

### 6. Promoción Profesional.

La Dirección considera la promoción profesional como medio idóneo para el desarrollo de los recursos humanos en la empresa.

El criterio básico que permitirá la promoción profesional radicarán en la aptitud y actitud de las personas, a través de tres tipos de pruebas objetivas, consistentes en:

1. Pruebas de aptitud teóricas.
2. Pruebas de aptitud prácticas.
3. Informe/evaluación de los Mandos, a la vez que la del Departamento de Relaciones Industriales.

Entre los candidatos idóneos elegirá, en todo caso, la línea jerárquica.

En los supuestos de que no existieran candidatos idóneos, la Dirección podrá efectuar contrataciones externas, a efectos de cubrir adecuadamente los citados puestos de trabajo.

### 7. Formación Profesional.

La formación profesional, en todas sus modalidades (iniciación, cualificación, especialización y reciclaje y niveles, debe ser considerada como una inversión de la empresa en sus recursos humanos; y un instrumento eficaz que permita un adecuado desarrollo profesional y la concreción práctica de una política permanente de seguridad en el empleo, sirviendo como conexión entre las cualificaciones de las personas en un proceso de adaptación continua y los requerimientos del Servicio de Mantenimiento, que permita obtener una mayor calidad en sus productos y procesos de trabajo, garantizando la competitividad de la empresa y de las personas que la integran.

De esta forma, se hará especial hincapié en la evolución de las demandas técnicas que requiera este grupo profesional, a través de una continua puesta al día y mejora de los conocimientos y cualificaciones de los trabajadores, a donde se orientará la actividad formativa.

Tendrán una debida respuesta, tanto las necesidades formativas individuales—a través de la línea jerárquica y Jefes de Relaciones Industriales—, como las necesidades conjuntas, a través del Plan anual de formación, definido para este Grupo profesional por los Jefes de Mantenimiento de Fábricas, Jefe nacional de Mantenimiento y Jefe de Formación. La formación tendrá carácter voluntario y se acordará en cada caso.

#### Nota para los años 1996 y 1997

En los años 1996 y 1997 quedará interrumpida la aplicación de la cláusula de revisión.

#### Cláusula de revisión salarial

«Si el IPC real a 31 de diciembre de 1995 supera el 3,50 por 100, se efectuará una revisión salarial aplicando la diferencia resultante sobre las tablas salariales y antigüedad de cada categoría vigentes a 31 de diciembre de 1994 practicándose las regularizaciones oportunas en dichos conceptos de forma coherente:

1) La base salarial para el cálculo de los incrementos de 1996 serán las tablas salariales de 1995, incrementadas en el IPC real de 1995 garantizándose, en todo caso, los porcentajes de incremento aplicados en 1 de enero de 1995 para cada categoría.

2) Sin embargo, a partir del momento en que el IPC para 1995 publicado por el INE, aunque no sea definitivo, supere el 3,50 por 100, se procederá a efectuar una revisión salarial con carácter de a cuenta en la forma siguiente:

a) Se proyectará para los restantes meses del año sobre la base del 103,50 por ciento (3,50 por 100 sobre tablas) el incremento teórico resultante de dividir este porcentaje por el número de meses transcurridos, en concepto de cantidad a cuenta.

b) En 31 de diciembre de 1995 se procederá a efectuar los ajustes pertinentes para lograr la plena aplicación de los precedentes números 1 y 2.»

Funcionamiento de la cláusula de revisión salarial 1995

Salarios/IPC 3,5 3,6 3,7 3,8 3,9 4,0 4,1 3,50 0,1 0,2 0,3 0,4 0,5 0,6.

## 14737 RESOLUCIÓN de 4 de junio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Vicasa, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Vicasa, Sociedad Anónima» (número de código 9006611), que fue suscrito con fecha 19 de abril de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por las Secciones Sindicales de UGT Y CC.OO., en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo y Migraciones, 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, 4 de junio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «VICASA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

#### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

##### SECCIÓN 1.ª OBJETO

#### Artículo 1. Objeto del Convenio.

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

##### SECCIÓN 2.ª ÁMBITO DE APLICACIÓN

#### Artículo 2. Personal y territorial.

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

Alcalá de Guadaíra (Sevilla).  
Azuqueca de Henares (Guadalajara).  
Burgos.  
Jerez de la Frontera (Cádiz).  
La Granja de San Ildefonso (Segovia).  
Zaragoza.

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

Alcalá de Guadaíra (Sevilla).  
Azuqueca de Henares (Guadalajara).  
Jerez de la Frontera (Cádiz).  
La Granja de San Ildefonso (Segovia).  
Zaragoza.

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 3. Duración.

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia el 1 de enero de 1996 y finalizando el 31 de diciembre de 1998.

#### Artículo 4. Prórroga.

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

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

## SECCIÓN 3.ª GARANTÍA, ABSORCIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Artículo 5. *Compensación.*

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

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

Artículo 6. *Absorción.*

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

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

## CAPÍTULO II

## Interpretación y vigilancia

## SECCIÓN 1.ª INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 8. *Interpretación.*

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

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

Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

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

Artículo 10. *Composición.*

La Comisión Paritaria establecida en el artículo anterior estará compuesta de seis miembros por cada uno de los Sindicatos firmantes del presente Convenio, preferentemente pertenecientes a la Comisión Negociadora del mismo, estando representados todos los centros. Por la representación de la empresa habrá el mismo número de miembros, como máximo.

Cada parte designará un Secretario.

Artículo 11. *Normas de actuación. Reuniones.*

A petición de cualquiera de los Secretarios, que incluirá los asuntos que se desean tratar, la Dirección de Recursos Humanos, 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 transcurrirán más de quince días naturales.

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

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

Artículo 12. *Acuerdos de la Comisión Paritaria.*

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

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

## CAPÍTULO III

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

## SECCIÓN 1.ª VACANTES Y CONTRATACIÓN

Artículo 13. *Vacantes.*

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

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

Artículo 14. *Condiciones de ingreso.*

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

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

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

Artículo 15. *Período de prueba.*

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

Una vez finalizado el período de prueba, la Dirección comunicará al trabajador el escalón de calificación con que se le admite. También se le comunicará la categoría profesional que proceda y el grupo de cotización a la Seguridad Social conforme a lo señalado en el articulado de este Convenio.

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

## SECCIÓN 2.ª ORGANIZACIÓN

Artículo 16. *Facultad de organización.*

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

Ambas representaciones, conscientes de la necesidad de aumentar el nivel de participación de los trabajadores en la empresa, acuerdan promocionar reuniones a nivel de departamento o talleres, a fin de resolver la problemática de cada sector.

A estas reuniones podrá asistir un representante del personal, siempre que se considere necesario.

Artículo 17. *Definiciones.*

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

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

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

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

#### Artículo 18. *Calificación.*

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

#### Artículo 19. *Normas de calificación.*

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

#### Artículo 20. *Procedimiento.*

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

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

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

Los representantes del personal se hacen responsables del conocimiento, depósito y custodia de Método de Valoración para uso exclusivo en defensa de los intereses de los trabajadores del centro de trabajo. Toda la documentación tendrá carácter confidencial.

Definidas las funciones de los puestos de trabajo por la empresa, las descripciones de éstos podrán ser comprobadas por un representante del personal y un titular de dicho puesto, al objeto de comprobar que las funciones descritas coinciden con las definidas previamente por la empresa.

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

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

Si el trabajador afectado no estuviera de acuerdo con el dictamen final podrá ejercer las acciones legales oportunas.

#### Artículo 21. *Escalones de valoración y grupos de cotización a la Seguridad Social.*

De conformidad con los resultados obtenidos por la aplicación del Método de Valoración de Puestos de Trabajo, quedan clasificados los puestos de trabajo de la empresa, correspondientes al personal afectado por este Convenio, dentro de una escala de 16 escalones de la A a la P, estando a efectos de cotización a la Seguridad Social de acuerdo con las siguientes escalas:

#### Personal obrero

Escalón A .....	Peón ordinario .....	Grupo 10.
Escalón B .....	Peón especialista .....	Grupo 9.
Escalón C .....	Oficial 3.ª o Ayudante .....	Grupo 9.
Escalones D y E .....	Oficial 2.ª .....	Grupo 8.
Escalones F, G y H .....	Oficial 1.ª .....	Grupo 8.
Escalones I y siguientes .....	Oficial 1.ª .....	Grupo 8.

#### Personal empleado

Escalones A y B .....	Grupo 7.
Escalones C a J .....	Grupo 5.

Escalones K a M .....	Grupo 4.
Escalones N a P .....	Grupo 3.

#### Personal subalterno

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

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

A efectos de retribución salarial se estará a lo que resulte de la calificación de puestos (escalones de calificación).

#### Artículo 22. *Garantía personal.*

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

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

### SECCIÓN 4.ª PROMOCIÓN

#### Artículo 23. *Promoción.*

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

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

b) Por cambio de puesto de trabajo debido a la creación de un nuevo puesto o a la baja de un titular de un puesto existente y sea preciso, a criterio de la Dirección, las 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 24. *Promoción por cambio de funciones.*

En el supuesto a) del artículo anterior, y con independencia de las revisiones periódicas que los Servicios Técnicos de Organización realicen, cuando un trabajador considere que las mismas 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 25. *Promoción por cambio de puesto de trabajo.*

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

El Comité de Empresa estará informado de los excedentes que en cada momento existan en cada centro de trabajo.

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

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

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

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

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

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

d) Prioridades: En igualdad de resultados en las pruebas de aptitud se dará preferencia para ocupar la vacante convocada al trabajador más antiguo del centro si la convocatoria es a nivel de centro [artículo 13, apartado b)].

Una tercera parte de las vacantes se cubrirán prioritariamente con el personal más antiguo del departamento, siempre que demuestre mediante pruebas prácticas su aptitud. Las pruebas prácticas podrán realizarse, bien en el puesto, a través de la ejecución de las mismas o bien, mediante respuestas por escrito a planteamientos de supuestos prácticos. Se entiende por antigüedad la del departamento y en caso de igualdad la antigüedad en la fábrica.

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

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

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

Escalón nuevo	Período — Meses
B	1
C-E	2
F-P	3

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

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

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

Técnico de Asuntos Sociales.  
Responsable Administración de Personal.  
Jefe de Contabilidad.  
Jefe de Aprovisionamientos.  
Secretaría de Dirección.  
Jefe de Conformación.  
Jefe de Mantenimiento.  
Responsable de Escogido.  
Técnico de Seguridad e Higiene.

#### Artículo 26. Trabajos de superior, inferior e igual calificación.

##### I) Cambios provisionales:

a) Trabajos de calificación superior: En casos de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de cuatro meses (se pueden contar o considerar continuados o alternativos a lo largo de un año), cualquier trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de escalón superior, siempre que a criterio de la Dirección reúna las aptitudes requeridas para ello, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe, de acuerdo con la siguiente preferencia en cada brigada o departamento:

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

3.º A igualdad de escalón y antigüedad en el mismo, el de mayor antigüedad en el departamento.

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

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

Lo dispuesto en cuanto a plazos en el párrafo primero no será aplicable a los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad temporal, invalidez provisional, excedencias forzadas, permisos sin sueldo y permisos sindicales. En estos últimos supuestos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación del puesto, ni en la cadena.

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

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

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

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

En el supuesto de reparaciones de instalaciones, finales de campaña, 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 plus según el puesto ahora ocupado y los demás emolumentos según su calificación personal.

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

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

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

#### SECCIÓN 5.ª FORMACIÓN

##### Artículo 27. Criterios de formación.

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

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

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

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

Los gastos de cursillo (profesorado, material, etc.), viajes, estancias y salarios, serán financiados por la empresa o por los organismos oficiales competentes. Los trabajadores que sigan planes oficiales de formación

en los distintos niveles educativos podrán acogerse a las ayudas previstas para este fin y que son definidas en el capítulo de ventajas sociales.

#### Artículo 28. Premios de formación.

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

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

### CAPÍTULO IV

#### Jornada, Permisos y vacaciones

##### SECCIÓN 1.ª JORNADA, HORARIOS Y PERMISOS

#### Artículo 29. Jornada anual.

La jornada de trabajo durante el año 1996 para todo el personal incluido en el ámbito de este convenio será de mil setecientos sesenta y seis horas anuales de trabajo efectivo. Las horas de trabajo efectivo se entienden de presencia y actividad en el puesto de trabajo. No serán computados como de trabajo efectivo los períodos de vacaciones.

En años sucesivos la jornada anual será:

En 1997: Mil setecientos sesenta horas efectivas anuales.

En 1998: Mil setecientos sesenta horas efectivas anuales.

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

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

#### Artículo 30. Modalidad de jornada.

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

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

a.1) La jornada diaria será de ocho horas de trabajo efectivo.

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

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

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

La diferencia horaria generada por la jornada diaria u el tiempo del periodo de vacaciones, computado en el cómputo de horas efectivas, se computará en el cómputo de horas efectivas.

El presente artículo de que se refiere a la organización del trabajo no podrá ser objeto de interpretación que permita la realización de jornadas de trabajo de más de ocho horas diarias, salvo en los casos de fuerza mayor.

En caso de fuerza mayor, la Dirección podrá autorizar la realización de jornadas de trabajo de más de ocho horas diarias, siempre que se trate de situaciones de fuerza mayor que afecten a la totalidad del personal de un centro de trabajo.

En caso de fuerza mayor, la Dirección podrá autorizar la realización de jornadas de trabajo de más de ocho horas diarias, siempre que se trate de situaciones de fuerza mayor que afecten a la totalidad del personal de un centro de trabajo.

b) Turno total: Es la modalidad en que se trabaja rotativamente de mañana, tarde y noche, los días que corresponda trabajar de conformidad con los calendarios de referencia, que se incluyen como anexos IV, V y VI, teniendo en cuenta las peculiaridades del centro y la marcha prevista de las instalaciones, incluidos domingos y festivos, disfrutándose de quince minutos de descanso intermedio, computable como de trabajo efectivo.

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

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

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

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

b) Remitir el estudio del caso al Comité Intercentros previsto en el artículo 55 de este Convenio.

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

Debe entenderse que a los veinte días de plazo para emitir el anterior informe no dan lugar a veinte días de reunión del Comité Intercentros que tendrá una duración máxima de dos días, de acuerdo con lo establecido en el artículo 55 de este Convenio.

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

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

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

#### Artículo 31. Permisos.

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

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

Matrimonio: Quince días naturales.

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

Muerte cónyuge: Cinco días naturales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Traslado domicilio: Un día natural.

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

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

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

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

#### SECCIÓN 2.ª VACACIONES

##### Artículo 32. Vacaciones, duración y condiciones generales.

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

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

En el mes de abril la Dirección publicará el «planning» de vacaciones.

Los trabajadores de más de sesenta años de edad disfrutarán de los siguientes días de vacaciones:

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

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

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

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

##### Artículo 33. Vacaciones, período y condiciones de disfrute.

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

A estos efectos, se considerarán como días laborables los que corresponda trabajar según su calendario. Los seis días restantes hasta los veinticuatro se disfrutarán en función de las necesidades de marcha general del centro y se compensarán con un plus de 751 pesetas 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, etcétera), 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 34. Retribución en vacaciones.

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

- Salario Convenio.
- Antigüedad.
- Plus personal.
- Complemento de unificación.
- PGOP.
- Complementos trabajo turno.
- Factores indemnización y factor F.

#### CAPÍTULO V

#### Remuneraciones

#### SECCIÓN 1.ª SALARIO

##### Artículo 35. Salario Convenio.

Es el que para cada escalón de calificación se señala en los anexos I-1 al I-7, y corresponde al cumplimiento de la jornada acordada según lo señalado en el artículo 29 de este Convenio.

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

#### SECCIÓN 2.ª COMPLEMENTOS PERSONALES

##### Artículo 36. Antigüedad.

Este complemento se percibe en la cuantía establecida para cada escalón de calificación en los anexos II-1 al II-6 de este Convenio, y se devenga en las mismas condiciones que el salario Convenio.

##### Artículo 37. Complemento Personal Anual (PAO).

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

Para obreros: Importe único en todos los centros de 32.387 pesetas.  
Para empleados: Fábrica de Alcalá de Guadaíra:

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

La cantidad mínima a percibir por este concepto será de 53.761 pesetas.

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

Para 1996 se destinará a incrementar la masa de este concepto de 1995, en condiciones de igualdad de plantilla, el 4,796 por 100 que quedará a disposición de la Dirección.

Además, los siguientes importes, según escalón de calificación al 1 de enero de 1996, provenientes del IPC-82, y que se abonarán en forma de paga en el mes de septiembre, por la cuantía que se señala por escalón de calificación.

Escalón	Importe Pesetas	Escalón	Importe Pesetas
A	28.811	I	36.275
B	30.508	J	38.013
C	31.505	K	39.708
D	32.321	L	41.171
E	32.968	M	43.277
F	33.743	N	45.031
G	34.489	O	47.016
H	35.201	P	49.531

Fábrica de Azuqueca de Henares: Todo el personal percibirá en el mes de diciembre de 1996 un Complemento Personal Anual, cuya cuantía no será inferior en situación normal a la de 1995, incrementada en un 2,398 por 100, quedando un 2,398 por 100 a disposición de la Dirección para su reparto. La cantidad mínima a percibir por este concepto será de 45.182 pesetas brutas al año.

Se considerará situación normal, cuando no medie sanción.

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

Fábrica de Jerez: La Dirección del centro concederá a todo el personal, un Complemento Personal Anual que en situación normal no será inferior al percibido el año anterior, incrementado con el 4,796 por 100. La cantidad mínima a percibir por este concepto será de 50.848 pesetas.

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 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 54.496 pesetas.

Fábrica de Zaragoza: El personal percibirá en el mes de diciembre de 1996 un Complemento Personal Anual que no será inferior al percibido por este mismo concepto en 1995.

La cantidad mínima a percibir por este concepto será de 31.919 pesetas.

### Artículo 38. Complemento de unificación.

Los trabajadores, tanto obreros como empleados, que al 31 de diciembre de 1995 tuvieran atribuido este complemento lo seguirán percibiendo en 1996 a título personal, incrementado con el 4,796 por 100. Se devengará en las mismas condiciones que el salario Convenio.

Este complemento se reducirá:

Para empleados: Se reducirá un tercio por cada escalón de calificación que se promocione.

Para obreros: Se reducirá según las normas vigentes en cada centro.

### Artículo 39. Plus personal.

Los trabajadores, tanto Obreros como Empleados, que al 31 de diciembre de 1995 tuvieran atribuido este plus lo continuarán percibiendo en 1996 con el incremento del 4,796 por 100.

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

Para Obreros: Se reducirá un tercio por cada escalón de calificación que se promocione.

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

### SECCIÓN 3.ª COMPLEMENTOS DE PUESTO

#### Artículo 40. Complementos por trabajo a turno.

Los trabajadores que presten servicio en cualquiera de las modalidades de turno (total y especial), definidas en el artículo 30, percibirán los siguientes complementos, según el tipo de circunstancia que se produzca en cumplimiento de sus respectivos calendarios de turno:

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

a.1) Turnicidad tres (tres turnos, con o sin domingo y festivos):

Personal	Pesetas/día a tres turnos
Obreros (todos los centros)	231
Empleados:	
Alcalá de Guadaira	359
Azuqueca de Henares	275
Jerez de la Frontera	228
La Granja de San Ildefonso	307
Zaragoza	262

Quienes trabajan a turno total (con domingos y festivos) siguiendo los sistemas cíclicos de los calendarios de referencia que figuran en anexos IV, V y VI, u otro similar, percibirán este plus globalizado y junto con los pluses de «Nocturnidad», «Domingos Trabajados» y «Festivos Trabajados», en un único concepto de pago denominado «Plus de Turno Total», según se define en el artículo 41 de este Convenio y se especifica en el anexo VIII.

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

Personal	Pesetas/día a dos turnos
Obreros (todos los centros)	147
Empleados:	
Alcalá de Guadaira	308
Azuqueca de Henares	145
Jerez de la Frontera	184
La Granja de San Ildefonso	169
Zaragoza	153

b) Plus de Nocturnidad: El trabajo realizado entre las veintidós y las seis horas del día siguiente será retribuido con un plus por noche trabajada, cuyos importes según centros y colectivos serán:

Personal	Pesetas/noche
Obreros (todos los centros)	1.287
Empleados:	
Alcalá de Guadaira	1.292
Azuqueca de Henares	1.181
Jerez de la Frontera	1.253
La Granja de San Ildefonso	1.315
Zaragoza	1.988

c) Plus de Trabajo en Domingos: Por cada domingo trabajado con descanso compensatorio según los ciclos de turnos, se percibirá, además de las remuneraciones que correspondan a ese día, un plus, cuyos importes para cada centro y colectivo serán:

Personal	Pesetas/domingo trabajado
Obreros (todos los centros)	1.813
Empleados:	
Alcalá de Guadaira	3.468
Azuqueca de Henares	2.391
Jerez de la Frontera	2.106
La Granja de San Ildefonso	2.984
Zaragoza	2.216

d) Plus por trabajo en festivo con descanso compensatorio: Por cada festivo trabajado, en cumplimiento del calendario de turnos, se abonará un plus por «Festivo Trabajado con Descanso Compensatorio», de la siguiente cuantía según centros y colectivos:

Personal	Pesetas/festivo trabajado CDC
Obreros (todos los centros)	4.164
Empleados:	
Alcalá de Guadaira	1.474
Azuqueca de Henares	1.474
Jerez de la Frontera	1.474
La Granja de San Ildefonso	1.474
Zaragoza	1.474

#### Artículo 41. Plus globalizado de turno total.

Según se indica en el párrafo final del apartado a.1 del artículo anterior, las molestias del turno total (turnicidad, nocturnidad, domingos trabajados y festivos trabajados con descanso compensatorio) cuyos importes unitarios están cifrados en el mencionado artículo anterior, se recogen globalizadas en el anexo VIII de este Convenio.

Esta globalización tiene por objeto refundir estos cuatro pluses en un solo elemento de pago en proporción a los días efectivamente trabajados y su obtención procede de aplicar los importes unitarios al número de molestias sufridas que se indica seguidamente y que son, a su vez, consecuencia de la «jornada anual pactada» para 1996. En años sucesivos el número de molestias será diferente en tanto en cuanto lo sea la «jornada anual pactada».

Molestias de turno total en 1996:

Días a turno (incluidas vacaciones): 244,75 pesetas.

Noches (un tercio de días trabajados): 81,58 pesetas.

Domingos trabajados: 34,77 pesetas.

Festivos trab. con desc. comp.: 9,36 pesetas.

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 42. Factores de indemnización.

Al analizar los puestos de trabajo se han tenido en cuenta los factores ambientales en que el trabajo se presta (ruido, toxicidad, penosidad, etc.)



y como consecuencia de ello se han fijado unas indemnizaciones para determinados puestos que permitan compensar tales circunstancias ambientales, de acuerdo con un método internacional aplicado en las industrias del vidrio. El resultado de la aplicación de este método ha permitido establecer los distintos factores de indemnización en la forma y cuantía que a continuación se señalan:

Personal	Pesetas/hora				
	F.I	F.II	F.III	F.IV	F.F.
Obreros (todos los centros) .....	11,7	16,5	26,2	37,8	185,5
Empleados:					
Alcalá de Guadaira .....	11,5	17,5	26,2	34,9	170,8
Azuqueca .....	6,8	13,9	34,5	52,3	242,5
Jerez .....	14,7	19,7	30,0	42,1	194,1
La Granja .....	10,8	17,1	32,7	40,5	224,2
Zaragoza .....	12,4	17,8	28,9	43,3	287,7

La indemnización tiene en cuenta las distintas circunstancias que en cada puesto afectado concurren. Se devengará por hora de trabajo efectivamente prestada en el puesto de trabajo y será de igual cuantía cualquiera que sea el escalón de calificación. Los factores de indemnización constituyen las bonificaciones previstas en el Convenio Nacional del Vidrio.

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

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

#### SECCIÓN 4.ª COMPLEMENTO DE CALIDAD O CANTIDAD

##### Artículo 43. Prima global por objetivos y productividad (PGOP).

Se acuerda un sistema de prima global por objetivos bajo los siguientes criterios:

a) Fórmula de la prima: La determinación del valor mensual de la PGOP tendrá la misma estructura en todos los centros y colegios con los siguientes valores totales:

	Valor punto mes
Obreros (todos los centros) .....	4.287 P + 2.997
Empleados de Alcalá de G. ....	5.171 P + 3.875
Azuqueca .....	3.356 P + 5.138
Jerez de la Frontera .....	1.281 P + 4.251
La Granja .....	5.683 P + 3.115
Zaragoza .....	5.891 P + 1.558

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

b) Coeficiente de prima: Para cada trabajador se calculará la PGOP según el coeficiente atribuido a las calificaciones, de acuerdo con la siguiente escala:

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

c) Valor mínimo: Esta PGOP tendrá un valor mínimo anual garantizado, en la cuantía que para cada escalón de clasificación se indica en los anexos I-1 al I-7 (tablas de RMAG).

d) Devengo de la prima: La PGOP se devengará por hora normal efectivamente trabajada y en los permisos retribuidos (licencias legales).

#### SECCIÓN 5.ª REMUNERACIONES DE VENCIMIENTO PERIÓDICO

##### Artículo 44. Gratificaciones extraordinarias.

Las dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes a sesenta 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 treinta días (o una mensualidad) en el mes de julio y otra también de treinta días (o una mensualidad) en diciembre, en la primera quincena de estos meses.

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

Treinta días de la antigüedad que le corresponda.

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

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

#### SECCIÓN 6.ª REMUNERACIONES ESPECIALES

##### Artículo 45. 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 ha 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 de 1 de marzo de 1983. Igualmente se acuerda que cada trabajador puede optar entre:

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

##### Artículo 46. Guardias, llamadas, prolongaciones, etcétera.

Cada centro y colectivo mantendrá su Reglamento y normas específicas sobre estas modalidades de prestación y compensación, incrementándose éstas en 1996 con el 4,796 por 100.

##### Artículo 46 bis. Nochebuena y Nochevieja.

Cada centro continuará aplicando sus normas específicas sobre compensación y organización del trabajo en estas noches. Los importes se incrementarán en 1996 con el 4,796 por 100.

##### Artículo 47. Prima reducción absentismo.

Se acuerda mantener esta prima exclusivamente para los colectivos que la tenían atribuida en 1995, es decir, obreros de Azuqueca y de Burgos y empleados de Azuqueca y Jerez.

Se abonará al personal afectado según el «Índice de absentismo» de su colectivo y de acuerdo con las siguientes tablas:

a) Obreros de Azuqueca:

Índice absentismo total	Pesetas/Trimestre
≤ 3,00 por 100	7.078
3,01 a 3,34 por 100	5.388
3,35 a 3,74 por 100	4.183
3,75 a 4,30 por 100	3.218
≥ 4,31 por 100	0



El índice de absentismo total se calculará por la expresión:

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

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

b) Obreros de Burgos:

Índice absentismo total	Pesetas/Trimestre
≤ 3,00 por 100	7.289
3,01 a 3,34 por 100	5.566
3,35 a 3,74 por 100	4.286
3,75 a 4,24 por 100	3.269
4,25 a 4,99 por 100	5.518
≥ 5,00 por 100	0

El índice se calculará según la siguiente fórmula:

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

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

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

c) Empleados de Azuqueca:

Índice absentismo total	Pesetas/Trimestre
≤ 1,90 por 100	8.585
1,90 a 2,00 por 100	6.765
2,01 a 2,25 por 100	4.992
2,26 a 2,61 por 100	3.703
≥ 2,62 por 100	0

El índice de absentismo total se calculará por la expresión:

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

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 1996:

Reducción del 5 al 10 por 100: 311 pesetas trimestre/persona.  
 Reducción del 10,1 hasta el 20 por 100: 1.168 pesetas trimestre/persona.  
 Reducción del 20,1 hasta el 30 por 100: 1.558 pesetas trimestre/persona.  
 Reducción del 30,1 hasta el 40 por 100: 1.945 pesetas trimestre/persona.  
 Reducción más del 40 por 100: 2.334 pesetas trimestre/persona.

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

Artículo 48. *Fórmula para determinar el MR (medidor de resultados).*

Tanto para determinar el MRS (medidor de resultados de la sociedad), que tiene aplicación en los baremos para:

Diferencia entre el IPC real e IPC previsto, y  
 Mejora del incremento general del año siguiente

así como para valorar el MRF (medidor de resultados de cada fábrica), que tiene aplicación en el «Incentivo» de cada fábrica, se utilizará la siguiente fórmula, con las precisiones que en cada caso se señalan:

I. MRS:

$$MRS = 50 \times \frac{PR + EXP(R) (S)}{PR + EXP(PR) (S)} + 45 \times \left( 1 + \frac{IMSaa - IMSa}{IMSaa} \right) + 5 \frac{IFR. (Pr) (S)}{IFR. (R) (S)}$$

En esta fórmula los valores PR (producción vidrio bueno), EXP. (expedición) e IFR (índice frecuencia de reclamaciones) son los correspondientes al conjunto de la sociedad Vicasa.

II. MRF:

$$MRS = 50 \times \frac{PR + EXP(R) (F)}{PR + EXP(PR) (F)} + 45 \times \left( 1 + \frac{IMSaa - IMSa}{IMSaa} \right) + 5 \frac{IFR. (Pr) (F)}{IFR. (R) (F)}$$

Para ambas fórmulas, es decir, tanto para el incentivo de fábrica como para la «revisión por IPC» y la «mejora», se precisa que:

$$IMSaa = \frac{\text{Masa salarial total real año anterior}}{\text{PNV real año anterior}}$$

$$IMSa = \frac{\text{Masa salarial total real año en curso}}{\text{PNV real año en curso}}$$

(R) = Son valores reales alcanzados en el año.

(Pr) = Son valores previstos para el año (producción y expediciones según el presupuesto anual de explotación y el IFR definido por la Dirección de la sociedad cada año).

Artículo 49. *Diferencia IPC real - IPC previsto (de aplicación exclusiva a las remuneraciones, no a las ventajas sociales).*

Si en alguno de los años 1997 ó 1998 se produjera diferencia entre el IPC real de cada año y el IPC previsto por el Gobierno para el mismo año, se regularizarían las retribuciones de la siguiente forma:

1.º En 1997.—Si en ese año se produjera diferencia entre el IPC real y el IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se aplicaría la diferencia según los valores conseguidos por el MRS (medidor de resultados de la sociedad) y con el siguiente baremo:

Valor del MR de la sociedad	Diferencia entre IPC real e IPC previsto
Superior a 98 puntos.	100 por 100 de la diferencia.
Igual o inferior a 98 puntos y hasta superior a 92 puntos.	
Inferior o igual a 92 puntos.	

En este año de 1997 la diferencia, si la hubiera y debiera aplicarse según el valor del MRS se haría con dos efectos: a) y b).

a) Pago de regularización (atrasos) de 1997.—Una vez conocido el IPC real oficial provisional se regularizaría en un sólo pago el porcentaje que resultase aplicable tomando como base para cada trabajador las remuneraciones, a sus valores del año anterior, devengadas desde el mes en que el IPC real superó al IPC previsto.

Las remuneraciones a tomar en cuenta serán las que forman la masa salarial de negociación, exclusivamente, es decir:

Salario Convenio (425 días o 14 meses).  
 PGOP (catorce meses).  
 Antigüedad.  
 Fin año (PAO).  
 Factores indemnización (FI).  
 Factor F (FF).  
 Pluses de turno.  
 Plus personal.  
 Complementos de unificación.

b) Efecto sobre las retribuciones del año siguiente.—El porcentaje que resulte aplicable según el baremo y criterios antes dichos, servirá para incrementar las tablas de remuneraciones; primas; pluses, etc. antes de aplicar el incremento inicialmente pactado para el siguiente año. Este porcentaje se aplicaría a los conceptos retributivos definidos en el apartado 1.º, a) anterior.

2.º En 1998.—Si en ese año se produjera diferencia entre el IPC real y el IPC previsto, para su regularización (atrasos) y su aplicación a las tablas del año siguiente se seguirían el mismo baremo y criterios que en 1997, con la única variación consistente en que el «pago de atrasos» se haría tomando como base las remuneraciones de un año.

3.º Garantía de «revisión» por IPC según MRS medio de 1997 y 1998.—En el supuesto de que en 1997 o en 1998 no se cobrase cantidad alguna por efecto de revisión de IPC, debido a que el resultado de la fórmula MRS en uno de esos años fuese igual o inferior a 92 puntos, si la media aritmética del resultado de la fórmula de los dos años fuese igual o superior a 98,5 puntos, se cobraría en una sola paga en febrero de 1999 el desvío del IPC del año no cobrado, sin que este pago suponga modificación en las tablas de remuneraciones para ese año y sucesivos. Esta revisión de pago de una sola vez se realizaría de acuerdo con las condiciones de revisión de IPC previstas para los años 1997 y 1998.

Artículo 50. *Mejora del incremento general del año siguiente (de aplicación exclusiva a las remuneraciones; no a las ventajas sociales).*

Los resultados alcanzados en cada uno de los tres años de vigencia del Convenio (1996-1997 y 1998) en el MRS, según la fórmula definida en el artículo 48, pueden permitir mejorar en un determinado porcentaje las retribuciones de los años siguientes, es decir, en: 1997, 1998 ó 1999, respectivamente.

La conversión del MRS en Incremento Porcentual de las Remuneraciones se hará por el siguiente baremo:

Valor MRS años 1996, 1997 ó 1998	Porcentaje de mejora general de retribuciones para 1997, 1998 ó 1999		
	1997	1998	1999
100 o súper	0,40	0,60	0,60
≥ 99 < 100	0,37	0,55	0,55
≥ 98 < 99	0,30	0,45	0,45
≥ 97 < 98	0,23	0,40	0,40
≥ 96 < 97	0,17	0,30	0,30
≥ 95 < 96	0,10	0,20	0,20
< 95	0,00	0,00	0,00

Artículo 51. *Incentivo según resultados de cada fábrica.*

Una vez cerrado el ejercicio contable de cada uno de los años de vigencia del Convenio se calculará por la Dirección y se informará al personal el resultado alcanzado en el MRF (medidor de resultados de cada fábrica).

Según el valor alcanzado, que puede ser diferente en cada fábrica, se conseguiría un porcentaje de la masa salarial de negociación de cada fábrica, generada al 31 de diciembre del año anterior y reconstruida proporcionalmente a la plantilla fija existente al 31 de diciembre del año cuyo ejercicio se está valorando.

Se respetarán independientemente las masas salariales de negociación de obreros y de empleados. En este último colectivo sin considerar los EAP.

El porcentaje a aplicar la masa salarial respectiva se obtendrá según el baremo que se incluye en el párrafo final de este artículo y permitirá constituir una «bolsa» de reparto que se distribuirá a los trabajadores según los coeficientes que serán definidos por el Director del centro. Se abonará en una sola paga al personal en plantilla al 31 de diciembre.

Por ser una retribución aplicable al tiempo realmente prestado y no consolidable, los importes inicialmente asignados serán máximos, y de ellos se deducirán, en su caso, los tiempos de trabajo no prestado (IT enfermedad, IT accidente, huelga, permisos, etc.).

#### Baremo para incentivo

Valor del indicador MRF	Porcentaje bolsa de reparto s/masa SN 96-97 y 98
105 ó súper	2,20
≥ 104 < 105	2,10
≥ 103 < 104	2,00
≥ 102 < 103	1,90
≥ 101 < 102	1,80
≥ 100 < 101	1,70
≥ 99 < 100	1,60

Valor del indicador MRF	Porcentaje bolsa de reparto s/masa SN 96-97 y 98
≥ 98 < 99	1,20
≥ 97 < 98	0,80
≥ 96 < 97	0,40
< 96	0,00

#### SECCIÓN 7.ª DISPOSICIONES GENERALES SOBRE RETRIBUCIONES

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

a) Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio se entienden brutas. Por tanto, las cantidades que en concepto de cuotas a la Seguridad Social 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 por 100 que pudiera corresponder a la «Actividad normal», en aquellos trabajos que en algún supuesto se estimasen remunerados como incentivo, tareas, destajos, etcétera.

c) Se consideran retribuciones mínimas anuales garantizadas para todo el personal mayor de dieciocho 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 de las remuneraciones son:

1. Para 1996.—Los establecidos en los anexos y tablas correspondientes que quedan incorporados al texto del Convenio.

2. Para 1997.—Los conceptos retributivos de la masa salarial de negociación definidos en el artículo 49 de este Convenio, se incrementarán con el porcentaje que corresponda a la «Diferencia IPC-96», y/o la «Mejora» prevista en los artículos 49 y 50, si hubiera lugar.

Como incremento propio del año 1997 se aplicaría el IPC previsto por el Gobierno para dicho año 1997. El incremento final resultante se aplicará, reteniendo la antigüedad «vegetativa».

3. Para 1998.—Los conceptos retributivos de la masa salarial de negociación definidos en el artículo 49 de este Convenio, se incrementarán con el porcentaje que corresponda a la «Diferencia IPC-97», y/o la «Mejora» prevista en los artículos 49 y 50, si hubiera lugar.

Como incremento propio del año 1998 se aplicaría el IPC previsto por el Gobierno para dicho año 1998. El incremento final resultante se aplicará, reteniendo la antigüedad «vegetativa».

4. Además, y exclusivamente destinado a mejorar los «pluses de turno» (turnicidad, nocturnidad, domingos trabajados y festivos trabajados con desc. com.) y en proporción a las «masas parciales» de estos conceptos, se destina como mejora especial:

Para obreros: En 1997, el 0,25 por 100 de la MSN, y en 1998, el 0,30 por 100 de la MSN.

Para empleados: No se destina una reserva sobre la MSN pero se aplicará a los mismos conceptos de «Pluses de turno» el mismo incremento final que resulte para obreros.

5. Los conceptos retributivos:

Horas extraordinarias (artículo 45)

Guardias, llamadas, prolongaciones, etc. (artículo 46)

Pluses especiales de Nochebuena y Nochevieja (artículo 46 bis), y

Prima reducción absentismo (artículo 47)

se incrementarán en 1997 y en 1998 con el mismo porcentaje general que sea aplicable a las remuneraciones que forman la masa salarial de negociación.

#### CAPÍTULO VI

##### Disposiciones varias

Artículo 53. *Aplicación del Convenio y ventajas sociales al personal no fijo en plantilla.*

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

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

En cuanto al complemento personal anual lo percibirá proporcionalmente al tiempo trabajado en el año.

Previsión y ventajas sociales: Los premios de Natalidad y nupcialidad los percibirá siempre que estén dados de alta en la Empresa cuando se produzca el hecho causante de la prestación.

Las becas se abonarán cuando se cumplan los requisitos exigidos al personal fijo.

En situación de IT percibirá los complementos en las condiciones establecidas para el personal fijo.

#### Artículo 54. *Cambios de departamento de fabricación.*

Se acuerda que todo trabajador que con cincuenta años de edad o veinte de servicio en el departamento de fabricación (Sección Soplado) y (Sección Prensado), solicite pasar a otro departamento, se le darán todas las facilidades, respetándose su remuneración garantizada.

#### Artículo 55. *Garantía en caso de accidente de circulación.*

En el supuesto de detención por motivo de un accidente de circulación de cualquier trabajador, el contrato de trabajo quedará suspendido durante el tiempo que se halle privado de libertad.

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

#### Artículo 56. *Derechos sindicales.*

1. Acumulación de tiempo por licencia sindical.—El Comité de Empresa de cada centro de trabajo podrá acordar con la Dirección del centro un sistema de acumulación mensual de horas de permiso retribuido (licencia sindical) en uno o varios de los miembros del Comité, sin rebasar el máximo total de horas disponibles para el conjunto del Comité.

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

Reuniones solicitadas por la Dirección.

Reuniones para la negociación del Convenio o la Comisión Paritaria.

2. Delegado Sindical en la sociedad.—Las organizaciones sindicales legalmente establecidas que posean en el conjunto de la sociedad más del 15 por 100 de la totalidad de los miembros que constituyen los distintos Comités de Empresa, podrán nombrar un Delegado que represente a la organización ante la sociedad 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:

1996: Diez días al año.

1997: Diez días al año.

1998: Diez días al año.

#### 3. De los Sindicatos:

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

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

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

c) Recibir la información que le remita el Sindicato.

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

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general,

la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

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

#### 4. De los cargos sindicales:

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

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

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

#### 5. Delegados Sindicales de centro:

I. En todos los centros de trabajo de la empresa Vicasa con más de 250 trabajadores será reconocido un Delegado Sindical por cada Sindicato con representación en el Comité de Empresa, de al menos un 10 por 100 de sus miembros.

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

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

III. Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de seguridad e higiene.

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

V. Los Delegados sindicales disfrutarán del mismo número de horas sindicales retribuidas que cada uno de los miembros del Comité de Empresa en su centro de trabajo.

#### Artículo 57. *Comité Intercentros.*

Se establece un Comité Intercentros cuya función será la negociación y cooperación en el estudio y resolución de los problemas que se susciten en el seno de los centros que afecten a la totalidad o mayoría de los mismos.

Nombrará los miembros representantes de los trabajadores en las diversas Comisiones Centrales (anticipos de vivienda, etc.) y conocerá y ratificará la actuación de las mismas.

1. Composición.—El Comité Intercentros estará compuesto por un máximo de 12 miembros que serán designados entre los componentes de los distintos Comités de centro.

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

Se procurará que estén representados todos los centros que tengan una plantilla superior a 50 trabajadores.

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

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

#### Artículo 58. *Ordenanza laboral.*

Como consecuencia de la derogación de la Ordenanza Laboral de Vidrio, ambas partes acuerdan, como derecho supletorio estar a lo dispuesto en el Convenio Nacional del Vidrio vigente en cada momento, para aquellas cuestiones no reguladas en este Convenio, ni en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

ANEXO: 1-1

## RETRIBUCIONES MINIMAS GARANTIZADAS , SIN ANTIGUEDAD

COBSREIAS

PERSONAL: O B R E R O

CENTROS : ALCALA DE QUADAIRA, BURGOS, JEREZ, LA GRANJA Y ZARAAGOZA

VIGENTE DESDE 1-1-96 AL 31-12-96

ESCALON DE CALIFICACION	SALARIO CONVENIO (365 DIAS)	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS (60 DIAS)	P. G. O. P. MINIMA GARANTIZADA: (14 MESES)	2.997	TOTAL MINIMO ANUAL GARANTIZADO
A	1.820.015	299.181	62.937	1,5	2.182.133
B	1.876.191	308.415	83.916	2,0	2.268.522
C	1.934.992	318.081	83.916	2,0	2.336.989
D	1.978.465	325.227	83.916	2,0	2.387.608
E	2.014.216	331.104	83.916	2,0	2.429.236
F	2.086.188	342.935	94.406	2,25	2.523.529
G	2.107.827	346.492	104.895	2,5	2.559.214
H	2.138.394	351.516	104.895	2,5	2.594.806
I	2.234.480	367.312	104.895	2,5	2.706.687
J	2.250.945	370.018	104.895	2,5	2.725.858
K	2.299.183	377.948	125.874	3,0	2.303.005
L	2.344.813	385.668	125.874	3,0	2.856.354
M	2.387.620	392.485	125.874	3,0	2.905.979
N	2.438.343	400.824	146.853	3,5	2.986.020
O	2.494.792	410.103	146.853	3,5	3.051.748
P	2.523.487	414.820	146.853	3,5	3.085.160

ANEXO: 1-2

## RETRIBUCIONES MINIMAS GARANTIZADAS , SIN ANTIGUEDAD

PERSONAL: O B R E R O

CENTRO : AZUQUECA DE HENARES

COBAREMS

VIGENTE DESDE 1-1-96 AL 31-12-96

ESCALON DE CALIFICACION	SALARIO CONVENIO (365 DIAS)	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS (60 DIAS)	P. G. O. P. MINIMA GARANTIZADA: (14 MESES)	2.997	TOTAL MINIMO ANUAL GARANTIZADO
A	1.820.015	299.181	62.937	/ 1,5	2.182.133
B	1.876.191	308.415	83.916	/ 2,0	2.268.522
C	1.934.992	318.081	83.916	/ 2,0	2.336.989
D	1.978.465	325.227	83.916	/ 2,0	2.387.608
E	2.014.216	331.103	83.916	/ 2,0	2.429.235
F	2.086.188	342.935	94.406	/ 2,25	2.523.529
G	2.107.827	346.492	104.895	/ 2,5	2.559.214
H	2.138.394	351.517	104.895	/ 2,5	2.594.806
I	2.234.480	367.312	104.895	/ 2,5	2.706.687
J	2.336.088	384.014	104.895	/ 2,5	2.824.997
K	2.425.252	398.671	125.874	/ 3,0	2.349.798
L	2.520.274	414.292	125.874	/ 3,0	3.060.440
M	2.652.459	436.020	125.874	/ 3,0	3.214.353
N	2.743.167	450.932	146.853	/ 3,5	3.340.952
O	2.870.177	471.810	146.853	/ 3,5	3.488.840
P	3.035.290	498.952	146.853	/ 3,5	3.681.094

ANEXO: 1-3

## RETRIBUCIONES MINIMAS GARANTIZADAS , SIN ANTIGUEDAD

PERSONAL: EMPLEADO

CENTRO : ALCALA DE GUADAIRA

VIGENTE DESDE 1-1-96 AL 31-12-96

ESCALON DE CALIFICACION	SALARIO CONVENIO (12 MESES)	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS (2 MESES)	P. G. O. P. MINIMA GARANTIZADA: (14 MESES)	3.875	TOTAL MINIMO ANUAL GARANTIZADO
A	1.831.792	305.299	81.375	/ 1,5	2.218.466
B	1.919.839	319.973	108.500	/ 2,0	2.348.311
C	1.984.360	330.726	108.500	/ 2,0	2.423.586
D	2.038.259	339.710	108.500	/ 2,0	2.486.469
E	2.080.686	346.780	108.500	/ 2,0	2.535.966
F	2.119.451	353.242	122.063	/ 2,25	2.594.755
G	2.156.107	359.352	135.625	/ 2,5	2.651.084
H	2.203.185	367.197	135.625	/ 2,5	2.706.007
I	2.280.789	380.131	135.625	/ 2,5	2.796.545
J	2.388.170	398.028	135.625	/ 2,5	2.921.823
K	2.473.394	412.233	162.750	/ 3,0	3.048.377
L	2.569.680	428.280	162.750	/ 3,0	3.160.710
M	2.708.120	451.354	162.750	/ 3,0	3.322.224
N	2.800.691	466.782	189.875	/ 3,5	3.457.348
O	2.931.438	488.573	189.875	/ 3,5	3.609.886
P	3.097.054	516.176	189.875	/ 3,5	3.803.105

COSERM5

ANEXO: 1-4

## RETRIBUCIONES MINIMAS GARANTIZADAS , SIN ANTIGUEDAD

PERSONAL: EMPLEADO

CENTRO : AZUQUECA DE HENARES

VIGENTE DESDE 1-1-96 AL 31-12-96

ESCALON DE CALIFICACION	SALARIO CONVENIO (12 MESES)	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS (2 MESES)	P. G. O. P. MINIMA GARANTIZADA: (14 MESES)	5.138	TOTAL MINIMO ANUAL GARANTIZADO
A	1.847.137	307.856	107.898	/ 1,5	2.262.890
B	1.935.838	322.640	143.864	/ 2,0	2.402.342
C	2.001.749	333.625	143.864	/ 2,0	2.479.238
D	2.056.306	342.718	143.864	/ 2,0	2.542.888
E	2.100.020	350.003	143.864	/ 2,0	2.593.887
F	2.139.356	356.559	161.847	/ 2,25	2.657.762
G	2.176.120	362.685	179.830	/ 2,5	2.718.636
H	2.231.222	371.872	179.830	/ 2,5	2.782.923
I	2.310.076	385.013	179.830	/ 2,5	2.874.919
J	2.427.718	404.619	179.830	/ 2,5	3.012.167
K	2.520.622	420.104	215.796	/ 3,0	3.156.522
L	2.620.744	436.791	215.796	/ 3,0	3.273.331
M	2.757.837	459.638	215.796	/ 3,0	3.433.271
N	2.852.355	475.392	251.762	/ 3,5	3.579.508
O	2.983.286	497.214	251.762	/ 3,5	3.732.262
P	3.154.856	525.810	251.762	/ 3,5	3.932.428

COARMIE5

## RETRIBUCIONES MINIMAS GARANTIZADAS , SIN ANTIGUEDAD

ANEXO: 1 - 5

PERSONAL: EMPLEADO

CENTRO : JEREZ DE LA FRONTERA

VIGENTE DESDE 1-1-96 AL 31-12-96

ESCALON DE CALIFICACION	SALARIO CONVENIO (12 MESES)	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS ( 2 MESES )	P. G. O. P. MINIMA GARANTIZADA: (14 MESES)	3.445	TOTAL MINIMO ANUAL GARANTIZADO
A	1.829.356	304.893	72.345	/ 1,5	2.206.594
B	1.946.505	324.418	96.460	/ 2,0	2.367.383
C	2.003.108	333.851	96.460	/ 2,0	2.433.420
D	2.040.963	340.160	96.460	/ 2,0	2.477.583
E	2.081.124	346.854	96.460	/ 2,0	2.524.438
F	2.146.831	357.805	108.518	/ 2,25	2.613.153
G	2.170.157	361.693	120.575	/ 2,5	2.652.424
H	2.191.522	365.254	120.575	/ 2,5	2.677.351
I	2.262.741	377.123	120.575	/ 2,5	2.760.439
J	2.414.189	402.365	120.575	/ 2,5	2.937.129
K	2.501.103	416.851	144.690	/ 3,0	3.062.644
L	2.558.688	433.115	144.690	/ 3,0	3.176.493
M	2.739.252	456.542	144.690	/ 3,0	3.340.485
N	2.829.957	471.660	168.805	/ 3,5	3.470.422
O	2.962.718	493.786	168.805	/ 3,5	3.625.310
P	3.130.531	521.755	168.805	/ 3,5	3.821.091

COJERMIS

ANEXO: 1 - 6

## RETRIBUCIONES MINIMAS GARANTIZADAS , SIN ANTIGUEDAD

PERSONAL: EMPLEADO

CENTRO : LA GRANJA

VIGENTE DESDE 1-1-96 AL 31-12-96

ESCALON DE CALIFICACION	SALARIO CONVENIO (12 MESES)	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS ( 2 MESES )	P. G. O. P. MINIMA GARANTIZADA: (14 MESES)	3.115	TOTAL MINIMO ANUAL GARANTIZADO
A	1.890.254	315.042	65.415	/ 1,5	2.270.712
B	1.978.519	329.753	87.220	/ 2,0	2.395.492
C	2.046.610	341.102	87.220	/ 2,0	2.474.932
D	2.102.734	350.456	87.220	/ 2,0	2.540.410
E	2.147.029	357.838	87.220	/ 2,0	2.592.087
F	2.186.896	364.483	98.123	/ 2,25	2.649.501
G	2.223.024	370.504	109.025	/ 2,5	2.702.553
H	2.279.821	379.970	109.025	/ 2,5	2.768.816
I	2.360.406	393.401	109.025	/ 2,5	2.862.832
J	2.474.387	412.398	109.025	/ 2,5	2.995.810
K	2.563.921	427.320	130.830	/ 3,0	3.122.071
L	2.665.129	444.188	130.830	/ 3,0	3.240.147
M	2.810.539	468.423	130.830	/ 3,0	3.409.792
N	2.904.223	484.037	152.635	/ 3,5	3.540.895
O	3.041.566	506.928	152.635	/ 3,5	3.701.129
P	3.215.773	535.962	152.635	/ 3,5	3.904.371

COLGERMS

ANEXO: 1-7

## RETRIBUCIONES MINIMAS GARANTIZADAS , SIN ANTIGUEDAD

PERSONAL: EMPLEADO

CENTRO : ZARAGOZA

VIGENTE DESDE 1-1-96 AL 31-12-96

ESCALON DE CALIFICACION	SALARIO CONVENIO (12 MESES)	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS ( 2 MESES )	P. G. O. P. MINIMA GARANTIZADA: (14 MESES)	1.558	TOTAL MINIMO ANUAL GARANTIZADO
A	1.854.527	309.088	32.718	/ 1,5	2.196.332
B	1.979.911	329.972	43.624	/ 2,0	2.353.507
C	2.046.702	341.117	43.624	/ 2,0	2.431.443
D	2.102.221	350.370	43.624	/ 2,0	2.496.215
E	2.146.021	357.670	43.624	/ 2,0	2.547.315
F	2.185.330	364.222	49.077	/ 2,25	2.598.629
G	2.222.184	370.364	54.530	/ 2,5	2.647.078
H	2.260.208	376.701	54.530	/ 2,5	2.691.440
I	2.353.102	392.184	54.530	/ 2,5	2.799.816
J	2.505.371	417.562	54.530	/ 2,5	2.977.463
K	2.624.129	437.355	65.436	/ 3,0	3.126.919
L	2.749.520	458.253	65.436	/ 3,0	3.273.209
M	2.925.895	487.649	65.436	/ 3,0	3.478.980
N	3.048.525	508.087	76.342	/ 3,5	3.632.954
O	3.217.050	536.175	76.342	/ 3,5	3.829.567
P	3.436.527	572.755	76.342	/ 3,5	4.085.624

COZERMIS



<b>TABLA DE ANTIGUEDAD</b>
----------------------------

(425 DÍAS)

VIGENTE DESDE: 1-1-96 A 31-12-96

PERSONAL: OBRERO

COBANOS

CENTROS: ALCALA DE GUADAJIRA, AZUQUECA DE HENARES, BURGOS,  
JEREZ, LA GRANJA Y ZARAGOZA.

ANEXO II-1

EDIT: 11/4/96

ANOS DE SERVICIO			A - B	C	D - E	F - G - H	I, J, K, L, M, N, O, P
0,6 a 1	2.653	2.653	2.653	2.653	3.183		
1 a 2	4.775	4.775	5.307	5.837	6.367		
2 a 3	7.428	7.959	8.490	9.553	10.083		
3 a 4	10.613	12.206	12.736	13.266	14.328		
4 a 5	14.858	16.454	16.981	19.102	20.165		
5 a 6	16.981	18.573	19.634	21.755	23.347		
6 a 7	19.102	20.694	21.755	24.409	26.532		
7 a 8	21.225	23.347	23.878	27.063	29.185		
8 a 9	22.817	25.470	26.532	29.716	31.838		
9 a 10	25.470	27.596	28.655	32.369	34.491		
10 a 11	27.593	30.246	31.308	35.021	37.675		
11 a 12	29.716	32.393	33.430	37.675	40.328		
12 a 13	31.838	34.491	36.083	40.328	42.981		
13 a 14	33.961	36.614	38.206	42.981	46.166		
14 a 15	36.083	39.266	40.328	45.636	48.819		
15 a 16	38.206	41.390	42.981	48.289	52.002		
16 a 17	40.328	43.511	45.636	50.942	54.656		
17 a 18	41.920	46.166	47.757	53.594	57.309		
18 a 19	44.104	48.289	50.411	56.246	60.492		
19 a 20	46.166	50.411	52.534	58.901	63.145		
20 a 21	49.349	53.064	55.186	61.553	65.699		
21 a 22	52.534	55.186	57.309	64.207	68.983		
22 a 23	54.126	57.309	59.961	66.861	71.106		
23 a 24	56.246	59.430	62.083	69.514	74.819		
24 a 25	58.371	62.083	64.738	72.166	77.473		
25 a 26	59.430	64.207	66.861	74.819	80.126		
26 a 27	62.615	66.329	71.106	77.473	83.310		
27 a 28	64.207	68.983	71.636	80.126	85.964		
28 a 29	66.860	71.106	74.289	82.780	89.147		
29 a 30	68.982	73.228	76.411	85.433	91.800		
30 a 31	71.106	75.881	79.064	88.085	94.454		
31 a 32	73.228	78.003	81.187	91.270	97.637		
32 a 33	75.351	80.126	83.840	93.392	100.291		
33 a 34	76.942	82.780	85.964	96.045	102.945		
34 a 35	79.064	84.902	88.085	98.699	106.127		
35 a 36	81.719	85.180	90.739	101.353	108.780		
36 a 37	83.840	89.147	92.862	104.005	111.434		
37 a 38	85.433	91.800	95.539	106.657	114.617		
38 a 39	87.555	93.922	97.637	109.311	117.267		
39 a 40	89.921	95.515	99.761	111.434	119.393		
40 a 41	91.800	97.637	101.882	113.556	121.516		
41 a 42	93.922	99.761	104.005	115.679	124.170		
42 a 43	96.045	101.353	106.127	117.802	126.292		
43 a 44	98.166	102.945	108.249	119.925	128.945		
44 a 45	100.292	105.066	110.372	122.047	131.067		

## TABLA DE ANTIGUEDAD

(14 MESES)

VIGENCIA DESDE: 1-1-96 A 31-12-96

COSEAEMS

EDIT: 11/4/96

PERSONAL: EMPLEADO

CENTRO DE : ALCALA DE GUADAIRA

ANEXO II-2

ANOS DE SERVICIO	A	B, C, D, E, F	G, H, I, J	K, L, M	N, O, P
0,6 a 1	2.976	3.178	3.619	4.099	4.785
1 a 2	5.657	6.323	7.263	8.822	9.536
2 a 3	9.434	10.543	12.050	13.522	15.866
3 a 4	13.182	14.791	16.870	18.910	22.154
4 a 5	18.843	21.081	24.061	27.008	31.727
5 a 6	21.482	24.061	27.445	30.757	36.209
6 a 7	24.097	27.008	30.789	34.569	40.627
7 a 8	26.738	29.956	34.138	38.318	45.078
8 a 9	30.821	32.932	37.549	42.100	49.496
9 a 10	32.029	35.876	40.931	45.919	53.948
10 a 11	34.639	38.819	44.279	49.661	58.366
11 a 12	37.282	41.765	47.658	53.446	62.848
12 a 13	39.923	44.738	51.003	57.193	67.264
13 a 14	42.559	47.658	54.764	61.009	71.715
14 a 15	45.179	50.633	57.728	64.701	76.131
15 a 16	47.821	53.542	61.143	68.538	80.585
16 a 17	50.466	56.574	64.487	72.189	85.003
17 a 18	53.107	59.504	67.868	76.102	89.486
18 a 19	55.723	62.008	71.216	79.882	93.937
19 a 20	58.356	65.401	74.599	83.664	98.360
20 a 21	61.009	68.370	77.940	87.447	102.808
21 a 22	63.653	71.281	81.321	91.195	107.226
22 a 23	66.259	74.261	84.666	94.976	111.673
23 a 24	68.906	77.206	88.082	98.812	115.800
24 a 25	71.552	80.152	91.430	102.540	119.653
25 a 26	72.848	83.093	94.806	106.322	124.965
26 a 27	76.806	86.074	98.288	110.104	129.447
27 a 28	79.195	89.018	101.539	113.212	133.866
28 a 29	82.094	91.966	104.882	117.628	138.313
29 a 30	84.733	94.941	108.503	121.450	142.801
30 a 31	87.351	97.853	111.608	124.665	147.219
31 a 32	89.988	100.834	115.023	128.979	151.668
32 a 33	92.635	103.106	117.685	132.764	156.085
33 a 34	95.278	106.745	121.749	136.539	164.952
34 a 35	97.887	109.701	125.093	140.324	169.491
35 a 36	100.576	112.719	128.533	144.179	172.982
36 a 37	103.342	115.818	132.073	148.149	178.938
37 a 38	105.571	119.003	135.712	152.397	184.154
38 a 39	109.107	122.274	141.695	156.403	188.915
39 a 40	112.108	125.636	143.266	160.703	194.111

## TABLA DE ANTIGUEDAD

(14 MESES)

VIGENCIA DESDE: 1-1-96 A 31-12-96

COAZAEMS

PERSONAL: EMPLEADO

CENTRO DE: AZUQUECA DE HENARES

ANEXO 11-3

EDIT: 11/4/96

ANOS DE SERVICIO	A	B, C, D, E, F	G, H, I, J	K, L, M	N, O, P
0,6 a 1	2.889	3.232	3.672	4.162	4.864
1 a 2	5.712	6.414	7.377	8.258	9.678
2 a 3	9.580	10.706	12.225	13.725	16.093
3 a 4	13.383	15.015	17.121	19.193	22.556
4 a 5	19.128	21.396	24.415	27.402	32.201
5 a 6	21.805	24.415	27.859	31.222	36.755
6 a 7	24.465	27.941	31.255	35.090	41.242
7 a 8	27.141	30.406	34.649	38.892	45.746
8 a 9	29.818	33.424	38.109	42.728	50.235
9 a 10	32.511	36.411	41.536	46.596	54.756
10 a 11	35.155	39.398	44.947	50.399	59.228
11 a 12	37.831	42.385	48.391	54.527	63.782
12 a 13	40.525	45.421	51.769	58.053	68.269
13 a 14	43.201	48.375	56.363	61.921	72.791
14 a 15	45.861	51.395	58.592	65.724	77.278
15 a 16	48.538	54.348	62.117	69.559	81.799
16 a 17	51.231	57.417	66.446	73.444	86.271
17 a 18	53.908	60.387	68.433	77.247	90.825
18 a 19	56.568	63.358	72.284	81.081	95.346
19 a 20	59.228	66.377	75.712	84.918	99.834
20 a 21	61.921	69.396	79.107	88.752	104.339
21 a 22	64.598	72.350	82.535	92.555	108.827
22 a 23	67.258	75.369	85.929	96.407	113.348
23 a 24	69.934	78.356	89.405	100.292	117.787
24 a 25	72.628	81.343	92.801	104.078	122.389
25 a 26	75.304	84.795	96.227	107.913	126.861
26 a 27	77.948	87.366	99.736	111.749	131.382
27 a 28	80.641	90.351	103.065	115.584	135.871
28 a 29	83.318	92.996	106.927	120.553	139.852
29 a 30	85.877	96.358	110.116	123.287	144.945
30 a 31	88.654	99.312	112.483	127.106	149.417
31 a 32	91.331	102.348	116.742	130.909	153.938
32 a 33	94.024	103.950	120.138	134.744	158.410
33 a 34	96.701	108.321	123.565	138.579	167.419
34 a 35	99.344	111.340	126.976	142.432	172.022
35 a 36	102.087	114.409	130.452	146.332	176.754
36 a 37	104.894	117.558	134.043	150.364	181.617
37 a 38	107.783	120.774	137.731	154.492	186.612
38 a 39	110.736	124.017	141.534	158.736	191.736
39 a 40	113.788	127.514	145.402	163.111	197.008

<b>TABLA DE ANTIGUEDAD</b>
----------------------------

(14 MESES)

VIGENCIA DESDE: 1-1-96 A 31-12-96

COJANEM5
----------

PERSONAL: EMPLEADO

CENTRO DE: JEREZ DE LA FRONTERA

ANEXO 11-4

EDIT: 11/4/96

ANOS DE SERVICIO	A	B, C, D, E, F	G, H, I, J	K, L, M	N, O, P
0,6 a 1	3.154	3.515	4.018	4.660	5.325
1 a 2	6.288	7.011	8.087	9.042	10.607
2 a 3	10.507	11.712	13.380	15.028	17.659
3 a 4	14.660	16.454	18.784	21.056	24.710
4 a 5	20.955	23.446	26.761	30.047	35.279
5 a 6	23.887	26.761	30.517	34.214	40.260
6 a 7	26.800	30.036	34.254	38.453	45.183
7 a 8	29.754	33.329	37.971	42.611	50.144
8 a 9	32.685	36.625	41.748	46.810	55.047
9 a 10	35.641	39.919	45.524	51.070	59.989
10 a 11	38.512	43.153	49.240	55.226	64.911
11 a 12	41.466	46.448	53.018	59.426	68.699
12 a 13	44.399	49.743	56.695	63.586	74.796
13 a 14	47.334	53.018	60.472	67.845	79.757
14 a 15	50.245	56.312	61.566	72.043	84.661
15 a 16	53.198	59.567	68.005	76.203	89.628
16 a 17	56.111	62.922	71.702	79.769	94.545
17 a 18	59.064	66.177	75.478	84.614	99.527
18 a 19	61.957	69.391	79.215	88.819	103.666
19 a 20	65.041	72.727	82.953	93.038	109.370
20 a 21	67.845	76.040	86.670	97.236	114.353
21 a 22	70.793	79.275	90.447	101.434	119.255
22 a 23	73.671	82.591	94.142	105.633	124.176
23 a 24	76.604	85.866	97.938	109.894	129.064
24 a 25	79.557	89.160	101.676	114.032	134.082
25 a 26	82.511	92.401	105.453	118.229	139.005
26 a 27	85.424	95.729	109.309	122.429	143.967
27 a 28	88.376	98.986	112.926	126.650	148.868
28 a 29	91.312	102.278	116.663	130.828	153.829
29 a 30	94.297	105.573	120.661	135.067	158.812
30 a 31	97.135	108.829	124.116	139.266	163.715
31 a 32	100.049	112.122	127.613	143.444	168.677
32 a 33	103.023	114.655	131.630	147.643	173.579
33 a 34	105.955	119.693	135.387	151.841	183.422
34 a 35	108.868	122.007	139.006	156.061	188.466
35 a 36	111.861	125.362	142.942	160.340	193.690
36 a 37	114.937	128.799	146.880	164.741	198.993
37 a 38	118.071	132.334	150.918	169.299	204.479
38 a 39	121.344	135.970	155.055	173.941	210.103
39 a 40	124.679	139.727	159.335	178.721	215.869

<b>TABLA DE ANTIGUEDAD</b>
----------------------------

(14 MESES)

VIGENCIA DESDE: 1-1-96 A 31-12-96

COLGAEMS
----------

EDIT: 11/4/96

PERSONAL: EMPLEADO

CENTRO DE : LA GRANJA

ANEXO II-5

ANOS DE SERVICIO	A	B, C, D, E, F	G,H,I,J	K,L,M	N,O,P
0,6 a 1	3.459	3.881	4.414	4.978	5.821
1 a 2	6.891	7.707	8.832	9.901	11.617
2 a 3	11.450	12.824	14.681	16.452	19.322
3 a 4	16.060	18.002	20.530	23.034	27.059
4 a 5	22.948	25.903	29.303	32.878	38.614
5 a 6	26.159	29.274	33.412	37.434	44.072
6 a 7	29.362	32.878	37.491	42.077	49.487
7 a 8	32.571	36.479	41.569	46.655	54.873
8 a 9	35.778	40.105	45.703	51.244	60.272
9 a 10	38.974	43.678	49.837	55.911	65.671
10 a 11	42.158	47.251	53.915	60.481	71.071
11 a 12	45.395	50.849	58.021	65.083	76.501
12 a 13	48.600	54.477	62.102	69.637	81.899
13 a 14	51.806	58.021	66.206	74.278	87.299
14 a 15	55.012	61.650	70.286	78.834	92.700
15 a 16	58.218	65.194	74.445	83.447	98.101
16 a 17	61.455	68.879	78.497	88.088	103.502
17 a 18	64.659	72.449	82.631	92.644	108.957
18 a 19	67.836	75.995	86.675	97.244	114.494
19 a 20	71.043	79.620	90.816	101.869	119.757
20 a 21	74.278	83.222	94.894	106.342	125.143
21 a 22	77.485	86.795	99.002	111.039	130.530
22 a 23	80.661	90.423	103.080	115.623	135.958
23 a 24	83.897	93.995	107.241	120.291	141.300
24 a 25	88.885	97.595	111.320	124.848	146.769
25 a 26	90.337	101.166	115.425	129.433	152.184
26 a 27	93.431	104.793	120.956	134.044	157.585
27 a 28	96.723	108.365	123.611	138.660	162.986
28 a 29	99.958	111.965	127.688	143.215	168.384
29 a 30	103.162	115.593	132.106	147.854	173.842
30 a 31	106.342	119.139	135.871	152.466	179.240
31 a 32	109.547	122.901	140.035	157.024	184.639
32 a 33	112.781	125.523	144.111	161.631	191.419
33 a 34	115.988	129.938	148.219	166.221	200.813
34 a 35	119.166	133.565	152.298	170.835	206.355
35 a 36	122.455	137.223	156.488	175.529	212.007
36 a 37	125.805	140.989	160.791	180.365	217.858
37 a 38	129.290	144.873	165.205	185.316	223.848
38 a 39	132.834	148.866	169.764	190.860	230.006
39 a 40	136.491	152.972	174.432	195.667	236.350

## TABLA DE ANTIGUEDAD

(14 MESES)

VIGENCIA DESDE: 1-1-96 A 31-12-96

COZANEM5

EDIT: 11/4/96

PERSONAL: EMPLEADO

CENTRO DE : ZARAGOZA

ANEXO 11-6

ANOS DE SERVICIO	A	B, C, D, E, F	G, H, I, J	K, L, M	N, O, P
0,6 a 1	2.250	2.515	2.863	3.242	3.787
1 a 2	4.477	5.005	5.749	6.435	7.548
2 a 3	7.470	8.345	10.115	10.701	12.555
3 a 4	10.435	11.708	13.347	14.967	17.936
4 a 5	14.914	16.835	19.044	21.375	25.111
5 a 6	17.004	19.044	21.720	24.340	28.658
6 a 7	19.073	21.375	24.369	27.362	32.157
7 a 8	21.163	23.707	27.019	30.328	35.678
8 a 9	23.254	26.064	29.721	33.320	39.174
9 a 10	25.349	28.396	32.394	36.340	42.698
10 a 11	27.414	30.726	35.045	39.308	46.195
11 a 12	29.507	33.055	37.791	42.301	49.742
12 a 13	31.599	35.412	42.615	45.267	53.238
13 a 14	33.684	37.719	43.044	48.287	56.763
14 a 15	35.757	40.076	45.691	50.579	59.583
15 a 16	37.849	42.381	48.393	54.245	63.782
16 a 17	39.944	44.779	51.037	57.266	67.277
17 a 18	42.034	47.094	53.715	60.234	70.826
18 a 19	44.102	49.401	56.352	63.224	74.350
19 a 20	46.194	51.764	59.039	66.218	77.847
20 a 21	48.287	54.111	61.688	69.133	81.370
21 a 22	50.435	56.417	64.363	72.179	84.865
22 a 23	52.444	58.776	67.011	75.173	88.385
23 a 24	54.538	61.338	69.715	78.208	91.857
24 a 25	56.631	63.446	72.363	81.157	95.434
25 a 26	58.723	65.766	75.038	84.150	98.929
26 a 27	60.789	68.124	77.792	87.167	102.452
27 a 28	62.881	70.457	80.366	90.136	105.950
28 a 29	64.972	72.787	82.941	93.105	109.704
29 a 30	67.064	75.144	85.877	96.123	113.023
30 a 31	69.365	77.447	88.334	99.117	116.521
31 a 32	71.223	79.805	91.038	102.084	120.027
32 a 33	73.317	81.606	93.686	105.077	124.436
33 a 34	75.409	84.468	96.362	108.068	130.548
34 a 35	77.475	86.827	99.009	112.222	134.145
35 a 36	79.608	89.214	101.733	114.114	137.834
36 a 37	81.793	91.594	104.530	117.370	141.624
37 a 38	84.045	94.188	107.406	120.476	145.519
38 a 39	86.355	96.823	110.361	123.791	149.522
39 a 40	88.731	99.439	113.392	127.195	153.634
40 a 41	91.172	102.173	116.508	130.691	157.857
41 a 42	93.683	104.982	119.712	134.284	162.199

**IMPORTE HORAS EXTRAORDINARIAS (PTAS. / HORA)**  
VIGENTE DESDE 1/1/96 AL 31/12/96

ESCALON DE DE CALIFICACION	PERSONAL OBRERO				PERSONAL EMPLEADO									
	CINCO FCAS. (*)		AZUQUECA		ALC. GUADAIRA		AZUQUECA		JEREZ		LA GRANJA		ZARAGOZA	
	T. ESP.	TURNO	T. ESP.	TURNO	T. ESP.	TURNO	T. ESP.	TURNO	T. ESP.	TURNO	T. ESP.	TURNO	T. ESP.	TURNO
	J. NOR.	TOTAL	J. NOR.	TOTAL	J. NOR.	TOTAL	J. NOR.	TOTAL	J. NOR.	TOTAL	J. NOR.	TOTAL	J. NOR.	TOTAL
A	1.536	1.576	1.663	1.719	1.665	1.738	1.666	1.741	1.682	1.752	1.681	1.749	1.525	1.590
B	1.565	1.605	1.683	1.749	1.694	1.827	1.695	1.829	1.712	1.843	1.712	1.838	1.555	1.670
C	1.618	1.663	1.749	1.813	1.780	1.895	1.782	1.900	1.800	1.915	1.798	1.914	1.632	1.741
D	1.666	1.703	1.797	1.862	1.824	1.925	1.827	1.931	1.843	1.944	1.838	1.944	1.670	1.768
E	1.685	1.719	1.821	1.875	1.865	1.952	1.865	1.958	1.887	1.972	1.883	1.973	1.714	1.791
F	1.735	1.773	1.875	1.934	1.925	1.998	1.930	1.999	1.944	2.017	1.944	1.987	1.768	1.832
G	1.777	1.812	1.918	1.976	1.967	2.039	1.972	2.044	1.987	2.057	1.987	2.056	1.804	1.873
H	1.798	1.836	1.946	2.004	1.998	2.068	1.999	2.073	2.017	2.088	2.019	2.088	1.833	1.896
I	1.857	1.892	2.010	2.128	2.039	2.100	2.043	2.100	2.057	2.118	2.056	2.116	1.873	1.928
J	1.895	1.930	2.069	2.128	2.144	2.201	2.144	2.203	2.163	2.223	2.162	2.215	1.966	2.019
K	1.931	1.969	2.069	2.128	2.241	2.300	2.245	2.305	2.263	2.322	2.260	2.318	2.057	2.093
L	1.670	2.010	2.069	2.128	2.300	2.373	2.302	2.377	2.322	2.398	2.321	2.394	2.112	2.179
M	2.010	2.050	2.069	2.128	2.431	2.487	2.431	2.493	2.455	2.514	2.454	2.507	2.232	2.284
N	2.050	2.090	2.069	2.128	2.603	2.649	2.609	2.654	2.629	2.673	2.627	2.672	2.390	2.430
O	2.092	2.134	2.069	2.128	2.649	2.719	2.653	2.727	2.673	2.750	2.672	2.748	2.430	2.496
P	2.134	2.180	2.069	2.128	2.792	2.835	2.797	2.841	2.821	2.863	2.821	2.852	2.566	2.602

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

## CALENDARIO "TIPO" DE TURNO TOTAL

## ANEXO:IV

EQUIPO	CICLO DE 27 DIAS NATURALES																										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
A	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	D		
B	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	D	D	D	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M			
C	D	D	D	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M				
D	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D					
E	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N				
F	D	D	D	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N					
G	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D					
H	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T				
I	D	D	D	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T							

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

- Los descansos preestablecidos deben ser reducidos, en su caso, ("doblado" equipo, o en jornada normal, o en otra modalidad) en el conjunto del año para cada operario, de forma que se cumpla la Jornada Anual Efectiva pactada en el artículo 29.
- Si por el contrario se produjera diferencia horaria a favor del trabajador, ésta se disfrutará en función de las necesidades organizativas del Departamento afectado, avisando con la antelación posible, al menos con diez días de antelación, salvo paradas de medios de producción.







**IMPORTE POR HORA DEDICADA A LA FORMACION FUERA DEL TIEMPO DE TRABAJO ANEXO: VII**

ESCALON DE CALIFICACION	" AYUDA A LA FORMACION "	
	PERSONAL OBRERO	PERSONAL EMPLEADO
	( Todos los Centros )	( Todos los Centros )
A	1.559	1.582
B	1.594	1.657
C	1.657	1.731
D	1.691	1.760
E	1.708	1.777
F	1.754	1.823
G	1.800	1.857
H	1.929	1.880
I	1.880	1.921
J	1.915	2.007
K	1.949	2.075
L	1.995	2.167
M	2.041	2.270
N	2.064	2.408
O	2.121	2.465
P	2.167	2.580

COAYFOS  
EDIT.11/4/96

**PREVISION Y VENTAJAS SOCIALES**

Personal obrero de las fábricas: Zaragoza.  
Alcalá de Guadaíra (Sevilla). Personal empleado de las fábricas:  
Azuqueca de Henares (Guadalajara). Alcalá de Guadaíra (Sevilla).  
Burgos. Azuqueca de Henares (Guadalajara).  
Jerez de la Frontera (Cádiz). Jerez de la Frontera (Cádiz).  
La Granja (Segovia). La Granja (Segovia).  
Zaragoza.

Estas prestaciones y ventajas no se verán afectadas por los desvíos de IPC ni las mejoras contempladas en los artículos 49 y 50 del Convenio, si las hubiere.

El incremento a aplicar en 1997 y 1998 a los importes de este capítulo de previsión y ventajas sociales será el IPC previsto cada año, a excepción de las bases de jubilación.

Las bases de jubilación (normas, porcentajes, importes y bases de cálculo) no sufren modificación durante la vigencia de este Convenio, continuando en vigor las del Convenio anterior (vigencia, 1 de enero de 1996 al 31 de diciembre de 1998).

**I. Prestaciones de Empresa en incapacidad temporal**

Artículo 1 (VS). Normas generales.

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

En cualquier caso, la suma de la prestación de la Seguridad Social y las cantidades abonadas por la Empresa no podrá exceder del 100 por 100 del salario diario en activo.

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

Artículo 2 (VS). Prestación de incapacidad transitoria en accidente laboral o enfermedad profesional.

En esta circunstancia, la Empresa abonará en todos los centros las cantidades necesarias para completar hasta el 100 por 100 de la remuneración diaria como si estuviese en activo.

Artículo 3 (VS). Prestación de incapacidad transitoria en enfermedad común o accidente no laboral.

a) Criterios generales: En estas circunstancias, las cantidades a abonar por la Empresa serán de las cuantías que para cada centro y colectivo se especifican, y consecuencia del índice de absentismo trimestral alcanzado, asimismo, en cada centro y para cada colectivo.

El pago se efectuará por trimestres vencidos, según colectivos, y se devengará durante el tiempo en que la Seguridad Social abone prestaciones por incapacidad temporal.

La obtención del índice de absentismo será con la siguiente fórmula:

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

Entiendo que:

Horas perdidas: Son todas las dejadas de trabajar por enfermedad (enfermedad común y accidente no laboral), y accidentes (accidente laboral y enfermedad profesional) por la plantilla fija del colectivo afectado.

Horas previstas trabajar: Son todas las trabajadas, más las de vacaciones, y, además, las dejadas de trabajar, ya sea por incapacidad transitoria, permisos, licencias, huelgas, etc., por la plantilla fija del colectivo afectado.

b) Índices de absentismo de referencia e importes diarios de pago: Los importes diarios de pago para los años 1996, 1997 y 1998, según el índice de absentismo, serán:

1. Para empleados:

1) En 1996:

Índice de absentismo	Pesetas/día en incapacidad transitoria (enfermedad)		
	1.º al 3.º días	4.º al 20.º días	21.º días en adelante
Del 0 al 2 por 100 .....	4.247	2.345	1.490
Del 2,01 al 2,5 por 100 .....	3.997	1.840	1.047
Del 2,51 al 3,5 por 100 .....	3.315	1.203	322
Mayor del 3,5 por 100 .....	-	-	-

ANEXO VIII

**PLUS GLOBALIZADO PARA "TURNO TOTAL"**

Desarrollado de acuerdo con lo previsto en el Artículo 41; y partí la jornada anual de 1996

COLECTIVOS Y CENTROS	TURMICIDAD (T.T.)		NUMERO DE "MOLESTIAS" AÑO 1996		DOMINIOS TRABAJ. AÑO 1996		FEST. TRAB. CON D.C. AÑO 1996		IMPORTE EN PTAS. AÑO 1996		IMPORTE EN PTAS. AÑO 1996		IMPORTE EN PTAS. AÑO 1996	
	24/21	24/21	24/7	24/7	24/7	24/7	24/7	24/7	24/7	24/7	24/7	24/7	24/7	24/7
	IMPORTE UNITARIO	IMPORTE UNITARIO	IMPORTE UNITARIO	IMPORTE UNITARIO	IMPORTE UNITARIO	IMPORTE UNITARIO	IMPORTE UNITARIO	IMPORTE UNITARIO	IMPORTE UNITARIO	IMPORTE UNITARIO	IMPORTE UNITARIO	IMPORTE UNITARIO	IMPORTE UNITARIO	IMPORTE UNITARIO
231	56.537	1.287	104.903	1.813	63.028	4.164	36.975	263.544	1.077					
389	87.885	1.292	105.401	3.468	120.582	1.474	13.787	327.646	1.339					
380	87.885	1.292	105.401	4.144	144.087	1.474	13.787	391.150	1.435					
275	87.306	1.181	96.346	2.391	83.135	1.474	13.787	260.594	1.065					
275	87.306	1.181	96.346	3.391	117.505	1.474	13.787	295.354	1.207					
228	55.603	1.253	102.220	2.106	73.226	1.474	13.787	245.045	1.001					
307	75.138	1.315	107.278	2.884	109.754	1.474	13.787	299.886	1.825					
262	64.125	1.988	182.181	2.216	77.050	1.474	13.787	317.453	1.296					

- 2) En 1997: Para este año, el límite superior se fija en el 3,25 por 100.  
3) En 1998: Para este año, el límite superior se fija en el 3 por 100.

2. Para obreros:

- 1) En 1996:

Índice de absentismo	Pesetas/día en incapacidad transitoria (enfermedad)		
	1.º al 3.º días	4.º al 20.º días	21.º días en adelante
Del 0 al 2,5 por 100 .....	4.247	2.345	1.490
Del 2,51 al 4 por 100 .....	3.997	1.840	1.047
Del 4,01 al 4,75 por 100 .....	3.315	1.203	322
Mayor del 4,75 por 100 .....	—	—	—

- 2) En 1997: Para este año, el límite superior se fija en 4,50 por 100.  
3) En 1998: Para este año, el límite se fija en 4,25 por 100.

## II. Premios de nupcialidad y natalidad

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

Se concederá un premio de nupcialidad por el importe de 31.874 pesetas, y que se registrará por las siguientes normas: Si el matrimonio se realiza entre dos personas incluidas en este Convenio percibirán la indemnización cada una de ellas.

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

Se concederá un premio de natalidad por cada hijo nacido de 23.723 pesetas.

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

## III. Ayuda de estudios para hijos de trabajadores

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

### Artículo 6 (VS). Disposiciones generales.

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

Una Comisión de Ayuda de Estudios, constituida en cada centro de trabajo, se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de ayudas que sean presentadas.

La Comisión estará presidida por el Director del centro o persona en quien delegue, un cuadro y dos representantes del personal afectado por este Convenio.

Esta Comisión analizará las solicitudes que presenten dudas y las aprobará o las denegará en función de las normas que se especifican a continuación.

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

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

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

#### Clasificación de los niveles educativos

Nivel educativo	Grupo
Educación Infantil .....	A
Preescolar.	
Educación Primaria .....	B
EGB (de 1.º a 6.º curso).	

Nivel educativo	Grupo
Educación Secundaria Obligatoria .....	C
EGB (7.º a 8.º curso).	
BUP (1.º y 2.º curso).	
FP-I. Módulo profesional N-II.	
Bachillerato .....	D
BUP (3.º curso).	
COU.	
FP-II (1.º, 2.º y 3.º curso).	
Educación universitaria .....	E

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

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

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

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

4.º Para los grupos D y E será preceptivo presentar la matrícula correspondiente.

5.º Las ayudas de estudios de hijos del personal se concederán solamente para un curso completo en los grupos D y E, no teniendo opción a ayudas quienes las soliciten para matricularse por asignaturas sueltas en los citados grupos.

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

7.º La edad máxima de los estudiantes para los que se solicitan ayudas será de veinticinco años el día 1 de octubre del año de la solicitud.

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

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

1.º En el mes de septiembre de cada año, y por medio de una circular que se publicará en cada centro, se abrirá el plazo de solicitudes de ayudas de estudios, plazo que finalizará el día 10 de octubre. Este plazo se considera improrrogable. El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto será proporcionado por el Servicio de Asuntos Sociales. Toda solicitud se considerará en suspenso hasta que no se subsanen los defectos detectados.

2.º Junto con el impreso de solicitud, y para los grupos D y E, el interesado deberá presentar la certificación académica de matriculación en el curso.

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

#### Ayudas de estudio para 1996

Grupo	Nivel	Edad (años)	Cursos	Pesetas
A	Educación Infantil .....	3, 4 y 5	3	7.200
	Preescolar.			
B	Educación Primaria .....	6, 7, 8, 9, 10 y 11	6	12.500
	EGB (de 1.º a 6.º).			
C	Educ. Secund. Obligatoria .....	12, 13, 14 y 15	4	17.500
	EGB (7.º y 8.º).			
	BUP (1.º y 2.º).			
	FP-I (1.º y 2.º).			
D	Módulo profesional N-II. (Curso que complementa la ESO.)	16	2	27.000
	Bachillerato .....			
	BUP (3.º).			
	COU.			

Grupo	Nivel	Edad (años)	Cursos	Pesetas
E	FPI (1.º, 2.º y 3.º). Módulo profesional N-III. (Curso que complementa el Bachel- lerato.)	18	Según carrera	58.000
	Educación universitaria .....	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 y 25		

Para los estudios del grupo E (educación universitaria) el importe de la ayuda de estudios será de 80.000 pesetas, siempre que los estudios se realicen fuera de la localidad de residencia habitual y obliguen a pernoctar fuera del domicilio.

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

1.º Para la concesión de ayudas para cualquier tipo de estudios será preciso que tales estudios sean cursados en un centro reconocido.

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

#### Artículo 12 (VS). Veracidad de los datos declarados.

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

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

### IV. Deficientes psíquicos

#### Artículo 13 (VS). Ayuda para educación especial de deficientes psíquicos.

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

Se presentará certificación del grado de estas lesiones o incapacidades; emitido por un centro oficial de diagnóstico y orientación terapéutica.

Estas ayudas se concederán atendiendo a lo siguiente:

a) Deficientes para quienes, dado el carácter de sus lesiones, tengan derecho a la asignación mensual otorgada por la Seguridad Social (ayuda tipo A).

b) Deficientes menos graves afectados y que, por consiguiente, no perciben la asignación mensual de la Seguridad Social, pero sí necesitan de educación en centro especializado (ayuda tipo B).

c) Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a centros de rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aun percibiendo la asignación mensual otorgada por la Seguridad Social (ayuda tipo C).

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

Los importes de estas ayudas serán:

Importes	Tipo de ayuda		
	A	B	C
	63.039	92.528	32.572

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

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

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

Se reducirá ésta en un 50 por 100 si el deficiente para quien se hubiera solicitado asistiera a un centro de educación especial estatal de inferior costo al fijado en las ayudas previstas en el presente artículo.

### V. Ayuda de estudios para el personal

#### Artículo 15 (VS). Condiciones para solicitar la ayuda.

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

A) Tener a la fecha de presentación de la solicitud una antigüedad mínima de un año.

B) Cursar alguno de los estudios considerados oficiales y de interés para la empresa y que figuran a continuación:

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

#### Artículo 16 (VS). Solicitud.

Los aspirantes a ayudas de estudios cumplirán los siguientes requisitos:

a) Presentará una solicitud en el Servicio de Asuntos Sociales antes del 31 de octubre de cada año para los que cursen estudios con carácter de oficiales o antes del 31 de mayo para los que sigan los estudios por modalidad de libre.

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

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

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

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

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

presentar un detalle del costo aproximado de dichos desplazamientos durante el curso.

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

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

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

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

#### Artículo 18 (VS). Clases particulares.

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

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

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

### VI. Préstamos para viviendas

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

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

### VII. Jubilación

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 21 (VS). Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad.

Los trabajadores que, cumpliendo las condiciones exigidas en el apartado anterior, pasarán a situación de jubilación, con una antigüedad inferior a los veinte años, se beneficiarán de:

Una indemnización de partida, de una sola vez, igual al 50 por 100 de los importes, que por cada escalón de calificación se establecen en el punto siguiente, multiplicados por el número de años de servicio.

#### Artículo 22 (VS). Bases de cálculo para indemnizaciones de partida y pensión adicional.

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

Para Obreros de Alcalá de G., Burgos, Jerez, 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 y E	30.610	25.530	22.027	18.210	15.175
F, G y H	33.504	28.024	24.167	19.975	16.646
I y siguientes	36.313	30.372	26.192	21.650	18.042

#### Para Obreros de Azuqueca:

Escalones	60 años de edad	61 años de edad	62 años de edad	63 años de edad
A	28.228	22.326	18.734	15.937
B	28.228	22.326	18.734	15.937
C	30.030	23.750	19.928	16.380
D y E	31.831	25.276	21.124	17.363
F, G y H	34.234	27.076	22.719	18.673
I y siguientes	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 años de edad	61-62 años de edad	62-63 años de edad	63-64 años de edad
A-B	28.575	22.600	18.975	15.600
C-F	31.675	25.925	21.750	17.875
G-J	41.325	32.675	27.425	22.550
K-M	48.425	38.300	32.150	26.425
N-P	58.400	46.200	38.750	31.850

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 23 (VS). *Trabajadores con veinte o más años de antigüedad.*

El trabajador que pase a la situación de jubilado habiendo cumplido los requisitos establecidos, y con una antigüedad al servicio de la empresa igual o superior a veinte años, tendrá derecho a una pensión de jubilación anual equivalente al 10 por 100 de las cifras que para cada nivel figuran en el baremo del artículo 22, multiplicada por el número de años de servicio.

El trabajador que pase a la situación de jubilado habiendo cumplido los requisitos establecidos, y con una antigüedad al servicio de la empresa igual o superior a veinte años, podrá optar por la indemnización de partida prevista en el artículo 21, o la pensión de jubilación.

Artículo 24 (VS). *Otras condiciones.*

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

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

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

a) Al fallecer un jubilado, 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:

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

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

	Porcentaje
Un hijo menor de dieciocho años .....	50
Dos hijos menores de dieciocho años .....	75
Tres o más hijos menores de dieciocho años .....	90

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

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

#### VIII. Fallecimiento en activo

Artículo 26 (VS). *Fallecimiento en activo; invalidez permanente absoluta o gran invalidez.*

En estas circunstancias se tendrá derecho a la indemnización del seguro de vida en función del escalón de calificación y la situación familiar, según lo señalado en el capítulo IX de «Ventajas sociales».

Además, y con independencia de la indemnización del seguro de vida, se fijan a continuación las normas reguladoras de las indemnizaciones o pensiones que se concederán a los familiares de los trabajadores que fallezcan en activo o a los mismos, en caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, según que la antigüedad del causante sea mayor o menor de veinte años.

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

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

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

Si el trabajador dejase sólo huérfanos menores de dieciocho años que no trabajasen o mayores incapacitados, la persona encargada de su tutela percibirá por cada hijo la indemnización igual a la que hubiera correspondido a la viuda, y por cada uno de los restantes, un incremento del 20 por 100 de la indemnización, hasta el máximo del 40 por 100.

b) En caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, el trabajador percibirá una indemnización de una sola vez, equivalente al 75 por 100 de las cifras del baremo del artículo 21 (primera columna), calculada según el escalón y multiplicada por los años de servicio sin que en este caso haya lugar a incrementos por hijos a su cargo.

Artículo 28 (VS). *Trabajadores con más de veinte años de antigüedad.*

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 29 (VS). *Derechos especiales para hijas o hermanas.*

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

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 30 (VS). *Seguro de vida.*

El seguro de vida que la empresa ha establecido tiene por objeto garantizar un capital a los que cumplan las condiciones más adelante citadas, en las siguientes eventualidades:



- a) En caso de fallecimiento.  
b) En caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez.

Porcentaje

Pagadero a los beneficiarios o al propio asegurado, respectivamente.

**Artículo 31 (VS). Personal asegurado.**

Se beneficiarán de las garantías establecidas:

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

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

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

1. Personal en periodos de prueba.
2. Personal que esté cumpliendo el servicio militar, o el que esté en situación de excedencia voluntaria.

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

- a) Comienzo de las garantías: A partir del primer día del mes siguiente de ser dado de alta en la empresa.
- b) Cese de las garantías: El mismo día del cese para los asegurados que causen baja temporal (licencias o excedencias), o definitivamente en la empresa, salvo en los casos previstos en los apartados 2 y 3 del artículo 30 (personal asegurado).

**Artículo 34 (VS). Capital asegurado.**

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

Los capitales correspondientes a cada escalón son los siguientes:

**Personal obrero:**

Escalones	Fábricas de Alcalá de G., Burgos, Jerez, La Granja y Zaragoza — Pesetas	Fábrica de Azuqueca — Pesetas
A y B	515.400	527.400
C	575.600	578.400
D y E	607.600	612.400
F, G y H	637.300	637.800
I y siguientes	718.300	722.900

**Personal empleado:**

Escalones	Alcalá G. — Pesetas	Azuqueca — Pesetas	Jerez — Pesetas	La Granja — Pesetas	Zaragoza — Pesetas
A	472.400	527.400	515.500	618.800	554.600
B a E	571.900	637.900	621.200	679.800	670.100
F a J	687.000	765.500	745.800	815.900	804.600
K a M	838.900	935.600	910.800	995.709	983.200
N a P	1.068.600	1.190.700	1.159.900	1.269.200	1.250.300

**Coeficiente familiar:**

Según la situación familiar de los asegurados se establecen los siguientes coeficientes que se aplicarán sobre el capital base correspondiente a su escalón:

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

**Artículo 35 (VS). Riesgos garantizados.**

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

- a) La garantía sólo tiene efecto en caso de suicidio de un asegurado cuando se produzca, por lo menos, dos años después de su entrada en el seguro.
- b) No está garantizado el riesgo de muerte a consecuencia de viajes en avión no efectuados en líneas comerciales aéreas de transporte común, carreras de automóviles y de cualquier otro vehículo de motor.

**Artículo 36 (VS). Beneficiarios.**

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

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

**Artículo 37 (VS). Disposiciones varias.**

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

En caso de invalidez permanente absoluta se abonará el capital garantizado cuando el asegurado le sobrevenga una incapacidad física o 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.

**14738** RESOLUCIÓN de 4 de junio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del XIV Convenio Colectivo de la Empresa «Diario El País, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XIV Convenio Colectivo de la Empresa «Diario El País, Sociedad Anónima» (número de código 9006102), que fue suscrito con fecha 27 de marzo de 1996, de una parte, por miembros de los Comités de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, y, de otra, por los designados por la dirección de la empresa, en su representación y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo y Migraciones 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, 4 de junio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.