Gobierno).

Las Escalas de Indices y los Importes diarios de pago durante 1.990 serán:

Obreros de Alcalá de Guadaíra:

INDICE ABSENTISMO (Porcentaje)	CANTIDADES A PAGAR			
	1-3 días		4º en adelante	
	J. Normal	Turno	J. Normal	Turno
De 0 a 4,1%	4.026	5.726	911	1.118
De 4,11 a 4,50%	2.423	2.633	339	434
De 4,51 a 5,60%	2.217	2.492	310	412
De 5,61 a 6,30%	1.801	1.940	254	321
De 6,31 a 6,50%	1.114	1.276	155	218
A partir de 6,50%	0	0	0	0

Obreros de Azuqueca de H.:

INDICES	ESCALONES	Pts. Durante los días en que la S. no abona cantidad alguna	Pts. Resto de los días
Hasta 4% de Abs.	Todos los Escalones	1.813	661
Del 4,01 al 6% de Absent.	Todos los Escalones	1.088	565
Más del 6% de Abs.	Todos los Escalones	0,-	0,-

Si el Índice Trimestral de Absentismo estuviera entre el 0 y el 3,5%, el abono de la Empresa será de la cuantía siguiente:

ESCALON	DEL 1º AL 3º DIA	DEL 4º AL 20º DIA	DEL 21 DIA EN ADELANTE
A	3.987	1.449	847
B	4.171	1.605	965
C	4.290	1.733	1.095
D	4.405	1.775	1.117
E	4.474	1.857	1.127
F	4.611	1.861	1.173
G	4.702	1.898	1.199
H	4.791	1.988	1.287
I	4.926	2.075	1.361
J	5.114	2.263	1.525
K	5.333	2.287	1.550
L	5.437	2.416	1.571
M	5.557	2.477	1.607
N	5.678	2.538	1.631
O	5.799	2.598	1.662
P	5.920	2.658	1.691

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

Obreros de Burgos:

INDICES Y ESCALONES	JORNADA Y PERIODOS	CANTIDADES A PAGAR			
		JORNADA NORMAL		TURNO TOTAL	
		4º al 20	21 en Ad.	4º al 20	21 en Ad.
≤ 3 %	B y C	1.313	939	1.561	1.114
	D-E	1.383	987	1.633	1.166
	F-G	1.484	1.060	1.797	1.284
	H y sigs.	1.545	1.104	1.860	1.329

INDICES Y ESCALONES	JORNADA Y PERIODOS	CANTIDADES A PAGAR			
		JORNADA NORMAL		TURNO TOTAL	
		4º al 20	21 en Ad.	4º al 20	21 en Ad.
De 3,01 a 3,34 %	B y C	1.125	827	1.339	982
	D-E	1.185	869	1.401	1.026
	F-G	1.273	932	1.541	1.130
	H y sigs.	1.324	971	1.594	1.169
De 3,35 a 3,74 %	B y C	976	713	1.161	878
	D-E	1.021	750	1.213	888
	F-G	1.102	805	1.336	976
	H y sigs.	1.149	839	1.378	1.012
De 3,75 a 4,24 %	B y C	863	638	1.026	760
	D-E	909	671	1.073	793
	F-G	976	721	1.181	872
	H y sigs.	1.017	752	1.291	904
De 4,25 a 4,99 %	B y C	789	564	938	885
	D-E	831	593	980	701
	F-G	891	637	1.079	771
	H y sigs.	927	664	1.116	797
≥ 5 %	B y C	0	0	0	0
	D-E	0	0	0	0
	F-G	0	0	0	0
	H y sigs.	0	0	0	0

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

No obstante, si al 31 de diciembre, fuese el Índice de Absentismo Anual igual o inferior a 3,50, en los meses en que fuese el Índice de Absentismo Mensual igual o inferior a 3,90, durante el mes de enero del año siguiente se revisaría de una sola vez, lo percibido en dichos meses por este concepto, con: 2.904 Ptas./día de baja en 1.990, 2.968 Ptas. en 1.991 y 3.028 Ptas. en 1.992.

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

Obreros de Gijón:

INDICE ABSENTISMO (Porcentaje)	CANTIDADES A PAGAR		
	Tres primeros días	Día 4º al 20	Día 21 y siguientes
0 al 4,5%	533,- /día	558,- /día	580,- /día
4,51 al 6,1%	453,- "	477,- "	495,- "
Más de 6,1%	0	0	0

Obreros de Jerez de la Frontera:

Para Índice de Absentismo entre 0% y 4,5%.

ESCALON	CANTIDADES A PAGAR					
	3 primeros días		4º al 20		21 y siguientes	
	J.N.	T.T.	J.N.	T.T.	J.N.	T.T.
A	3.500	3.827	1.312	1.444	821	903
B	3.733	4.091	1.444	1.584	870	952
C	3.834	4.192	1.472	1.614	882	970
D	3.918	4.276	1.494	1.638	890	979
E	3.969	4.305	1.510	1.653	896	985
F	4.116	4.476	1.547	1.691	903	991
G	4.158	4.514	1.553	1.696	906	995
H	4.208	4.566	1.569	1.711	909	999
I y sigs.	4.312	4.669	1.599	1.743	921	1.010

Para Índice de Absentismo entre 4,5% y 8%.

ESCALON	CANTIDADES A PAGAR			
	3 primeros días		Cuarto día y siguientes	
	J.N.	T.T.	J.N.	T.T.
A	2.248	2.461	105	383
B	2.356	2.634	123	406
C	2.423	2.710	194	481

CANTIDADES A PAGAR

ESCALON	3 primeros días		Cuarto día y siguientes	
	J.N.	T.T.	J.N.	T.T.
D	2.466	2.757	208	472
E	2.508	2.803	222	516
F	2.609	2.906	324	620
G	2.648	2.938	356	654
H	2.658	2.951	371	666
I y sigs.	2.755	3.061	475	778

Para Índice de Absentismo entre 8% y 8,50%.

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

Para índice de absentismo superior al 8,50%

No se abonará ninguna cantidad a cargo de la Empresa.

Mejora trimestral del 20% s/año anterior.

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

CANTIDADES A PAGAR DESDE EL 21 DIA DE I.L.T.

ESCALONES	J. Normal		T. Total	
	Pts./día	Pts./día	Pts./día	Pts./día
A	821		903	
B	870		961	
C	882		970	
D	890		979	
E	896		985	
F	904		991	
G	906		995	
H	909		999	
I y sigs.	921		1.010	

Obreros de La Granja:

INDICE DE ABSENTISMO	CANTIDADES A PAGAR		
	1-3 días	4º al 20	21 y sigs.
	Pts./día	Pts./día	Pts./día
Hasta 4%	1.383	814	629
De 4,01 a 5%	1.057	699	605
A partir 5,01%	0	0	0

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

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

Obreros de Zaragoza:

INDICE ABSENTISMO (Porcentaje)	CANTIDADES A PAGAR AÑO 1.990		
	1-3 días	4º al 20	21 y sigs.
Hasta 2,20	2.746	1.131	686
De 2,21 a 4,90	1.426	578	352
De 4,91 a 5,20	1.151	471	277
A partir 5,21	0	0	0

En 1.991 y 1.992 los Obreros de las distintas fábricas conservarán sus esquemas propios y las Escalas de Índices de 1.990. En cuanto a los "Importes Diarios" de pago se actualizarán cada año aplicando el I.P.C. previsto por el Gobierno para los citados mismos años.

A partir del 1 de enero de 1.993 se procederá a la UNIFICACION de "Índices" e "Importes diarios de pago" de la siguiente forma:

En las fábricas de Burgos, La Granja y Zaragoza

En 1.993: El baremo de "índices" e "importes" será:

INDICE ABSENTISMO	PTS./DIA EN I.L.T. (ENFERMEDAD)		
	1 a 3 días	4 a 20 días	21 y sigs.
0/2,5 %	3.830	2.115	1.345
2,51/4 %	3.605	1.660	945
4,01/5 %	2.990	1.085	290
5 %	0	0	0

En 1.994 y 1.995: El mismo baremo anterior, incrementados los importes de pago con el I.P.C. previsto por el Gobierno para cada uno de estos años.

En las fábricas de Gijón, Azuqueca de H., Jerez de la Frontera y Alcalá de Guadaíra: la UNIFICACION se efectuará así:

1) Para "Índices de Absentismo" del 0 % al 2,5 %, del 2,5 % al 4 % y del 4,01 % al 5 % los mismos "Importes Diarios de Pago" que en las demás fábricas en 1.993; 94 y 95 -- (BAREMO UNICO PARA LAS 7 FABRICAS EN ESTE ULTIMO AÑO).

2) Para "Índice de Absentismo" superiores al 5 %, la UNIFICACION se hará progresivamente de la forma siguiente:

2.1) Gijón y Azuqueca de Henares.

En 1.993: Para "Absentismo" de 5,01 al 5,6 % se establece un pago excepcional de la siguiente cuantía:

- Tres primeros días : 2.236,-Pts./día
- Del 4º día al 20º día: 744,- "
- Del día 21 en adelante: 234,- "

Para "Índice de Absentismo" superior al 5,6 % = 0,-Pts./Día.

En 1.994: Para "Absentismo" de 5,01 % al 5,20 % - los importes anteriores incrementados con I.P.C. PREVISTO para 1.994.

Para "Índice de Absentismo" superior al 5,2 % = 0,-Pts./Día.

En 1.995: BAREMO UNICO.

En Alcalá de Guadaíra:

En 1.993: Para "Absentismo" de 5,01% al 6%, los importes excepcionales previstos para Gijón y Azuqueca en el punto II-1.

"Ind. Abs." superior al 6,0% = 0 Pts./día.

En 1.994: Para "Absentismo" de 5,01% al 5,5% los importes de 1.993 incrementados con I.P.C. previsto para 1.994.

"Ind. Abs." superior al 5,5% = 0 Pts./día.

En 1.995: Baremo único.

En Jerez de la Frontera:

En 1.993: Para "Absentismo" de 5,01% al 7,4%, los importes excepcionales previstos para Gijón y Azuqueca en el punto II-1.

"Ind. Abs." superior al 7,4% = 0 Pts./día.

En 1.994: Para "Absentismo" de 5,01% al 6,2% los importes anteriores incrementados con I.P.C. previsto para 1.994.

"Ind. Abs." superior al 6,2% = 0 Pts./día.

En 1.995: Baremo único.

Con estas nuevas definiciones, baremo único e importes unificados dejan de tener aplicación a partir de 1.993 las garantías por larga enfermedad, o intervención quirúrgica o de cómputo anual que, provisionalmente aún persistan en algunos Centros durante 1.990, 1.991 ó 1.992.

Los "Importes Diarios de Pago", previstos o referenciados no se verán afectados ni por los incrementos generales de las remuneraciones, ni por hipotéticas revisiones por desvío de I.P.C.

II: PREMIOS DE NUPCIALIDAD Y NATALIDADArtículo 4º. PREMIO DE NUPCIALIDAD

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

- Ostentar la condición de fijo en plantilla.
- Si el matrimonio se realice entre dos personas incluidas en este Convenio, percibirán la indemnización cada una de ellas.

COLECTIVO	IMPORTE
Obreros de Alcalá de G., La Granja, Burgos, Gijón, Jerez y Zaragoza	23.804
Obreros de Azuqueca	21.767
Empleados de Alcalá de G.	23.777
" " Azuqueca	22.134
" " Jerez de la F.	23.771
" " La Granja	23.925
" " Zaragoza	24.956

Artículo 5º. PREMIO DE NATALIDAD

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

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

COLECTIVO	IMPORTE
Obreros de Alcalá de G., La Granja, Burgos, Gijón, Jerez y Zaragoza	17.720
Obreros de Azuqueca	16.201
Empleado de Alcalá de G.	17.695
" " Azuqueca	16.201
" " Jerez de la F.	17.688
" " La Granja	17.821
" " Zaragoza	18.572

III. BECAS PARA HIJOS

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

Artículo 6º. DISPOSICIONES GENERALES

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

Una Comisión de selección, constituida en cada Centro de trabajo se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de becas que sean presentadas.

La comisión estará presidida por el Director del Centro o persona a quien delegue, un "Cuadro" y dos Representantes del Personal afectado por este Convenio.

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

Artículo 7º. ESTUDIOS PARA LOS QUE PUEDEN SOLICITAR BECAS

Todas las ayudas que se concedan serán en forma de becas para la enseñanza; la cuantía de la beca base dependerá del grado y modalidad educativa para la que se solicite, según la siguiente calificación:

CLASIFICACION DE LOS NIVELES EDUCATIVOS

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

Artículo 8º. CONDICIONES PARA SOLICITAR BECAS

- 8.1 Pertener a la plantilla de la Empresa en calidad de personal fijo.
- 8.2 La antigüedad mínima en la Empresa que debe tener el solicitante será de un año, al 31 de diciembre del año de la petición.
- 8.3 Podrán solicitar becas de Empresa los trabajadores que hayan obtenido becas de otras instituciones.
- 8.4 Los agentes podrán solicitar becas tanto para propios hijos como para los niños que dependan legalmente de ellos y estén a su cargo.
- 8.5 Las ayudas se concederán solamente para los estudios que realicen en centros de la localidad de residencia familiar. Se exceptúan de esta norma los estudios para los que no se imparta enseñanza en dicha localidad, o aunque se imparta, se pruebe la inexistencia de plazas de matrícula en la misma.
- 8.6 Las solicitudes que hubieran obtenido beca en un curso anterior no tendrán derecho a una nueva beca hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que se obtuvo la beca precedente, salvo en E.G.B., que se le abonará si repite curso una sola vez en el mismo curso.
Perderán por tanto la opción a la beca, quienes repitan el curso para el que obtuvieron ayuda y quienes cambien de estudios, hasta tanto no alcancen un curso o nivel educativo superior a aquel para el que se concedió la beca anterior.
Debido a que la Ley General de Educación se va implantando en forma progresiva, se podrá solicitar ayuda para las distintas modalidades del Plan a extinguir que continúen en vigor. Los alumnos de "Educación Preescolar" deberán tener como mínimo tres años de edad al 31 de diciembre del año en que soliciten la beca.
- 8.7 Las becas para ayudas de estudios de hijos de personal, se concederán solamente para un curso completo. No tendrán por tanto opción a becas, quienes las soliciten para matricularse en asignaturas sueltas de un curso.
- 8.8 Los jubilados y las viudas de productores fallecidos en activo a las que se les reconozca la antigüedad que tenía su marido, podrán solicitar ayudas para sus hijos en edad escolar en las mismas condiciones que se especifican en este reglamento.
- 8.9 La edad máxima de los beneficiarios para los que se solicitan becas, será de veinticinco años al primero de octubre del año de la solicitud.

Artículo 9º. PRESENTACION DE SOLICITUDES

- 9.1 En el mes de septiembre de cada año y por medio de una circular que se publicará en cada Centro, se abrirá el plazo de solicitudes de becas, plazo que finalizará el día 10 de octubre. Este plazo se considera improrrogable.
El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto será proporcionado por el Sº de Asuntos Sociales.
- 9.2 El impreso de petición será cumplimentado por el solicitante de acuerdo con las instrucciones que en el mismo se especifican. La Comisión de Becas del Centro supervisará la correcta ejecución de las instrucciones sobre cumplimentación de solicitudes. Se considerará en suspenso toda solicitud que no resulte debidamente cumplimentada, hasta tanto no se subsanen los errores detectados.
- 9.3 Junto con el impreso solicitud, el interesado deberá presentar los siguientes documentos:
 - Certificación académica de las calificaciones obtenidas en el curso precedente con especificación del año en que se obtuvieron.
A este respecto, la Comisión de Becas del Centro, vigilará especialmente el cumplimiento de lo indicado en el apartado 8.6.
 - Certificación académica de matriculación en el curso y Centro para el que se solicita la beca.

Artículo 10º. IMPORTE DE LAS BECAS

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

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

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

IMPORTE BECA BASE							
NIVEL	OBREROS			EMPLEADOS			
DE ESTUDIOS	Alcalá Burgos Gijón Jerez La Granja Zaragoza	Azuqueca	Alcalá	Azuqueca	Jerez	La Granja	Zara- goza
A	5.589	5.593	5.579	5.593	5.581	5.591	5.580
B	7.599	7.477	8.056	7.477	7.488	7.526	7.480
C	10.295	10.280	10.278	10.280	10.278	10.430	10.274
D	14.547	14.541	14.535	14.541	14.535	14.624	14.536
E	19.479	19.442	19.454	19.442	19.454	19.570	19.455
F	24.402	24.400	24.372	24.400	24.372	24.515	24.369

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

Artículo 11º. INCREMENTOS

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

- a) A efectos de la determinación del incremento de la beca-base por el número de hijos del agente, se excluirán en el cómputo de los mismos:
 - Los hijos mayores de veinticinco años al primero de octubre del año de la solicitud, y los hijos menores de tres años al 31 de diciembre del citado año de solicitud.
 - Los hijos que no cursen estudios en centros reconocidos.
- b) A los mismos efectos del apartado anterior se computarán, en todo caso, los hijos aquejados de algún grado de deficiencia, siempre que este extremo resulte suficientemente acreditado a juicio de la Comisión de Becas.
- c) De acuerdo con las normas precedentes, cada una de las becas-base, a excepción de las correspondientes a enseñanza preescolar que permanecen constantes, sufrirán los incrementos que refleja el baremo siguiente:

Número de Hijos	% de Incremento
2	15%
3	30%
4	45%
5 o más	60%

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

- a) No se incrementará la beca-base correspondiente a Enseñanza Preescolar, cualquiera que sea el rendimiento académico que se manifieste.
- b) La beca-base correspondiente a E.G.B. aumentará en la cuantía siguiente:
 - Notable con evaluación global: 25% sobre beca-base. Sobresaliente o Matrícula en evaluación global: 50% sobre beca-base.
- c) En los estudios correspondientes al Grupo C y Grupos Superiores, la beca-base se incrementará de acuerdo con las normas siguientes:
 - Por cada notable en asignatura fundamental: 10% sobre beca-base.
 - Por cada sobresaliente o matrícula en asignatura fundamental: 20% sobre beca-base.

El tope máximo de incremento de la beca-base por rendimiento académico, será del 100%

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

11.3 Se incrementarán las ayudas por causa del lugar de residencia y los desplazamientos a que se viera sometido el alumno, con excepción de los que cursen estudios en Universidades Laborales o estén

pensionados por las mismas, de acuerdo con la norma 8.5 y con las siguientes:

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

Artículo 12º. BECAS PARA OTROS ESTUDIOS

Los estudios de Peritaje, Mercantil, Ayudante Técnico Secretario, Publicidad, Turismo, Graduado Social, se incluirán, a efectos de beca de la Empresa, en el mismo nivel educativo que el C.O.U.

A los efectos, los estudios que se impartan en las Escuelas de Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica, Escuelas Normales, Escuelas Profesionales de Comercio y los restantes estudios impartidos en las Escuelas Universitarias, se considerarán equiparados al primer ciclo de Educación Universitaria.

Para la concesión de becas de ayuda a los estudios que no figuran en anteriores apartados (Comercio, Secretariado, etc.) será preciso que tales estudios sean cursados en un Centro Reconocido.

La beca-base asignable será la que corresponda a la modalidad de enseñanza inmediatamente superior al nivel mínimo exigido para cursar los estudios solicitados, que deberá acreditar con una certificación del Centro donde cursa sus estudios.

Artículo 13º. VERACIDAD DE LOS DATOS DECLARADOS

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

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

IV. DEFICIENTES PSÍQUICOS

Artículo 14º. AYUDA PARA EDUCACION ESPECIAL DE DEFICIENTES PSÍQUICOS

Se establece una modalidad de ayuda de la Empresa para aquellas personas que tengan hijos aquejados por alguna forma de deficiencia mental y siempre que esta deficiencia implique la imposibilidad de asistencia a Centros Escolares ordinarios.

Se podrá evaluar el grado de estas lesiones o incapacidades, mediante reconocimiento en Centros de diagnóstico y orientación terapéutica (Dirección General de Sanidad en Madrid y Centro de Diagnóstico dependiente de la Jefatura Provincial de Sanidad en provincias).

Estas ayudas se concederán atendiendo a lo siguiente:

- a) Deficientes para quienes dado el carácter de sus lesiones tengan derecho a la asignación mensual otorgada por el I.N.P. (AYUDA TIPO A).
- b) Deficientes menos graves afectados y que por consiguiente no perciben la asignación mensual del I.N.P., 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 el I.N.P. (AYUDA TIPO C).

Los importes de estas ayudas serán:

IMPORTE AYUDA EDUCACION ESP.							
TIPO	OBREROS			EMPLEADOS			
DE AYUDA	Alcalá Burgos Gijón Jerez La Granja Zaragoza	Azuqueca	Alcalá	Azuqueca	Jerez	La Granja	Zara- goza
A	49.248	49.218	49.184	49.218	49.183	49.350	49.181
B	71.280	72.436	71.206	72.426	71.206	71.506	71.210
	25.357	25.301	25.327	25.301	25.327	25.500	25.339

Escalón de Calificación, multiplicada por los años de servicio, incrementada en un 20% de la indemnización por cada hijo a su cargo menor de dieciocho años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60% de la indemnización.

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

- b) En caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, el trabajador percibirá una indemnización de una sola vez, equivalente al 75% de las cifras del baremo del artículo 22 (1ª columna), calculado según el Escalón y multiplicado por los años de servicio sin que en este caso haya lugar a incrementos por hijos a su cargo.

Artículo 28º. TRABAJADORES CON MAS DE VEINTE AÑOS DE ANTIGÜEDAD

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 29º. DERECHOS ESPECIALES PARA HIJAS O HERMANAS

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

- 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 la hermana como si fuera viuda del fallecido, aplicando las reglas que para viudas están previstas en los anteriores artículos.
- c) Se concederá una única pensión en el supuesto de que fueran varias las hijas o hermanas 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 30º. 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 Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez.
- Pagadero a los beneficiarios o al propio asegurado, respectivamente.

Artículo 31º. PERSONAL ASEGURADO

Se beneficiarán de las garantías establecidas:

- 1) Todos los trabajadores fijos en plantilla hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.
- 2) El personal fijo en plantilla, jubilado anticipadamente, entre los sesenta y los sesenta y cuatro años de edad, hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.
- 3) El personal fijo en plantilla, jubilado anticipadamente, en situación de Invalidez Provisional, hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.
- 4) El personal fijo en plantilla que de común acuerdo con la Empresa, al cumplir los sesenta y cuatro años siga en servicio activo, hasta la fecha de su jubilación.
- 5) Los aspirantes fijos en plantilla.

Artículo 32º. TRABAJADORES EXCLUIDOS DE LAS GARANTIAS

La garantía del Seguro de Vida no alcanzará al personal que se encuentra en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Personal eventual o en períodos de prueba.
- b) Personal que esté cumpliendo el Servicio Militar, o el que esté en situación de excedencia voluntaria.

Artículo 33º. DURACION DE LAS GARANTIAS

- a) Comienzo de las garantías.

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

- b) Cese de las garantías.

El mismo día del cese para los asegurados que causen baja temporal (licencias o excedencias) o definitivamente en la Empresa salvo en los casos previstos en los apartados 2 y 3 del artículo 31 (Personal asegurado).

Artículo 34º. CAPITAL ASEGURADO

El importe del capital asegurado para cada trabajador es igual al producto del capital base que corresponda a su Escalón por el Coeficiente familiar.

Los capitales correspondientes a cada Escalón son los siguientes:

Personal Obrero:

ESCALONES	SEIS FABRICAS	AZUQUECA
A y B	403.457	412.864
C	450.600	452.819
D y E	475.650	479.455
F, G y H	498.904	499.327
I y siguientes	562.324	565.918

Personal Empleado:

ESCALONES	ALCALA DE G.	AZUQUECA	JEREZ	LA GRANJA	ZARAGOZA
A	369.862	412.911	403.573	439.700	434.200
B a E	447.706	499.370	486.329	532.200	524.600
F a J	537.902	599.244	583.821	638.700	629.900
K a M	657.400	732.409	713.054	779.500	769.700
N a P	836.589	932.159	908.040	993.600	978.800

Coeficiente Familiar

Según la situación familiar de los asegurados se establecen los siguientes coeficientes que se aplicarán sobre el Capital Base correspondiente a su Escalón:

	%
- Para asegurados solteros o viudos sin hijos	100
- Para asegurados casados	120
- Para asegurados viudos o solteros con un hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado	120
- Por cada hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado se incrementará el Capital Base	20

Artículo 35º. RIESGOS GARANTIZADOS

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

Artículo 21º. 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 22º. BASES DE CALCULO PARA INDEMNIZACIONES DE PARTIDA Y**PENSION ADICIONAL**

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

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

ESCALONES	60 años de edad	61 años de edad	62 años de edad	63 años de edad	64 años de edad
A y B	27.389	22.864	19.722	16.303	13.586
C	29.433	24.490	21.124	17.461	14.551
D-E	30.610	25.530	22.027	18.210	15.175
F, G y H	33.504	28.024	24.167	19.975	16.646
I y sigs.	36.313	30.372	26.192	21.650	18.042

Para Obreros de: Azuqueca

ESCALONES	60 años de edad	61 años de edad	62 años de edad	63 años de edad
A	28.228	22.326	18.734	15.937
B	18.118	22.326	18.734	15.937
C	30.030	23.750	19.928	16.380
D y C	31.831	15.176	21.124	17.363
F, G y H	34.234	27.076	22.719	18.673
I y sigs.	37.237	29.451	24.711	20.311

Para Empleados de: Alcalá de Guadaíra

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

Para Empleados de: Azuqueca

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

Para Empleados de: Jerez de la Frontera

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

Para Empleados de: La Granja

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

Para Empleados de: Zaragoza

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

Artículo 23º. TRABAJADORES CON VEINTE O MAS AÑOS DE ANTIGÜEDAD

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

Una Pensión de Jubilación Anual equivalente al 10% de las cifras que para cada nivel figuran en el baremo del artículo 22, multiplicada por el número de años de servicio.

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

Artículo 24º. OTRAS CONDICIONES

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

Artículo 25º. TRABAJADOR FALLECIDO EN SITUACION DE JUBILADO

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

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

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

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

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

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

VIII. FALLECIMIENTO EN ACTIVO**Artículo 26º. FALLECIMIENTO EN ACTIVO; INVALIDEZ PERMANENTE ABSOLUTA O GRAN INVALIDEZ**

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

Además, y con independencia de la Indemnización del Seguro de Vida, se fijan a continuación las normas reguladoras de las indemnizaciones o pensiones que se concederán a los familiares de los trabajadores que fallezcan en activo o a los mismos en caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, según que la antigüedad del causante sea mayor o menor de veinte años.

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

Artículo 27º. TRABAJADORES CON MENOS DE VEINTE AÑOS DE ANTIGÜEDAD

- En caso de fallecimiento en activo se concederá a la viuda del trabajador una indemnización de una sola vez, igual al 50% de la cifra del baremo del artículo 22 (1ª columna), de acuerdo con el

Podrá utilizarse igualmente la adscripción de trabajadoras percceptoras de prestaciones, o de subsidio por desempleo, para trabajos de colaboración social.

Los salarios de los trabajadores se ajustarán al correspondiente

Convenio Colectivo vigente, al día de presentación de las Memorias por parte de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Los trabajadores adscritos en trabajos temporales de colaboración social percibirán las cantidades señaladas en el artículo 38 del Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, en la forma prevista en el mismo.

Séptima.- La selección de los trabajadores deberá realizarse teniendo en cuenta lo establecido en la base cuarta de la Orden de 21 de febrero de 1985, así como en el apartado 3.2 de la Resolución de la Dirección General del INEM de 15 de marzo de 1989. La Comisión Mixta, según las atribuciones establecidas en la base cuarta, apartado 3, valorará los criterios a tenor de la problemática de desempleo existente, adoptando las medidas necesarias para la contratación de los colectivos más desfavorecidos en el mercado de trabajo.

Octava.- Los contratos o adscripciones, subvencionados por el INEM, no podrán sobrepasar la vigencia del presente Convenio, el cual se acuerda que finalice el 31 de enero de 1991.

Novena.- Para la selección de obras o servicios, aprobación de Memorias, ejecución y seguimiento de este Convenio y resolución de las dudas que puedan surgir en la interpretación del mismo, se crea la Comisión Mixta Paritaria, compuesta por los siguientes miembros:

En representación del Instituto Nacional de Empleo:

La Delegada del Gobierno en la Comunidad Autónoma, que ostentará la presidencia.

El Director provincial del INEM en Murcia.

El Subdirector provincial de Empleo y Formación del INEM.

En representación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia:

El Director general de Empleo y Desarrollo Cooperativo.

El Secretario general de la Consejería de Cultura, Educación y Turismo.

El Director general de Desarrollo Agrario.

Si esta Comunidad Autónoma suscribe un Convenio con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para la coordinación de la política de empleo, la Comisión Mixta del Convenio INEM-Comunidad Autónoma de la Región de Murcia será la misma que la Comisión Mixta establecida en el Convenio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, constituyéndose por su parte los grupos de trabajo necesarios para el seguimiento y control del Convenio INEM-Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Décima.- Para dar cumplimiento a lo establecido en la base octava de la Orden de 21 de febrero de 1985, así como en el apartado 4 de la Resolución de 15 de marzo de 1989, el Organismo colaborador deberá informar del estado de las obras y servicios al Instituto Nacional de

social y en cumplimiento de lo dispuesto en el punto noveno del Acuerdo del Consejo de Ministros, adoptado en su reunión de 2 de marzo de 1990, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicho Convenio, que figura como anexo de esta Resolución.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Madrid, 17 de agosto de 1990.-El Secretario general técnico accidental, Angel Trujillo Cabrera.

CONVENIO DE COLABORACION ENTRE EL INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO Y LA DIPUTACION GENERAL DE ARAGON

PREAMBULO

El Instituto Nacional de Empleo, como Organismo Autónomo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, entre otras funciones, tiene encomendada la gestión de programas de Fomento del Empleo que permitan compensar el insuficiente nivel de contratación en la esfera privada a través del empleo de trabajadores en paro por Organismos y Administraciones Públicas para la realización de obras o servicios de interés social y general.

En su virtud:

En Madrid, a 17 de julio de 1990.

REUNIDOS

La excelentísima señora doña Ana María Cortés Navarro, Consejera del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo de la Diputación General de Aragón, nombrada por Decreto de 3 de agosto de 1987 «Boletín Oficial de Aragón» número 91.

El ilustrísimo señor don Pedro de Eusebio Rivas, como Director general del Instituto Nacional de Empleo, dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, nombrado por Real Decreto 2051/1986, de 3 de octubre («Boletín Oficial del Estado» del 4).

Ambas partes se reconocen mutua capacidad para la suscripción del presente Convenio y

EXPONEN

Primero.- Que la finalidad principal de este Convenio es participar en la ejecución de la política del Gobierno, dirigida a la creación de puestos de trabajo y a la lucha contra el desempleo en general. Para lograr esta finalidad es necesaria la coordinación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el área de la política de empleo, estableciéndose los mecanismos adecuados para la formalización y seguimiento conjunto de las acciones concretas de fomento del empleo y formación profesional con el fin de obtener la mayor eficacia de las

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 36º. BENEFICIARIOS

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

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

Artículo 37º. DISPOSICIONES VARIAS

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

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

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

21622 RESOLUCION de 6 de agosto de 1990, de la Secretaria General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio de colaboración entre el Instituto Nacional de Empleo y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, para la contratación temporal de trabajadores desempleados en obras de interés general y social.

Suscrito entre el Instituto Nacional de Empleo y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia un Convenio de colaboración para la contratación temporal de trabajadores desempleados en obras de interés general y social, y en cumplimiento de lo dispuesto en el punto noveno del Acuerdo del Consejo de Ministros, adoptado en su reunión de 2 de marzo de 1990, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicho Convenio, que figura como anexo de esta Resolución.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Madrid, 6 de agosto de 1990.-El Secretario general técnico accidental, Angel Trujillo Cabrera.

CONVENIO DE COLABORACION ENTRE EL INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO Y LA COMUNIDAD AUTONOMA DE LA REGION DE MURCIA

PREAMBULO

El Instituto Nacional de Empleo, como Organismo autónomo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, entre otras funciones, tiene encomendada la gestión de programas de fomento del empleo que permitan compensar el insuficiente nivel de contratación en la esfera privada a través del empleo de trabajadores en paro por Organismos y Administraciones Públicas para la realización de obras o servicios de interés social y general.

En su virtud:

En Madrid, a 17 de julio de 1990.

REUNIDOS

El excelentísimo señor don Esteban Egea Fernández, Consejero de Cultura, Educación y Turismo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, nombrado por Decreto 14/1987, de 23 de julio («Boletín Oficial de la Región de Murcia» del 24).

El ilustrísimo señor don Pedro de Eusebio Rivas, como Director general del Instituto Nacional de Empleo, dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, nombrado por Real Decreto 2051/1986, de 3 de octubre («Boletín Oficial del Estado» del 4).

Ambas partes se reconocen mutua capacidad para la suscripción del presente Convenio y

EXPONEN

Primero.-Que la finalidad principal de este Convenio es participar en la ejecución de la política del Gobierno, dirigida a la creación de puestos de trabajo y a la lucha contra el desempleo en general. Para lograr esta finalidad es necesaria la coordinación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el área de la política de empleo, estableciéndose los mecanismos adecuados para la formalización y seguimiento conjunto de las acciones concretas de fomento del empleo y Formación Profesional con el fin de obtener la mayor eficacia de las mismas.

Segundo.-Que durante anteriores ejercicios se firmaron Convenios de colaboración INEM-Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, al objeto de realizar obras y servicios de competencia exclusiva de esta última y de interés general y social, cuyos resultados han sido muy positivos, tanto por lo que han coadyuvado a la lucha contra el desempleo, como por el interés público de las obras y servicios realizados.

Tercero.-Que la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 21 de febrero de 1985 («Boletín Oficial del Estado» del 27), y la Resolución de la Dirección General del INEM de 15 de marzo de 1989 («Boletín Oficial del Estado» del 31) fijan las bases generales para el establecimiento de Convenios de colaboración del Instituto Nacional de Empleo con órganos de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas, Organismos autónomos administrativos y Organismos autónomos comerciales, industriales y financieros, para la realización de obras y servicios por trabajadores desempleados. Y que a tenor de la base segunda de la citada Orden en la que se indican los aspectos que deberán contener los documentos para la firma de cada Convenio específico, se establecen las siguientes

CLAUSULAS

Primera.-El presente Convenio se establece en el marco de colaboración regulado en la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 21 de febrero de 1985 («Boletín Oficial del Estado» del 27), así como en la Resolución de la Dirección General del INEM de 15 de marzo de 1989 («Boletín Oficial del Estado» del 31).

Segunda.-Constituye objeto del presente Convenio la realización de obras y servicios de interés general y social que, por ser de la competencia de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia sean ejecutados por ésta y financiados por la propia Comunidad Autónoma y el Instituto Nacional de Empleo.

Tercera.-La aportación económica del INEM para el presente Convenio, que se destinará a subvencionar los costes de contratación o adscripción de trabajadores desempleados, será como máximo, de 56.000.000 de pesetas, de las cuales 30.000.000 de pesetas, corresponden al concepto presupuestario 4.5.0, y 26.000.000 de pesetas al concepto presupuestario 4.5.9.

La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia financiará los gastos de infraestructura, material, proyectos, etc., necesarios para la realización de las obras o servicios correspondientes, hasta un total de 5.000.000 de pesetas.

Cuarta.-Las profesiones preferentes de los trabajadores a contratar serán:

1. Historiadores.
2. Documentalistas.
3. Arqueólogos.
4. Profesores de EGB.
5. Dibujantes.
6. Ayudantes Técnicos Sanitarios.
7. Peones.
8. Auxiliares Administrativos.

Y otras en las que existan desempleados que puedan desarrollar las acciones objeto de este Convenio.

Las obras y/o servicios a realizar al amparo del presente Convenio reunirán los requisitos establecidos en la base tercera, apartado 2, de la Orden de 21 de febrero de 1985.

Su tipología versará sobre aspectos relacionados con:

Desarrollo de campañas para la promoción y divulgación de museos. Actuaciones en materia de salud y educación sanitaria en guarderías laborales.

Excavaciones arqueológicas. Restauración y conservación del patrimonio.

Quinta.-Las Memorias se presentarán ante la Comisión Mixta y la Dirección Provincial del INEM correspondientes, con la antelación suficiente para que, pudiéndose cumplir los plazos previstos para la emisión de informes previos y selección de trabajadores, se inicien las obras o servicios en los plazos previstos en las Memorias. En cualquier caso, debe entenderse como fecha límite de presentación de estas Memorias el 31 de octubre de 1990.

Sexta.-Las contrataciones de los trabajadores desempleados se harán por alguna de las diversas modalidades que se indican en la base séptima, apartado 3, de la Orden de 21 de febrero de 1985.