

La enumeración de las faltas que se contienen en los artículos precedentes no es limitativa sino simplemente enunciativa y por éllo tendrán la misma calificación aquellos hechos análogos que pudieran cometerse aunque no estén expresamente recogidos en los artículos mencionados.

ARTICULO 24 : Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas laborales serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
- Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
- Amonestación por escrito.
 - Traslado de destino dentro de la misma localidad.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
- Traslado forzoso a otra localidad.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - Despido.

ARTICULO 25 : Procedimiento sancionador.

Corresponde a la dirección de la empresa o a la persona en que esta delegue la facultad de imponer sanciones por incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en los artículos precedentes.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, se incoará expediente disciplinario que simultáneamente será puesto en conocimiento del interesado y del delegado de personal.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción correspondiente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador haciendo constar la fecha y hechos que la motivan.

Impuesta la sanción, su cumplimiento se podrá dilatar hasta el momento en que, bien por sentencia de la jurisdicción competente, o por agotamiento del plazo de caducidad para recurrir contra la misma, aquella sea firme.

ARTICULO 26 : Prescripción.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ARTICULO FINAL

En lo no especialmente regulado en este Convenio, serán de aplicación las disposiciones legales, de carácter general, considerándose como irrenunciables los beneficios que otorgan

A N E X O I

TABLAS SALARIALES POR CATEGORIAS PARA 1.992

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO	BASE
Encargado de Servicios Técnicos de 2ª	92.790.-	
Auxiliar de Servicios Técnicos	80.042.-	
Técnico de Control y Sonido	92.790.-	
Jefe de Programación	125.695.-	
Jefe de Emisiones	111.160.-	
Auxiliar de Programación	80.042.-	
Locutor-Redactor de 1ª	109.734.-	
Locutor-Redactor	99.198.-	

Jefe Administrativo de 2ª	109.734.-
Auxiliar Administrativo	81.821.-
Ordenanza	80.042.-
Técnico de Comercial y Marketing	91.722.-

RESOLUCION de 22 de octubre de 1992, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por lo que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la empresa Cereal Ibérica, SA.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa Cereal Ibérica, S.A., recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 13 de octubre de 1992, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 24 de septiembre de 1992, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, modificado por la Orden de 24 de febrero de 1992 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

RESUELVE:

Primero. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segunda. Remitir un ejemplar del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 22 de octubre de 1992.- El Director General, José Antonio Pérez de Rueda.

Capítulo I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- AMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL.

El presente Convenio es de aplicación para los centros de trabajo que CEREA IBERICA, S.A. tiene en las localidades de Andújar, provincia de Jaén, y Sevilla, empresa que está comprendida en la Ordenanza Laboral de Trabajo para las Industrias del Aceite y sus Derivados, y que se viene rigiendo por el Convenio Provincial de Jaén.

Artículo 2º.- AMBITO PERSONAL.

Se regirán por las normas de este Convenio, la totalidad de los trabajadores de CEREA IBERICA, S.A. de Andújar y Sevilla.

Artículo 3º.- AMBITO TEMPORAL.

La vigencia de los presentes acuerdos será de un año, a contar desde el día 1 de Enero de 1.992, y terminará el día 31 de diciembre del mismo año. Se considerará prorrogado por un año más, si las partes social y empresarial de común acuerdo así lo decidieran.

Artículo 4º.- GARANTIAS PERSONALES.

Se respetarán la totalidad de las condiciones individuales disfrutadas con anterioridad al acuerdo, sin que las normas de éste puedan implicar merma de las mismas; tal garantía será exclusivamente de carácter personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo o categoría profesional u otras circunstancias análogas, por lo que el personal nuevo no podrá alegar a su favor las condiciones más ventajosas que hayan disfrutado los puestos a que sean destinados o promovidos.

Artículo 5º.- LEGISLACION SUPLETORIA.

En lo no especificado y acordado en el presente Convenio, se estará a

lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza Laboral del Aceite y sus Derivados, Convenio Provincial y demás Disposiciones Complementarias.

Capítulo II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 60.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, que será quien decida la forma práctica de llevarlo a cabo.

La Dirección de la Empresa, antes de decidir estudiará conjuntamente con el Comité de Empresa, y de acuerdo con la legislación, las medidas oportunas en cuanto a la organización del trabajo se refiere y, en especial, los siguientes casos: implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de trabajo, primas, incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Artículo 70.- SISTEMAS DE TRABAJO.

La prestación de los servicios en el ámbito de este Convenio, será realizada de acuerdo con los sistemas de trabajo que seguidamente se relacionan, y que se encuentran desarrollados en el Calendario Laboral contenido en el Anexo II de este texto.

- a) Turno partido: Se entiende por "turno partido" la jornada prestada de lunes a viernes, en mañana y tarde y con una interrupción mínima para comida de una hora y treinta minutos.

Sin retribución específica complementaria sobre el salario real correspondiente del trabajador incluido en el mismo.

- b) 1 turno: Se entiende por "1 turno" la jornada prestada de lunes a viernes, en mañana o tarde, de forma continuada.

Sin retribución específica complementaria sobre el salario real correspondiente del trabajador incluido en el mismo.

- c) 2 turnos: Se entiende por "2 turnos", la jornada prestada de lunes a viernes de acuerdo con el siguiente desarrollo:

5 días de mañana (de lunes a viernes)
2 días de descanso (sábado y domingo)
5 días de tarde (de lunes a viernes)
2 días de descanso (sábado y domingo)
Se repite ciclo.

Sin retribución específica complementaria sobre el salario real correspondiente del trabajador incluido en el mismo.

- c) 3 turnos: Se entiende por "3 turnos", la jornada prestada de lunes a viernes de acuerdo con el siguiente desarrollo:

5 días de mañana (de lunes a viernes)
2 días de descanso (sábado y domingo)
5 días de tarde (de lunes a viernes)
2 días de descanso (sábado y domingo)
5 días de noche (de lunes a viernes)
2 días de descanso (sábado y domingo)
Se repite ciclo.

Retribución específica complementaria sobre el salario real correspondiente del trabajador incluido en el mismo, y recogida en el artículo 27 del presente texto.

- e) Corretornos: Se entiende por "corretornos" el sistema de trabajo formado por 5 turnos de trabajo.

Con objeto de mantener la racionalización del trabajo en la Factoría, se seguirá manteniendo el trabajo en corretornos en aquellas Secciones en las que este sistema sea necesario, implantándose en aquellas otras Secciones que lo requieran.

En las Secciones que normalmente trabajan a corretornos durante todo el año, y que de una manera esporádica, parcial o totalmente se tenga que parar dicho trabajo en corretornos para reiniciarlo al cabo de un tiempo determinado que se habrá fijado previamente, el personal a corretornos perteneciente a dichas Secciones percibirá durante este tiempo de paro el 100% de su Plus de Corretornos, sea cual fuere el trabajo que en ese período desempeñe, así como el sistema de trabajo y el horario que se siga durante dicho período.

En aquellas Secciones donde se trabaje en el sistema de corretornos exclusivamente durante un período del año, que será previamente establecido y comunicado, no se podrá interrumpir el abono del mismo por el disfrute de una parada general fijada previamente en Calendario Laboral. Al término de dicho período será abonada la parte proporcional del Plus, correspondiente a vacaciones.

Retribución específica complementaria sobre el salario real correspondiente del trabajador incluido en el mismo, y recogida en el artículo 26 del presente texto.

Capítulo III

CONTRATACION DE TRABAJADORES

Artículo 80.- INCORPORACION DE TRABAJADORES A LA PLANTILLA.

Siempre que haya ampliación de plantilla o necesidad de cubrir vacantes, se comunicará al Comité de Empresa y a los trabajadores, mediante comunicación en los tabloneros de anuncios, con la suficiente antelación, para que cualquier persona pueda optar al examen. En la realización de las pruebas de selección estará presente un miembro del Comité de Empresa. De los resultados se informará al Comité.

Artículo 90.- INCORPORACION DE TRABAJADORES EVENTUALES.

La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa, del nombre, categoría, puesto de trabajo a cubrir, tipo de Contrato de Trabajo empleado y fecha de baja prevista, del personal a contratar.

Una vez efectuada la contratación, la Empresa entregará al Comité fotocopia de los Contratos realizados.

Asimismo, la empresa vendrá obligada a cumplir escrupulosamente la legislación vigente en materia de contratación.

Artículo 100.- FINALIZACION DE CONTRATO.

Cuando llegue la finalización de contrato de algún trabajador eventual, la empresa lo comunicará al mismo con unos días de antelación, y se le practicará una liquidación lo más detallada posible.

Capítulo IV

JORNADA LABORAL Y VACACIONES

Artículo 110.- JORNADA LABORAL.

Durante el año 1992 se establece una jornada real efectiva y anual de 1.744 horas para el personal de Producción, y de 1.736 durante el año 1993 para este mismo personal.

Para el personal de Administración y Comercial, se establece una jornada real efectiva y anual de 1.762 horas.

El personal de Administración y Comercial, que en el día uno de setiembre de 1992, fecha de la firma de los acuerdos que dieron lugar al presente Convenio, se encontrara trabajando en el centro de Andújar, se le reconoce, "ad personam", la misma jornada que al personal de Producción.

Artículo 120.- DESCANSO.

Los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio, disfrutarán de un descanso en concepto de bocadillo de 20 minutos. Este tiempo será diario y se entenderá a todos los efectos como jornada de trabajo efectiva.

Para ello se establece el siguiente horario, dentro del cual se disfrutará el mencionado descanso:

Mañana: De 8,00 a 10,00 horas.
Tarde: De 17,30 a 19,30 horas.
Noche: De 1,00 a 3,00 horas.

Artículo 130.- VACACIONES.

1. Duración.

Para todo el personal de esta Empresa, sin excepción de ningún tipo, el número de días de vacaciones será el de 30 días naturales, siendo el disfrute de las mismas el recogido en el Calendario Laboral anexo.

2. Coincidencia con I.L.T.

Si al inicio del período vacacional establecido, el trabajador se encuentra en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, se actuará de la siguiente forma:

- Si la I.L.T. es motivada por Accidente de Trabajo, se le asignará un nuevo período vacacional por los días que no haya podido disfrutar.
- Si la I.L.T. es motivada por causa distinta, el caso será estudiado por la Comisión Paritaria prevista en el artículo de este convenio.

Si durante el disfrute del período vacacional el trabajador se ve afectado por una situación de I.L.T., que suponga hospitalización, se le asignará un nuevo período vacacional de los días que no haya podido disfrutar.

En los casos en los que al trabajador se le reconozca el derecho a un nuevo período de vacaciones, éste se le otorgará, en todo caso, cuando las necesidades del centro lo permitan, y siempre dentro del año natural, al que correspondan las vacaciones.

Artículo 140.- CALENDARIO LABORAL.

El Calendario Laboral aplicable desde el 10 de enero al 31 de diciembre de 1.992, será el desarrollado en el Anexo II del presente Convenio.

Artículo 150.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Conscientes ambas partes de la gravedad del paro existente y en solidaridad con el mismo, la Empresa se compromete a reducir al máximo las horas extraordinarias en la misma, que no sean las necesarias para cubrir ausencias imprevista, no pudiendo ser cubiertas por otro método; o las que puedan derivarse en caso de catástrofe o similar.

Estas horas serán retribuidas según la "Tabla de Valores de Horas Extraordinarias para 1992" (Anexo I). El trabajador podrá solicitar en su lugar el descanso compensatorio, a razón de 1 hora y 45 minutos por hora extraordinaria realizada única y exclusivamente en los siguientes supuestos:

- Quando las horas extraordinarias se realicen de forma imprevista estando el trabajador de descanso, y cuando se trate de sustituir a un trabajador ausente por I.L.T..
- Quando las mencionadas horas extraordinarias se realicen para efectuar reparaciones durante las paradas generales establecidas en Calendario Laboral.

En cualquier caso, el disfrute del descanso compensatorio se realizará de común acuerdo entre empresa y trabajador, y teniendo en cuenta las necesidades de la Sección.

Las empresas auxiliares contratadas por esta Empresa para montajes o instalaciones, lo harán con el horario de trabajo de 40 horas semanales, reflejando en el contrato la prohibición de horas extraordinarias, salvo autorización expresa de CEREDL IBERICA, S.A., y siempre en casos de necesidad justificada, informando previamente al Comité del número de horas a realizar y motivo que las justifican.

En ambos casos las personas autorizadas para dar dicho permiso son: la Dirección Técnica y los Directores de Sección.

Mensualmente se pasará información al Comité de Empresa de las horas extraordinarias realizadas, incluidas empresas auxiliares.

Artículo 160.- PERMISOS REMUNERADOS.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Un día por matrimonio de un hijo/a, o hermano/a, en la fecha de celebración de la ceremonia, si ésta se lleva a cabo en la localidad, provincia o provincias limítrofes. Se concederá tres días, cuando la ceremonia se celebre fuera de estas provincias.
- Una jornada por Comunión de un hijo/a, para el personal de corretornos que se encuentre trabajando.
- De dos a cuatro días, si hay desplazamiento, por nacimiento de un hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Son considerados familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos, tanto del trabajador, como del cónyuge.
- De dos a cuatro días, según sea en la localidad o fuera de ésta, por enfermedad grave o fallecimiento de los tíos carnales del trabajador o su cónyuge.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional (ejemplo: votaciones para elecciones, testigos en juicios y cargos públicos o asuntos de carácter administrativo oficial).
- Para la asistencia médica al trabajador, cuando le coincida con su horario de trabajo, siendo obligada la presentación del correspondiente justificante de haber asistido a consulta.
- El tiempo indispensable para llevar a consulta a hijo/a con enfermedad crónica, o deficiencia física o psíquica, a cargo del trabajador, con informe y visto bueno del médico de empresa. Siendo obligada la presentación del correspondiente justificante de haber asistido a consulta.

- El tiempo indispensable para llevar a consulta médica a hijo/a menor de 14 años y personas mayores a cargo del trabajador que se encuentren impedidas o presenten alguna deficiencia; y siempre en los siguientes casos:

- Sin ámbos conyuges trabajan en CEREDL Iberica, S.A., se facilitará el permiso a uno de los dos.
- Madres solteras.
- Viudos/as.
- Separados/as ó divorciados/as, cuando el hijo/a esté legalmente bajo su custodia.

Siendo obligada la presentación del correspondiente justificante de haber asistido a consulta.

- Cuando el trabajador/a tenga que asistir a exámenes de formación académica o formación profesional, en las convocatorias de Febrero, Junio o Setiembre.

CAPITULO V CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 170.- MEJORA ECONOMICA.

La mejora económica acordada para el presente año 1992 es de un 7,25% (siete con veinte y cinco por cien), aplicable de forma porcentual sobre salarios reales al 31 de diciembre 1991.

Se establece una revisión a partir del 5,75% (cinco con setenta y cinco por cien), que será abonada de la siguiente forma:

- Conocido el I.P.C. que se pueda registrar al 31 de diciembre 1992 se establecerá la diferencia en el exceso, si se produce, sobre el mencionado 5,75%.
- La misma será aplicable con efectos retroactivos 10 de enero de 1992.
- Las diferencias que puedan producirse serán abonadas, de una sola vez, dentro del primer trimestre de 1993.

La masa salarial para el cálculo de los incrementos para el año 1993, estará constituida por la masa salarial al 31 de diciembre 1992, más el exceso, si se produce el incremento del Índice de Precios al Consumo en el año 1992, sobre el límite del 5,75% establecido para la revisión.

Artículo 180.- SALARIO REAL.

El salario real, en función de la categoría y el porcentaje de antigüedad reconocida, es el que figura en la "Tabla Salarial-Valores para 1992" (Anexo I).

El mismo estará constituido por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Complemento de Antigüedad.
- Plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad.
- Participación en Beneficios.
- Plus de Jornada
- Complemento Salarial.

Artículo 190.- SALARIO BASE.

El salario base para los trabajadores de esta Empresa, será el que figura en la "Tabla Salarial-Valores para 1992" (Anexo I).

Artículo 200.- ANTIGÜEDAD.

Los premios de antigüedad se fijan en las siguientes cuantías:

- 2 bienios, al 5% cada uno.
- 5 quinquenios, al 10% cada uno.

Ambos del salario base Convenio.

Artículo 210.- TRABAJOS TOXICOS, PENOSOS O PELIGROSOS.

El concepto de toxicidad, penosidad o peligrosidad, es aplicable a la totalidad de los trabajadores de esta empresa. La bonificación o plus por dicho concepto es del 10% del salario base Convenio, más antigüedad reconocida.

Artículo 220.- PARTICIPACION EN BENEFICIOS.

La cuantía de la participación en beneficios será del 10% del salario base Convenio, más antigüedad reconocida, no computándose para su cálculo los otros conceptos salariales no especificados.

Artículo 230.- PLUS DE JORNADA.

Cantidad establecida por categorías, igual para todos los porcentajes de antigüedad, y que figura en la "Tabla Salarial-Valores para 1992" (Anexo I).

Artículo 249.- COMPLEMENTO SALARIAL.

Se abonará como tal concepto la diferencia que exista entre el Salario Real y la suma de los siguientes conceptos: Salario Base, Complemento de Antigüedad, Plus de Toxicidad, Participación en Beneficios y Plus de Jornada.

De 10 a 15 años	73.570
De 15 a 20 años	92.172
De más de 20 años	115.933

62 años

Artículo 250.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Se establecen las siguientes Pagas Extraordinarias, en función de los centros de trabajo incluidos dentro del Ambito Personal del presente Convenio:

De 10 a 15 años	62.424
De 15 a 20 años	78.031
De más de 20 años	91.408

63 años

- Andújar: Verano, Navidad y Abril.
Se significa que la Paga Extraordinaria de Abril será abonada el día 20 de dicho mes.

De 10 a 15 años	53.507
De 15 a 20 años	62.549
De más de 20 años	73.570

- Sevilla: Verano y Navidad.

El importe de cada una de ellas será el de 30 días de Salario Real, sin que en las mismas se incluyan otros conceptos salariales.

64 y 65 años

Artículo 260.- PLUS DE CORRETORNOS.

El personal sometido al sistema de trabajo de corretornos, durante todo el año, percibirá como compensación por tal sistema, las siguientes cuantías:

De 10 a 15 años	43.695
De 15 a 20 años	53.507
De más de 20 años	62.549

- Un 39,5%, sobre salario base más importe de antigüedad reconocida, abonable en las 12 pagas ordinarias.
- El importe anual de 163.449 pesetas, que será repartido entre las 12 pagas ordinarias.

Artículo 270.- PLUS DE "TRES TURNOS".

El personal sometido al sistema de trabajo de "Tres Turnos", percibirá en concepto de "Plus de Tres Turnos", la cuantía que resulte de aplicar el 15% sobre el salario Base correspondiente a su categoría más la antigüedad que tenga reconocida, sin que en el abono del mismo se incluya ningún otro porcentaje relativo a otros sistemas de trabajo.

Este Plus será abonado en las doce pagas ordinarias.

Artículo 300.- PREMIO DE NUPCIALIDAD.

El personal masculino o femenino, con más de un año al servicio de la Empresa, que contraiga matrimonio, percibirá una gratificación de nupcialidad equivalente a 30 días de salario base y complementos de antigüedad y beneficios.

El personal femenino que contraiga matrimonio y cause baja en la Empresa, tendrá derecho a una indemnización de un mes por año de servicio, contándose como año las fracciones de más de 6 meses, sin rebasar nunca las 12 mensualidades.

Artículo 310.- PREMIO DE VINCULACION.

Con el fin de premiar la vinculación del productor fijo a su Empresa, al cumplir éste los 25 años de servicio a la misma, se le abonará por una sola vez el importe de una mensualidad, consistente en 30 días de salario base, más antigüedad y beneficios.

En caso de que un operario se jubile, anticipadamente o no, con más de 20 años de servicio en la empresa y sin haber cumplido los 25, tendrá derecho a la percepción del "Premio de Vinculación" que le será abonado en la liquidación que se le practique.

Así mismo, en caso de fallecimiento de un operario, con más de 20 años de servicio en la empresa y sin haber cumplido los 25, sus familiares tendrán derecho a la percepción del "Premio de Vinculación", que será abonado en la liquidación que se le practique.

Artículo 320.- BOLSA DE NAVIDAD.

La empresa hará entrega a cada trabajador, incluido en el ámbito personal del presente Convenio, de una "Bolsa de Navidad", con un valor igual a 10.000 pesetas.

Capítulo VI

CONDICIONES SOCIALES

Artículo 280.- PERCEPCIONES EN CASO DE BAJA.

En los casos de enfermedad y a efectos de percepción económica, se establece el escalado siguiente:

- a) Primera baja por enfermedad en el año 100%
- b) Segunda baja por enfermedad y sucesivas:
 - Baja de 1 a 10 días 75%
 - Baja de 1 a 30 días:
 - Los 10 primeros días 75%
 - A partir del día 11º 100%
 - Baja de más de 30 días 100%

Las bajas por accidente: 100%, sea cual fuere su duración.

Artículo 290.- JUBILACION.

De acuerdo a lo dispuesto en el Real Decreto 1.194/85, de 17.07.1985, las partes se comprometen a posibilitar la Jubilación Especial a los 64 años, a aquellos trabajadores que deseen acogerse a la misma, con el compromiso por parte de la Empresa de contratar a quienes los sustituyan, en la forma que prevee dicha disposición.

El personal fijo que obtenga la jubilación entre los 60 y los 65 años de edad, percibirá una gratificación extraordinaria que será abonada de una sola vez y con arreglo a la siguiente escala:

Tiempo de servicio en la empresa	Años cumplidos al jubilarse
	60 años
De 10 a 15 años	91.423
De 15 a 20 años	115.933
De más de 20 años	142.684
	61 años

Capítulo VII

REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

Artículo 330.- SECCIONES SINDICALES.

Se reconocen las Secciones Sindicales, con todas sus funciones, tales como cobro de cuotas, información sindical, etc., siempre y cuando estas gestiones no interfieran la marcha normal del trabajo.

El Delegado Sindical que pueda ser acreditado, por cada una de las Centrales Sindicales, dispondrá de un crédito horario idéntico al de los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 340.- DERECHOS DE LOS MIEMBROS DEL COMITE DE EMPRESA.

a) Tiempo sindical: 40 horas de disposición sindical y mensual para realizar gestiones relacionadas con la defensa e interés de los trabajadores a los que representan. Estas horas serán pagadas como trabajadas.

El único requisito será el de presentar un justificante de las respectivas Centrales con 24 horas de antelación. Se podrá incluir como actividades de las Centrales, las relacionadas con cursillos de formación sindical, etc., y no se computará el tiempo de reunión con la Empresa, cuando ésta ha sido la convocante.

b) De interesar a los miembros del Comité de Empresa, podrán acumular en uno o varios de sus componentes las horas de los distintos miembros, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

c) Comunicación con los trabajadores: Los miembros del Comité de Empresa, dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada de trabajo a los trabajadores, con cargo a la citada reserva de horas y sin que perturben la normalidad del proceso productivo.

d) Cuando el Comité de Empresa, por mayoría o cuando un número de trabajadores equivalente al 20% de la plantilla lo solicite, se podrán celebrar asambleas en el centro de trabajo, siempre presididas por el Comité de Empresa, comunicándose a la Empresa con 72 horas de antelación.

Artículo 359.- CUOTA SINDICAL.

La Empresa procederá al descuento en nóminas, de la cuota sindical a aquellos trabajadores que así lo soliciten, procediéndose en la forma siguiente:

El trabajador interesado dirigirá escrito a la Dirección de la Empresa, haciendo constar su deseo de acogerse a esta modalidad, la cuantía de la cuota y la Central Sindical a que corresponda.

Capítulo VIII

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 369.- COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE.

El Presidente del Comité de Seguridad e Higiene será elegido por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Los vocales del Comité de Seguridad e Higiene, que serán 4, serán elegidos en cada Sección establecida entre los componentes de la misma, y de no salir ningún aspirante a ocupar dicho puesto, en una o más Secciones, serán elegidos por el Comité de Empresa.

Las decisiones adoptadas por unanimidad en el seno del Comité de Seguridad e Higiene serán cumplidas por la Empresa, trasladando ésta en el menor plazo posible los inconvenientes que observe para su realización.

Artículo 379.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

a) Corresponderán a cargo de la Empresa los gastos originados en concepto por reconocimiento justificado que el trabajador haya solicitado al Centro Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

b) Del resultado de los reconocimientos médicos, el personal recibirá la oportuna información, a través de los medios habituales.

Capítulo IX

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 389.- FORMACION PROFESIONAL.

Convencidas ambas partes de que la formación profesional es el instrumento más importante en orden a la formación y bienestar de los trabajadores y a la consecución del más alto grado de productividad, la Empresa ratifica su propósito de fomentar, especialmente, por sí misma y oyendo indicaciones de los trabajadores, la acción formativa del personal a través de los cursos de capacitación y divulgación de nuevas técnicas de interés para las labores que desarrolla la Empresa.

Para ello la Empresa elaborará un calendario de cursos anuales de reciclaje, del que informará al Comité, estudiando las sugerencias que pueda hacerle el mismo.

a) De acuerdo con dicho propósito, el personal queda obligado a participar en cuantos cursos se convoquen como antecedentes exigibles a determinadas técnicas, o cuando para ello sea requerido por la Empresa.

b) Para la prevención de plazas de cualquier categoría, tendrá prioridad absoluta el personal de plantilla, siempre que éste reúna las condiciones para ello.

Artículo 399.- APROVECHAMIENTO DE MATERIAS PRIMAS Y TÉCNICAS.

El Comité de Empresa, previo los estudios pertinentes, podrá proponer a la Dirección de la Empresa, cuantas medidas considere adecuadas en orden al aumento de la producción, a su más depurada calidad, al perfeccionamiento de los servicios de todo género, a la economía de materiales y suministros, al más completo aprovechamiento de materias primas, al aumento de los índices de rendimiento en el trabajo y a la conservación de las máquinas, instalaciones y toda clase de mejoras técnicas.

El Comité de Empresa, y con dicho propósito o estudio, formará una comisión adecuada a tal fin.

Artículo 409.- INFORME ECONÓMICO Y SOCIAL.

La Empresa facilitará al Comité de Empresa, datos económicos y sociales sobre la marcha de la misma; estos serán trimestrales y comunicados en junio, setiembre, diciembre y marzo. Así mismo, se facilitará informe sobre índices de absentismo y, de forma inmediata, informe sobre algún tema que con carácter extraordinario pudiese producirse.

Artículo 419.- COMISIÓN PARITARIA DE CONTROL E INTERPRETACION.

Se constituye una Comisión Paritaria de control e interpretación de este Convenio, que estará compuesta por dos vocales designados por la representación de la Empresa y otros dos por la representación de los trabajadores.

Entenderá y resolverá, en el menor tiempo posible, y no pudiendo entorpecer, en ningún caso, la libertad de las partes para recurrir ante los Organismos oficiales.

A N E X O I

TABLA DE SALARIOS - VALOR PARA 1.992

SALARIOS REALES											
CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS JORNADA	PORCENTAJES DE ANTIGÜEDAD								
			0 %	5 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	
Ofic. 1ª Admto. (Cajero) ...	78.652	6.911	153.760	158.198	162.635	171.511	180.385	189.260	198.135	207.010	
Oficial 1ª Administrativo..	78.652	6.911	150.631	155.067	159.505	168.380	177.255	186.132	195.006	203.880	
Oficial 2ª Administrativo..	73.180	6.463	137.621	141.750	145.765	153.470	161.728	169.986	178.244	186.501	
Auxiliar Administrativo ..	67.714	6.163	114.338	118.158	121.980	129.620	137.260	144.902	152.542	160.184	
Telefonista	64.285	6.163	123.957	127.817	131.565	138.514	146.013	153.740	161.464	169.187	
Encargado Secc. Laboratorio	76.993	6.911	158.420	162.701	166.980	175.537	184.097	192.655	200.385	209.773	
Analista -A-	75.620	6.463	137.475	141.678	145.766	153.617	162.020	170.428	178.830	187.233	
Analista -B-	75.620	6.463	133.701	137.901	141.989	149.619	157.798	166.205	174.609	183.012	
Auxiliar Laboratorio	70.450	6.163	123.587	127.632	131.565	138.884	146.753	154.850	162.944	171.037	
Delineante Projectista ...	74.553	6.911	187.031	191.238	195.445	203.857	212.270	220.681	229.095	237.507	
Delineante	70.110	6.463	146.370	150.277	154.232	165.522	170.054	177.966	185.876	193.787	
Encargado Gral. Bodega ...	76.993	6.911	180.890	185.055	189.220	197.550	205.880	214.211	222.541	230.872	
Encarg. Gral. Mtto.	76.993	6.911	182.659	186.939	191.218	199.546	207.630	216.187	224.746	233.304	
Encargado Sección	76.993	6.911	152.273	156.553	160.833	169.163	177.244	185.802	194.361	202.920	
Contraaestre	76.993	6.911	148.368	152.648	156.928	165.255	172.989	181.548	190.106	198.666	

TABLA DE SALARIOS - VALOR PARA 1.992 (Continuación)

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS JORNADA	SALARIOS REALES									
			PORCENTAJES DE ANTIGÜEDAD									
			0 %	5 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %		
Oficial 1ª Oficios	68.067	6.765	128.071	131.822	135.640	143.211	150.409	158.041	165.671	173.300		
Oficial 1ª Especialista ..	68.067	6.765	127.332	131.146	134.870	142.440	149.555	157.185	164.814	172.443		
Oficial 2ª Oficios	67.011	6.463	125.670	129.428	133.125	140.579	147.580	155.095	162.613	170.132		
Oficial 2ª Especialista ..	67.011	6.463	122.554	126.311	130.071	137.524	144.660	152.177	159.694	167.211		
Oficial 3ª	66.764	6.163	121.204	124.946	128.620	136.039	143.160	150.644	158.128	165.611		
Ayudante Especialista	65.812	6.163	118.678	122.335	126.024	133.331	140.706	148.077	155.447	162.818		
Peón Ayudante	65.636	5.863	118.046	121.726	125.406	132.727	140.087	147.447	154.807	162.168		
Peón	65.108	5.863	117.734	121.384	124.982	132.233	139.531	146.830	154.129	161.429		
Basculero	65.113	6.163	118.322	121.995	125.669	133.016	140.171	147.519	154.865	162.212		
Guarda	64.194	6.163	114.039	117.662	121.285	128.530	135.776	143.022	150.266	157.512		
Mujer de limpieza	65.108	5.710	117.734	121.384	124.982	132.233	139.531	146.830	154.129	161.429		

A N E X O I

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS - VALOR PARA 1.992

HORAS EXTRAORDINARIAS - VALORES PARA 1.992																	
	0 %		5 %		10 %		20 %		30 %		40 %		50 %		60 %		
	N	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	F	
ENC. GRAL. MATTO.																	
Sin turnos	1.144	1.528	1.173	1.570	1.207	1.615	1.273	1.702	1.336	1.786	1.401	1.873	1.467	1.957	1.529	2.045	
Con turnos	1.210	1.640	1.244	1.684	1.275	1.728	1.342	1.813	1.404	1.899	1.469	1.987	1.536	2.070	1.598	2.159	
ENCARGADO SECCION																	
Sin turnos	1.094	1.464	1.126	1.507	1.158	1.552	1.224	1.637	1.288	1.721	1.352	1.809	1.419	1.894	1.482	1.983	
Con turnos	1.163	1.577	1.195	1.619	1.228	1.662	1.292	1.749	1.357	1.836	1.422	1.922	1.486	2.008	1.549	2.094	
ENC. SECC. LABORATORIO																	
Sin turnos	1.091	1.459	1.124	1.502	1.155	1.544	1.221	1.634	1.285	1.720	1.349	1.807	1.417	1.893	1.478	1.977	
CONTRAMAESTRE																	
Sin turnos	1.045	1.400	1.077	1.443	1.111	1.486	1.173	1.570	1.241	1.658	1.305	1.742	1.369	1.831	1.435	1.918	
Con turnos	1.113	1.512	1.148	1.555	1.181	1.597	1.244	1.684	1.307	1.772	1.372	1.854	1.439	1.943	1.502	2.027	
ANALISTA -A- Y -B-																	
Sin turnos	994	1.325	1.029	1.367	1.061	1.411	1.126	1.497	1.188	1.584	1.255	1.670	1.320	1.757	1.385	1.846	
AUXILIAR LABORATORIO																	
Sin turnos	983	1.314	1.018	1.358	1.050	1.401	1.113	1.489	1.181	1.573	1.244	1.659	1.307	1.748	1.372	1.833	
OFIC. 1ª OFIC./ESPE.																	
Sin turnos	994	1.325	1.029	1.367	1.061	1.411	1.126	1.497	1.188	1.584	1.255	1.670	1.320	1.757	1.385	1.846	
Con turnos	1.065	1.436	1.097	1.478	1.130	1.523	1.198	1.621	1.259	1.695	1.325	1.781	1.387	1.870	1.451	1.954	
OFIC. 2ª OFIC./ESPE.																	
Sin turnos	983	1.314	1.018	1.358	1.050	1.401	1.113	1.489	1.181	1.573	1.244	1.659	1.307	1.748	1.372	1.833	
Con turnos	1.054	1.425	1.086	1.469	1.116	1.514	1.184	1.598	1.248	1.685	1.313	1.774	1.378	1.856	1.443	1.947	

N = Horas con valor "NORMAL" F = Horas con valor "FESTIVO"

HORAS EXTRAORDINARIAS - VALORES PARA 1.992 (Continuación)																
	0 %		5 %		10 %		20 %		30 %		40 %		50 %		60 %	
	N	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	F
OFICIAL 3ª																
Sin turnos	973	1.305	1.007	1.347	1.039	1.390	1.104	1.476	1.169	1.563	1.233	1.653	1.299	1.737	1.363	1.825
Con turnos	1.042	1.418	1.076	1.459	1.109	1.502	1.172	1.587	1.236	1.676	1.302	1.761	1.367	1.850	1.432	1.934
AYUDE. ESPECIALISTA																
Sin turnos	962	1.288	993	1.329	1.026	1.372	1.091	1.459	1.155	1.544	1.221	1.634	1.285	1.720	1.349	1.807
Con turnos	1.030	1.400	1.062	1.443	1.095	1.486	1.162	1.570	1.225	1.658	1.289	1.748	1.352	1.832	1.419	1.919
PEON AYUDANTE																
Sin turnos	958	1.282	992	1.326	1.025	1.369	1.090	1.454	1.154	1.541	1.217	1.630	1.282	1.713	1.347	1.802
Con turnos	1.029	1.396	1.061	1.439	1.093	1.480	1.156	1.566	1.223	1.655	1.288	1.739	1.350	1.828	1.418	1.915
PEON																
Sin turnos	955	1.270	989	1.313	1.019	1.353	1.084	1.443	1.149	1.528	1.213	1.616	1.278	1.703	1.345	1.789
Con turnos	1.025	1.381	1.055	1.424	1.090	1.468	1.154	1.555	1.213	1.640	1.282	1.730	1.347	1.814	1.411	1.903
GUARDA																
Sin turnos	955	1.270	989	1.313	1.019	1.353	1.084	1.443	1.149	1.528	1.213	1.616	1.278	1.703	1.345	1.789
Con turnos	1.025	1.381	1.055	1.424	1.090	1.468	1.154	1.555	1.213	1.640	1.282	1.730	1.347	1.814	1.411	1.903
TELEFONISTA																
Sin turnos	983	1.314	1.017	1.359	1.049	1.402	1.114	1.489	1.182	1.574	1.244	1.659	1.307	1.748	1.372	1.834
BASCULERO																
Sin turnos	973	1.305	1.007	1.347	1.039	1.390	1.104	1.476	1.169	1.563	1.233	1.653	1.299	1.737	1.363	1.825
MUJER DE LIMPIEZA																
Sin turnos	955	1.270	989	1.313	1.019	1.353	1.084	1.443	1.149	1.528	1.213	1.616	1.278	1.703	1.345	1.789

N = Horas con valor "NORMAL" F = Horas con valor "FESTIVO"

A N E X O I I
C A L E N D A R I O L A B O R A L P A R A 1 9 9 2

PERSONAL EN SISTEMA DE TRABAJO EN CORRETORNOS.

El cuadro de trabajo, que se acompaña en las páginas 21, 22, 23 y 24 siguientes, indica la evolución de los días de trabajo que, cada uno de los turnos, tiene durante el año, con las siguientes especificaciones:

- "1": Indica día de trabajo en horario de 6,00 a 14,00 horas.
- "2": Indica día de trabajo en horario de 14,00 a 22,00 horas.
- "3": Indica día de trabajo en horario de 22,00 a 6,00 horas.
- "Espacio en blanco": Indica día no laborable por descanso de ciclo.
- "V": Indica día no laborable correspondiente a vacaciones.
- "F": Indica día no laborable correspondiente a parada general de fábrica.
- "R": Indica día de trabajo, establecido para completar el horario anual pactado en el artículo 11 del Convenio.

CUADRO DE TRABAJO PARA 1992
PERSONAL EN CORRETORNOS

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
E A	F 1	2	2	3	3					1	1	2	2	3	3						1	1	2	2	3	3					
N B	F 2	3	3					1	1	2	2	3	3					1	1	2	2	3	3					1	1	2	
E C	F 3					1	1	2	2	3	3					1	1	2	2	3	3				1	1	2	2	3	3	
R D	F			1	1	2	2	3	3					1	1	2	2	3	3					1	1	2	2	3	3		
O E	F	1	1	2	2	3	3					1	1	2	2	3	3					1	1	2	2	3	3				

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
F A	1	2	2	3	3				1	1	2	2	3	3					1	1	2	2	3	3						
E B	2	3	3				1	1	2	2	3	3					1	1	2	2	3	3				1	1	2	2	
B C	3				1	1	2	2	3	3				1	1	2	2	3	3					1	1	2	2	3	3	
R D			1	1	2	2	3	3				1	1	2	2	3	3						1	1	2	2	3	3		
O E	1	1	2	2	3	3					1	1	2	2	3	3					1	1	2	2	3	3				

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
M A	1	1	2	2	3	3				1	1	2	2	3	3						1	1	2	2	3	3					
A B	2	2	3	3				1	1	2	2	3	3					1	1	2	2	3	3				1	1	2	2	
R C	3	3				1	1	2	2	3	3					1	1	2	2	3	3				1	1	2	2	3	3	
Z D				1	1	2	2	3	3				1	1	2	2	3	3						1	1	2	2	3	3		
O E		1	1	2	2	3	3					1	1	2	2	3	3					1	1	2	2	3	3				

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A	A	1	2	2	3	3			1	1	2	2	3	3						1	1	2	2	3/F	F	F	F	3	3		
B	B	2	3	3				1	1	2	2	3	3					1	1	2	2	3	/F	F	F						
R	C	3				1	1	2	2	3	3					1	1	2	2	3	3		/F	F	F			1	1	1	
I	D			1	1	2	2	3	3					1	1	2	2	3	3				1/F	F	F	F	1	1	2	2	
L	E	1	1	2	2	3	3					1	1	2	2	3	3					1	1	2/F	F	F	2	2	3	3	

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
M	A																1	1	2	2	3	3			1	1	2	2	3	3	
A	B	1	1	2	2	3	3		1	1	2	2	3	3																	
Y	C	2	2	3	3		1	1	2	2	3	3			1	1	2	2	3	3			1	1	2	2	3	3			1
O	D	3	3			1	1	2	2	3	3		1	1	2	2	3	3			1	1	2	2	3	3			1	1	2
	E		1	1	2	2	3	3			1	1	2	2	3	3			1	1	2	2	3	3			1	1	2	2	3

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
J	A	1	1	2	2	3	3			1	1	2	2	3	3			1	1	2	2	3	3			1	1	2	2	3	
U	B	1	2	2	3	3		1	1	2	2	3	3		1	1	2	2	3	3			1	1	2	2	3	3			
N	C															2	2	3	3			1	1	2	2	3	3			1	
I	D	2	3	3		1	1	2	2	3	3			1	1																
O	E	3		1	1	2	2	3	3			1	1	2	2	3	3			1	1	2	2	3	3			1	1	2	

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
J A	3			1	1	2	2	3	3			1	1	2	2																
U B		1	1	2	2	3	3			1	1	2	2	3	3			1	1	2	2	3	3			1	1	2	2	3	3
L C	1	2	2	3	3			1	1	2	2	3	3		1	1	2	2	3	3			1	1	2	2	3	3			
I D	2	3	3			1	1	2	2	3	3			1	1	2	2	3	3			1	1	2	2	3	3			1	1
O E															3	3	3			1	1	2	2	3	3			1	1	2	2

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A A			1	1	2	2	3	3			1	1	2	2	3	3			1	1	2	2	3	3			1	1	2	2	3
G B																	1	1	2	2	3	3			1	1	2	2	3	3	
O C	1	1	2	2	3	3			1	1	2	2	3	3																	1
S D	2	2	3	3			1	1	2	2	3	3			1	1	2	2	3	3			1	1	2	2	3	3			
T E	3	3			1	1	2	2	3	3			1	1	2	2	3	3			1	1	2	2	3	3			1	1	2

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
S A	3				1	1	1	1	2	2	3	3			1	1	2	2	3	3			1	1	2	2	3	3			
E B		1	1	2	2	3	3						1	1	2	2	3	3			1	1	2	2	3	3			1	1	
B C	1	2	2	3	3			1	1	2	2	3	3		1	1	2	2	3	3			1	1	2	2	3	3			
R D																	1	1	2	2	3	3			1	1	2	2	3	3	
E E	2	3	3						1	1	2	2	3	3							1	1	2	2	3	3			1	1	2

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
O A	1	1	2	2	3	3					1	1	2	2	3	3					1	1	2	2	3	3					R	1
C B	2	2	3	3				1	1	2	2	3	3						1	1	2	2	3	3					1	1	2	
B C	3	3					1	1	2	2	3	3				1	1	2	2	3	3					1	1	2	2	3	3	
R D					1	1	2	2	3	3					1	1	2	2	3	3					1	1	2	2	3	3		
E E			1	1	2	2	3	3					1	1	2	2	3	3					1	1	2	2	3	3				

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
N A	1	2	2	3	3				R	1	1	2	2	3	3			R	R	1	1	2	2	3	3					1	
O B	2	3	3					1	1	2	2	3	3				R	1	1	2	2	3	3			R	1	1	2	2	
B C	3				R	1	1	2	2	3	3					1	1	2	2	3	3				R	1	1	2	2	3	
R D			R	1	1	2	2	3	3					1	1	2	2	3	3				R	1	1	2	2	3	3		
E E		1	1	2	2	3	3				R	1	1	2	2	3	3					1	1	2	2	3	3				

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
D A	1	2	2	3	3				R	1	1	2	2	3	3					1	1	2	2	3	3	F	F				F
I B	2	3	3					1	1	2	2	3	3				R	1	1	2	2	3	3	F	F			/R	1	1	F
B C	3					1	1	2	2	3	3				R	1	1	2	2	3	3		/R	F	F	1	1	2	2	F	
R D			R	1	1	2	2	3	3					1	1	2	2	3	3			/R		F	F	1	2	2	3	F	
E E	R	1	1	2	2	3	3				R	1	1	2	2	3	3				/R	1	1	F	F	2	2	3		F	

PERSONAL EN SISTEMA DE TRABAJO A TURNO PARTIDO, 1 TURNO, 2 TURNOS Y 3 TURNOS (FACTORIA DE ANDÚJAR).

1. El Calendario de 1992 que se acompaña en la siguiente página; indica la evolución de los días de trabajo y los considerados no laborables.

Se consideran laborables todos los del año, excepto los siguientes:

- Sábados y domingos.
- Los enmarcados en un círculo, que corresponden a:
 - . Festivos oficiales (de ámbito nacional, regional o local).
 - . Días no laborables necesario para cumplir el número de horas anuales establecidas en el artículo 11 del Convenio.

Además de los días señalados en el calendario, al cincuenta por ciento de la plantilla se le considera como no laborables los días 21, 22 y 23 de diciembre, y al cincuenta por ciento restante los días 28 y 29 de diciembre y 4 de enero de 1993, éste último día, a cargo del calendario de 1992.

2. Horarios de trabajo.

- Personal de 1 turno, 2 turnos y 3 turnos: 8 horas continuadas, en función del turno de trabajo.
- Personal de turno partido de Servicios, Montajes y Mantenimiento Preventivo: De 7,00 a 15,00 horas, todos los días del año, salvo las excepciones de personal y horario que quedaron reflejadas en las actas, levantadas a tal efecto, en el año 1991.
- Personal de turno partido de Administración, Comercial, Oficina Técnica, Laboratorio y otros: Para 1992 se mantienen las condiciones reflejadas en las actas mencionadas en el párrafo anterior.

RESOLUCION de 29 de octubre de 1992, de la Delegación Provincial de Sevilla, por la que se hace pública la relación de subvenciones concedidas al amparo del Decreto que se cita.

Esta Delegación Provincial de conformidad con lo establecido en el artº 18.5 de la Ley 3/91 de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1992, ha resuelto hacer pública la relación de expedientes subvencionados al amparo del Decreto 3/92, de 14 de enero, Capítulo VIII: Programa de Apoyo a las Iniciativas Locales de Empleo.

nº expte.	Entidad	Cantidad
UPE-05/92-SE	Ayto. Estepa	8.200.000
UPE-19/92-SE	Ayto. La Rinconada	8.200.000
UPE-12/92-SE	Ayto. Ecija	4.100.000
UPE-18/92-SE	Ayto. Alcalá de Gdaira.	8.200.000
UPE-15/92-SE	Ayto. Osuna	4.300.000
UPE-21/92-SE	Ayto. Carmona	3.000.000
UPE-14/92-SE	Ayto. Morón Fra.	3.000.000
UPE-16/92-SE	Ayto. Dos Hermanas	5.500.000

Sevilla, 29 de octubre de 1992.- El Delegado, Enrique Martínez Lagares.

CONSEJERIA DE ASUNTOS SOCIALES

RESOLUCION de 21 de octubre de 1992, del Instituto Andaluz de la Mujer, ordenando la publicación de concesión de subvenciones destinadas a financiar actividades en materia de su competencia.

Por Orden de la Consejería de Asuntos Sociales de 10 de enero de 1992 (BOJA núm. 8 de 28 de enero) y Corrección de errores a la Orden, (BOJA núm. 10 de 4 de febrero) se publicaron las normas reguladoras de la concesión de subvenciones del Instituto Andaluz de la Mujer, destinadas a financiar actividades en materia de su competencia.

En su virtud, de acuerdo con lo establecido en el artículo 7 de la Orden mencionada y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18 apartado 5º de la Ley 3/1991, de 28 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1992, esta Dirección

RESUELVE

Ordenar la publicación de las subvenciones concedidas para la realización de proyectos relacionados con los fines del Instituto Andaluz de la Mujer, para las actividades e importes que figuran en el Anexo I de la presente Resolución.

Sevilla, 21 de octubre de 1992.- La Directora, Carmen Olmedo Checa.

ANEXO I

ALMERIA

ENTIDAD	IMPORTE	ACTIVIDAD
AYMTO DE VELEZ-RUBIO	1.300.000	CREACION CENTRO DE INFORMACION.
AYMTO DE VERA	1.300.000	CREACION CENTRO DE INFORMACION.
AYMTO HUERCAL-OVERA	2.000.000	MANTENIMIENTO CENTRO INFORMACION.
AYMTO DE VICAR	2.000.000	MANTENIMIENTO CENTRO INFORMACION.
AYMTO DE ALBOX	1.500.000	MANTENIMIENTO CENTRO INFORMACION.

AYMTO DE ADRA	1.300.000	CREACION CENTRO DE INFORMACION.
AYMTO DE EL EJIDO	2.000.000	MANTENIMIENTO CENTRO INFORMACION.
AYMTO DE BERJA	2.000.000	MANTENIMIENTO CENTRO INFORMACION.
AYMTO CUEVAS DEL ALMANZORA	2.000.000	MANTENIMIENTO CENTRO INFORMACION.
AYMTO DE MACAEL	2.000.000	MANTENIMIENTO CENTRO INFORMACION.
AYMTO DE HIJAR	2.000.000	MANTENIMIENTO CENTRO INFORMACION.
A. AMAS CASA "LA ALDEILLA" STA MARIA DEL AGUILA	250.000	CHARLAS-COLOQUIO SOBRE PIOM, CURSO PARTICIPACION CIUDADANA Y MANTENIMIENTO.
A. LOCAL AMAS CASA "MALERVA" BALERMA	150.000	CHARLAS-COLOQUIO SOBRE PIOM Y MANTENIMIENTO.
A. AMAS CASA Y CONSUMO FAM. "VIRGEN DEL MAR"	200.000	CONFERENCIAS CHARLAS-COLOQUIO SOBRE PIOM Y MANTENIMIENTO.
A.M. "SANTA MARIA LA MAYOR" PADULES	200.000	SEMANA DE LA MUJER Y MANTENIMIENTO
A.M. PROGRESISTAS "MORAIMA" LAUJAR DE ANDARAX	200.000	CHARLAS-COLOQUIO SOBRE PIOM Y COOPERATIVISMO. MANTENIMIENTO.
A.M. "AZALEA" MACAEL	200.000	CHARLAS-COLOQUIO SOBRE PIOM Y MANTENIMIENTO.
A.M. "AL-ZAHIRA" LA MOJONERA	150.000	CHARLAS Y CONFERENCIAS SOBRE PIOM Y MANTENIMIENTO.
A.M. "AMBAR" CUEVAS DEL ALMANZORA	450.000	ASOCIATE, PARTICIPA Y AVANZA. MANTENIMIENTO.
A.M. "MARIANA PINEDA" CARBONERA	200.000	JORNADAS CULTURALES-DEPORTIVAS.SEMANA 8 DE MARZO Y MANTENIMIENTO.
A.M. "CALIZA" CABAÑUELAS-VICAR	175.000	CHARLAS-COLOQUIO SOBRE PIOM, SEMANA 8 DE MARZO Y MANTENIMIENTO.
A.M. "AVEGLO" AGUADULCE-ROQUETAS DE MAR	125.000	CHARLAS-COLOQUIO SOBRE PIOM Y MANTENIMIENTO.
A.M. PROGRESISTAS EL EJIDO	500.000	JORNADAS Y DIFUSION DEL PIOM. MANTENIMIENTO.
A. DE AMAS DE CASA LAS NORIAS DE DAZA	150.000	CHARLAS-COLOQUIO SOBRE PIOM, SEMANA CULTURAL Y MANTENIMIENTO.
A.M. "SUKKEINA" FINES	200.000	SEMANA DE LA MUJER Y MANTENIMIENTO
A. AMAS DE CASA Y CONS. FAM. "V. DEL CARMEN" EL EJIDO	150.000	CHARLAS-COLOQUIO SOBRE PIOM Y MANTENIMIENTO.
A. AMAS DE CASA Y CONS. FAM. "NTRA. Sª INMACULADA" VELEZ RUBIO	250.000	CHARLAS-COLOQUIO SOBRE PIOM, JORNADAS DE SALUD Y EMPLEO. MANTENIMIENTO.
A.M. "CARLOTA BUSTELO" TURRE	250.000	CHARLAS-COLOQUIO SOBRE PIOM, TALLER DE TEATRO Y MANTENIMIENTO.
A.M. "LA COLOMBINE" RIOJA	300.000	CHARLAS-COLOQUIO SOBRE PIOM, TALLER DE TEATRO Y MANTENIMIENTO.
A. AMAS DE CASA "INMACULADA" ADRA	225.000	CICLO DE CONFERENCIAS SOBRE SALUD SEMANA DE LA MUJER Y MANTENIMIENTO