

Vocales: Don Silvestre Romero Medina, Comisario, Secretario Técnico de la División de Formación y Perfeccionamiento; don Antonio Rodríguez Martín, Comisario, Secretario Técnico de la Comisaría General de Seguridad Ciudadana; don Rafael Abeledo López, Comisario, Jefe de la Unidad Central de Seguridad Privada, de la Comisaría General de Seguridad Ciudadana; don Felicísimo Lucas Pérez, Inspector Jefe, Jefe de Sección Operativa de la Unidad Central de Seguridad Privada, de la Comisaría General de Seguridad Ciudadana; don Jesús Núñez Hípola, Inspector Jefe, Jefe de la Sección Técnica de Procesos de Seguridad Privada, de la División de Formación y Perfeccionamiento; don Miguel Cobos Jiménez, Inspector Jefe, Jefe de Sección Operativa de la Unidad Central de Seguridad Privada, de la Comisaría General de Seguridad Ciudadana; don Lorenzo Florentino Moyano Anel, Inspector, Jefe de Grupo de la Sección Técnica de Procesos de Seguridad Privada de la División de Formación y Perfeccionamiento, y don Antonio Pérez Jiménez, Inspector, Jefe de Grupo de la Sección Técnica de Procesos de Seguridad Privada de la División de Formación y Perfeccionamiento.

#### Suplentes:

Presidente: Don Santiago Cuadro Jaén, Comisario, Comisario General de Seguridad Ciudadana de la Dirección General de la Policía.

Vocales: Don Miguel Ángel Nogal Gómez, Comisario, Jefe del Centro de Actualización y Especialización de la División de Formación y Perfeccionamiento; don José Luis Rodríguez Moreno, Comisario, Jefe del Servicio de Procesos Selectivos de la División de Formación y Perfeccionamiento; don Juan Jesús Sánchez Manzano, Comisario, Jefe de Servicio de la Unidad Central de Seguridad Privada, de la Comisaría General de Seguridad Ciudadana; don Antonio Martínez de la Casa Morón, Inspector Jefe, Jefe de Estudios del Centro de Actualización y Especialización de la División de Formación y Perfeccionamiento; don José Lario Mora, Inspector Jefe, Jefe de Sección Técnica de la Unidad Central de Seguridad Privada, de la Comisaría General de Seguridad Ciudadana; don Antonio José Gándara Pérez, Inspector Jefe, Jefe de Sección Operativa de la Unidad Central de Seguridad Privada, de la Comisaría General de Seguridad Ciudadana; don Ángel Bernardos Mañas, Inspector Jefe, Jefe de Sección Técnica del Servicio de Procesos Selectivos, de la División de Formación y Perfeccionamiento, y doña María Amparo Santos Cesa, Inspectora, Jefe de Grupo Operativo de la Unidad Central de Seguridad Privada, de la Comisaría General de Seguridad Ciudadana.

En la sesión constitutiva el Tribunal designará de entre sus miembros un Secretario titular y otro suplente.

5.2 Sede del Tribunal: A efectos de comunicaciones y demás incidencias, el Tribunal tendrá su sede en la División de Formación y Perfeccionamiento, de la Dirección General de la Policía, Avenida de Pío XII, número 50, 28016 Madrid, teléfonos: 91 322 75 97 y 91 322 75 98.

El Presidente dispondrá que en esta sede, al menos una persona, miembro o no del Tribunal, atienda cuantas cuestiones sean planteadas en relación con estas pruebas.

5.3 Actuación del Tribunal: El Tribunal no podrá constituirse ni actuar, para sesiones de valoración de pruebas, sin la presencia de, al menos, cinco miembros. Para sesiones de simple ejecución de pruebas, o cuando éstas deban llevarse a cabo por asesores especialistas, bastará la intervención de un miembro del Tribunal, comisionado por éste, para asegurar su correcta realización y trasladarle los resultados de las pruebas.

Al Tribunal le corresponde el desarrollo y calificación de las pruebas, y resolverá cuantas dudas puedan surgir en la aplicación de estas bases, así como lo que deba hacerse en los casos no previstos en ellas. De cada sesión del Tribunal se extenderá el acta correspondiente.

Los errores de hecho podrán subsanarse, por el Tribunal o, en su defecto, por la Secretaría de Estado de Seguridad, de oficio o a instancia de parte, en cualquier fase del procedimiento.

5.4 Nombramiento de asesores y colaboradores: El Tribunal podrá designar, para todas o algunas de las fases de las pruebas, a los asesores especialistas y personal colaborador y auxiliar que estime necesario, los cuales se limitarán al ejercicio de las funciones que les sean encomendadas.

5.5 Abstención y recusación: Deberán abstenerse de intervenir en el procedimiento, comunicándolo al Secretario de Estado de Seguridad, los miembros del Tribunal, asesores y colaboradores en los que concurra alguno de los supuestos de abstención previstos en el artículo 28 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Asimismo, los participantes en las pruebas podrán recusar a los miembros del Tribunal, de conformidad con lo establecido en el artículo 29 de la mencionada Ley.

5.6 Asistencias y retribuciones: Los miembros del Tribunal y asesores tendrán derecho al cobro de las asistencias de la categoría cuarta, según lo dispuesto en el artículo 33 del Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo («Boletín Oficial del Estado» número 68, del 19), y los colaboradores al percibo de las retribuciones que pudiera corresponderles.

#### 6. Superación de las pruebas

Por Resolución de la Secretaría de Estado de Seguridad se hará pública la relación de aspirantes que habiendo superado las pruebas son declarados aptos para la habilitación en el ejercicio de las correspondientes profesiones, previa expedición de la Tarjeta de identidad profesional de vigilante de seguridad en el expediente que se instruya a instancia de los propios interesados o, en su caso, la habilitación múltiple a que se refiere el artículo 62 del Reglamento de Seguridad Privada.

Dicha Resolución se publicará y expondrá para general conocimiento en el tablero de comunicados de la División de Formación y Perfeccionamiento de la Dirección General de la Policía, y en todas las Jefaturas Superiores de Policía y las Comisarías Provinciales del Cuerpo Nacional de Policía. Igualmente, los interesados podrán conocer el contenido de aquella Resolución en los lugares y teléfonos que se citan en la base 2.5 de esta convocatoria.

#### 7. Norma final

La presente convocatoria, sus bases y cuantos actos administrativos se deriven de ella, y de la actuación del Tribunal, podrán ser impugnados por los interesados en los casos y en la forma previstos por la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común; disposición adicional decimoquinta de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, y Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**19551** RESOLUCIÓN de 6 de septiembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Vicasa, Sociedad Anónima» (fábricas).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Vicasa, Sociedad Anónima» (fábricas) (código de Convenio número 9006611), que fue suscrito con fecha 28 de mayo de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y, de otra, por las secciones sindicales de FIA-UGT y FITECA-CC OO, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 6 de septiembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «VICASA,  
SOCIEDAD ANÓNIMA» (FÁBRICAS)**

Convenio Colectivo acordado entre Vicasa y su,  
Personal obrero de las fábricas:

Alcalá de Guadaira (Sevilla);  
Azuqueca de Henares (Guadalajara);  
Burgos;  
Jerez de la Frontera (Cádiz), y  
Zaragoza.

Personal empleado de las fábricas:

Alcalá de Guadaira (Sevilla);  
Azuqueca de Henares (Guadalajara);  
Jerez de la Frontera (Cádiz), y  
Zaragoza.

Vigencia: 1999, 2000 y 2001.

**CAPÍTULO I**

**Disposiciones generales**

SECCIÓN I. OBJETO

**Artículo 1. Objeto del Convenio.**

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

SECCIÓN II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

**Artículo 2. Personal y territorial.**

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

Alcalá de Guadaira (Sevilla);  
Azuqueca de Henares (Guadalajara);  
Burgos;  
Jerez de la Frontera (Cádiz), y  
Zaragoza.

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

Alcalá de Guadaira (Sevilla);  
Azuqueca de Henares (Guadalajara);  
Jerez de la Frontera (Cádiz), y  
Zaragoza.

En cualquier caso quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio quienes dentro de la organización de la sociedad Vicasa estén clasificados dentro del grupo de «Cuadros».

**Artículo 3. Duración.**

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia el 1 de enero de 1999 y finalizando el 31 de diciembre de 2001.

**Artículo 4. Prórroga.**

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

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

SECCIÓN III. GARANTÍA, ABSORCIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

**Artículo 5. Compensación.**

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituirán en su totalidad a las actualmente vigentes en los centros de trabajo y colectivos

afectados ya que, examinadas en su conjunto, las disposiciones del Convenio son más beneficiosas que las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor.

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

**Artículo 6. Absorción.**

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

**Artículo 7. Vinculación a la totalidad.**

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

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

**CAPÍTULO II**

**Interpretación y vigilancia**

SECCIÓN I. COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

**Artículo 8. Constitución y competencias.**

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

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

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

**Artículo 9. Composición.**

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

**Artículo 10. Reuniones.**

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

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

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

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

**Artículo 11. Actas.**

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

## SECCIÓN II. PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

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

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan:

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

Segundo.—Someterse a la previa mediación de una Comisión Paritaria para la Solución de Conflictos, que estará formada por los Delegados sindicales de la sociedad, pertenecientes a las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio, y la representación de la Dirección. Ambas partes podrán disponer de asesoramiento técnico.

Esta Comisión Paritaria intervendrá en los conflictos laborales comprendidos en el ASEC, y que afecten a uno o más centros de trabajo.

## CAPÍTULO III

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

## SECCIÓN I. VACANTES Y CONTRATACIÓN

Artículo 13. *Vacantes.*

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

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

Artículo 14. *Condiciones de ingreso y contratación.*

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

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

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

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

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

Artículo 15. *Período de prueba.*

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

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

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

Artículo 16. *Contratos de puesta a disposición.*

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

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

## SECCIÓN II. ORGANIZACIÓN

Artículo 17. *Facultad de organización.*

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

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

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

Artículo 18. *Definiciones.*

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

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

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

## SECCIÓN III. CALIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 19. *Calificación.*

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

Artículo 20. *Normas de calificación.*

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

Artículo 21. *Procedimiento.*

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 22. *Escalones de valoración y grupos de cotización a la Seguridad Social.*

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

##### *Personal obrero*

Escalón A: Peón ordinario. Grupo 10.  
Escalón B: Peón especialista. Grupo 9.  
Escalón C: Of. 3.<sup>a</sup> o Ayte. Grupo 9.  
Escalón D y E: Of. 2.<sup>a</sup> Grupo 8.  
Escalón F, G y H: Of. 1.<sup>a</sup> Grupo 8.  
Escalón I y siguientes: Of. 1.<sup>a</sup> Grupo 8.

##### *Personal empleado*

Escalones A y B: Grupo 7.  
Escalones C a J: Grupo 5.  
Escalones K a M: Grupo 4.  
Escalones N a P: Grupo 3.

##### *Personal subalterno*

Escalones A y B: Grupo 6.

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

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

#### Artículo 23. *Garantía personal.*

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

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

#### SECCIÓN IV. PROMOCIÓN

#### Artículo 24. *Promoción.*

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

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

b) Por cambio de puesto de trabajo debido a la creación de un nuevo puesto o a la baja de un titular de un puesto existente y sea preciso, a criterio de la Dirección, la designación de otro titular al que se asignará, en las condiciones que más adelante se señalan, el escalón que a su nuevo puesto corresponde.

Antes de amortizar algún puesto de trabajo, la Dirección lo comunicará al Comité de Empresa con, al menos, quince días de antelación.

#### Artículo 25. *Promoción por cambio de funciones.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Escalón nuevo: B. Período: Un mes.

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

Escalón nuevo: F-P. Períodos: Tres meses.

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

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

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

Técnico de Asuntos Sociales.

Responsable Administración de Personal.

Jefe de Contabilidad.

Jefe de Aprovisionamientos.

Secretaría de Dirección.

Jefe de Conformación.

Jefe de Mantenimiento.

Responsable de Escogido.

Técnico de Seguridad e H.

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

##### I. Cambios provisionales:

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

1.º El de mayor escalón.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En el supuesto de reparaciones de instalaciones, finales de campañas, o casos similares, los trabajadores «excedentes» podrán ser destinados a

puestos de escalón inferior, sin que puedan negarse a ocuparlos en tanto duren las circunstancias que lo motivaron, percibiendo los pluses según el puesto ahora ocupado y los demás emolumentos según su calificación personal.

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

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

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

#### SECCIÓN V. FORMACIÓN

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

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

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

A) Realizar un informe de las necesidades de formación.

B) Evaluación trimestral de los cursos de formación realizados.

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

Los gastos de cursillo (profesorado, material, etc.), viajes, estancias y salarios serán financiados por la empresa o por los organismos oficiales competentes. Los trabajadores que sigan planes oficiales de formación en los distintos niveles educativos podrán acogerse a las ayudas previstas para este fin y que son definidas en el capítulo de ventajas sociales.

##### Artículo 29. *Premios de formación.*

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

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

#### CAPÍTULO IV

##### Jornada-Permisos y vacaciones

#### SECCIÓN I. JORNADA-HORARIOS-PERMISOS

##### Artículo 30. *Jornada anual.*

La jornada de trabajo durante el año 1999 para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de mil setecientas sesenta 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 2000: Mil setecientas cincuenta y dos horas efectivas anuales.

En 2001: Mil setecientas cuarenta y cuatro horas efectivas anuales.

En el año 2002 no se producirá reducción de jornada.

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

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

#### Artículo 31. *Modalidad de jornada.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 32. *Permisos.*

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

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

Matrimonio: Quince días naturales.

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

Muerte de cónyuge: Cinco días naturales.

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

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

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

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

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

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

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

En el caso de parto con necesidad de hacer cesárea, ésta se considerará como intervención quirúrgica para los padres de ambos cónyuges y a efectos de permiso retribuido.

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

Traslado de domicilio: Un día natural.

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

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

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

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

#### SECCIÓN II. VACACIONES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A estos efectos, se considerarán como días laborables los que correspondan trabajar según su calendario. Los seis días restantes, hasta los veinticuatro, se disfrutarán en función de las necesidades de marcha general del centro y se compensarán con un plus de 814 pesetas cada día a turno total que se disfrute fuera del «período normal», a indicación de la Dirección.

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

Artículo 35. *Retribución en vacaciones.*

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

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

CAPÍTULO V

Remuneraciones

SECCIÓN I. SALARIO

Artículo 36. *Salario Convenio.*

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

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

SECCIÓN II. COMPLEMENTOS PERSONALES

Artículo 37. *Antigüedad.*

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

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

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

Para obreros:

Importe único en todos los centros de 35.048 pesetas.

Para empleados:

Fábrica de Alcalá de Guadaíra:

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

La cantidad mínima a percibir por este concepto será de 58.177 pesetas.

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

Para 1999, se destinará a incrementar la masa de este concepto de 1998, en condiciones de igualdad de plantilla, el 2,35 por 100, que quedará a disposición de la Dirección.

Además, los siguientes importes, según escalón de calificación al 1 de enero de 1999, provenientes del IPC-82, y que se abonarán en forma de paga en el mes de septiembre, por la cuantía que se señala por escalón de calificación.

Escalón	Importe — Pesetas	Escalón	Importe — Pesetas
A	31.177	I	39.363
B	33.014	J	41.135
C	34.093	K	42.970
D	34.976	L	44.553
E	35.676	M	46.831
F	36.514	N	48.730
G	37.322	O	50.877
H	38.093	P	53.600

Fábrica de Azuqueca de Henares:

Todo el personal percibirá en el mes de diciembre de 1999 un complemento personal anual, cuya cuantía no será inferior en situación normal a la de 1998, incrementada en un 1,175 por 100; quedando un 1,175 por 100 a disposición de la Dirección para su reparto. La cantidad mínima a percibir por este concepto será de 48.893 pesetas/brutas año.

Se considerará situación normal, cuando no medie sanción.

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

Fábrica de Jerez:

La Dirección del centro concederá a todo el personal un complemento personal anual que en situación normal no será inferior al percibido el año anterior, incrementado con el 2,35 por 100. La cantidad mínima a percibir por este concepto será de 55.024 pesetas.

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

Fábrica de Zaragoza:

El personal percibirá en el mes de diciembre de 1999 un complemento personal anual que no será inferior al percibido por este mismo concepto en 1998.

La cantidad mínima a percibir por este concepto será de 34.541 pesetas.

Artículo 39. *Complemento de unificación.*

Los trabajadores, tanto obreros como empleados, que al 31 de diciembre de 1998, tuvieran atribuido este complemento lo seguirán percibiendo en 1999 a título personal, incrementado con el 2,35 por 100. Se devengará en las mismas condiciones que el salario Convenio.

Este complemento se reducirá:

Para empleados: Se reducirá 1/3 por cada escalón de calificación que se promoció.

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

Artículo 40. *Plus personal.*

Los trabajadores, tanto obreros como empleados, que al 31 de diciembre de 1998 tuvieran atribuido este plus, lo continuarán percibiendo en 1999 con el incremento del 2,35 por 100.

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

Para obreros: Se reducirá 1/3 por cada escalón de calificación que se promoció.

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

SECCIÓN III. COMPLEMENTOS DE PUESTO

Artículo 41. *Complementos por trabajo a turno.*

Los trabajadores que presten servicio en cualquiera de las modalidades de turno (total y especial), definidas en el artículo 31, percibirán los siguientes

tes complementos, según el tipo de circunstancia que se produzca en cumplimiento de sus respectivos calendarios de turno:

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

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

Personal	Ptas./día a tres T.
Obreros: (Todos los centros) .....	283
Empleados:	
Alcalá de Guadaira .....	440
Azuqueca de Henares .....	337
Jerez de la Frontera .....	280
Zaragoza .....	321

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

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

Personal	Ptas./día a dos T.
Obreros: (Todos los centros) .....	203
Empleados:	
Alcalá de Guadaira .....	424
Azuqueca de Henares .....	201
Jerez de la Frontera .....	253
Zaragoza .....	210

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

Personal	Ptas./noche
Obreros: (Todos los centros) .....	1.578
Empleados:	
Alcalá de Guadaira .....	1.583
Azuqueca de Henares .....	1.447
Jerez de la Frontera .....	1.535
Zaragoza .....	2.437

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

Personal	Ptas./domingo trab.
Obreros: (Todos los centros) .....	2.223
Empleados:	
Alcalá de Guadaira .....	4.251
Azuqueca de Henares .....	2.930
Jerez de la Frontera .....	2.581
Zaragoza .....	2.716

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

Personal	Ptas./festivo trabajado CDC
Obreros: (Todos los centros) .....	5.104
Empleados:	
Alcalá de Guadaira .....	1.807
Azuqueca de Henares .....	1.807
Jerez de la Frontera .....	1.807
Zaragoza .....	1.807

Artículo 42. *Plus globalizado de turno total.*

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

Esta globalización tiene por objeto refundir estos cuatro pluses en un solo elemento de pago en proporción a los días efectivamente trabajados y su obtención procede de aplicar los importes unitarios al número de molestias sufridas que se indica seguidamente y que son, a su vez, consecuencia de la «jornada anual pactada» para 1999. En años sucesivos el número de molestias será diferente en tanto en cuanto lo sea la «jornada anual pactada».

Molestias de turno total en 1999:

Días a turno (incluidas vacaciones): 244,00.  
 Noches (1/3 días trabajados): 81,33.  
 Domingos trabajados: 34,76.  
 Festivos trab. con desc. comp.: 9,36.

El importe total anual resultante se aplicará por día realmente trabajado y se abonará bajo el concepto de «Plus de turno total».

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

El plus globalizado se devengará por día efectivamente trabajado en la modalidad de turno total.

Artículo 43. *Factores de indemnización.*

Al analizar los puestos de trabajo se han tenido en cuenta los factores ambientales en que el trabajo se presta (ruido, toxicidad, penosidad, etc.) y como consecuencia de ello se han fijado unas indemnizaciones para determinados puestos que permitan compensar tales circunstancias ambientales, de acuerdo con un método internacional aplicado en las industrias del vidrio. El resultado de la aplicación de este método ha permitido establecer los distintos factores de indemnización en la forma y cuantía que a continuación se señalan:

	Ptas./hora				
	F.I	F.II	F.III	F.IV	F.F.
Obreros: (Todos los centros) .....	12,6	17,9	28,4	40,9	200,6
Empleados:					
Alcalá de Guadaira .....	12,4	18,9	28,4	37,9	184,9
Azuqueca de Henares .....	7,4	15,0	37,3	56,7	262,7
Jerez .....	16,0	21,3	32,5	45,6	210,1
Zaragoza .....	13,4	19,3	31,3	46,9	311,5



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

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

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

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

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

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

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

	Valor punto mes
Obreros: (Todos los centros) .....	4.565 P + 3.243
Empleados:	
Alcalá de Guadaira .....	3.979 P + 4.193
Azuqueca de Henares .....	3.491 P + 5.560
Jerez de la Frontera .....	1.367 P + 4.601
Zaragoza .....	8.968 P + 1.687

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

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

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

c) Valor mínimo: Esta PGOP tendrá un valor mínimo anual garantizado, en la cuantía que para cada escalón de calificación se indica en los anexos I-1 al I-6 (tablas de RMAG).

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

#### SECCIÓN V. REMUNERACIONES DE VENCIMIENTO PERIÓDICO

##### Artículo 45. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes a sesenta días (obreros) o dos mensualidades (empleados), se abonarán en razón a las cantidades que para cada «Escalón» se incluyen en anexos I-1 a I-6, haciéndose efectivas una de treinta días (o una mensualidad) en el mes de julio y otra también de treinta días (o una mensualidad) en diciembre, en la primera quincena de estos meses.

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

Treinta días de la antigüedad que le corresponda.

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

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

#### SECCIÓN VI. REMUNERACIONES ESPECIALES

##### Artículo 46. *Horas extraordinarias.*

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

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

Igualmente se acuerda que cada trabajador puede optar entre:

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

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

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

Cada centro y colectivo mantendrá su Reglamento y normas específicas sobre estas modalidades de prestación y compensación, incrementándose éstas en 1999 con el 2,35 por 100.

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

Cada centro continuará aplicando sus normas específicas sobre compensación y organización del trabajo en estas noches. Los importes se incrementarán en 1999 con el 2,35 por 100.

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

Se acuerda mantener esta prima exclusivamente para los colectivos que la tenían atribuida en 1998, es decir: Obreros de Azuqueca y de Burgos, y empleados de Azuqueca y Jerez.

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

a) Obreros de Azuqueca

Índice absentismo total	Ptas./Trimestre
≤ 3,00 %	7.659
3,01 a 3,34 %	5.831
3,35 a 3,74 %	4.526
3,75 a 4,30 %	3.483
≥ 4,31 %	0

El índice de absentismo total se calculará por la expresión:

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

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

b) Obreros de Burgos:

Índice absentismo total	Ptas./Trimestre
≤ 3,00 %	7.888
3,01 a 3,34 %	6.023
3,35 a 3,74 %	4.639
3,75 a 4,24 %	3.537
4,25 a 4,99 %	2.725
≥ 5,00 %	0

El índice se calculará según la siguiente fórmula:

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

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

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

b) Obreros de Azuqueca:

Índice absentismo total	Ptas./Trimestre
≤ 1,90 %	9.236
1,90 a 2,00 %	7.321
2,01 a 2,25 %	5.402
2,26 a 2,61 %	4.007
≥ 2,62 %	0

El índice de absentismo total se calculará por la expresión:

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

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

d) Empleados de Jerez: La escala para el pago de la prima de mejora de absentismo será para 1999:

Reducción de 5 por 100 al 10 por 100: 336 pesetas trimestre/persona.  
Reducción del 10,1 por 100 hasta 20 por 100: 1.264 pesetas trimestre/persona.  
Reducción del 20,1 por 100 hasta 30 por 100: 1.687 pesetas trimestre/persona.  
Reducción del 30,1 por 100 hasta 40 por 100: 2.104 pesetas trimestre/persona.  
Reducción más del 40 por 100: 2.526 pesetas trimestre/persona.

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

Artículo 49. *Fórmula del incentivo.*

Se establece un incentivo, para cada año de duración del Convenio, en función del nivel de resultados alcanzados por la sociedad en el concepto de «cash flow» bruto de explotación (CFBE), que se obtiene de los elementos «Dotaciones para amortizaciones de inmovilizado» más «Beneficios de explotación», ambos recogidos en la Cuenta de Pérdidas y Ganancias de la Memoria de la sociedad debidamente auditada.

*Fórmula de incentivo no consolidable*

CFBE T 4.000 (1 paga)	Incentivo = $\frac{\text{CFBE} - 4.000}{5.000} \times 2,2 \% \text{ M.N.}$
--------------------------	--

Donde M.N. es la masa de negociación al 31 de diciembre de cada año.

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

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

Artículo 50. *Fórmula reparto incentivo.*

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

El 60 por 100 restante se repartirá proporcionalmente a cada centro según el resultado de la fórmula que se detalla, aplicando los parámetros de cada centro, siempre que el resultado de la misma sea positivo, asignando «valor 0» si sale negativo. La distribución de la bolsa de cada centro se efectuará de acuerdo con el sistema actual de reparto de puntos que existe en las fábricas.

La fórmula es la siguiente:

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

IDC (índice deterioro comercial); I.F1. (índice de frecuencia de accidentes con baja).

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

Artículo 51. *Mejora incremento general año siguiente.*

Los resultados alcanzados en cada uno de los tres años de vigencia del Convenio (1999, 2000 y 2001) pueden permitir mejorar en un determinado porcentaje las retribuciones mínimas garantizadas (anexos I-1 al I-6) de los años siguientes, es decir en el 2000, 2001 y 2002, respectivamente, según la fórmula siguiente:

Para valores de «cash flow» bruto de explotación (CFBE) no inferiores a 7.000 MM, se incrementarán las retribuciones mínimas garantizadas:

CFBE T = 7000	
Porcentaje incremento remuneración mínima garantizada (anexos I-1 al I-6).	$= \frac{\text{CFBE} - 7.000}{2.000} \times 0,5 + 0,1$

Artículo 52. *Diferencia IPC real-IPC previsto (de aplicación exclusiva a las remuneraciones, no a las ventajas sociales).*

Si en alguno de los años 1999, 2000 ó 2001 se produjera diferencia entre el IPC real de cada año y el IPC previsto por el Gobierno para el mismo año, se regularizarían las retribuciones de la siguiente forma:

1.º En 1999, 2000 y 2001: Si en ese año se produjera diferencia entre el IPC real y el IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se aplicaría la diferencia según los valores conseguidos por la fórmula del incentivo con el siguiente baremo:

Importe del CFBE	Diferencia entre IPC real e IPC previsto
R 4000	0 por 100 de la diferencia
T 4000	100 por 100 de la diferencia

#### SECCIÓN VII. DISPOSICIONES GENERALES SOBRE RETRIBUCIONES

Artículo 53. *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 que corresponda abonar a los trabajadores, así como los importes por los impuestos a cuenta que legalmente deban ser retenidos por la empresa, serán deducidos de estas retribuciones.

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

c) Se consideran retribuciones mínimas anuales garantizadas para todo el personal mayor de dieciocho años y sin antigüedad, que preste servicio durante todo el año cumpliendo el horario pactado, y de acuerdo con el escalón de calificación que tenga asignado, las que figuran en los anexos I-1 al I-6.

d) Los importes de las remuneraciones son:

1. Para 1999: Los establecidos en los anexos y tablas correspondientes que quedan incorporados al texto del Convenio.

2. Para 2000: Los conceptos retributivos de la masa salarial de negociación a tomar en cuenta son:

Salario Convenio cuatrocientos veinticinco días catorce meses.  
PGOP catorce meses.  
Antigüedad.  
Fin de año (PAO).  
Factores de indemnización (FI).  
Factor fuego (FF).  
Pluses de turno.  
Plus personal.  
Complementos de unificación.

Estos conceptos se incrementarán con el porcentaje que corresponda a la «Diferencia IPC-real – IPC previsto 99».

Como incremento propio del año 2000 se aplicará el IPC previsto por el Gobierno para dicho año 2000. El incremento final resultante se aplicará, reteniendo la antigüedad «vegetativa».

3. Para 2001: Los conceptos retributivos de la masa salarial de negociación, definidos anteriormente, se incrementarán con el porcentaje que corresponda a la «Diferencia IPC-real – IPC previsto 2000».

Como incremento propio del año 2001 se aplicará el IPC previsto por el Gobierno para dicho año 2001. El incremento final resultante se aplicará, reteniendo la antigüedad «vegetativa».

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

Para obreros: En 2000 el 0,25 por 100 de la MSN; y en 2001 el 0,25 por 100 de la MSN.

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

5. Los conceptos retributivos:

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

Se incrementarán en 2000 y en 2001 con el mismo porcentaje general que sea aplicable a las remuneraciones que forman la masa salarial de negociación.

## CAPITULO VI

### Disposiciones varias

Artículo 54. *Aplicación del Convenio y ventajas sociales al personal no fijo en plantilla.*

Convenio:

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

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

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

Previsión y ventajas sociales:

Los premios de natalidad y nupcialidad, los percibirá siempre que estén dados de alta en la empresa cuando se produzca el hecho causante de la prestación.

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

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

Artículo 55. *Cambios de Departamento de Fabricación.*

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

Artículo 56. *Garantía en caso de accidente de circulación.*

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

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

Artículo 57. *Derechos sindicales*

1. Acumulación de tiempo por licencia sindical.

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

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

Reuniones solicitadas por la Dirección.

Reuniones para la negociación del Convenio o la Comisión Paritaria.

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

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

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

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

1999: Diez días al año.

2000: Diez días al año.

2001: Diez días al año.

3. De los sindicatos.

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

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

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

c) Recibir la información que le remita el Sindicato.

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

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

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

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

## 4. De los cargos sindicales:

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

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

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

## 5. Delegados Sindicales de centro:

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

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

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

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

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

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

Artículo 58. *Comisión Intersindical*

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

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

b) Recibir información de la empresa sobre marcha de la sociedad, etcétera.

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

2. Esta Comisión Intersindical estará compuesta por un máximo de 12 miembros que serán designados por las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio (dos por centro más los dos Delegados Sindicales de la sociedad).

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

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

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

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

Artículo 59. *Derecho supletorio.*

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

## CONVENIO COLECTIVO GENERAL 1999-2000 Y 2001

**Acta adicional**

En Madrid el día 28 de mayo de 1999, reunidos los representantes de la empresa y de los trabajadores reseñados al margen proceden, después de la firma del Convenio Colectivo de vigencia para los años 1999, 2000

y 2001, acordar las siguientes precisiones sobre el mismo, cuya validez será la inicialmente prevista para el citado Convenio.

Delegados Sinciales en las fábricas.

La sociedad Vicasa, admite la existencia de Delegados Sindicales en las fábricas del ámbito de aplicación del Convenio, que tengan como mínimo 200 trabajadores. El resto de condiciones, derechos y deberes de estos, se ajustará a lo que establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto.

Acción positiva: Para contribuir eficazmente a la aplicación del concepto de igualdad y a su desarrollo como acción positiva, particularmente a través de la contratación, formación y promoción, ambas partes acuerdan que a igualdad de condiciones de idoneidad, se favorezca la contratación y promoción laboral de las personas del genero menos representados en el departamento o sección de que se trate.

Externalización de actividades: Se mantendrá la externalización de las actividades que a la firma de este Convenio existan en Vicasa.

Plan de pensiones: Se establece un compromiso para reunirse en el futuro una Comisión Paritaria una vez estén aprobados los Reglamentos que regulen la externalización y al menos seis meses antes de que extinga el plazo legal.

Calendario de trabajo a turnos: Se establece un compromiso de que en el último trimestre de vigencia del presente Convenio, se reunirá una Comisión Paritaria, para el estudio y posible aplicación del quinto turno.

## ANEXO I-1

**Retribuciones mínimas garantizadas, sin antigüedad, vigentes desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1999**

CENTROS DE ALCALÁ DE GUADAIRA, BURGOS, JEREZ Y ZARAGOZA

*Personal obrero*

Escalón de calificación	Salario Convenio (365 días) — Pesetas	Gratificaciones extraordinarias (60 días) — Pesetas	P.G.O.P. mínima garantizada (14 meses) — Pesetas	3.243 — Porcentaje	Total mínimo anual garantizado — Pesetas
A	1.969.245	323.712	68.103	1,50	2.361.060
B	2.030.026	333.703	90.804	2,00	2.454.533
C	2.093.649	344.161	90.804	2,00	2.528.614
D	2.140.686	351.894	90.804	2,00	2.583.384
E	2.179.368	358.252	90.804	2,00	2.628.424
F	2.257.242	371.053	102.155	2,25	2.730.450
G	2.280.655	374.902	113.505	2,50	2.769.062
H	2.313.728	380.339	113.505	2,50	2.807.572
I	2.417.693	397.429	113.505	2,50	2.928.627
J	2.435.508	400.357	113.505	2,50	2.949.370
K	2.487.701	408.937	136.206	3,00	3.032.844
L	2.537.072	417.053	136.206	3,00	3.090.331
M	2.583.389	424.667	136.206	3,00	3.144.262
N	2.638.271	433.688	158.907	3,50	3.230.866
O	2.699.349	443.729	158.907	3,50	3.301.985
P	2.730.396	448.832	158.907	3,50	3.338.135

## ANEXO I-2

**Retribuciones mínimas garantizadas, sin antigüedad, vigentes desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1999**

CENTRO DE AZUQUECA DE HENARES

*Personal obrero*

Escalón de calificación	Salario Convenio (365 días) — Pesetas	Gratificaciones extraordinarias (60 días) — Pesetas	P.G.O.P. mínima garantizada (14 meses) — Pesetas	3.243 — Porcentaje	Total mínimo anual garantizado — Pesetas
A	1.969.245	323.711	68.103	1,50	2.361.059
B	2.030.026	333.703	90.804	2,00	2.454.533
C	2.093.649	344.161	90.804	2,00	2.528.614
D	2.140.686	351.894	90.804	2,00	2.583.384
E	2.179.368	358.252	90.804	2,00	2.628.425

Escalón de calificación	Salario Convenio (365 días) — Pesetas	Gratificaciones extraordinarias (60 días) — Pesetas	P.G.O.P. mínima garantizada (14 meses) — Pesetas	3,243 — Porcentaje	Total mínimo anual garantizado — Pesetas
F	2.257.242	371.053	102.155	2,25	2.730.450
G	2.280.655	374.902	113.505	2,50	2.769.062
H	2.313.728	380.339	113.505	2,50	2.807.572
I	2.417.693	397.429	113.505	2,50	2.928.627
J	2.527.632	415.501	113.505	2,50	3.056.638
K	2.624.107	431.360	136.206	3,00	3.191.673
L	2.726.920	448.261	136.206	3,00	3.311.387
M	2.869.943	471.771	136.206	3,00	3.477.921
N	2.968.089	487.905	158.907	3,50	3.614.901
O	3.105.513	510.495	158.907	3,50	3.774.915
P	3.284.164	539.863	158.907	3,50	3.982.933

## ANEXO I-3

## Retribuciones mínimas garantizadas, sin antigüedad, vigentes desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1999

CENTRO DE ALCALÁ DE GUADAIRA

## Personal empleado

Escalón de calificación	Salario Convenio (12 meses) — Pesetas	Gratificaciones extraordinarias (2 meses) — Pesetas	P.G.O.P. mínima garantizada (14 meses) — Pesetas	4,193 — Porcentaje	Total mínimo anual garantizado — Pesetas
A	1.981.987	330.331	88.053	1,50	2.400.371
B	2.077.253	346.209	117.404	2,00	2.540.866
C	2.147.065	357.844	117.404	2,00	2.622.313
D	2.205.383	367.564	117.404	2,00	2.690.351
E	2.251.288	375.215	117.404	2,00	2.743.907
F	2.293.231	382.205	132.080	2,25	2.807.516
G	2.332.893	388.816	146.755	2,50	2.868.464
H	2.383.831	397.305	146.755	2,50	2.927.891
I	2.467.798	411.300	146.755	2,50	3.025.853
J	2.583.984	430.664	146.755	2,50	3.161.403
K	2.676.196	446.033	176.106	3,00	3.298.335
L	2.780.376	463.396	176.106	3,00	3.419.878
M	2.930.168	488.361	176.106	3,00	3.594.636
N	3.030.329	505.055	205.457	3,50	3.740.841
O	3.171.796	528.633	205.457	3,50	3.905.886
P	3.350.991	558.499	205.457	3,50	4.114.947

## ANEXO I-4

## Retribuciones mínimas garantizadas, sin antigüedad, vigentes desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1999

CENTRO DE AZUQUECA DE HENARES

## Personal empleado

Escalón de calificación	Salario Convenio (12 meses) — Pesetas	Gratificaciones extraordinarias (2 meses) — Pesetas	P.G.O.P. mínima garantizada (14 meses) — Pesetas	5,560 — Porcentaje	Total mínimo anual garantizado — Pesetas
A	1.998.590	333.098	116.760	1,50	2.448.448
B	2.094.564	349.094	155.680	2,00	2.599.338
C	2.165.879	360.980	155.680	2,00	2.682.539
D	2.224.909	370.818	155.680	2,00	2.751.408
E	2.272.208	378.701	155.680	2,00	2.806.590
F	2.314.768	385.795	175.140	2,25	2.875.703
G	2.354.548	392.425	194.600	2,50	2.941.572
H	2.414.168	402.361	194.600	2,50	3.011.129
I	2.499.487	416.581	194.600	2,50	3.110.668
J	2.626.775	437.796	194.600	2,50	3.259.171
K	2.727.296	454.549	233.520	3,00	3.415.366

Escalón de calificación	Salario Convenio (12 meses) — Pesetas	Gratificaciones extraordinarias (2 meses) — Pesetas	P.G.O.P. mínima garantizada (14 meses) — Pesetas	5,560 — Porcentaje	Total mínimo anual garantizado — Pesetas
L	2.835.628	472.605	233.520	3,00	3.541.752
M	2.983.961	497.327	233.520	3,00	3.714.808
N	3.086.229	514.372	272.440	3,50	3.873.041
O	3.227.896	537.983	272.440	3,50	4.038.318
P	3.413.533	568.922	272.440	3,50	4.254.896

## ANEXO I-5

## Retribuciones mínimas garantizadas, sin antigüedad, vigentes desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1999

CENTRO DE JEREZ DE LA FRONTERA

## Personal empleado

Escalón de calificación	Salario Convenio (12 meses) — Pesetas	Gratificaciones extraordinarias (2 meses) — Pesetas	P.G.O.P. mínima garantizada (14 meses) — Pesetas	4,601 — Porcentaje	Total mínimo anual garantizado — Pesetas
A	1.979.351	329.892	96.621	1,50	2.405.864
B	2.106.105	351.018	128.828	2,00	2.585.951
C	2.167.350	361.225	128.828	2,00	2.657.404
D	2.208.309	368.051	128.828	2,00	2.705.188
E	2.251.763	375.294	128.828	2,00	2.755.885
F	2.322.857	387.143	144.932	2,25	2.854.931
G	2.348.095	391.349	161.035	2,50	2.900.479
H	2.371.213	395.202	161.035	2,50	2.927.450
I	2.448.271	408.045	161.035	2,50	3.017.351
J	2.612.137	435.356	161.035	2,50	3.208.528
K	2.706.178	451.030	193.242	3,00	3.350.450
L	2.811.764	468.627	193.242	3,00	3.473.633
M	2.963.853	493.976	193.242	3,00	3.651.071
N	3.061.995	510.333	225.449	3,50	3.797.777
O	3.205.642	534.274	225.449	3,50	3.965.364
P	3.387.214	564.536	225.449	3,50	4.177.199

## ANEXO I-6

## Retribuciones mínimas garantizadas, sin antigüedad, vigentes desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1999

CENTRO DE ZARAGOZA

## Personal empleado

Escalón de calificación	Salario Convenio (12 meses) — Pesetas	Gratificaciones extraordinarias (2 meses) — Pesetas	P.G.O.P. mínima garantizada (14 meses) — Pesetas	1,687 — Porcentaje	Total mínimo anual garantizado — Pesetas
A	2.006.585	334.431	35.427	1,50	2.376.443
B	2.142.250	357.042	47.236	2,00	2.546.528
C	2.214.518	369.086	47.236	2,00	2.630.840
D	2.274.590	379.098	47.236	2,00	2.700.924
E	2.321.980	386.997	47.236	2,00	2.756.213
F	2.364.513	394.085	53.141	2,25	2.811.739
G	2.404.388	400.731	59.045	2,50	2.864.164
H	2.445.531	407.588	59.045	2,50	2.912.164
I	2.546.041	424.340	59.045	2,50	3.029.426
J	2.710.795	451.799	59.045	2,50	3.221.639
K	2.839.289	473.215	70.854	3,00	3.383.358
L	2.974.963	495.827	70.854	3,00	3.541.644
M	3.165.798	527.633	70.854	3,00	3.764.285
N	3.298.484	549.747	82.663	3,50	3.930.895
O	3.480.826	580.138	82.663	3,50	4.143.627
P	3.718.300	619.717	82.663	3,50	4.420.679

## ANEXO II-1

Tabla de antigüedad (425 días), vigente desde 1 de enero a 31 de diciembre de 1999

CENTROS DE ALCALÁ DE GUADAIRA, AZUQUECA DE HENARES, BURGOS, JEREZ Y ZARAGOZA

## Personal obrero

Años de servicio	A-B — Pesetas	C — Pesetas	D-E — Pesetas	F-G-H — Pesetas	I-J-K-L M-N-O-P — Pesetas
0,6 a 1 .....	2.666	2.666	2.666	2.666	3.199
1 a 2 .....	4.799	4.799	5.333	5.866	6.399
2 a 3 .....	7.465	7.999	8.532	9.601	10.133
3 a 4 .....	10.666	12.267	12.799	13.332	14.399
4 a 5 .....	14.932	16.536	17.066	19.198	20.265
5 a 6 .....	17.066	18.665	19.732	21.864	23.464
6 a 7 .....	19.198	20.798	21.864	24.531	26.665
7 a 8 .....	21.332	23.464	23.998	27.199	29.331
8 a 9 .....	22.932	25.598	26.665	29.865	31.997
9 a 10 .....	25.598	27.734	28.799	32.531	34.664
10 a 11 .....	27.731	30.397	31.465	35.196	37.863
11 a 12 .....	29.865	32.555	33.597	37.863	40.530
12 a 13 .....	31.997	34.664	36.263	40.530	43.196
13 a 14 .....	34.131	36.797	38.397	43.196	46.397
14 a 15 .....	36.263	39.462	40.530	45.864	49.063
15 a 16 .....	38.397	41.597	43.196	48.530	52.262
16 a 17 .....	40.530	43.728	45.864	51.197	54.929
17 a 18 .....	42.130	46.397	47.996	53.862	57.595
18 a 19 .....	44.325	48.530	50.663	56.528	60.795
19 a 20 .....	46.397	50.663	52.796	59.195	63.461
20 a 21 .....	49.595	53.329	55.461	61.861	66.028
21 a 22 .....	52.796	55.461	57.595	64.528	69.328
22 a 23 .....	54.396	57.595	60.261	67.196	71.462
23 a 24 .....	56.528	59.728	62.394	69.862	75.193
24 a 25 .....	58.662	62.394	65.062	72.527	77.860
25 a 26 .....	59.728	64.528	67.196	75.193	80.527
26 a 27 .....	62.929	66.661	71.462	77.860	83.726
27 a 28 .....	64.528	69.328	71.994	80.527	86.394
28 a 29 .....	67.195	71.462	74.661	83.194	89.592
29 a 30 .....	69.327	73.594	76.793	85.860	92.259
30 a 31 .....	71.462	76.261	79.459	88.525	94.926
31 a 32 .....	73.594	78.393	81.593	91.726	98.125
32 a 33 .....	75.728	80.527	84.259	93.859	100.792
33 a 34 .....	77.327	83.194	86.394	96.525	103.459
34 a 35 .....	79.459	85.326	88.525	99.192	106.658
35 a 36 .....	82.128	85.606	91.192	101.859	109.324
36 a 37 .....	84.259	89.592	93.326	104.526	111.991
37 a 38 .....	85.860	92.259	96.017	107.191	115.190
38 a 39 .....	87.993	94.391	98.125	109.858	117.853
39 a 40 .....	90.371	95.992	100.259	111.991	119.990
40 a 41 .....	92.259	98.125	102.392	114.124	122.124
41 a 42 .....	94.391	100.259	104.526	116.258	124.791
42 a 43 .....	96.525	101.859	106.658	118.391	126.923
43 a 44 .....	98.657	103.459	108.790	120.525	129.590
44 a 45 .....	100.793	105.592	110.924	122.657	131.722

## ANEXO II-2

Tabla de antigüedad (14 meses), vigente desde 1 de enero a 31 de diciembre de 1999

CENTRO DE ALCALÁ DE GUADAIRA

## Personal empleado

Años de servicio	A — Pesetas	B-C-D-E-F — Pesetas	G-H-I-J — Pesetas	K-L-M — Pesetas	N-O-P — Pesetas
0,6 a 1 .....	2.994	3.198	3.641	4.124	4.814
1 a 2 .....	5.691	6.361	7.308	8.875	9.594
2 a 3 .....	9.491	10.608	12.123	13.604	15.963

Años de servicio	A — Pesetas	B-C-D-E-F — Pesetas	G-H-I-J — Pesetas	K-L-M — Pesetas	N-O-P — Pesetas
3 a 4 .....	13.263	14.881	16.973	19.025	22.289
4 a 5 .....	18.958	21.210	24.208	27.173	31.921
5 a 6 .....	21.613	24.208	27.612	30.945	36.430
6 a 7 .....	24.244	27.173	30.977	34.780	40.875
7 a 8 .....	26.901	30.139	34.346	38.552	45.353
8 a 9 .....	31.009	33.133	37.778	42.357	49.798
9 a 10 .....	32.224	36.095	41.180	46.199	54.277
10 a 11 .....	34.851	39.056	44.550	49.964	58.722
11 a 12 .....	37.510	42.020	47.949	53.773	63.232
12 a 13 .....	40.167	45.011	51.314	57.542	67.675
13 a 14 .....	42.818	47.949	55.098	61.382	72.153
14 a 15 .....	45.455	50.942	58.080	65.096	76.596
15 a 16 .....	48.113	53.869	61.517	68.956	81.077
16 a 17 .....	50.774	56.919	64.880	72.630	85.522
17 a 18 .....	53.431	59.867	68.283	76.566	90.032
18 a 19 .....	56.063	62.387	71.651	80.369	94.510
19 a 20 .....	58.722	65.800	75.054	84.175	98.961
20 a 21 .....	61.382	68.787	78.416	87.981	103.436
21 a 22 .....	64.042	71.717	81.818	91.752	107.881
22 a 23 .....	66.664	74.715	85.183	95.556	112.355
23 a 24 .....	69.327	77.677	88.620	99.415	116.507
24 a 25 .....	71.989	80.641	91.988	103.166	120.383
25 a 26 .....	73.292	83.600	95.385	106.971	125.759
26 a 27 .....	77.275	86.599	98.888	110.776	130.238
27 a 28 .....	79.679	89.562	102.159	113.904	134.683
28 a 29 .....	82.595	92.528	105.522	118.346	139.158
29 a 30 .....	85.251	95.521	109.165	122.192	143.673
30 a 31 .....	87.884	98.451	112.289	125.426	148.118
31 a 32 .....	90.538	101.450	115.726	129.766	152.594
32 a 33 .....	93.200	103.735	118.403	133.574	157.038
33 a 34 .....	95.860	107.397	122.493	137.373	165.959
34 a 35 .....	98.485	110.371	125.856	141.181	170.525
35 a 36 .....	101.190	113.407	129.318	145.059	174.038
36 a 37 .....	103.973	116.525	132.879	149.053	180.030
37 a 38 .....	106.215	119.730	136.540	153.328	185.278
38 a 39 .....	109.773	123.021	142.560	157.358	190.069
39 a 40 .....	112.793	126.403	144.141	161.684	195.297

## ANEXO II-3

Tabla de antigüedad (14 meses), vigente desde 1 de enero a 31 de diciembre de 1999

CENTRO DE AZUQUECA DE HENARES

## Personal empleado

Años de servicio	A — Pesetas	B-C-D-E-F — Pesetas	G-H-I-J — Pesetas	K-L-M — Pesetas	N-O-P — Pesetas
0,6 a 1 .....	2.904	3.248	3.690	4.183	4.888
1 a 2 .....	5.741	6.446	7.414	8.299	9.726
2 a 3 .....	9.628	10.759	12.286	13.794	16.173
3 a 4 .....	13.450	15.090	17.206	19.289	22.668
4 a 5 .....	19.223	21.503	24.538	27.539	32.362
5 a 6 .....	21.914	24.538	27.998	31.378	36.938
6 a 7 .....	24.587	28.081	31.411	35.265	41.448
7 a 8 .....	27.276	30.558	34.822	39.086	45.975
8 a 9 .....	29.967	33.591	38.300	42.942	50.486
9 a 10 .....	32.673	36.593	41.744	46.829	55.030
10 a 11 .....	35.331	39.595	45.172	50.651	59.524
11 a 12 .....	38.020	42.597	48.633	54.800	64.101
12 a 13 .....	40.727	45.648	52.028	58.343	68.611
13 a 14 .....	43.417	48.617	56.644	62.230	73.155
14 a 15 .....	46.090	51.652	58.885	66.052	77.665
15 a 16 .....	48.781	54.619	62.428	69.907	82.208
16 a 17 .....	51.487	57.704	65.774	73.811	86.703
17 a 18 .....	54.177	60.688	68.775	77.633	91.279

Años de servicio	A — Pesetas	B-C-D-E-F — Pesetas	G-H-I-J — Pesetas	K-L-M — Pesetas	N-O-P — Pesetas
18 a 19 .....	56.851	63.674	72.646	81.486	95.823
19 a 20 .....	59.524	66.709	76.091	85.342	100.333
20 a 21 .....	62.230	69.743	79.502	89.196	104.861
21 a 22 .....	64.921	72.711	82.947	93.017	109.371
22 a 23 .....	67.594	75.746	86.359	96.889	113.915
23 a 24 .....	70.284	78.748	89.852	100.793	118.376
24 a 25 .....	72.991	81.749	93.265	104.598	123.001
25 a 26 .....	75.680	85.219	96.708	108.453	127.495
26 a 27 .....	78.338	87.802	100.235	112.307	132.039
27 a 28 .....	81.044	90.803	103.581	116.162	136.550
28 a 29 .....	83.735	93.461	107.461	121.156	140.552
29 a 30 .....	86.307	96.839	110.667	123.904	145.670
30 a 31 .....	89.097	99.808	113.045	127.741	150.164
31 a 32 .....	91.788	102.860	117.326	131.563	154.708
32 a 33 .....	94.494	104.470	120.738	135.418	159.202
33 a 34 .....	97.185	108.862	124.182	139.272	168.256
34 a 35 .....	99.841	111.897	127.611	143.144	172.882
35 a 36 .....	102.597	114.981	131.104	147.064	177.638
36 a 37 .....	105.418	118.146	134.713	151.116	182.526
37 a 38 .....	108.322	121.378	138.420	155.265	187.545
38 a 39 .....	111.290	124.637	142.241	159.530	192.695
39 a 40 .....	114.357	128.152	146.129	163.926	197.993

## ANEXO II-4

**Tabla de antigüedad (14 meses), vigente desde 1 de enero  
a 31 de diciembre de 1999**

CENTRO DE JEREZ DE LA FRONTERA

*Personal empleado*

Años de servicio	A — Pesetas	B-C-D-E-F — Pesetas	G-H-I-J — Pesetas	K-L-M — Pesetas	N-O-P — Pesetas
0,6 a 1 .....	3.182	3.547	4.054	4.702	5.373
1 a 2 .....	6.345	7.075	8.161	9.125	10.704
2 a 3 .....	10.603	11.819	13.502	15.165	17.820
3 a 4 .....	14.794	16.604	18.955	21.248	24.935
4 a 5 .....	21.146	23.659	27.005	30.321	35.601
5 a 6 .....	24.105	27.005	30.796	34.526	40.627
6 a 7 .....	27.044	30.310	34.567	38.804	45.595
7 a 8 .....	30.025	33.633	38.317	43.000	50.602
8 a 9 .....	32.983	36.959	42.128	47.237	55.549
9 a 10 .....	35.966	40.283	45.939	51.535	60.536
10 a 11 .....	38.863	43.547	49.689	55.730	65.503
11 a 12 .....	41.844	46.871	53.502	59.968	69.325
12 a 13 .....	44.804	50.197	57.212	64.166	75.478
13 a 14 .....	47.765	53.502	61.023	68.464	80.485
14 a 15 .....	50.704	56.825	62.128	72.700	85.433
15 a 16 .....	53.683	60.110	68.625	76.898	90.446
16 a 17 .....	56.623	63.496	72.356	80.496	95.407
17 a 18 .....	59.603	66.780	76.166	85.386	100.434
18 a 19 .....	62.522	70.024	79.938	89.629	104.611
19 a 20 .....	65.634	73.390	83.710	93.887	110.368
20 a 21 .....	68.464	76.733	87.460	98.123	115.396
21 a 22 .....	71.443	79.998	91.272	102.359	120.342
22 a 23 .....	74.343	83.344	95.001	106.596	125.308
23 a 24 .....	77.302	86.649	98.831	110.896	130.241
24 a 25 .....	80.282	89.974	102.603	115.072	135.305
25 a 26 .....	83.263	93.244	106.415	119.307	140.272
26 a 27 .....	86.203	96.602	110.306	123.546	145.280
27 a 28 .....	89.182	99.888	113.956	127.805	150.225
28 a 29 .....	92.145	103.211	117.727	132.021	155.232
29 a 30 .....	95.157	106.536	121.762	136.299	160.260

Años de servicio	A — Pesetas	B-C-D-E-F — Pesetas	G-H-I-J — Pesetas	K-L-M — Pesetas	N-O-P — Pesetas
30 a 31 .....	98.021	109.822	125.248	140.536	165.208
31 a 32 .....	100.962	113.145	128.776	144.753	170.215
32 a 33 .....	103.963	115.700	132.831	148.990	175.162
33 a 34 .....	106.922	119.776	136.622	153.226	185.095
34 a 35 .....	109.861	123.120	140.274	157.484	190.185
35 a 36 .....	112.881	126.506	144.246	161.802	195.456
36 a 37 .....	115.985	129.974	148.219	166.243	200.807
37 a 38 .....	119.147	133.541	152.295	170.844	206.344
38 a 39 .....	122.451	137.210	156.470	175.527	212.019
39 a 40 .....	125.816	141.001	160.788	180.351	217.837

## ANEXO II-6

**Tabla de antigüedad (14 meses), vigente desde 1 de enero  
a 31 de diciembre de 1999**

CENTRO DE ZARAGOZA

*Personal empleado*

Años de servicio	A — Pesetas	B-C-D-E-F — Pesetas	G-H-I-J — Pesetas	K-L-M — Pesetas	N-O-P — Pesetas
0,6 a 1 .....	2.262	2.528	2.877	3.259	3.806
1 a 2 .....	4.499	5.030	5.778	6.467	7.585
2 a 3 .....	7.507	8.387	10.165	10.755	12.618
3 a 4 .....	10.487	11.766	13.414	15.042	18.026
4 a 5 .....	14.989	16.920	19.139	21.482	25.236
5 a 6 .....	17.089	19.139	21.829	24.462	28.801
6 a 7 .....	19.169	21.482	24.491	27.499	32.318
7 a 8 .....	21.269	23.825	27.154	30.480	35.857
8 a 9 .....	23.370	26.194	29.869	33.487	39.369
9 a 10 .....	25.476	28.538	32.556	36.522	42.911
10 a 11 .....	27.551	30.880	35.220	39.505	46.426
11 a 12 .....	29.655	33.220	37.979	42.513	49.991
12 a 13 .....	31.757	35.589	42.828	45.494	53.505
13 a 14 .....	33.853	37.907	43.259	48.529	57.047
14 a 15 .....	35.936	40.276	45.919	50.832	59.881
15 a 16 .....	38.038	42.593	48.635	54.516	64.101
16 a 17 .....	40.144	45.002	51.293	57.552	67.614
17 a 18 .....	42.244	47.330	53.983	60.535	71.181
18 a 19 .....	44.323	49.648	56.633	63.540	74.721
19 a 20 .....	46.425	52.023	59.334	66.549	78.236
20 a 21 .....	48.529	54.382	61.996	69.479	81.777
21 a 22 .....	50.687	56.699	64.685	72.540	85.290
22 a 23 .....	52.706	59.070	67.346	75.549	88.827
23 a 24 .....	54.811	61.644	70.064	78.599	92.316
24 a 25 .....	56.914	63.764	72.725	81.563	95.911
25 a 26 .....	59.017	66.095	75.414	84.571	99.424
26 a 27 .....	61.093	68.465	78.181	87.603	102.965
27 a 28 .....	63.196	70.809	80.768	90.586	106.480
28 a 29 .....	65.297	73.151	83.356	93.571	110.253
29 a 30 .....	67.399	75.520	86.306	96.603	113.588
30 a 31 .....	69.712	77.834	88.775	99.612	117.103
31 a 32 .....	71.579	80.204	91.493	102.594	120.627
32 a 33 .....	73.684	82.014	94.154	105.602	125.058
33 a 34 .....	75.786	84.890	96.844	108.608	131.201
34 a 35 .....	77.863	87.261	99.504	112.783	134.815
35 a 36 .....	80.006	89.661	102.242	114.685	138.523
36 a 37 .....	82.202	92.052	105.052	117.957	142.332
37 a 38 .....	84.466	94.659	107.943	121.079	146.246
38 a 39 .....	86.787	97.307	110.912	124.410	150.269
39 a 40 .....	89.175	99.936	113.959	127.831	154.402
40 a 41 .....	91.627	102.684	117.091	131.345	158.646
41 a 42 .....	94.151	105.507	120.311	134.955	163.010

## ANEXO III

## Importe horas extraordinarias (pesetas/hora), vigente desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1999

Escalón de calificación	Personal obrero				Personal empleado							
	Cuatro fábricas*		Azuqueca		Alcalá de Guadaira		Azuqueca		Jerez		Zaragoza	
	T. Esp. J. Nor.	Turno total	T. Esp. J. Nor.	Turno total	T. Esp. J. Nor.	Turno total	T. Esp. J. Nor.	Turno total	T. Esp. J. Nor.	Turno total	T. Esp. J. Nor.	Turno total
A	1.662	1.705	1.799	1.860	1.802	1.881	1.803	1.884	1.820	1.895	1.650	1.721
B	1.694	1.737	1.821	1.893	1.833	1.977	1.834	1.979	1.852	1.994	1.683	1.808
C	1.751	1.799	1.893	1.962	1.927	2.050	1.928	2.056	1.947	2.072	1.767	1.884
D	1.803	1.843	1.945	2.015	1.974	2.083	1.977	2.089	1.994	2.104	1.808	1.913
E	1.824	1.860	1.971	2.029	2.018	2.113	2.018	2.119	2.043	2.134	1.855	1.939
F	1.877	1.919	2.029	2.093	2.083	2.162	2.088	2.164	2.104	2.183	1.913	1.983
G	1.923	1.960	2.075	2.139	2.128	2.207	2.134	2.212	2.151	2.226	1.952	2.027
H	1.946	1.987	2.106	2.169	2.162	2.238	2.164	2.243	2.183	2.260	1.984	2.052
I	2.010	2.048	2.175	2.303	2.207	2.273	2.210	2.273	2.226	2.292	2.027	2.087
J	2.050	2.088	2.239	2.303	2.320	2.382	2.320	2.384	2.341	2.406	2.128	2.183
K	2.089	2.131	2.239	2.303	2.425	2.489	2.429	2.494	2.449	2.512	2.226	2.265
L	2.132	2.175	2.239	2.303	2.489	2.568	2.492	2.572	2.512	2.594	2.285	2.357
M	2.175	2.218	2.239	2.303	2.631	2.691	2.631	2.697	2.657	2.721	2.415	2.472
N	2.218	2.261	2.239	2.303	2.817	2.867	2.824	2.872	2.844	2.893	2.586	2.629
O	2.264	2.309	2.239	2.303	2.867	2.942	2.870	2.951	2.893	2.976	2.629	2.701
P	2.309	2.359	2.239	2.303	3.021	3.068	3.027	3.075	3.053	3.098	2.779	2.816

(\*) Fábricas de: Alcalá de Guadaira, Burgos, Jerez y Zaragoza.

## ANEXO IV

## Calendario «tipo» de turno total

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

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

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

1.º Los descansos preestablecidos deben ser reducidos, en su caso («doblando» equipo, o en jornada normal, o en otra modalidad) en el conjunto del año para cada operario, de forma que se cumpla la jornada anual efectiva pactada en el artículo 29.

2.º Si por el contrario se produjera diferencia horario a favor del trabajador, ésta se disfrutará en función de las necesidades organizativas del departamento afectado, avisando con la antelación posible, al menos, con diez días de antelación, salvo paradas de medios de producción.







## ANEXO VII

**Fábricas Alcalá de Guadaira-Azuqueca de Henares-Burgos-Jerez-Zaragoza  
vigente desde el 1 de enero de 1999 al 31 de diciembre de 1999**

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

Escalón de calificación	Ayuda a la formación	
	Personal obrero (Todos los centros)	Personal empleado (Todos los centros)
A	1.687	1.712
B	1.725	1.793
C	1.793	1.874
D	1.830	1.905
E	1.849	1.923

Escalón de calificación	Ayuda a la formación	
	Personal obrero (Todos los centros)	Personal empleado (Todos los centros)
F	1.898	1.973
G	1.948	2.010
H	1.979	2.035
I	2.035	2.078
J	2.072	2.171
K	2.109	2.246
L	2.159	2.345
M	2.209	2.457
N	2.233	2.606
O	2.295	2.668
P	2.345	2.792

## ANEXO VIII

**Plus globalizado para «turno total»**

*Desarrollado de acuerdo con lo previsto en el artículo 41; y para la jornada anual de 1999*

Colectivos y centros	Número de «molestias» año 1999 e importes en pesetas									
	Turnicidad (TT) 244 días a TT		Nocturnidad 81,33 noches		Domingos trabaj. 34,76 domingos trab.		Fest. trab. con DC 9,36 fest. trab. con DC		Importes 1999	
	Importe unitario	Importe año 1999	Importe unitario	Importe año 1999	Importe unitario	Importe año 1999	Importe unitario	Importe año 1999	Total año	Valor día trab. s/244 días t.
Obreros .....	283	69.052	1.578	128.339	2.223	77.271	5.104	47.773	322.436	1.321
Empleados:										
Alcalá Guadaira (A-N) .....	440	107.360	1.583	128.745	4.251	147.765	1.807	16.914	400.784	1.643
(O-P) .....	440	107.360	1.583	128.745	5.078	176.511	1.807	16.914	429.530	1.760
Azuqueca (A-J) .....	337	82.228	1.447	117.685	2.930	101.847	1.807	16.914	318.673	1.306
(K-P) .....	337	82.228	1.447	117.685	4.156	144.463	1.807	16.914	361.289	1.481
Jerez .....	280	68.320	1.535	124.842	2.581	89.716	1.807	16.914	299.791	1.229
Zaragoza .....	321	78.324	2.437	198.201	2.716	94.408	1.807	16.914	387.847	1.590

## Previsión y ventajas sociales

Personal obrero de las fábricas:

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

Personal empleado de las fábricas:

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

Estas prestaciones y ventajas no se verán afectadas por los desvíos de IPC, ni las «mejoras» contempladas en los artículos 50 y 51 del Convenio, si las hubiera.

El incremento a aplicar en 2000 y 2001 a los importes de este capítulo de previsión y ventajas sociales, será el IPC previsto cada año, a excepción de las «bases de jubilación».

Las bases de jubilación (normas, porcentajes, importes y bases de cálculo) no sufren modificación durante la vigencia de este Convenio, continuando en vigor las del Convenio anterior.

Vigencia 1 de enero de 1999 a 31 de diciembre de 2001.

## I. Prestaciones de empresa en incapacidad temporal

Artículo 1 (VS). *Normas generales.*

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

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

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

Artículo 2 (VS). *Prestación IT en accidente laboral o enfermedad profesional.*

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

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

a) Criterios generales: En estas circunstancias las cantidades a abonar por la empresa serán de las cuantías que para cada centro y colectivo

se especifican, y consecuencia del índice de absentismo trimestral alcanzado asimismo en cada centro, y para cada colectivo.

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

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

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

entendiendo que:

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

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

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

Los «importes diarios de pago» para los años 1999, 2000 y 2001 según el índice de absentismo, serán:

b) 1) Para empleados:

b) 1) 1 En 1999:

Índice de absentismo	Ptas./día en IT (Enfermedad)		
	1 <sup>er</sup> al 3 <sup>er</sup> días	4 <sup>o</sup> al 20 días	21 días en adelante
Del 0 % al 2 % .....	4.529	2.501	1.589
Del 2,01 % al 2,5 % .....	4.262	1.962	1.117
Del 2,51 % al 3 % .....	3.534	1.282	343
Mayor del 3 % .....	0	0	0

b) 2) Para obreros:

b) 2) 1 En 1999:

Índice de absentismo	Ptas./día en IT (Enfermedad)		
	1 <sup>er</sup> al 3 <sup>er</sup> días	4 <sup>o</sup> al 20 días	21 días en adelante
Del 0 % al 2,5 % .....	4.528	2.501	1.589
Del 2,51 % al 4 % .....	4.262	1.962	1.117
Del 4,01 % al 4,25 % ...	3.534	1.283	343
Mayor del 4,25 % .....	0	0	0

## II. Premios de nupcialidad y natalidad

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

Se concederá un premio de nupcialidad por el importe de 33.991 pesetas y que se registrará por las siguientes normas:

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

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

Se concederá un premio de natalidad por cada hijo nacido de 25.298 pesetas.

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

## III. Ayuda estudios para hijos de trabajadores

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

Artículo 6 (VS). *Disposiciones generales.*

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

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

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

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

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

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

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

### Clasificación de los niveles educativos

Nivel educativo	Grupo
Educación Infantil .....	A
Educación Primaria .....	B
Educación Secundaria Obligatoria (1. <sup>er</sup> a 4. <sup>o</sup> curso de ESO). Primer y segundo ciclo formativo (CF) módulos de nivel I y II (CF), o equivalente .....	C
Bachillerato (en cualquiera de sus ramas) y módulo de nivel III de los ciclos formativos (CF), o equivalente .....	D
Educación universitaria .....	E

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

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

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

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

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

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

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

7.º La edad máxima de los estudiantes para los que se solicite ayudas, será de veinticinco años al 1 de octubre del año de la solicitud.

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

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

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

1.º En el mes de septiembre de cada año, y por medio de una circular que se publicará en cada centro, se abrirá el plazo de solicitudes de ayudas de estudios, plazo que finalizará el día 10 de octubre. Este plazo se considera improrrogable excepto en casos justificados dentro del grupo E.

El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto será proporcionado por el Servicio de Asuntos Sociales. Toda solicitud se considerará en suspenso, hasta que se subsanen los defectos detectados.

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

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

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

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

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

Grupo	Nivel	Pesetas
<i>Ayudas de estudios para 1999</i>		
A	Educación Infantil .....	7.635
B	Educación Primaria .....	13.336
C	ESO, y 1.º y 2.º Ciclos Formativos (CF). Módulos nivel y II .....	18.731
D	Bachillerato. Módulo de nivel III de CF .....	28.809
E	Estudios universitarios .....	61.894

Para los estudios del grupo E (Educación universitaria) el importe de la ayuda de estudios será de 85.312 pesetas siempre que los estudios se realicen fuera de la localidad de residencia habitual y obliguen a pernoctar fuera del domicilio.

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

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

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

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

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

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

#### IV. Deficientes psíquicos

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

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

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

Estas ayudas se concederán atendiendo a lo siguiente:

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

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

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

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

Los importes de estas ayudas serán:

Importes	Tipo de ayuda		
	A	B	C
	67.290	98.746	34.816

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

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

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

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

#### V. Ayuda de estudios para el personal

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

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

- Tener a la fecha de presentación de la solicitud una antigüedad mínima de un año.
- Cursar alguno de los estudios considerados oficiales y de interés para la empresa y que figuran a continuación.

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

Artículo 16 (VS). *Solicitud.*

Los aspirantes a ayudas de estudios cumplirán los siguientes requisitos:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### VI. Préstamos para viviendas

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

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

### VII. Jubilación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Para obreros de: Alcalá de G., Burgos, Jerez y Zaragoza.

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

Para obreros de Azuqueca.

Escalones	60 años de edad	61 años de edad	62 años de edad	63 años de edad
A	28.228	22.326	18.734	15.937
B	28.228	22.326	18.734	15.937
C	30.030	23.750	19.928	16.380
D y E	31.831	25.276	21.124	17.363
F, G, y H	34.234	27.076	22.719	18.673
I y sigs.	37.237	29.451	24.711	20.311

Para empleados de Alcalá de Guadaíra.

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

Para empleados de Azuqueca.

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

Para empleados de Jerez de la Frontera.

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

Para empleados de Zaragoza.

Escalones	60 años de edad	61 años de edad	62 años de edad	63 años de edad
A y B	28.428	22.482	18.865	15.506
C	32.600	25.785	21.635	17.782

Escalones	60 años de edad	61 años de edad	62 años de edad	63 años de edad
D y E	41.105	32.510	27.280	22.150
F, G y H	48.192	38.115	31.982	26.287
I a P	58.116	45.964	38.566	31.717

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

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

Una pensión de jubilación anual equivalente al 10 por 100 de las cifras que para cada nivel figuran en el baremo del artículo 22, multiplicada por el número de años de servicio.

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

Artículo 24 (VS). *Otras condiciones.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## VIII. Fallecimiento en activo

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

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

Además, y con independencia de la indemnización del seguro de vida, se fijan a continuación las normas reguladoras de las indemnizaciones

o pensiones que se concederán a los familiares de los trabajadores que fallezcan en activo o a los mismos en caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, según que la antigüedad del causante sea mayor o menor de veinte años.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) Los jubilados tendrán una representación en las reuniones de los representantes del personal con la Dirección cuando en el orden del día figure el tratamiento de cuestiones que les afecten.

## IX. Seguro de vida e invalidez

Artículo 30 (VS). *Seguro de vida.*

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

- En caso de fallecimiento.
- En caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez.

Pagadero a los beneficiarios o al propio asegurado, respectivamente.

Artículo 31 (VS). *Personal asegurado.*

Se beneficiarán de las garantías establecidas:

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

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

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

- Personal en períodos de prueba.
- Personal que esté cumpliendo el servicio militar, o el que esté en situación de excedencia voluntaria.

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

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

Artículo 34 (VS). *Capital asegurado.*

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

Los capitales correspondientes a cada escalón son los siguientes:

Personal obrero.

Escalones	Fábricas de: Alcalá de Guadaíra, Burgos, Jerez y Zaragoza	Fábrica de Azuqueca
A y B	549.618	562.445
C	613.854	616.908
D y E	647.957	653.149
F, G y H	679.600	680.126
I y siguientes	766.045	770.931

Personal empleado.

Escalones	Alcalá de Guadaíra	Azuqueca	Jerez	Zaragoza
A	503.808	562.445	549.720	591.100
B a E	609.884	680.228	662.413	714.636
F a J	732.655	816.334	795.363	858.072
K a M	894.618	997.742	980.639	1.048.540
N a P	1.139.549	1.269.853	1.236.972	1.333.275

Coeficiente familiar.

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

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

Artículo 35 (VS). *Riesgos garantizados.*

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

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

Artículo 36 (VS). *Beneficiarios.*

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

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

Artículo 37 (VS). *Disposiciones varias.*

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

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

En caso de invalidez permanente absoluta el asegurado dejará de estar garantizado para el caso de fallecimiento, desde la misma fecha en que se haya abonado el capital estipulado.

**19552** RESOLUCIÓN de 6 de septiembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del IV Convenio Colectivo de la empresa «Frigo, Sociedad Anónima».

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la empresa «Frigo, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9009772), que fue suscrito con fecha 29 de julio de 1999 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegado de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,