



# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE BURGOS



|  |  |  |
|--|--|--|
| <b>SUSCRIPCION</b><br>Anual ..... 8.961 ptas.<br>Semestral ..... 5.150 ptas.<br>Trimestral ..... 3.090 ptas.<br>Ayuntamientos ..... 6.489 ptas.<br>(I. V. A. incluido) | <b>SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS</b><br><br><i>Dtor.:</i> Diputado Ponente, D. Romualdo Pino Rojo | <b>INSERCCIONES</b><br>190 ptas. por línea (DIN A-4)<br>125 ptas. por línea (cuartilla)<br>3.000 ptas. mínimo<br>Pagos adelantados<br>Carácter de urgencia: recargo 100% |
| <b>FRANQUEO CONCERTADO</b><br>Núm. 09/2  | <b>ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL</b><br>Ejemplar: 103 pesetas      De años anteriores: 206 pesetas                  | Depósito Legal<br>BU - 1 - 1958  |
| <b>Año 1993</b>  | <b>Lunes 9 de agosto</b>   | <b>Número 149</b>  |

### PROVIDENCIAS JUDICIALES

#### JUZGADO DE LOS SOCIAL NUMERO UNO DE BURGOS

##### *Cédula de citación, notificación y requerimiento*

En virtud de lo acordado en resolución de esta fecha, en autos 389/93, seguidos a instancia de D. José Pineda Nieto, contra Cobuhosa, S. A. y Safite, S. A., sobre cantidad, se ha acordado citar a Cobuhosa, S. A., para que el día 2 de noviembre, a las doce y treinta horas de su mañana, comparezca ante este Juzgado para la celebración del acto de conciliación previo y el de juicio, en su caso, en la reclamación que se ha dejado expresada, advirtiéndole que deberá concurrir con todos los medios de prueba de que intente valerse. Se requiere a la empresa demandada para aporte al acto de juicio la prueba documental consistente en:

Que por la empresa demandada se aporten hojas de recibos de salarios correspondientes al último año de servicio del actor. Asimismo se cita al representante legal de la empresa demandada, D. Fernando Tasis Sanz, para la práctica de la prueba de confesión judicial.

Y para que sirva de citación, notificación y requerimiento a la empresa demandada Cobuhosa, S. A., cuyo último domicilio lo fue en Burgos, calle Conde Jordana, 2, encontrándose actualmente en paradero desconocido, así como al representante legal de la misma empresa con poder suficiente para absolver posiciones, para que comparezca en este Juzgado el día y hora señalado, para la práctica de la prueba de confesión judicial, y para que aporte a autos la prueba documental antes indicada, advirtiéndole que de no comparecer personalmente a juicio se le podrá tener por confeso en cuanto a los hechos de la demanda y que las demás comunicaciones se practicarán en los estrados del Juzgado, salvo las que puedan revestir forma de auto o sentencia o se trate de emplazamiento, y para que sea publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia. expido en Burgos, a 15 de julio de 1993. - El Secretario (ilegible).

5034.-5.130

### ANUNCIOS OFICIALES

#### CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL DUERO

##### Comisaría de Aguas

*Nota - Anuncio*

Don Eladio González Marín, con domicilio en calle Indalecio Ojangueren, número 1, de Eibar (Guipúzcoa), solicita la inscripción

en el Registro de Aguas, de acuerdo con la disposición transitoria 1.<sup>ª</sup> 2 de la Ley 29/1985, de 2 de agosto, de Aguas, de un aprovechamiento del río Los Ausines, en término municipal de Cobia (Burgos), con destino a riego de 4 Has. y 21 áreas.

Como título indicativo de su derecho al uso del agua, ha presentado copia de Acta de Notoriedad tramitada en los términos establecidos por el artículo 70 del vigente Reglamento para la ejecución de la Ley Hipotecaria y anotada preventivamente en el Registro de la Propiedad.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo previsto en las disposiciones vigentes, a fin de que en el plazo de veinte días a partir de la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos, puedan presentar reclamaciones los que se consideren perjudicados con la inscripción ante esta Secretaría de la Confederación Hidrográfica del Duero, calle Muro, 5, Valladolid, donde se halla de manifiesto el expediente de referencia (I-10980-BU), en horas hábiles de oficina.

Valladolid, 10 de abril de 1991. - El Secretario General, Isaac González Reñones.

5105.-3.040

#### CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL EBRO

##### Comisaría de Aguas

*Nota - Anuncio*

Por resolución de esta Confederación Hidrográfica del Ebro, de fecha 18 de junio de 1993, se otorga a la Junta Administrativa de Escobados de Arriba la concesión de dos aprovechamientos de aguas públicas con un caudal máximo continuo total en verano (15 de junio a 15 de septiembre) de 0,30 litros/segundo en verano y de 0,05 litros/segundo en el resto del año, a derivar de los manantiales «Pumares» y «Salcinal», en el término municipal de Los Altos (Burgos), con destino al abastecimiento de la población de Escobados de Arriba (Burgos), y con sujeción a las condiciones que figuran en la resolución citada.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Zaragoza, a dieciocho de junio de mil novecientos noventa y tres. - El Comisario de Aguas, Angel María Solchaga Catalán.

5075.-3.000

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
**DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y  
 SEGURIDAD SOCIAL**

**Convenios Colectivos**

Resolución de 8 de julio de 1993 de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa VICASA (Personal Técnico, Administrativo y Subalterno del Centro de Trabajo de Burgos).

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa VICASA (Personal Técnico, Administrativo y Subalterno del Centro de Trabajo de Burgos) suscrito por la Dirección de la misma y la Asociación Sindical de Empleados Técnicos, Administrativos y Subalternos (A.S.E.T.A.S.) en representación de los trabajadores, el día 15 de junio del año actual y presentado en esta Dirección Provincial, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1.040/81 de 22 de mayo, con fecha 30 de junio de 1993.

Esta Dirección Provincial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores acuerda:

- 1.º - Ordenar su inscripción en el Registro de Convenio de este Organismo y su correspondiente depósito.
- 2.º - Notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora.
- 3.º - Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

Burgos, 8 de julio de 1993. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Javier Aibar Bernad.

4953.-211.185

\*\*\*

**Convenio Colectivo  
 Personal Empleado 1993-95**

**CAPITULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**SECCIÓN I.- OBJETO**

**Artículo 1º.- OBJETO**

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

**SECCIÓN II.- ÁMBITO APLICACIÓN**

**Artículo 2º.- PERSONAL**

El presente Convenio afectará al personal encuadrado en los Grupos II y III del Artículo 52 de la vigente Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, dentro del Colegio de Técnicos, Administrativos y Subalternos, que se denominan "Empleados".

**Artículo 3º.- TERRITORIAL**

Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación en el Centro de Trabajo que VICASA, S.A. tiene instalado en Burgos.

**Artículo 4º.- TEMPORAL**

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

**Artículo 5º.- PRORROGA**

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

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

**SECCIÓN III.- GARANTÍA, ABSORCIÓN Y VINCULACIÓN A LA  
 TOTALIDAD**

**Artículo 6º.- COMPENSACIÓN**

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituirán en su totalidad a las actualmente vigentes en el Centro de Trabajo, 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 este Convenio para el personal de su mismo Nivel, se le respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal.

**Artículo 7º.- ABSORCIÓN**

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

**Artículo 8º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

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

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

**CAPITULO II**

**INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA**

**Artículo 9º.- INTERPRETACIÓN**

La interpretación de lo pactado en este Convenio corresponde a la Comisión Paritaria a que se refieren los Artículos siguientes.

Si el dictamen de la Comisión Paritaria 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 oportuno.

**Artículo 10º.- COMISIÓN PARITARIA**

La Comisión Paritaria actuará como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del Convenio.

**Artículo 11º.- COMPOSICIÓN**

La Comisión Paritaria, establecida en el Artículo anterior, estará formada por 3 miembros de los Representantes de Empleados, preferentemente pertenecientes a la Comisión Deliberadora del Convenio, y 3 miembros de la Representación de la Empresa. Cuando ambas Representaciones lo acuerden, podrá acudir por ambas partes el número de personas que se estime oportuno.

**Artículo 12º.- FUNCIONES ESPECIFICAS**

Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Vigilar el cumplimiento de las obligaciones, tanto las aceptadas por la Empresa, como las asumidas por los trabajadores.
- b) Conocer las cuestiones que sobre los apartados anteriores les sean sometidas, tanto por los Representantes de Empleados como por los Representantes de la Empresa.
- c) Elevar consulta, si lo considera oportuno la mayoría de los miembros de una de las Representaciones de la Comisión, ante la jurisdicción competente sobre los puntos del Convenio que se considere precisas alguna aclaración.
- d) Ejercitar las funciones de representación en actos de conciliación señalados en las normas legales que regulan los conflictos colectivos de trabajo, cuando éstos se refieran a temas que regula el presente Convenio.

**Artículo 13º.- NORMAS DE ACTUACIÓN**

La Comisión Paritaria se reunirá previa convocatoria del Director del Centro, a petición de cualquiera de las partes. El Orden del Día se deberá comunicar con la antelación posible. En estas reuniones se deberá tratar sólo lo que figura en el Orden del Día.

**Artículo 14º.- 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, pudiendo acompañar a sus peticiones un ejemplar del Acta en que consten los acuerdos o resultados de la reunión de la Comisión Paritaria.

\*\*\*\*\*

**CAPITULO III**

**INGRESOS, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO  
 PROMOCIÓN Y CALIFICACIÓN DEL PERSONAL**

**SECCIÓN I.- VACANTES Y CONTRATACIÓN**

**Artículo 15º.- VACANTES E INGRESOS**

Cuando la Dirección precise cubrir vacantes existentes en el Centro, lo comunicará a los Representantes de Empleados con la antelación suficiente, indicando las vacantes a cubrir y exigencias mínimas de dichos puestos.

Antes de proceder a la contratación exterior, se agotarán todas las posibilidades de cubrir la vacante o plaza de nueva creación con:

- Personal excedente o disponible estructural del propio Centro.
- Por convocatoria entre el personal del Centro.
- Personal excedente de otros Centros de la Sociedad, con igual o superior categoría a la del puesto a cubrir.
- Por convocatoria entre personal de otros Centros de la Sociedad.
- Personal de nuevo ingreso.

En los supuestos a) y c), se precisará si la designación es provisional o definitiva.

En los supuestos b) y d), se seguirá lo previsto en el Artículo 27 de este Convenio. En todos los casos deberá demostrar la aptitud mínima o suficiente para desempeñar el puesto a cubrir, mediante las pruebas oportunas y el período de consolidación correspondiente.

#### Artículo 16º.- PERIODO DE PRUEBA

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

Una vez finalizado el período de prueba, la Dirección comunicará al trabajador el Nivel de Calificación con que se le admite y la remuneración garantizada que le corresponde. También se le comunicará la categoría profesional según la Ordenanza y la Tarifa de Cotización a la Seguridad Social.

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

### SECCIÓN II - ORGANIZACIÓN

#### Artículo 17º.- ORGANIZACIÓN

De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, es facultad exclusiva de la Empresa la organización del trabajo, siendo nulas las cláusulas que impliquen disminución de la libertad individual y de los derechos sociales del trabajador o de las facultades de dirección y disciplina propias de la Empresa.

Los Representantes de Empleados participarán y recibirán información según lo facultado en el Estatuto de los Trabajadores; no obstante, ambas representaciones acuerdan fomentar dos reuniones, como mínimo, al año, al objeto de resolver la problemática propia de cada Departamento.

En estas reuniones intervendrá, si se estima conveniente, un Representante del Personal Empleado del Departamento afectado.

#### Artículo 18º.- DEFINICIONES

- Puesto de Trabajo  
Es el conjunto de funciones y actividades que se desempeñan en un trabajo, dentro del proceso de producción de la Empresa.
- Análisis de los Puestos de Trabajo  
Se ajustará a lo indicado en el Método de Valoración aprobado por ambas partes, hecha abstracción de la persona que ocupe cada puesto. En cada Departamento estará disponible, para consulta de los diferentes titulares de cada puesto, una Descripción de los Puestos de Trabajo afectados.
- Trabajo correcto individual  
La actividad que se exige a cada trabajador en su puesto de trabajo es la que se corresponde con el concepto "Actividad Normal", en cualquiera de los índices correspondientes a los sistemas de medida del trabajo aceptados por la O.I.T.

### SECCIÓN III - CALIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

#### Artículo 19º.- BASES

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 20º.- NORMAS DE CALIFICACIÓN

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

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

#### Artículo 21º.- COMPETENCIAS

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 Técnicos de Organización.

En las descripciones de todos los puestos de trabajo, y antes de la conformidad del titular, los Representantes de Empleados podrán comprobar, siempre que lo estimen oportuno y con el

tiempo necesario, el estudio previo de la descripción y efectuarán sobre la misma las correcciones que estimen oportunas, que deberán ser confirmadas por el Jefe de Departamento o Servicio del puesto de trabajo, antes de que el Servicio Técnico de Valoración efectúe la Calificación. Una vez emitido por parte de la Empresa el resultado de la valoración correspondiente al puesto estudiado, lo comunicará al interesado, con copia a los Representantes de Empleados.

Dentro de los Representantes de Empleados se elegirán 3 miembros, que se especializarán en el Método de Valoración y serán los encargados de emitir el informe correspondiente.

#### Artículo 22º.- MÉTODO DE VALORACIÓN

La Dirección de la Empresa entregará a los Representantes de Empleados un ejemplar del Método de Valoración y los detalles necesarios para la aplicación de dicho Método, así como forma de aplicación, redacción de análisis, descripción de empleo, detalle de las operaciones y asignación de Niveles.

Los Representantes de Empleados se hacen responsables del conocimiento y custodia del Método de Valoración, para su uso exclusivo en defensa de los intereses de los trabajadores de la Empresa.

### SECCIÓN IV - CALIFICACIONES

#### Artículo 23º.- NIVELES DE VALORACIÓN

De conformidad con los resultados obtenidos por la aplicación del Método de Valoración de los puestos de trabajo, quedan clasificados los puestos de trabajo de la Empresa, correspondientes al personal afectado por este Convenio, dentro de una escala de 14 Niveles.

En tanto se mantenga el sistema de tarifas de cotización a la Seguridad Social, a cada Nivel de Calificación se le asigna un número de tarifa, de acuerdo con la siguiente tabla:

| Niveles de Calificación           | Tarifas Cotización a la Seguridad Social Empleados | Subalternos |
|-----------------------------------|--|-------------|
| A <sub>1</sub> a B <sub>2</sub>   | 7  | 6           |
| C <sub>3</sub> a J <sub>8</sub>   | 5  | -           |
| K <sub>9</sub> a M <sub>11</sub>  | 4  | -           |
| N <sub>12</sub> a P <sub>14</sub> | 3  | -           |

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

No obstante, aquellos trabajadores que en la actualidad estén cotizando por tarifa superior a la que, de acuerdo con la equiparación anterior, les corresponde, continuarán cotizando por ella a título personal.

#### Artículo 24º.- GARANTÍA PERSONAL

En el caso de que algún trabajador desempeñe trabajos calificados en Nivel 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 Nivel correspondiente.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será aplicable en los supuestos de incapacidad o falta de aptitud declarada, o imposición de sanción que lleve aparejada la pérdida de categoría y Nivel, según la legislación vigente.

Si durante el tiempo de trabajo, no superior a 3 años, en el nivel inferior, el puesto de origen sufre un incremento en la calificación favorable sin haber cambiado las funciones, este trabajador será beneficiario de dicho aumento, salvo que dicho cambio hubiese sido solicitado por escrito y voluntariamente por el interesado.

### SECCIÓN V - PROMOCIÓN

#### Artículo 25º.- DEFINICIONES

Se define como Promoción el cambio de Nivel de una Calificación inferior a otra superior. Podrá producirse de alguna de las siguientes maneras:

- Por haber variación de las funciones propias del trabajo en forma tal que modifique la calificación primitivamente asignada,
- Por cambio de puesto de trabajo debido a la creación de un nuevo puesto, por ampliación del número de titulares del mismo, o por la baja de un titular de un puesto existente, y sea preciso, a criterio de la Dirección, la designación de otro titular, al que se asignará, en las condiciones que mas adelante se señalan, el Nivel que a su nuevo puesto le corresponde.

Cuando se pretenda amortizar algún puesto de trabajo se comunicará a los Representantes de Empleados, al iniciar la tramitación oficial, para que emita el correspondiente informe.

#### Artículo 26º.- PLAZOS Y CONDICIONES DE PROMOCIÓN

En el supuesto a) del Artículo anterior, y con independencia de las revisiones periódicas de valoración que los Servicios Técnicos de Organización realicen, cuando un trabajador considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones que motiven una revisión, solicitará ésta, por escrito, al Jefe de su Servicio, acusando recibo éste al interesado. El Jefe de Servicio tramitará la petición al Departamento de Organización, con su opinión al respecto. En el plazo de 40 días naturales y a partir de la fecha de acuse de recibo, la Empresa realizará la valoración, notificando al interesado el resultado, y la retroactividad con efecto de la fecha de la solicitud.

Se valorarán los puestos por orden cronológico de entrada en los Servicios Técnicos, comunicándolo a los interesados.

En el supuesto b), la previsión de vacantes, una vez definida por la Dirección la conveniencia de cubrirlos, se realizará mediante las correspondientes convocatorias y pruebas de aptitud.

#### **Artículo 27º.- CONVOCATORIA**

Una vez producida la vacante o puesto de nueva creación, antes de recurrir a la Convocatoria ordinaria en el Centro, se agotarán, tal y como se detalla en el Artículo 15 del presente Convenio, todas las posibilidades de cubrirlo.

En todos los casos se deberá demostrar la aptitud mínima o suficiente para desempeñar el puesto a cubrir, mediante las pruebas oportunas y el período de consolidación correspondiente.

En los supuestos b) y d) del Artículo 15, se procederá a la Convocatoria ordinaria en el Centro, que se anunciará en el plazo máximo de 30 días, así como el programa de materias sobre el que versarán las pruebas de aptitud, pudiendo solicitar tomar parte en tales pruebas todos los trabajadores que lo deseen de igual o inferior categoría. La Empresa se compromete a pasar aviso a todos aquellos trabajadores que, en el momento de la convocatoria, se encuentren desplazados, en baja por I.L.T., y a los que estén de vacaciones, si hubieran expresado su interés previamente al Servicio de Asuntos Sociales. En ningún caso el plazo de tiempo entre la Convocatoria y las pruebas de aptitud deberá ser inferior a 20 días, ni superior a 30 días naturales. En determinados casos, y por acuerdo entre las partes, se podrá acortar el plazo de tiempo fijado entre la convocatoria y la práctica de las pruebas.

Si, en caso de fuerza mayor, algún productor interesado no se hubiera inscrito en el plazo fijado, su situación será resuelta por el Tribunal Calificador.

Los Representantes de Empleados estarán informados del personal disponible que en cada momento existe en el Centro.

#### **Artículo 28º.- TRIBUNALES CALIFICADORES**

Los Representantes de Empleados designarán 2 trabajadores que, en unión de otros 2 Representantes de la Empresa, constituirán los Tribunales Calificadores de las pruebas de aptitud.

El Tribunal participará en todo el proceso. Proceso que podrá modificar en cuanto a candidaturas, pruebas y plazos, cuando las circunstancias así lo aconsejen y lo estimen por consenso todos sus miembros.

#### **Artículo 28º Bis.- CANDIDATOS**

A partir del anuncio de la convocatoria, habrá un plazo mínimo de 14 días naturales, para que los interesados se inscriban como candidatos al puesto. En la convocatoria podrán inscribirse todos los trabajadores que lo deseen con independencia de su Calificación; si bien los Representantes de Empleados determinarán quienes de los inscritos con igual o mayor calificación pueden presentarse a las pruebas.

En el caso de que la vacante se haya producido por baja de un titular del puesto, o por ampliación del número de titulares del mismo, la convocatoria podrá ser, a juicio del Tribunal, restringida a aquellos candidatos que cumplan alguna de las condiciones siguientes:

- 1.- Haber realizado estas funciones anteriormente.
- 2.- Haber dado vacaciones al titular.
- 3.- Haber realizado dichas funciones en paralelo con el titular.
- 4.- Haber asistido a cursos de formación para dicho puesto.

Esta convocatoria también se regirá por las normas específicas actualmente aplicadas en el Centro para los casos de promoción interna.

En el caso de que ninguno de los candidatos presentados obtuviese la plaza, se realizará una segunda convocatoria para el resto del personal interesado.

#### **Artículo 29º.- PRUEBAS**

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, para determinar las condiciones de los candidatos en orden a la ocupación más adecuada del puesto de trabajo vacante.

Las pruebas del examen no se determinarán antes de las 24 horas de la realización del mismo y, a ser posible, inmediatamente antes de iniciar el examen.

El resultado de las pruebas se comunicará en el plazo máximo de 5 días hábiles.

A juicio del Tribunal Calificador, y en el caso de que haya aspirantes que en prueba reciente anterior hubieran superado las pruebas de aptitud, podrán suprimirse las pruebas a realizar, aceptando los resultados de dicha convocatoria anterior.

#### **Artículo 30º.- PRIORIDADES**

En igualdad de resultados en las pruebas de aptitud se dará preferencia para ocupar la vacante convocada al trabajador más antiguo.

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

#### **Artículo 31º.- FORMACIÓN Y CONSOLIDACIÓN**

Superada la prueba de selección, el aspirante mejor clasificado pasará un período de formación y posteriormente de consolidación, variable según el Nivel de origen y la importancia del futuro puesto.

Durante este período de consolidación no podrá presentarse a otra Convocatoria, salvo que ésta última suponga una promoción del interesado y hubiese sido asignado al puesto en consolidación de forma directa por falta de aspirantes.

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

La Comisión Deliberadora acuerda que los períodos de formación y consolidación, para la promoción a Niveles superiores, tengan la consideración de preparación para el ascenso a que hace referencia el último párrafo del Artículo 112 de la Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Los períodos de formación y consolidación serán fijados por el Tribunal Calificador, no pudiendo el segundo exceder de 1 mes para los Niveles A y B; 2 meses para los Niveles C y E y 3 meses para los Niveles F a P. Durante estos plazos el trabajador cobrará la remuneración correspondiente al puesto que trate de consolidar.

#### **Artículo 32º.- TRABAJOS DE DISTINTA CALIFICACIÓN**

En los casos de perentoria necesidad y por tiempo que no exceda de 6 meses en un año u 8 meses en 2 años (se puede contar o considerar continuados o, por el contrario, alternativamente a lo largo del plazo) el trabajador podrá ser destinado a ocupar puestos de superior o inferior calificación, en las siguientes condiciones:

##### **a) Trabajos de Calificación Superior**

Percibirá, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente al Nivel del puesto a cubrir. Estas remuneraciones figurarán, en su Boletín de Nómina, como trabajos de sustitución, figurando en su expediente los períodos y Niveles sustituidos.

Lo dispuesto en este Artículo no será aplicable a los casos de sustitución por Servicio Militar, Incapacidad Laboral Transitoria, Permisos y Excedencias Forzosas.

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, pero sí a la percepción económica.

En caso de que un titular de un puesto esté afectado por una incapacidad laboral transitoria, cuando ésta derive a una invalidez provisional, el trabajador que esté sustituyendo al titular consolidará el Nivel del puesto a partir de ese momento y, en caso de que la invalidez provisional derive a una incapacidad permanente, consolidará también el puesto.

En caso de sustituciones por vacaciones del personal fijo del Centro, se considerará la consolidación cuando hayan pasado 8 meses continuados o alternativos, sustituyendo al mismo tipo de puesto.

Para la designación de este tipo de suplencias, se tendrá en cuenta, en la medida de lo posible, la categoría, la antigüedad, similitud del puesto, etc.

##### **b) Trabajos de Calificación Inferior**

La Empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá designar a un trabajador a realizar misiones de Nivel inferior al que tenga reconocido.

En los supuestos de reparaciones de instalaciones, finales de campañas, etc., los trabajadores excedentes podrán ser destinados a puestos de Nivel inferior sin que puedan negarse a cumplirlo en tanto duren las circunstancias que lo motivaron. Durante este tiempo, devengará la remuneración que les corresponda de acuerdo con el Artículo 24º "Garantía Personal".

Si el cambio a un puesto de Nivel inferior es originado por una reorganización de la Fábrica, cuando se produzca una vacante de su Nivel personal, la ocupará siempre que de muestre, tras el período de formación y consolidación, su idoneidad para el puesto.

Se comunicará a los Representantes de Empleados y al interesado los motivos que determinan esta decisión.

El trabajador percibirá el salario y otros emolumentos según su calificación consolidada. Los pluses o retribuciones especiales los percibirá en relación con las circunstancias del nuevo puesto, pero respetando, en su caso, su Nivel de Calificación.

#### **Artículo 33º.- CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO**

Ambas partes acuerdan que se realicen los cambios funcionales del puesto de trabajo, siempre que existan causas técnicas u organizativas que lo aconsejen y sin perjuicio de la retribución y la profesionalidad de cada trabajador.

Los Representantes de Empleados serán informados por Dirección de los cambios de puesto de trabajo con la mayor antelación posible, y con 15 días o más de antelación en aquellos casos de duración superior a 2 semanas.

### **SECCIÓN VI - FORMACIÓN**

#### **Artículo 34º.- FORMACIÓN**

Ambas Representaciones consideran totalmente necesaria la formación y el perfeccionamiento profesional de todo el personal de la Empresa, y por ello acuerdan:

1º.- Los gastos de cursillos, viajes, estancias y salarios serán financiados por la Empresa, siempre y cuando no existan financiaciones de organismos estatales o paraestatales, asociaciones privadas, comunidades autónomas, etc.

2º Las acciones de formación se orientarán a tres fines:

- a) Elevación del nivel cultural de los trabajadores.
- b) Mejoramiento del nivel profesional de los trabajadores, para lo cual la Empresa se compromete a mantener el nivel teórico y práctico que las innovaciones técnicas vayan incluyendo en el transcurso del tiempo.
- c) Formación económica y social de los trabajadores, principalmente de los Representantes de Empleados.

3º Se crea una Comisión Paritaria en este Centro, formada por 3 miembros de cada Representación, con las siguientes misiones:

- a) Establecimiento del plan de formación.
- b) Control y evaluación de los cursos realizados.

4º Las acciones de formación serán programadas indistintamente durante el tiempo de trabajo o fuera de éste. En este último caso, el tiempo será retribuido con el importe que, según calificación, se indica en el Anexo VI y en concepto de "Ayuda a la formación".

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

#### Artículo 35º.- PREMIOS DE FORMACIÓN

La Empresa podrá conceder cada año premios de formación a aquellos productores que se distinguen notablemente por su esfuerzo y resultados conseguidos en los cursillos o acciones promovidas por la Comisión, así como por iniciativa personal, en Centros de enseñanza oficial o libre.

### CAPITULO CUARTO

#### CONDICIONES DE TRABAJO

##### SECCIÓN I - JORNADA DE TRABAJO - HORARIOS

#### Artículo 36º.- JORNADA ANUAL

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

En años sucesivos la jornada anual será:

- En 1994: 1.766 horas efectivas anuales.
- En 1995: 1.766 horas efectivas anuales.

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

#### Artículo 37º.- MODALIDAD DE JORNADA

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

##### a) Jornada Normal

Es la modalidad de Jornada Partida en que se trabaja por la mañana y por la tarde, con al menos una hora de interrupción intermedia. En la variante denominada "Jornada Continuada", se tendrá derecho a 15 minutos de descanso diario computable como de trabajo efectivo. En el supuesto de que, por circunstancias del trabajo, no se pudiera efectuar este descanso, se compensará al personal con el complemento de 514,- Ptas.

La Jornada Continuada será de 7 a 15 h., salvo lo indicado en el apartado a.2) siguiente.

Respetando el cómputo total de horas de trabajo efectivo anual pactada en el artículo anterior, el horario de trabajo se establecerá en las siguientes condiciones:

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

- Un día, que a estos efectos se computará en cualquier caso como de 8 horas, de acuerdo con las necesidades organizativas del Departamento del trabajador afectado.

- El resto de la diferencia horaria, reduciendo media hora la jornada diaria a partir del 1º de Enero, durante los días necesarios, para llegar al ajuste de la jornada efectiva anual pactada; en el año 1993, excepcionalmente, la reducción terminará el día 31 de Diciembre de dicho año, comenzando en la fecha necesaria para que quede finalizada en la fecha citada. Durante este período de reducción la jornada será de 7 a 14,30 horas.

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

##### b) Turno Total

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

### SECCION II - VACACIONES

#### Artículo 38º.- DURACIÓN DE LAS VACACIONES

Durante la vigencia del presente Convenio, el personal afectado por él, con mas de un año de antigüedad, disfrutará de 23 días laborables al año, del calendario que personalmente tenga establecido.

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

Las vacaciones se disfrutarán de forma rotativa, sin embargo las características de la marcha continuada de la industria del vidrio, sus campañas de fabricación y paradas para reparación de hornos, pueden hacer necesaria la modificación del período establecido; estos casos serán estudiados y acordados por la Dirección y los Representantes de Empleados.

Si algún trabajador viera interrumpidas sus vacaciones por necesidades del Servicio, la Empresa le compensará de forma satisfactoria.

El trabajador podrá fraccionar sus vacaciones tantas veces como lo desee, siempre que lo permitan las necesidades del Servicio.

#### Artículo 38º bis.- PERIODO DE DISFRUTE (P.A.V.)

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, ambos inclusive. Entre dichas fechas todo el personal disfrutará al menos de 20 días laborables seguidos de sus vacaciones, excepto el personal a Turno Total que disfrutará como mínimo 18 días laborables seguidos, comenzando y/o finalizando a partir de/en uno de los períodos de sus correspondientes descansos semanales.

En caso de parada programada de las instalaciones dentro del período normal de disfrute de vacaciones, se tratará de dar satisfacción al mayor número posible de peticiones de aquellos trabajadores que deseen disfrutar más de 20 días dentro de dicho período.

Los días restantes de vacaciones serán disfrutados en función de las necesidades de marcha general del Centro.

Se bonificará como máximo a cada empleado 3 días de vacaciones de los disfrutados fuera del período del 1-6 al 30-9, salvo al personal a Turno Total, al que se le bonificará como máximo 5 días de los disfrutados igualmente fuera del período del 1-6 al 30-9.

Como excepción a lo indicado en el párrafo anterior, se bonificarán todos los días de vacaciones disfrutados antes del 1-6 y después del 30-9 por necesidades de organización del trabajo.

El importe de la bonificación será de 2.451,- Ptas./día, o de 2.661,- Ptas./día en el caso de que el número de días de vacaciones disfrutados antes del 1-6 y después del 30-9 excediera de 14.

Ambas partes acuerdan celebrar reunión en Abril, en la que se estudiará el plan anual de vacaciones propuesto por la Dirección, el cual será publicado.

#### Artículo 39º.- RETRIBUCIÓN EN VACACIONES

El salario a percibir por el trabajador durante el período de vacaciones en ningún caso será de inferior cuantía que si estuviese en activo, de acuerdo con lo que se establece en el Artículo 95, 8º párrafo, 2º punto, de la vigente Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica, incluyendo en las excepciones el Complemento Personal Anual, Prolongación de Jornada y Llamadas.

\*\*\*\*\*

### CAPITULO QUINTO

#### RETRIBUCIONES

##### SECCIÓN I - RETRIBUCIÓN GARANTIZADA

#### Artículo 40º.-

El salario mínimo anual garantizado para el personal, sin antigüedad, mayor de 18 años, que preste sus servicios durante todo el año, cumpliendo el número de horas anuales previsto en el Artículo 36º, será el indicado en el Anexo I.

##### SECCIÓN II - COMPLEMENTO POR OBJETIVOS

#### Artículo 41º.- PRIMA GLOBAL POR OBJETIVOS Y PRODUCTIVIDAD (P.G.O.P.)

El régimen de Prima será de tipo Global por Objetivos y Productividad y será percibida por todo el personal incluido en este Convenio.

**a) Valor mínimo y coeficientes de aplicación:**

La cuantía de la Prima mínima garantizada será la siguiente, según el Nivel de Calificación que a cada trabajador le corresponda.

| NIVELES | MÍNIMO GARANTIZADO | PUNTOS DE APLICACIÓN |
|---------|--------------------|----------------------|
| A       | 4.003,-            | 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                 |

**b) Fórmula de la Prima**

$$\text{La fórmula será: P.G.O.P.} = \left( \frac{\text{COR}}{\text{COP}} \cdot 3.180 \right) + 4.003$$

Para facilitar el conocimiento de la confección de la Prima, los Representantes de Empleados destacarán a 2 de sus miembros.

**c) Condiciones de aplicación**

La Prima se devengará por hora normal efectivamente trabajada, y, en caso de ausencia, se abonará en las licencias legales. Igualmente se percibirá en vacaciones.

**Artículo 42º.- PRIMA REDUCCIÓN ABSENTISMO**

Se establece una Prima de Reducción Absentismo, que se abonará a trimestre vencido.

Los importes se fijarán en la siguiente escala, en consecuencia con los índices obtenidos:

| Índice absentismo | Pto./Trimestre |
|-------------------|----------------|
| 3,00              |                |
| 2,99 a 2,56       | 2.108          |
| 2,55 a 2,26       | 2.793          |
| 2,25 a 2,01       | 3.796          |
| 2,00 a 1,91       | 5.099          |
|                   | 6.463          |

El índice se calculará por la expresión:

$$I = 100 \times \frac{\text{Horas perdidas (Enfermedad, Accidente, Otras Ausencias)}}{\text{Horas trabajadas + Horas Vacaciones + Horas Perdidas}}$$

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

**SECCIÓN III - COMPLEMENTOS PERSONALES**

**Artículo 43º.- ANTIGÜEDAD**

Las percepciones por antigüedad se registrarán por las tablas que figuran como Anexo II, de acuerdo con los Niveles de Valoración de puestos.

**Artículo 44º.- COMPLEMENTO PERSONAL ANUAL (C.P.A.)**

El personal fijo incluido en el presente Convenio percibirá un C.P.A. que se abonará a finales del mes de Diciembre. El importe a abonar a los empleados, será el que resulte de aplicar, a lo percibido individualmente el año anterior, el porcentaje previsto como incremento general, en cada uno de los años sucesivos de vigencia del presente Convenio. El personal no fijo lo percibirá en proporción al tiempo trabajado, sobre el mínimo de 41.880,- Ptas./año.

**Artículo 45º.- COMPLEMENTO DE UNIFICACIÓN**

Los trabajadores que, al 31-12-92, tuvieran atribuido este complemento lo seguirán percibiendo en la misma cuantía. Se devengará en las mismas condiciones que el Salario Convenio.

**Artículo 46º.- PLUS PERSONAL**

Los trabajadores que al 31-12-92 tuvieran atribuido este Plus lo seguirán percibiendo, incrementándose a partir de 1993, en el mismo porcentaje previsto como aumento general de retribuciones.

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

**SECCIÓN IV - RETRIBUCIONES DIFERIDAS**

**Artículo 47º.- GRATIFICACIONES REGLAMENTARIAS**

Las gratificaciones reglamentarias de Julio y Navidad, se abonarán en razón de las cantidades que, para cada Nivel, se incluyen en el Anexo I, incrementadas con la antigüedad mensual que

a cada trabajador le corresponda y la parte de P.G.O.P. al valor medio obtenido por este concepto durante los 5 meses anteriores a la fecha de la gratificación.

**Artículo 48º.- PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS**

En cumplimiento de lo establecido en el Artículo 121 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, y dentro del mes de Febrero de cada año se abonará, a todo el personal incluido en este Convenio las cantidades que figuran en el Anexo I, incrementadas con la antigüedad que a cada trabajador le corresponda (6% sobre la antigüedad percibida en los 12 meses anteriores) y en concepto de Participación en Beneficios.

**Condiciones de Atribución.**

Tendrán derecho a la percepción de Participación en Beneficios todos los trabajadores de la Empresa.

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

El trabajador no fijo lo percibirá en proporción al tiempo trabajado en el año.

En los casos de ausencia por enfermedad, se abonará íntegramente por el tiempo en que el trabajador percibe la prestación económica de la Seguridad Social por el concepto de Incapacidad Laboral Transitoria.

**SECCIÓN V - COMPLEMENTOS DE PUESTO**

**Artículo 49º.- COMPLEMENTOS POR TRABAJO A TURNO**

Los trabajadores que presten servicio en cualquiera de las modalidades de Turno, percibirán los siguientes complementos y por los conceptos que se indican:

**a) Plus de Trabajo Nocturno**

Se entiende por trabajo nocturno el realizado entre las 22 y las 6 horas, a efectos de lo establecido en este Artículo.

Se fija un plus por noche trabajada de 8 horas de duración de 1.222,- Ptas./noche.

Quedan exceptuadas de este plus las horas extraordinarias, ya que al fijar su valor se han tenido en cuenta todos los suplementos.

**b) Turnicidad**

Se establece una retribución para compensar el trabajo a turno, de la siguiente cuantía por día trabajado:

- Turnicidad: 210,- Ptas./día.

**c) Trabajo en Domingos**

Las percepciones que corresponden a los trabajadores que prestan servicios en domingo son las siguientes:

|       |              |
|-------|--------------|
| A a I | 1.310,- Ptas |
| J a P | 1.871,- "    |

En dichas cantidades están incluidos todos los recargos legales.

**d) Trabajo en Festivo con Descanso Compensatorio**

Por cada Festivo Trabajado, de acuerdo con el calendario de turnos, se abonará un "Plus por Festivo Trabajado con Descanso Compensatorio" de 3.686,- Ptas.

**Artículo 50º.- PLUS GLOBALIZADO DE TURNO TOTAL**

El personal que presta sus servicios a Turno Total, percibirá los Complementos por Trabajo a Turno (Turnicidad, Nocturnidad, Domingos Trabajados y Festivos Trabajados con Descanso Compensatorio), cuyos importes unitarios aparecen recogidos en el Artículo anterior, en el único concepto de pago denominado "Plus de Turno Total", cuya cuantía, para 1993, es de 1.025,- Ptas./día trabajado.

Esta globalización tiene por objeto exclusivamente refundir estos cuatro pluses en un sólo elemento de pago, en proporción a los días efectivamente trabajados, y su obtención procede de aplicar los importes unitarios al número de molestias sufridas (244,75 días a turno, 81,58 noches, 34,87 domingos trabajados y 9,39 festivos trabajados con descanso compensatorio, en 1993).

Este número de molestias se determinará cada año en función de la jornada anual pactada. Acordándose expresamente aceptar esta determinación del valor promedio del nº de molestias.

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

El plus de Turno Total se devengará por día efectivamente trabajado en la modalidad de Turno Total.

**Artículo 51º.- FACTORES DE INDEMNIZACIÓN**

Al valorar los puestos de trabajo se han tenido en cuenta los factores ambientales en que el trabajo se presta (ruido, toxicidad, penosidad, etc.). 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 en la forma y cuantía que a continuación se señala:

| FACTOR | PTAS/HORA TRABAJADA |
|--------|---------------------|
| I      | 10,2                |
| II     | 16,9                |
| III    | 28,0                |
| IV     | 38,7                |
| F.F.   | 174,0               |

La indemnización tiene en cuenta las distintas circunstancias que en cada puesto afectado concurren; se devengará por hora de trabajo efectivamente prestada en tal puesto, y será de igual cuantía cualquiera que sea el Nivel de Calificación.

Estos Factores se corresponden a lo establecido en el Artículo 116 de la Ordenanza Laboral de Construcción, Vidrio y Cerámica, por estar en el supuesto contemplado en el párrafo 4º de dicho Artículo, ya que los factores de indemnización constituyen las bonificaciones allí previstas.

Estos Factores se regirán por las siguientes normas:

- Están asignados al puesto de trabajo, no al titular, de tal forma que si un trabajador es trasladado de un puesto que tenga asignado un grado de indemnización a otro que no lo tenga, dejará automáticamente de percibirlo, comenzando a percibirlo el trabajador que le haya sustituido.
- Estos Factores son dinámicos, varían periódicamente en función de las modificaciones que puedan sufrir las condiciones que afectan a cada puesto. Si las condiciones de trabajo mejoran, esta indemnización puede disminuir y en algún caso hasta desaparecer, o viceversa.

#### SECCIÓN VI - RETRIBUCIONES ESPECIALES

##### Artículo 52º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

La prestación de horas extraordinarias será retribuida conforme a los importes que para las mismas figuran en el Anexo III.

Al fijar los valores del Anexo III se han tenido en cuenta todos los suplementos y pluses, la nueva estructura salarial y las demás circunstancias de retribuciones y horario, así como el importe de la antigüedad, que ha sido calculado por exceso.

Se considerarán como horas extraordinarias estructurales las definidas como tales conforme a lo que establece la Orden Ministerial de 1º de Marzo de 1983.

Cada trabajador podrá optar entre:

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

La Dirección del Centro pasará mensualmente una nota a los Representantes de Empleados con información de las horas extras totales realizadas, así como el detalle individual de quiénes las realizan, su cuantía y causas.

#### SECCIÓN VII - ESTRUCTURA GENERAL DE LA RETRIBUCIÓN

##### Artículo 53º.- RETRIBUCIONES GARANTIZADAS

Son las que perciben todos los trabajadores que presten servicio durante todos los días del año, de acuerdo con el Nivel de Calificación del puesto ocupado y que se corresponden con el cuadro de retribuciones que figuran como Anexo a este Convenio.

Distinguiremos en ellas dos grupos:

##### a) Retribuciones Inmediatas

Se perciben mensualmente en función de las jornadas trabajadas y son:

###### 1º.- Salario Convenio

Se percibe todos los días y horas trabajados y por los domingos y festivos en proporción a los días u horas trabajados en la semana.

###### 2º.- Prima Global por Objetivos y Productividad

Se percibe mensualmente en proporción a las horas normales realmente trabajadas y en las ausencias conforme a lo previsto en el Artículo 41º.

##### b) Retribuciones Diferidas

###### 1º.- Gratificaciones Reglamentarias

Se perciben en la cuantía fijada, una en Julio y otra en Diciembre (en la primera quincena de los meses citados).

##### 2º.- Participación en Beneficios

Se perciben en la segunda quincena del mes de Febrero de cada año, en la cuantía y condiciones establecidas en el Artículo 48º.

##### Artículo 54º.- OTRAS RETRIBUCIONES

###### a) Complementos por Objetivos

- Prima Global por Objetivos y Productividad
- Prima Reducción Absentismo

###### b) Complementos Personales

- Antigüedad
- Complemento Personal Anual

###### c) Complemento de Puesto

- Plus Trabajo Nocturno
- Plus Turnicidad
- Plus Trabajo en Domingo
- Plus Trabajo en Festivo con Descanso Compensatorio
- Factores de Indemnización

###### d) Retribuciones Especiales

- Horas Extraordinarias

#### SECCIÓN VIII - DISPOSICIONES GENERALES SOBRE RETRIBUCIONES

##### Artículo 55º.-

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

a) Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio, se entienden brutas. Por tanto, las cantidades que en concepto de cuotas a la Seguridad Social corresponda abonar a los trabajadores, así como los importes por los impuestos a cuenta que legalmente deben ser retenidos por la Empresa, serán deducidos de estas retribuciones.

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

c) Se considerarán Retribuciones Mínimas Anuales Garantizadas para todo el personal mayor de 18 años y sin antigüedad, que preste servicio durante todo el año cumpliendo el horario pactado, y de acuerdo con el Nivel de Calificación que tenga asignado, las que figuran en el Anexo I.

d) Los importes fijados de todas las remuneraciones son:

d-1) Para 1993: Los establecidos en los Anexos I, II y III y Artículos correspondientes. (Según lo acordado en el ACTA DE CIERRE DE NEGOCIACION, de 1-6-93, PUNTO 4º).

d-2) Para 1994: Los conceptos remunerativos que forman la Masa de Negociación se incrementarán, a partir del 1-1-94, con el importe de la Revisión por I.P.C.-93, si la hubiera.

Como incremento propio del año 1994 se aplicará el I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año 1994, mejorado en 0,25 puntos.

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

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

##### e) Revisión por I.P.C.

(De aplicación exclusiva a las Remuneraciones, no a las Ventajas Sociales).

e-1) Para 1993: Si al 31-12-93 el I.P.C. real, oficial, provisional, publicado por el I.N.E., excediera al 4,75%, la diferencia entre ambos se abonaría en una sola paga y se incorporaría a las remuneraciones del año siguiente, según se indica en el punto e-3) siguiente.

e-2) Para 1994 y 1995: En ambos años, si el I.P.C. real, oficial, provisional, publicado por el I.N.E., fuera superior al I.P.C. PREVISTO por el Gobierno en cada uno de estos años, la diferencia se abonaría en cada año en una sola paga y su importe se incorporaría a las remuneraciones del año siguiente, según se indica en el punto e-3) siguiente.

e-3) Efectos de la revisión por diferencia de I.P.C.:

Si por desvío del I.P.C. en 1993, 1994 ó 1995, se debieran efectuar revisiones, se procederá de la siguiente forma:

##### Paga especial por actualización año anterior:

El porcentaje de desvío de I.P.C., si lo hubiera, se aplicará para cada trabajador a la suma de las remuneraciones reales percibidas por él en el año de que se trate, llevadas dichas remuneraciones a sus valores del año anterior y abonándose en una sola paga. Las

remuneraciones a tener en cuenta serán las que forman la Masa de Negociación exclusivamente.

**Incorporación del desvío a las remuneraciones del año siguiente:**

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

**PREVISIÓN Y VENTAJAS SOCIALES**

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

Su cuantía es la que figura en el Anexo V.

El incremento a aplicar en 1994 y 1995 a los importes de este Capítulo de Previsión y Ventajas Sociales será el I.P.C. previsto por el Gobierno en cada año, a excepción de las "Bases de Jubilación", que no sufren modificación a lo largo de la vigencia del Convenio.

**Artículo 56º.- PREMIO DE NUPCIALIDAD**

Se concederá un premio de nupcialidad por el importe establecido.

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

El personal no fijo lo percibirá siempre que esté dado de alta en el momento del hecho causante.

**Artículo 57º.- PREMIO DE NATALIDAD**

Se concederá un premio de natalidad a cada hijo nacido.

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

El personal no fijo lo percibirá siempre que esté dado de alta en la Empresa en el momento del hecho causante.

**Artículo 58º.- BECAS**

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

**1º.- Disposiciones Generales**

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

Una Comisión de Becas, creada en este Centro de trabajo, se reunirá cada año para estudiar, y resolver las solicitudes de becas que sean presentadas en el Centro.

La Comisión estará presidida por el Director del Centro o persona en quien delegue, un Cuadro y 2 Representantes de Empleados.

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

Las becas se abonarán al personal antes del 31 de Octubre.

**2º.- Estudios para los que pueden solicitarse becas.**

Todas las ayudas que se concedan serán en forma de becas para la enseñanza; la cuantía de la beca-base dependerá del grado y modalidad educativa para la que se solicite.

**2.1.- Clasificación de los Niveles Educativos.**

Los estudios quedan distribuidos dentro de los siguientes grupos:

| Nivel Educativo<br>Ley General Educación | Grupos |
|--|--------|
| - Educación Preescolar:                  | A      |
| · Jardín Infancia                        |        |
| · Párvulos                               |        |
| - E.G.B.                                 | B      |
| - F.P. 1º. Grado                         | C      |
| - B.U.P                                  | C      |
| - C.O.U.                                 | D      |
| - F.P. 2º Grado                          | D      |
| - 1º. Grado E.Universitaria              | E      |
| - 3º. Grado                              | E      |
| - 2º Grado E. Universitaria              | F      |
| - 3er. " " "                             | F      |

**3º.- Condiciones para solicitar becas**

- 3.1.- Podrán solicitar Becas de Empresa los trabajadores que hayan obtenido becas de otras instituciones.
- 3.2.- Los trabajadores podrán solicitar becas tanto para sus propios hijos como para los hijos que dependan legalmente de ellos y estén a su cargo.
- 3.3.- Las ayudas se concederán solamente para los estudios que se realicen en Centros de la localidad de residencia familiar. Se exceptúan de esta norma los estudios para los que no se imparta enseñanza en dicha localidad o aunque se imparta se pruebe la inexistencia de plazas de matrícula en la misma.
- 3.4.- Las solicitudes que hubieran obtenido beca en un curso anterior, no tendrán derecho a una beca hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que obtuvo la beca precedente, salvo en E.G.B. que se le abonará, si repite curso, una sola vez en el mismo curso. Perderán por tanto la opción a la beca quienes repitan el curso para el que obtuvieron ayuda y quienes cambien de estudios, hasta tanto no alcancen un curso o nivel educativo superior a aquél para el que se concedió la beca anterior.
- 3.5.- Los alumnos de Educación Preescolar deberán tener como mínimo, dos años de edad al 31 de Diciembre del año que soliciten la beca.
- 3.6.- Las becas para ayudas de estudios de hijos del personal se concederán solamente para un curso completo. No tendrán por tanto opción a becas quienes las soliciten para matricularse en asignaturas sueltas de un curso.
- 3.7.- A los Jubilados y Viudas de productores fallecidos en activo se les reconocerá la antigüedad que tenía el marido y podrán solicitar ayudas para sus hijos en edad escolar en las mismas condiciones que se especifican en el Convenio.
- 3.8.- La edad máxima de los beneficiarios para los que se soliciten becas será de 25 años al primero de Octubre del año de la solicitud.

**4º.- Presentación de Solicitudes**

- 4.1.- En el mes de Septiembre de cada año y por medio de una circular que se publicará en este Dentro, se abrirá el plazo de solicitudes de becas, plazo que finalizará el día 10 de Octubre. Este plazo se considerará improrrogable. El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto le será proporcionado por el Servicio de Asuntos Sociales y Comunicación.
- 4.2.- El impreso de petición será cumplimentado por el solicitante de acuerdo con las instrucciones que en el mismo se especifican. La Comisión de Becas supervisará la correcta ejecución de las instrucciones sobre cumplimentación de solicitudes.
- 4.3.- Junto con el impreso de solicitud, el interesado deberá presentar los siguientes documentos:
  - 4.3.1.- Certificación académica de las calificaciones obtenidas en el curso precedente con especificación del año en que se obtuvieron.  
  
A este respecto la Comisión de Becas del Centro vigilará el cumplimiento de lo indicado en el apartado 3.6.
  - 4.3.2.- Certificación académica de matriculación en el curso y centro para el que se solicita la beca.

**5º.- Importe de las Becas**

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

- a) El nivel de estudios a realizar.
  - b) El número de hijos estudiantes o incapacitados.
  - c) El rendimiento académico obtenido en el curso precedente.
  - d) La residencia y desplazamiento del alumno.
- 5.1.- La beca-base, de acuerdo con la clasificación de estudios señalados en el capítulo 2º, será la establecida expresamente para el presente período.
  - 5.2.- La beca-base será incrementada en función del número de hijos del solicitante de acuerdo con las normas siguientes:
    - 5.2.1.- A efectos de la determinación del incremento de la beca-base por el número de hijos del trabajador, se excluirán en el cómputo de los mismos:
      - a) Los hijos mayores de 25 años al primero de Octubre del año de la solicitud y los hijos menores de 2 años al 31 de Diciembre del citado año de solicitud.
      - b) Los hijos que no cursen estudio en Centros reconocidos.
    - 5.2.2.- A los mismos efectos del apartado anterior, se computarán, en todo caso, los hijos aquejados de algún grado de deficiencia, siempre que este extremo resulte suficientemente acreditado a juicio de la Comisión de Becas.
    - 5.2.3.- De acuerdo con las normas precedentes, cada una de las beca-base, a excepción de las correspondientes a Enseñanza Preescolar que permanecen constantes, sufrirán los incrementos que refleja el baremo siguiente:

| Nº de hijos | % Incremento |
|-------------|--------------|
| 2           | 15           |
| 3           | 30           |
| 4           | 45           |
| 5 ó más     | 60           |

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

5.3.1.- No se incrementará la beca-base correspondiente a Enseñanza Preescolar, cualquiera que sea el rendimiento académico obtenido.

5.3.2.- La beca-base correspondiente a E.G.B. aumentará en la cuantía siguiente:

- Notable en evaluación global: 25% sobre beca base.
- Sobresaliente o matrícula en evaluación global: 50% sobre beca-base.

5.3.3.- En los estudios correspondientes al Grupo C y Grupos superiores, la beca-base se incrementará de acuerdo con las siguientes normas:

- Por cada Notable en asignatura fundamental: 10% sobre beca-base.
- Por cada Sobresaliente o Matrícula en asignatura fundamental: 20% sobre beca-base.

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

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

5.4.- Se incrementarán las ayudas por causa del lugar de residencia y los desplazamientos a que se viera sometido el alumno, con excepción de los que cursen estudios en Universidades Laborales o estén pensionados por las mismas, de acuerdo con la norma 3.5. y con las siguientes:

5.4.1.- El incremento se establece en un porcentaje sobre las cantidades resultantes de la suma de estos conceptos:

- a) Beca-base correspondiente.
- b) Incremento de la beca-base por el nº de hijos.

5.4.2.- El porcentaje a aplicar será el siguiente:

5.4.2.1.- 100% si el alumno necesita alojarse en régimen de pensión completa (pernoctar y comer) fuera del domicilio de la localidad de residencia familiar, y dentro cuando los estudios requieran internado obligatorio.

5.4.2.2.- 50% si el alumno necesita comer fuera del municipio de residencia familiar, pero puede regresar a dormir a su domicilio, salvo que la Empresa pusiese a su disposición un medio de transporte, en cuyo caso dejará de percibir incremento alguno por causa de desplazamiento y residencia.

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

#### 5.6.- Veracidad de los datos declarados

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

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

#### 5.7.- Educación Especial de Deficientes Psíquicos

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

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

Estas ayudas se concederán atendiendo a lo siguiente:

- a) Deficientes para quienes dado el carácter de sus lesiones tengan derecho a la asignación mensual otorgada por el I.N.S.S. (Ayuda Tipo A).
- b) Deficientes menos gravemente afectados y que por consiguiente no perciben la asignación mensual del I.N.S.S. pero sí necesitan de educación en Centro especializado (Ayuda Tipo B).
- c) Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a Centros de Rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna aún percibiendo la asignación mensual otorgada por el I.N.S.S. (Ayuda Tipo C).

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

Será condición indispensable para las Ayudas Tipo A y 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 Ciencia, y si ésta fuera inferior a la concedida por la Empresa, se completará la diferencia entre la citada beca oficial y la beca de la Empresa.

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

#### 6º Becas para otros Estudios

Los estudios de Publicidad, Turismo, Graduado Social, se incluirán a efectos de Beca de la Empresa, en el mismo nivel educativo que el C.O.U.

A los mismos efectos, los estudios que se impartan en las Escuelas de Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica, Escuelas Normales y las de Ayudante Técnico Sanitario y Asistente Social, y los restantes estudios impartidos en las Escuelas Normales y las de Ayudante Técnico Sanitario y Asistente Social, y los restantes estudios impartidos en las Escuelas Universitarias, se considerarán equiparados al Primer Ciclo de Educación Universitaria.

Para la concesión de becas de ayuda de estudios que no figuren en anteriores apartados (Comercio, Secretariado, etc.), será preciso que tales estudios sean cursados en un centro reconocido.

La beca-base asignable será la que corresponde 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 59º.- AYUDAS DE ESTUDIOS PARA EL PERSONAL

1º.- Condiciones para solicitar la ayuda.

Podrá solicitar ayuda de estudios todo el personal que reúna las siguientes condiciones:

- a) Tener en la fecha de presentación de la solicitud una antigüedad mínima de un año.
- b) No existen límites de edad.
- c) Cursar alguno de los estudios considerados de interés para la Empresa y que figuran a continuación:

- Graduado Escolar
- B.U.P.
- F. Profesional en todos sus grados..
- C.O.U.
- Ingeniería Técnica
- Arquitectura Técnica
- A.T.S.
- Graduado Social
- Asistente 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 e Inglés)

2º.- Solicitud

Los aspirantes a ayudas de estudios cumplirán los siguientes requisitos:

- Cubrir una solicitud, que presentarán en el Servicio de Asuntos Sociales y Comunicación 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 la modalidad de "libre".
- Acompañar justificante de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.

Toda la documentación será estudiada y resuelta por la Comisión de Becas.

3º.- Cuantía de las ayudas

a) Analizada la solicitud por la Comisión de Becas, se abonará al interesado antes del 15 de Diciembre ó 15 de Julio, 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 de costo aproximado de dichos desplazamientos durante el curso.

Del costo total (matrícula, libros y desplazamiento), previo exámen de la Comisión de Becas, se abonará al solicitante:

- El 80% en el caso de que hubiera aprobado, entre las convocatorias de Junio y Septiembre, el 50% de las asignaturas matriculadas.

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

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

**4º.- 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 ayuda por este concepto será por el máximo establecido, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3º en función del número de asignaturas aprobadas.

**Artículo 60º.- JUBILACIÓN**

1º.- Se establece un régimen de JUBILACIÓN de acuerdo con las normas que a continuación se detallan y que afectará, en lo sucesivo, únicamente al personal en plantilla al 1º de Enero de 1986.

**2º.- Edad de Jubilación**

2.1.- La Empresa propondrá a los trabajadores su jubilación al cumplir los 60 años de edad, mediante la concesión de las ventajas detalladas en el presente Convenio.

2.2.- Hasta los 64 años de edad, los trabajadores podrán aceptar o no esta propuesta.

2.3.- A partir de los 64 años de edad, los trabajadores que no acepten su jubilación cuando lo proponga la Empresa, perderán el día que cesen en su actividad, las ventajas concedidas en este Convenio.

2.4.- Los trabajadores que por su propia conveniencia deseen jubilarse antes de los 64 años, pueden solicitar el retiro de la Empresa, siempre que hayan cumplido los 60 años de edad.

2.5.- En todos estos casos, salvo la situación prevista en el párrafo 2.3.-, los trabajadores recibirán en el momento de su jubilación:

a) Si tienen por lo menos 20 años de antigüedad, una pensión de jubilación, además de lo que otorgue en su caso el I.N.S.S., o una indemnización de partida.

**3º.- Trabajadores con menos de 20 años de antigüedad**

Los trabajadores que, cumpliendo las condiciones exigidas en el Artículo anterior, pasen a la situación de jubilados, con una antigüedad inferior a los 20 años, se beneficiarán de:

- Una indemnización de partida, de una sola vez, igual al 50% de los importes que por cada Nivel de Calificación se establecen en el punto 5º, multiplicados por el número de años de servicio.

**4º.- Trabajadores con 20 ó 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 20 años, podrá optar por la indemnización prevista en el punto 3º, o bien percibir:

a) Una pensión vitalicia anual equivalente al 10% de las cifras que para cada Nivel figuran en el baremo del punto 5º, multiplicada por el número de años de servicio.

**5º.- Bases de cálculo para la indemnización de partida y pensión vitalicia**

Las establecidas en este Convenio para el período en vigor.

**6º.- Otras Condiciones**

a) En el momento de su jubilación, los trabajadores de la Empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupen en el plazo de 18 meses, si están alojados por ésta.

b) La jubilación será notificada a los interesados con una antelación de 3 meses.

**7º.- Trabajador fallecido en situación de jubilado**

Al fallecer un jubilado y en el caso de que deje viuda con hijos menores de 18 años, que no trabajen o mayores incapacitados, tendrán derecho a los porcentajes de la pensión que hubiese correspondido al causante, que se indican a continuación:

|  |     |
|--|-----|
| - Viuda .....                                      | 50% |
| - Viuda con 1 hijo menor de 18 años .....          | 75% |
| - Viuda con 2 ó más hijos menores de 18 años ..... | 90% |

b) Si el jubilado fallecido dejara sólo huérfanos menores de 18 años que no trabajen, recibirán la pensión siguiente:

|  |     |
|--|-----|
| - Un hijo menor de 18 años .....           | 50% |
| - Dos ó más hijos menores de 18 años ..... | 75% |

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 dejará 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 corresponderá si su madre falleciese, conforme a lo estipulado en el apartado c).

**8º.- Fallecimiento en Activo, Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez**

8.1.- Indemnización del Seguro de Vida en función de los Niveles y situación familiar.

8.2.- Con independencia de la indemnización del Seguro de Vida, se fijan a continuación unas 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 menor o mayor de 20 años.

**8.2.1.- Trabajadores con menos de 20 años de antigüedad**

a) En caso de fallecimiento en Activo se concederá a la viuda del trabajador una indemnización de una sola vez igual al 50% de las cifras del baremo del punto 5º, de acuerdo con el Nivel de Valoración multiplicada por los años de Servicio, incrementada en un 20% de la indemnización por cada hijo a su cargo menor de 18 años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60% de la indemnización. Si el trabajador dejase sólo huérfanos menores de 18 años que no trabajasen o mayores incapacitados, la persona encargada de su tutela percibirá por un hijo una indemnización igual a la que hubiera correspondido a la viuda, y por cada uno de los restantes un incremento del 20% de la indemnización, hasta el máximo del 40%.

b) En caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, el trabajador percibirá una indemnización de una sola vez, equivalente al 3% de la Retribución Mínima Anual Garantizada según el Nivel, multiplicado por los años de servicio, sin que en este caso haya lugar a incremento por hijos a su cargo.

Quedan excluidos de estos beneficios el personal en período de prueba.

**8.2.2.- Trabajadores con más de 20 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 en la Empresa al trabajador si se jubilara, afectada por los coeficientes que figuran a continuación:

|  |     |
|--|-----|
| - Viuda .....                                      | 50% |
| - Viuda con un hijo menor de 18 años .....         | 75% |
| - Viuda con 2 ó más hijos menores de 18 años ..... | 90% |

A efectos de cálculo de la pensión se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los 60 años de edad.

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

Estas pensiones se regirán además 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 de cálculo de la pensión, se considerarán los años de servicio que hubiera prestado el trabajador a los 60 años de edad.

c) En caso de fallecimiento en activo o de Invalidez de trabajadores entre los 60 y 65 años de edad, la viuda y los huérfanos, en su caso, o el propio trabajador en el otro, percibirán la pensión que le corresponda calculada con los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los 65 años de edad.

9º.- En el caso de que el trabajador fallecido, en activo o en situación de jubilado, dejase como únicos derecho-habientes, hija o hermana que hubieran convivido con el fallecido y a su cargo, fuesen mayores de 45 años y solteras ó viudas, acreditasen dedicación prologada al cuidado del fallecido y careciesen de medios propios de vida, dicha hija o hermana en quienes concurren las circunstancias descritas, tendrán 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 hermanas como si fueran viudas del fallecido, aplicando las reglas que para viudas están previstas en los puntos anteriores.

c) Los jubilados tendrán una representación en las reuniones de los Representantes de Empleados con la Dirección, cuando en el Orden del Día figure el tratamiento de cuestiones que les afecten.

d) Se concederá una única pensión en el supuesto de que fueran varias las hijas o hermanas del fallecido.

#### Artículo 61º.- SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ

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.

El Pagadero a los beneficiarios o al propio asegurado, respectivamente.

Personal Asegurado.- Se beneficiarán de las garantías establecidas:

1º.- Todos los trabajadores en plantilla hasta la fecha en que cumplan 64 años.

2º.- El personal en plantilla, jubilado anticipadamente, entre los 60 y 64 años de edad, hasta la fecha en que cumplan los 64 años.

3º.- El personal en plantilla en situación de Invalidez Provisional, hasta la fecha en que cumplan 64 años.

4º.- El personal en plantilla que, de común acuerdo con la Empresa, al cumplir los 64 años siga en servicio activo, hasta la fecha de su jubilación.

5º.- Los aprendices y pinches en plantilla.

Trabajadores excluidos de las Garantías.-

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

1º.- Personal en período de prueba.

2º.- Personal que esté cumpliendo el Servicio Militar o en situación de excedencia voluntaria.

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 definitiva en la Empresa, salvo en los casos previstos en los apartados 2 y 3 del párrafo "Personal Asegurado".

Capital Asegurado.-

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

Los capitales correspondientes a cada Nivel serán los establecidos en el Convenio para el período vigente.

Coeficiente Familiar.-

Según la situación familiar de los asegurados se establecen los siguientes coeficientes, que se aplicarán sobre el Capital Base que corresponda según su Nivel.

|   |      |
|---|------|
| - Para asegurados solteros o viudos sin hijos   | 100% |
| - Para asegurados casados   | 120% |
| - Para asegurados viudos o solteros con un hijo menor de 18 años o mayor incapacitado | 120% |
| - Por cada hijo menor de 18 años o mayor incapacitado se incrementará el Capital Base | 20%  |

Riesgos Garantizados.-

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

a) La garantía solo 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 motor.

Beneficiarios.-

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

Excepcionalmente, cuando exista una causa que lo justifique, podrá establecerse un beneficiario distinto de los citados. En tal caso, si el asegurado decide designar como beneficiario a al-

guna persona distinta de las mencionadas anteriormente, deberá cumplimentar un boletín de cambio de beneficiario que le será facilitado por la Dirección, quién se ocupará de comunicarlo a la Compañía Aseguradora.

Disposiciones Varias.-

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

En caso de Invalidez Permanente Absoluta, se abonará el Capital garantizado cuando al asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo, antes de la edad de 64 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.

#### Artículo 62º.- INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

En tanto estén vigentes las actuales disposiciones del I.N.S.S. se establecen los siguientes abonos:

a) En Accidente Laboral o Enfermedad Profesional:

Hasta el 100% de la Retribución Total diaria, incluidos complementos de puesto, y siempre que la baja sea confirmada como tal por el Médico de Empresa.

b) Prestación I.L.T. en Enfermedad Común o Accidente No Laboral:

En caso de que un trabajador sea dado de baja (I.L.T.) por el Médico de la Seguridad Social, y confirmada ésta por el Médico de Empresa, como consecuencia de enfermedad común o Accidente no laboral, la Empresa abonará al trabajador por el tiempo en que la Seguridad Social abone la prestación por I.L.T., las cantidades establecidas en el Anexo V.

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

La obtención del Índice de Absentismo se realizará con la siguiente fórmula:

$$\text{Ind. Abs. Trimestre} = 100 \times \frac{\text{Horas perdidas}}{\text{Horas previstas trabajar}}$$

entendiendo que:

Horas perdidas:

Son todas las dejadas de trabajar por enfermedad (enfermedad común y accidente no laboral), y accidente (accidente laboral y enfermedad profesional).

Horas previstas trabajar:

Son todas las trabajadas, más las de vacaciones; y además las dejadas de trabajar, ya sea por I.L.T., permisos, licencias, huelga, etc.

Para 1994 y 1995 las cantidades recogidas en el Anexo V, se actualizarán según el I.P.C. previsto por el Gobierno para cada uno de estos años.

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

No obstante, si al 31 de Diciembre de cada año de vigor de este Convenio, fuese el Índice de Absentismo Anual igual o inferior a 2,10, en los meses en que fuese el Índice de Absentismo Mensual igual o inferior a 2,34 durante el mes de Enero del año siguiente se revisará de una sola vez lo percibido en dichos meses por este concepto, con: 3.622,- Ptas./día de baja en 1993, actualizándose este importe en los años 1994 y 1995. En todo caso, las cantidades anteriores y las prestaciones de la Seguridad Social, no podrán rebasar el 100% de la retribución total diaria, incluidos complementos del puesto.

#### Artículo 63º.- COMPLEMENTO DE EMPRESA E INVALIDEZ PROVISIONAL

Transcurridos los plazos o circunstancias legales de I.L.T., cuando un trabajador pase a la situación de Invalidez Provisional, el complemento de Empresa será:

- En el supuesto de que el origen sea un Accidente Laboral o Enfermedad Profesional: Se continuará abonando el mismo importe diario que en situación de I.L.T.

- En el supuesto de que el origen sea por Enfermedad Común o Accidente No Laboral se abonará el valor diario resultante del Índice de Absentismo del Trimestre último en que estuvo en I.L.T.

#### Artículo 64º.- PRESTAMOS PARA ADQUISICIÓN DE VIVIENDAS

Para el período de vigencia de este Convenio, se crea una Comisión formada por 2 miembros de cada Representación, que informará sobre los préstamos solicitados para remitirlos posteriormente a la Dirección.

#### Artículo 65º.- NOCHERUENA Y NOCHIEVEJA (24 Y 31 DE DICIEMBRE)

Salvo que existan causas de fuerza mayor, en cuyo caso sería la Dirección y los Representantes de Empleados los que acordarían si dicha parada podría o no llevarse a efecto, se parará durante 12 horas, comprendidas de las 20 horas a las 8 horas de la mañana del día siguiente, excepto Fabricación que parará con la antelación suficiente para que todo el personal salga a dicha hora, y se incorporará a las 6 de la mañana, abonándoseles la parte proporcional, según lo recogido en el Anexo V.

Todos los trabajadores que les corresponda descansar dichos días y así lo deseen, lo comunicarán a su Responsable Jerárquico respectivo. En el caso de no ejercitar su derecho, percibirán la cantidad establecida además de su remuneración normal correspondiente a esos días.

En el caso de desear descansar todo el personal, se establecerá el conveniente equipo de mantenimiento, recibiendo sus componentes por este concepto la cantidad establecida.

**Artículo 66°.- PERMISOS REMUNERADOS**

La Empresa concederá a su personal, con la justificación correspondiente, permisos con sueldo y sin descuentos de vacaciones, a partir del día que se produzca el hecho, en los casos y duración siguientes:

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

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

En el caso de internamiento y una posterior intervención quirúrgica, se tendrá en cuenta la segunda licencia, cuando haya un intervalo de tiempo de siete días entre el primer día de internamiento y la intervención quirúrgica. Afectará únicamente a padres, hijos y cónyuges.

En el caso de parto con necesidad de hacer cesárea, ésta se considerará como Intervención Quirúrgica para los padres de ambos cónyuges y a efectos de Licencia Legal.

- **Primera Comunión y Bautizo Hijo:** 1 día natural, coincidente con el día de celebración de la ceremonia, o cualquier otra de similar rango en otra religión.
- **Traslado de Domicilio:** 1 día natural.

- El tiempo necesario para asistir a la Consulta del Médico del I.N.S.S.
- Se dará el tratamiento previsto para enfermedad grave de hijos, a los nietos del trabajador amparados bajo su tutela, que convivan con él y a sus expensas.

**Artículo 67°.- REGLAMENTO DE LLAMADAS**

Continuará en vigor el Reglamento vigente en el Centro para la cobertura de este tipo de emergencias. Las compensaciones económicas previstas son las recogidas en el Anexo VII.

**Artículo 68°.- REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

Se estará a lo dispuesto en la legislación en vigor que sea aplicable.

**Artículo 69°.- CAMBIO DE FABRICACIÓN A OTRO DEPARTAMENTO**

Se acuerda que todo trabajador del Departamento de Fabricación (Sección Pensado o Soplado), que a petición propia alegue unas condiciones físicas deficientes para su trabajo, pasará un examen médico y en caso de ser confirmado su estado, la Dirección lo promoverá a un puesto de trabajo más adecuado a sus condiciones, respetando su categoría y remuneración garantizada.

**Artículo 70°.- EXCEDENCIAS**

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y legislación vigente.

**Artículo 71°.- 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 este plazo sin haber solicitado dicha reincorporación, se producirá automáticamente la extinción de su contrato de trabajo.

**Artículo 72°.- VACACIONES PARA MAYORES DE 60 AÑOS**

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

- Personal con 60 años cumplidos en 1993: 24 días laborables.
- Personal con 61 años cumplidos en 1993: 25 días laborables.
- Personal con 62 años cumplidos en 1993: 26 días laborables.
- Personal con 63 años cumplidos en 1993: 27 días laborables.

**REMUNERACION MINIMA ANUAL GARANTIZADA SIN ANTIGUEDAD**

**A N E X O I 1993**

| NIVEL | SALARIO CONVENIO | GRATIFICACION REGLA- | P.G.O.P. (4.003 R.) | PARTICIPACION | TOTAL MINIMO      |
|-------|------------------|----------------------|---------------------|---------------|-------------------|
|       | 12 MESES         | MENTARIA 2 MESES     | 14 MESES            | EN BENEFICIOS | GARANTIZADO ANUAL |
| A     | 1.625.656        | 270.942              | 84.063              | 23.689        | 2.004.351         |
| B     | 1.702.167        | 283.695              | 112.084             | 25.238        | 2.123.184         |
| C     | 1.761.137        | 293.523              | 112.084             | 25.238        | 2.191.982         |
| D     | 1.809.696        | 301.616              | 112.084             | 25.238        | 2.248.634         |
| E     | 1.847.846        | 307.974              | 112.084             | 25.238        | 2.293.142         |
| F     | 1.882.617        | 313.769              | 126.095             | 25.238        | 2.347.718         |
| G     | 1.913.946        | 318.991              | 140.105             | 26.789        | 2.399.830         |
| H     | 1.979.280        | 329.879              | 140.105             | 26.789        | 2.476.053         |
| I     | 2.058.630        | 343.104              | 140.105             | 26.789        | 2.568.627         |
| J     | 2.196.657        | 366.109              | 140.105             | 26.789        | 2.729.660         |
| K     | 2.300.254        | 383.376              | 168.126             | 28.340        | 2.880.096         |
| L     | 2.410.673        | 401.778              | 168.126             | 28.340        | 3.008.917         |
| M     | 2.565.945        | 427.657              | 168.126             | 28.340        | 3.190.069         |
| N     | 2.673.083        | 445.513              | 196.147             | 29.778        | 3.344.521         |
| O     | 2.821.698        | 470.283              | 196.147             | 29.778        | 3.517.906         |
| P     | 3.014.697        | 502.450              | 196.147             | 29.778        | 3.743.072         |

TABLA ANTIGÜEDAD PERSONAL EMPLEADO 1.993

ANEXO II

| ANTIGÜEDAD | A       | B a F   | G a J   | K a M   | N a P   |
|------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 0 a 1      | 3.797   | 4.256   | 4.844   | 5.463   | 6.389   |
| 1 a 2      | 7.559   | 8.455   | 9.691   | 10.866  | 12.747  |
| 2 a 3      | 12.624  | 14.071  | 16.112  | 18.056  | 21.205  |
| 3 a 4      | 17.623  | 19.750  | 22.532  | 25.277  | 29.692  |
| 4 a 5      | 25.184  | 28.427  | 32.161  | 36.079  | 42.376  |
| 5 a 6      | 28.702  | 32.161  | 36.666  | 41.079  | 48.362  |
| 6 a 7      | 32.221  | 36.079  | 41.143  | 46.172  | 54.290  |
| 7 a 8      | 35.740  | 40.031  | 45.617  | 51.205  | 60.215  |
| 8 a 9      | 39.258  | 44.012  | 50.155  | 56.233  | 66.139  |
| 9 a 10     | 42.778  | 47.929  | 54.689  | 61.357  | 72.068  |
| 10 a 11    | 45.842  | 51.852  | 59.165  | 66.356  | 77.994  |
| 11 a 12    | 49.814  | 55.803  | 63.672  | 71.417  | 83.949  |
| 12 a 13    | 53.332  | 59.784  | 68.148  | 76.420  | 89.875  |
| 13 a 14    | 56.850  | 63.672  | 72.655  | 81.511  | 96.290  |
| 14 a 15    | 60.372  | 67.654  | 77.130  | 86.511  | 101.723 |
| 15 a 16    | 63.888  | 71.542  | 81.695  | 91.571  | 107.640 |
| 16 a 17    | 67.439  | 75.584  | 86.141  | 96.667  | 113.577 |
| 17 a 18    | 71.615  | 79.505  | 90.679  | 101.666 | 119.566 |
| 18 a 19    | 74.444  | 83.395  | 95.123  | 106.728 | 125.493 |
| 19 a 20    | 77.960  | 87.375  | 99.659  | 111.788 | 131.420 |
| 20 a 21    | 81.512  | 91.328  | 104.134 | 116.697 | 137.343 |
| 21 a 22    | 85.032  | 95.247  | 108.641 | 121.850 | 143.239 |
| 22 a 23    | 88.516  | 99.222  | 113.116 | 126.881 | 149.198 |
| 23 a 24    | 92.067  | 103.146 | 117.683 | 132.005 | 155.061 |
| 24 a 25    | 95.585  | 107.097 | 122.161 | 137.004 | 161.077 |
| 25 a 26    | 99.134  | 111.016 | 126.664 | 142.037 | 167.006 |
| 26 a 27    | 102.622 | 114.999 | 131.327 | 147.096 | 172.931 |
| 27 a 28    | 106.141 | 118.919 | 135.649 | 152.160 | 178.855 |
| 28 a 29    | 109.691 | 122.869 | 140.122 | 157.158 | 184.783 |
| 29 a 30    | 113.207 | 126.850 | 144.968 | 162.251 | 190.769 |
| 30 a 31    | 116.697 | 130.740 | 149.105 | 167.313 | 196.697 |
| 31 a 32    | 120.215 | 134.721 | 153.672 | 172.314 | 202.613 |
| 32 a 33    | 123.765 | 137.744 | 158.001 | 177.375 | 210.062 |
| 33 a 34    | 127.284 | 142.590 | 162.651 | 182.407 | 220.366 |
| 34 a 35    | 130.772 | 146.572 | 167.127 | 187.466 | 226.450 |
| 35 a 36    | 134.382 | 150.585 | 171.726 | 192.620 | 232.651 |
| 36 a 37    | 138.054 | 154.719 | 176.446 | 197.930 | 239.072 |
| 37 a 38    | 141.883 | 158.981 | 181.294 | 203.361 | 245.647 |
| 38 a 39    | 145.785 | 163.360 | 186.295 | 208.946 | 252.406 |
| 39 a 40    | 149.782 | 167.867 | 191.420 | 214.720 | 259.349 |

ANEXO III

ANEXO IV

VALORES PARA LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

| NIVELES | JORNADA NORMAL | TURNOS<br>J.N.FEST.Y NOCT. |
|---------|----------------|----------------------------|
| A       | 1.477          | 1.530                      |
| B       | 1.492          | 1.608                      |
| C       | 1.569          | 1.671                      |
| D       | 1.604          | 1.694                      |
| E       | 1.647          | 1.721                      |
| F       | 1.695          | 1.758                      |
| G       | 1.727          | 1.795                      |
| H       | 1.758          | 1.821                      |
| I       | 1.795          | 1.849                      |
| J       | 1.884          | 1.936                      |
| K       | 1.974          | 2.026                      |
| L       | 2026           | 2.090                      |
| M       | 2.142          | 2.192                      |
| N       | 2.292          | 2.330                      |
| O       | 2.330          | 2.395                      |
| P       | 2.461          | 2.496                      |

CALENDARIO DE TURNO TOTAL

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

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

Los descansos preestablecidos en este Calendario deben ser reducidos (en la forma que se determine) en la medida necesaria para que se cumpla, en el conjunto del año, la jornada anual efectiva pactada.

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 anticipación posible, al menos con diez días de antelación, salvo paradas de medios de producción.

En las cantidades señaladas han sido incluidos todos los recargos legales, incluso suplementos por trabajos nocturnos, festivos, domingos, prima global por objetivos, etc. Asimismo, se considera incluido un valor medio de antigüedad calculado por exceso.

**ANEXO V**

**ANEXO VII**

**VENTAJAS SOCIALES (A11-1-1993)**

Art. 56º.- Premio Nupcialidad : 27.449,- Ptas.

Artº.57º.- Premio Natalidad : 20.451,- Ptas.

Artº 58º.- Becas :

| Nivel Estudios | Ptas./año | Ayuda Deficientes                                   | Tipo | Ptas./Año |
|----------------|-----------|---|------|-----------|
| A              | 6.443,-   | - Con asignación INSS                               | A    | 56.851,-  |
| B              | 8.683,-   | - Sin asignación INSS                               | B    | 82.330,-  |
| C              | 11.935,-  | - Sin posibilidad asistencia centro rehabilitación. | C    | 29.296,-  |
| D              | 16.781,-  |   |      |           |
| E              | 22.469,-  |   |      |           |
| F              | 28.204,-  |   |      |           |

Art. 59º.- Ayudas de Estudios para el personal

Importe máximo : 16.925,- Ptas.

Art. 60º.- Jubilación. Bases Cálculo.

| Niveles | 60 - 61 | 61 62  | 62 - 63 | 63 - 64 |
|---------|---------|--------|---------|---------|
| A y B   | 28.428  | 22.482 | 18.865  | 15.506  |
| C al F  | 32.600  | 25.784 | 21.635  | 17.781  |
| G al J  | 41.104  | 32.510 | 27.279  | 22.421  |
| K al M  | 48.192  | 38.114 | 31.982  | 26.287  |
| N al P  | 58.114  | 45.963 | 38.566  | 31.698  |

Art. 61º.- Seguro de Vida e Invalidez

| Niveles | Capital Asegurado |
|---------|-------------------|
| A       | 501.810,-         |
| B a E   | 609.030,-         |
| F a J   | 730.670,-         |
| K a M   | 892.950,-         |
| N a P   | 1.151.070,-       |

Art. 62º.- Complementos Incapacidad Laboral Transitoria

| Indic. Absent. Trim. | Niveles | 1-3 días | 4º al 20º | 21º adelante |
|----------------------|---------|----------|-----------|--------------|
| De 0 a 1,90%         | A - J   | 0        | 1.770,-   | 1.262,-      |
|                      | K - M   | 0        | 2.132,-   | 1.529,-      |
|                      | N - P   | 0        | 2.485,-   | 1.770,-      |
| De 1,91 a 2,00%      | A - J   | 0        | 1.510,-   | 1.092,-      |
|                      | K - M   | 0        | 1.820,-   | 1.340,-      |
|                      | N - P   | 0        | 2.132,-   | 1.671,-      |
| De 2,01 a 2,25%      | A - J   | 0        | 1.300,-   | 963,-        |
|                      | K - M   | 0        | 1.586,-   | 1.203,-      |
|                      | N - P   | 0        | 1.953,-   | 1.496,-      |
| De 2,26 a 2,55%      | A - J   | 0        | 1.166,-   | 858,-        |
|                      | K - M   | 0        | 1.406,-   | 1.041,-      |
|                      | N - P   | 0        | 1.705,-   | 1.300,-      |
| De 2,56 a 2,99%      | A - J   | 0        | 1.060,-   | 753,-        |
|                      | K - M   | 0        | 1.275,-   | 928,-        |
|                      | N-P     | 0        | 1.561,-   | 1.171,-      |
| 3%                   | A - P   | 0        | 0         | 0            |

Concepto revisión: 3.622,- Ptas./día baja 1993.

Art. 65º.- Nochebuena y Nochevieja:

No ejercita descanso: 3.458,- Ptas./h.  
Equipo mantenimiento: 1.736,- "

**ANEXO VI**

**IMPORTE POR HORA DEDICADA A LA FORMACION FUERA DEL TIEMPO DE TRABAJO.-**

| ESCALON DE CALIFICACION | AYUDA A LA FORMACION |
|-------------------------|----------------------|
| A                       | 1.380                |
| B                       | 1.445                |
| C                       | 1.510                |
| D                       | 1.535                |
| E                       | 1.550                |
| F                       | 1.590                |
| G                       | 1.620                |
| H                       | 1.640                |
| I                       | 1.675                |
| J                       | 1.750                |
| K                       | 1.810                |
| L                       | 1.890                |
| M                       | 1.980                |
| N                       | 2.100                |
| O                       | 2.150                |
| P                       | 2.250                |

**GUARDIAS, LLAMADAS, PROLONGACIONES, ETC.**

**1. LLAMADAS**

Se entiende por "Llamada" el acudir a Fábrica fuera de la jornada habitual, cuando se es avisado para realizar un trabajo imprevisto y/o urgente.

**1.1.- Llamada Diurna Imprevista**

El aviso se produce con una antelación inferior a 24 horas del trabajo que lo motiva y para ser realizado fuera del intervalo que media entre las 22 horas y las 6 horas, en días que no sean Festivos ni Domingos.

**1.2.- Llamada Diurna Prevista**

El aviso o la previsión se produce con antelación superior a 24 horas del trabajo que lo motiva y para ser realizado fuera del intervalo que media entre las 22 horas y las 6 horas, en días que no sean Festivos ni Domingos.

**1.3.- Llamada Nocturna, en Festivos o en Domingos**

El trabajo que motiva el aviso se produce en el intervalo que media entre las 22 horas y las 6 horas, en día Festivo (Oficiales Nacionales y Locales) o en Domingo.

Estos conceptos no son acumulables, es decir: un tipo de llamada no se podrá acumular a otro en ninguno de los tres supuestos.

**2. CAMBIO DE HORARIO HABITUAL**

Se aplicará el mismo criterio que para las "Llamadas", a las alteraciones en el horario habitual de trabajo por necesidades habituales y transitorias del Servicio.

No están contemplados en este apartado los cambios de turno rotativos de acuerdo con los calendarios de turno establecidos, los cambios de horario por modificación de jornada de la Fábrica, aún cuando ésto origine paradas y arranques posteriores de talleres, líneas u hornos.

**3. PROLONGACIÓN DE JORNADA**

**3.1. Personal a Jornada Continuada**

Se produce por causa debidamente justificada a juicio del Jefe del Departamento o Servicio, siempre que la prolongación sea de una hora como mínimo; se distinguen dos casos:

- Tipo A: Se produce al terminar la jornada.
- Tipo B: Se produce "hasta" las 22 horas o "después" de las 22 horas, habiendo salido a las 15 horas.

**3.2.- Personal a Turno**

Se produce a causa de averías, trabajos urgentes o cuando no se presenta el relevo y siempre que sea por un tiempo superior a una hora; recogiendo dos casos:

- Tipo A: La prolongación tiene lugar a partir de las 14 horas.
- Tipo B: La prolongación se produce a partir de las 6 horas o de las 22 horas.

En ambos casos, si la prolongación fuese de media hora, se devengará el 50% de los importes correspondientes.

Estos conceptos no son acumulables, de modo que, para definir si la prolongación es de "Tipo A" ó "B", será necesario tomar en cuenta la hora de finalización del trabajo o de la situación que ha motivado la prolongación.

No se considerará el caso de que, por causa de vacaciones, enfermedad y otra causa similar, se haya previsto un horario distinto y programado por un cierto tiempo dentro del Servicio, por acuerdo entre el Responsable y los Representantes de los Trabajadores.

**4. COMPENSACIÓN ECONÓMICA (1993)**

Las cantidades fijadas son independientes de las horas extraordinarias que el personal efectúe como consecuencia de llamadas o prolongaciones de jornada.

Si llegadas las 6, 14, 15 ó 22 horas, el personal se encuentra trabajando en la avería o trabajo excepcional a que hayan dado lugar los conceptos señalados en estas normas y se prevé que la duración del trabajo va a superar en una hora las señaladas anteriormente, se proveerá a los afectados de desayuno, comida o cena, según la hora de que se trate.

| Llamadas                                | 1993    |
|---|---------|
| - Llamada Diurna Prevista               | 886,-   |
| - " " Imprevista                        | 1.900,- |
| - " Nocturna; en Festivos o en Domingos | 2.279,- |
| Prolongación Jornada                    | 1993    |
| - Jornada Continuada o Turno            |         |
| - Tipo A                                | 886,-   |
| - Tipo B                                | 1.900,- |

**5. OBSERVACIONES**

En los Partes de Mano de Obra o Registro, se anotará el número de situaciones distintas que en el curso del mes se hayan producido para cada trabajador afectado de las reseñadas anteriormente.

Si en el desplazamiento a Fábrica se utilizase vehículo propio, y su utilización estuviese dentro de las normas previstas en la "REGLAMENTACIÓN DE DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS", se abonará el forfajit para el trayecto Burgos-Fábrica-Burgos, indicado en la citada Reglamentación.

**ACTA FINAL****REPRESENTACIONES**

De la Empresa:

D. Ángel JOGLAR TAMARGO  
D. Luis CONDE PRO  
D. Alfonso PULIDO MORA  
D. José Carlos NUÑEZ MAROTO

De los Trabajadores Empleados  
(A.S.E.T.A.S.)

D. José MERINO MUÑOZ  
D. Jesús MERINO GONZALEZ  
D. Ángel MARTINEZ VICARIO  
D. José Ramón PLÁGARO GIRALDA  
D. Julio BLANCO MOLINERO

En Burgos, a 22 de Junio de 1993, reunidos los miembros de las Representaciones que al margen figuran, proceden a leer íntegramente, y aprueban, mediante la firma de la presente Acta y del texto articulado, el Convenio Colectivo suscrito para los años 1993, 1994 y 1995, que afecta al personal Empleado de la Fábrica de VICASA, S.A. en Burgos. Convenio que ha sido deliberado de acuerdo con la normativa legal vigente, y los acuerdos contenidos en el ACTA DE CIERRE DE NEGOCIACION del día 1-6-93, aprobando dicho texto en todo su contenido y haciendo constar expresamente que el conjunto de normas contenidas en este Convenio sustituye íntegramente a aquéllas por las que se venía rigiendo, en todos sus aspectos, la relación laboral del personal a quién afecta y VICASA, S.A. en el ámbito a que este Convenio se refiere.

**AYUNTAMIENTO DE BURGOS****Anuncio ampliación Oferta de Empleo Público**

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 25 de junio de 1993, acordó ampliar la Oferta de Empleo Público para 1993, aprobada por acuerdo plenario de 25 de marzo de 1993, incluyendo en la misma dos plazas más de Técnico de Administración General de esta Corporación, Subescala Técnica, dotadas con las retribuciones correspondientes al índice de proporcionalidad 10, según anexo que se acompaña.

**ANEXO I****FUNCIONARIOS DE CARRERA**

Grupo Art. 25, L. 30/1984: Grupo A; Clasificación: Administración General-Subescala Técnica; Número vacantes: 2; Denominación: T. Administración General.

Burgos, 15 de julio de 1993. — El Alcalde, Valentín Niño Aragón.

5107.-3.000

**Sección de Servicios**

Por D. Luis Mariano Quintana Blázquez, se ha solicitado del Excelentísimo Ayuntamiento licencia de apertura para un establecimiento destinado a bar cafetería en la calle Avda. Sanjurjo, número 39, de esta ciudad (Expte. número 125-M-93).

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el apartado a) del número dos del artículo 30 del vigente Reglamento de Industrias y Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas, se abre información pública por término de diez días, a contar de

la fecha de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, para que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer, puedan formular las observaciones que estimen pertinentes, a cuyo efecto se hace saber que el expediente que se instruye, con motivo de la indicada solicitud, se halla de manifiesto en la Sección de Servicios de la Secretaría General de este Ayuntamiento, Avenida del Cid 3, donde podrá ser examinado durante las horas de oficina en el indicado plazo.

Burgos, 7 de julio de 1993. — El Alcalde, Valentín Niño Aragón.

5106.-3.800

**Junta Vecinal de Arroyuelo**

La Junta Vecinal de Arroyuelo, en sesión celebrada el día 2 de julio de 1993, con el quorum legal establecido, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

a) Aprobar el expediente de enajenación de finca urbana de propios de la Entidad Local, donde se ubican las antiguas escuelas y casa de la maestra, sita en calle Sagrado Corazón, número 54, de Arroyuelo, destinando su producto a la ejecución de inversiones previstas en el Presupuesto.

b) Recabar de la Excmo. Diputación Provincial la correspondiente autorización para dicha enajenación de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 109 del Reglamento de Bienes de las Entidades Locales y Decreto 256/1990, de 13 de diciembre, de la Junta de Castilla y León.

c) Exponer el precedente acuerdo al público por plazo de quince días, a contar del siguiente a la publicación del presente en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Arroyuelo, a 9 de julio de 1993. — La Alcaldesa, Consuelo Martínez López.

5187.-3.000

**Ayuntamiento de Medina de Pomar**

La Comisión de Gobierno Municipal, en sesión plenaria celebrada el día 15 de julio actual, aprobó la rectificación del padrón municipal de habitantes, con referencia al 1 de enero de 1993.

Referida rectificación queda expuesta al público por término de quince días, a los efectos previstos en el artículo 82 del Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales.

Medina de Pomar, a 15 de julio de 1993. — El Alcalde (ilegible).

5112.-3.000

**Ayuntamiento de Pedrosa de Río Urbel**

El Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 15 de junio de 1993, adoptó acuerdos provisionales referidos a la modificación de los tipos de gravamen en el Impuesto sobre bienes inmuebles de naturaleza urbana y a la aprobación de la Ordenanza Fiscal correspondiente a acuerdos que pasaron a ser definitivos al no haberse presentado reclamaciones o sugerencias durante el plazo de exposición de treinta días hábiles.

En consecuencia y en cumplimiento de lo dispuesto en el número 4 del artículo 17 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, a continuación se publica el texto íntegro de la Ordenanza y el acuerdo definitivo de aprobación de la misma.

En Pedrosa de Río Urbel, a 15 de junio de 1993. — El Alcalde (ilegible).

5188.-3.000

### Ayuntamiento de Monasterio de Rodilla

Aprobado por esta Corporación, en sesión celebrada el día 7 de julio de 1993, el proyecto de ampliación del abastecimiento de agua a Monasterio de Rodilla, redactado por el Ingeniero de Caminos D. José Antonio Martínez Martínez, con un presupuesto de ejecución por contrata de 29.420.566 pesetas.

Queda expuesto al público en la Secretaría del Ayuntamiento por término de quince días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, al objeto de que pueda ser examinado y formular las reclamaciones que se estimen oportunas.

Monasterio de Rodilla, 14 de julio de 1993. — El Alcalde (ilegible).

5186.-3.000

### Ayuntamiento de Zazuar

De conformidad con los artículos 112.3 de la Ley 7/85, de 2 de abril, 150.3 de la Ley 39/88, de 28 de diciembre y 127 del texto refundido de Régimen Local de 18-4-86, y habida cuenta que la Corporación en sesión celebrada el día 11 de mayo de 1993 adoptó el acuerdo de aprobación inicial del Presupuesto General de esta Entidad para 1993, que ha resultado definitivo al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición pública, se publica resumido por capítulos.

#### ESTADO DE INGRESOS

##### A) Operaciones corrientes:

1. Impuestos directos, 4.800.000 pesetas.
3. Tasas y otros ingresos, 5.500.000 pesetas.
4. Transferencias corrientes, 3.950.000 pesetas.
5. Ingresos patrimoniales, 1.175.000 pesetas.

##### B) Operaciones de capital:

6. Enajenación de inversiones reales, 3.000.000 de pesetas.
7. Transferencias de capital, 6.353.000 pesetas.
9. Pasivos financieros, 5.000.000 de pesetas.

Total ingresos: 29.778.000 pesetas.

#### ESTADO DE GASTOS

##### A) Operaciones corrientes:

1. Gastos de personal, 3.618.000 pesetas.
2. Gastos en bienes corrientes y de Servicios, 8.200.000 pesetas.

3. Gastos financieros, 600.000 pesetas.

4. Transferencias corrientes, 1.610.000 pesetas.

##### B) Operaciones de capital:

6. Inversiones reales, 15.000.000 de pesetas.

9. Pasivos financieros, 750.000 pesetas.

Total gastos: 29.778.000 pesetas.

Plantilla de personal:

- a) Funcionarios: Secretario-Interventor de Habilitación Nacional, grupo B, agrupado.

Según lo dispuesto en el artículo 152.1 de la citada Ley 39/88, se podrá interponer directamente contra el referenciado Presupuesto General recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Zazuar, a 13 de julio de 1993. — El Alcalde-Presidente, Tomás Causín Aguilera.

5085.-3.230

### Ayuntamiento de Urbel del Castillo

Por no haberse presentado sugerencias ni reclamaciones se ha elevado a definitiva la aprobación inicial del Presupuesto General de este municipio para el ejercicio de 1993, cuyo resumen a nivel de capítulos es como sigue:

#### INGRESOS

##### A) Operaciones corrientes:

1. Impuestos directos, 325.645 pesetas.
2. Impuestos indirectos, 98.500 pesetas.
3. Tasas y otros ingresos, 300.000 pesetas.
4. Transferencias corrientes, 1.233.224 pesetas.
5. Ingresos patrimoniales, 16.025 pesetas.

Total ingresos: 1.973.394 pesetas.

#### GASTOS

##### A) Operaciones corrientes:

1. Gastos de personal, 987.364 pesetas.
2. Gastos en bienes corrientes y servicios, 981.030 pesetas.

##### B) Operaciones de capital:

7. Transferencias de capital, 5.000 pesetas.

Total gastos: 1.973.394 pesetas.

Lo que se publica en cumplimiento de los artículos 112, número 3, último párrafo y 70, número 2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del Régimen Local, 150 número 3 de la Ley 39/88, de 28 de diciembre y 20 número 3 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril.

Contra esta aprobación definitiva podrá interponerse directamente recurso económico-administrativo por los legitimados del artículo 151, número 1, con arreglo a los motivos de su número 2 de la Ley 39/88, de 28 de diciembre, según autoriza su artículo 152, número 1, en plazo de dos meses, en relación con el artículo 58 de la Ley reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa de 27 de diciembre de 1956.

En Urbel del Castillo, a 13 de julio de 1993. — El Alcalde (ilegible).

5086.-3.040

### Ayuntamiento de Humada

En la Intervención de esta Entidad Local y conforme disponen los artículos 112 de la Ley 7/85, de 2 de abril y 150.1 de la Ley 39/88, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, se encuentra expuesto al público a efectos de reclamaciones, el Presupuesto General para el ejercicio de 1993, aprobado inicialmente por la Corporación en Pleno, en sesión celebrada el día 15 de junio de 1993.

Los interesados que estén legitimados según lo dispuesto en el artículo 151.1 de la Ley 39/88 citada a que se ha hecho referencia y por los motivos taxativamente enumerados en el número 2 de dicho artículo 151, podrán presentar reclamaciones con sujeción a los siguientes trámites:

a) Plazo de exposición y admisión de reclamaciones: Quince días hábiles a partir del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

b) Oficina de presentación: Registro General.

c) Órgano ante el que se reclama: Ayuntamiento Pleno.

En Humada, a 14 de julio de 1993. — El Presidente (ilegible).

5116.-3.000