

- Prima de envase.
- Incentivos.

Art. 41. *Pago de nóminas.*—El pago de nóminas será mensual para todo el personal de la Empresa y, con el fin de dar tiempo suficiente para su confección, el pago tendrá lugar hasta el quinto día laborable del mes siguiente.

La nómina, confeccionada por el sistema de mecanización establecido en la Empresa, se pagará por transferencia bancaria en la cuenta corriente que tendrá abierta cada trabajador en un banco de la localidad de residencia.

Se enviará a cada trabajador el recibo de salarios correspondiente, cuyo original firmado lo deberá entregar en el Departamento Administrativo de su Centro de trabajo como comprobante del cobro.

Las Cajas de los distintos Centros de trabajo sólo atenderán anticipos y pagos de talones hasta el efectivo que dispongan en cada momento. Se podrán abonar anticipos de la cuantía de lo establecido en el Reglamento de Organización de la Empresa por medio de talones bancarios.

Art. 42. *Medicina de Empresa.*—Las cartillas de reconocimiento de los trabajadores serán entregadas a los interesados por los Servicios Médicos de Empresa. En caso de que un trabajador extravíe su cartilla, le será entregada una nueva en el siguiente reconocimiento, pero sólo constará en la misma los datos del último reconocimiento.

Los Servicios de Medicina de Empresa procurarán extender el servicio de medicina preventiva a jubilados, cónyuges de trabajadores e hijos de los mismos menores de dieciocho años que no dispongan de este servicio en sus Centros escolares.

Art. 43. *Seguridad e Higiene.*—La Empresa dotará de poder ejecutivo, limitado económicamente, al Presidente del Comité de Seguridad e Higiene para que éste solucione los casos de mayor urgencia.

Art. 44. *Ropa de trabajo.*—La ropa de trabajo a entregar por la Empresa será de buena calidad y adecuada a las condiciones de trabajo, y el Comité de Seguridad e Higiene intervendrá en la elección de la misma.

Art. 45. *Vacacioneros.*—Los vacacioneros adquirirán la categoría de tales a los noventa días de desempeñar las funciones correspondientes.

Art. 46. *Cooperativa de Consumo.*—Se concederá un permiso retribuido de cuatro horas semanales a los miembros de la Junta Rectora de la Cooperativa de Consumo, y de treinta horas mensuales al Presidente de la misma. Estos permisos se conceden para el desempeño de las funciones propias de su cargo.

Art. 47. *Bonificación precio cemento.*—La Empresa descontará el 20 por 100 del polvo de cemento (excluido el margen comercial) a los trabajadores de la misma, previa justificación de uso propio.

Art. 48. *Reglamento de Organización de la Empresa.*—El Reglamento de Organización de la Empresa se redactará con base en el anterior Reglamento de Régimen Interior, recogiendo las variaciones llevadas a cabo desde 1975, en éste y anteriores Convenios Colectivos y las disposiciones legales que sean de aplicación, así como lo que corresponda recoger en este Reglamento de los acuerdos tomados en Comités Intercentros. Para ello la Empresa redactará el proyecto correspondiente, que irá entregando para informe del Comité Intercentros.

10315

RESOLUCION de 11 de marzo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Fabrica Lucia Antonio Beteré, S. A.» (FLABESA).

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Fabricas Lucia Antonio Beteré, S. A.» (FLABESA), recibido en esta Dirección General el día 18 de febrero de 1982, suscrito por la representación de dicha Empresa y por la de sus trabajadores el día 5 de febrero de 1982, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 11 de marzo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE EMPRESA SUSCRITO ENTRE «F. L. ANTONIO BETERE, S. A.», Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Naturaleza y fines.*—Las partes firmantes del presente acuerdo manifiestan que éste constituye la expresión

de voluntad libremente adoptada por ellas en virtud de su autonomía colectiva.

Entendiendo que la naturaleza jurídica del acuerdo es la propia de un Convenio Colectivo, que tiene por finalidad regular las condiciones económicas, sociales y de trabajo entre la Empresa «F. L. Antonio Beteré, S. A.» (FLABESA), y sus trabajadores, reconocen que todos los pactos del presente acuerdo de voluntades tienen toda la fuerza normativa a que se refiere el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme al artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y en virtud del principio de no concurrencia, no se podrá invocar, a ningún efecto, la aplicabilidad de normas dimanantes de Convenios de ámbito distinto, aun cuando anteriormente hubiesen tenido vigencia en «Flabesa».

Art. 2.º *Ambito territorial y personal.*—Los presentes acuerdos se configuran como un Convenio Colectivo de Empresa de ámbito interprovincial, por cuanto afecta a los trabajadores de todos los centros de trabajo que «Flabesa» tiene establecidos en diversas provincias del territorio nacional: Zaragoza, Granada, Sevilla, Málaga, Valencia, Salamanca, Rafael de Riego y Méndez Alvaro (Madrid), así como los demás que, situados en otras, dependen de los anteriores.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—Se entenderá que este Convenio está en vigor desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de 1982, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Prórroga y denuncia.*—El Convenio se entenderá prorrogado de año en año, si no fuere denunciado por alguna de las partes con una antelación de treinta días naturales a la fecha de terminación de su vigencia; en este caso será de aplicación automática la legislación vigente.

Si la denuncia proviniese de los trabajadores, deberá ser comunicada de modo fehaciente a la Empresa, con la antelación indicada y previo acuerdo de los Comités de los ocho centros de trabajo que representen una mayoría simple de la plantilla total de la Empresa.

Art. 5.º *Compensación, absorción y garantía personal.*—Las condiciones económicas y de trabajo pactadas en el presente Convenio compensan y sustituyen a la totalidad de las existentes en la Empresa, con anterioridad a su vigencia, cualquiera que sea la naturaleza y origen de su existencia.

Las disposiciones legales de cualquier clase que lleve consigo una variación en las condiciones generales de trabajo o en todos o algunos de los conceptos retributivos, o supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán repercusión práctica si, consideradas las condiciones generales ajenas al Convenio, en cómputo anual global, superan el nivel total anual del mismo, y solamente en la medida en que excedan a dicho total, en caso contrario, se considerarán totalmente absorbidas.

No obstante, se respetarán y conservarán, a título personal, las situaciones que, comparadas en cómputo anual, fuesen más beneficiosas que las que otorga el Convenio.

Art. 6.º *Comisión Paritaria.*—Se crea una Comisión Paritaria que entenderá preceptivamente de cuantas dudas suscite la interpretación y aplicación del presente Convenio y en aquellas cuestiones que ambas partes decidan someter a su consideración.

Estará constituida por las siguientes personas: Ocho Vocales por la representación de los trabajadores. Serán elegidos de tal forma que cada centro de trabajo cuente con un representante en el seno de la Comisión; no obstante, la elección de representante de cada centro podrá recaer en diferentes trabajadores para una o varias reuniones.

Ocho Vocales por la representación de la Empresa, que serán designados por la Dirección, en iguales condiciones.

La Comisión Paritaria tendrá Presidente y Secretario. Será Presidente la misma persona que lo ha sido de la Comisión Deliberadora del Convenio y Secretario, un Vocal de dicha Comisión, designado por el Presidente.

Transcurridos quince días desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», se entenderá que la Comisión Paritaria queda tácitamente constituida. A partir de dicho momento podrá reunirse en Madrid, cada dos meses como máximo, previa decisión del Presidente, que la convocará cuando un centro o la Empresa someta a su consideración cuestiones de interés general, que se refieran a la interpretación o aplicación de este Convenio.

Para el funcionamiento de la Comisión se observarán los siguientes trámites:

1. Dentro de los treinta días siguientes, a partir de su constitución, o de su última reunión, se enviarán al Secretario, por escrito, los asuntos que se desea conozca la Comisión.
2. El Secretario, en los cinco días siguientes, recopilará los asuntos propuestos y los enviará al señor Presidente.
3. El Presidente determinará la procedencia o no de la reunión. En caso afirmativo confeccionará el orden del día y lo comunicará al Secretario.
4. El Secretario convocará a la Comisión Paritaria con cinco días de antelación, comunicando el orden del día.

La decisión o voto, de cada uno de ambas representaciones, se tomará por mayoría simple de cada una de ellas, y de no llegarse a un acuerdo, quedará expedita la vía para plantear la cuestión ante la autoridad laboral o Tribunal competente.

Art. 7.º *Retribuciones pactadas.*—Los conceptos retributivos

que por el presente Convenio se pactan son: Salario base, plus de convenio y la suma de ambos, o retribución convenio.

Sus respectivas cuantías, para cada categoría profesional, son las que se indican en la tabla de salarios que se incorpora como anexo 1.

A los efectos previstos en el artículo 26, punto 5, del Estatuto de los Trabajadores, se establece que el salario-hora, a efectos de este Convenio, es el resultante de aplicar la fórmula que se contiene en el artículo 16 de este mismo Convenio.

Art. 8.º *Organización del trabajo y sistema de incentivos del personal a control directo:*

1. Principio general.

La Organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Al Comité de Empresa le corresponderán las funciones de asesoramiento y propuesta, mediante la emisión de informes que determina el artículo 64, puntos 1 y 3, del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de dicha facultad, la Empresa colaborará en la formación de su personal en materia de racionalización del trabajo.

2. Facultad de la Dirección de la Empresa.

2.1. La determinación del proceso productivo mediante la fijación de:

2.1.1. Los puestos de trabajo necesarios en cada fábrica y el número de operarios necesarios, no obstante dicha determinación, se respetarán todas las garantías en materia de estabilidad en el empleo que se contemplan en las disposiciones legales vigentes.

2.1.2. Las operaciones o fases a realizar en cada puesto de trabajo.

2.1.3. El método a seguir y los materiales a utilizar, todo ello en cada momento.

2.1.4. La determinación de las producciones mínimas y máximas que, de acuerdo con el método fijado, se obtengan mediante proceso de medición de tiempos.

2.1.5. La determinación de las operaciones que debe efectuar cada operario, así como los trabajos a realizar para conseguir su plena ocupación.

2.1.6. La exigencia a cada trabajador de la atención, cuidado y limpieza de las máquinas, útiles y herramientas a su cargo, determinando el tiempo que sea necesario para realizar estas tareas, así como la periodicidad de las mismas.

2.1.7. La determinación de los índices de desperdicio de materiales en todas las operaciones que componen el proceso productivo. Dichos índices serán tenidos en cuenta en el momento de cronometrar.

2.1.8. El estudio, la modificación, implantación y exigencia de los nuevos métodos de trabajo, adaptándolos en cada momento a las necesidades del producto y de la producción.

2.2. La responsabilidad exclusiva en la búsqueda y decisiones de cuantas medidas sean necesarias para conseguir la correcta y rentable utilización de las máquinas, instalaciones y plantillas y concretamente.

2.2.1. La movilidad funcional en el seno de la Empresa.

2.2.2. La determinación de los periodos de adaptación que sean necesarios para conseguir la total integración del trabajador al nuevo puesto de trabajo.

2.2.3. Garantizar durante el período de adaptación al operario trasladado el importe en pesetas de la prima de producción media por hora que venía percibiendo en su anterior puesto de trabajo. Dicha garantía será respetada siempre que el trabajador vaya aumentando, progresiva y proporcionalmente, su producción, hasta alcanzar la mínima exigible o la habitual en su defecto.

2.3. Realizar revisiones de tiempos siempre que:

2.3.1. Se hubiese modificado el método establecido o hubiese cambiado alguna condición que afectará al tiempo concedido para la ejecución de la operación.

2.3.2. Se hubiese incurrido de forma manifiesta en error de cálculo o medición.

2.4. La determinación y exigencia de la calidad necesaria mediante:

2.4.1. La fijación de los niveles de calidad mínimos del producto en cada fase del proceso productivo.

2.4.2. La creación del correspondiente sistema de control de calidad que, en función del nivel mínimo exigido, determine la responsabilidad por trabajos defectuosos.

2.4.3. En todo momento se habrá de tener presente al establecer el control de la calidad, si se estima necesario, revisar los tiempos concedidos para las operaciones, puesto que si al cronometrar dicha operación el concepto de calidad no fue tenido en cuenta habrá que considerarlo en una nueva toma de tiempo.

2.5. El estudio, implantación y mantenimiento de los sistemas de incentivo.

3. Sistema de incentivo a control directo (100-140).

3.1. Sistema 100-140, definiciones básicas del sistema:

3.1.1. La gráfica del sistema de incentivos es la resultante de la unión de los puntos formados por la relación actividad-pesetas, según se detalla en el anexo número 2 del presente Convenio. Dicha gráfica, y por lo tanto el sistema de incentivos, se definen por sí mismos y no guardan relación alguna con cualquier otra fórmula de garantía que la que se deduce de los valores atribuidos a cada uno de sus puntos.

3.1.2. El rendimiento o actividad 100 es el mínimo exigible, y para cobrar el plus de convenio en todo momento es necesario alcanzarlo.

3.1.3. El rendimiento 140 es el máximo y tiene como objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida que no suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de su vida laboral.

3.1.4. Excepto en los supuestos de tránsito a fórmulas de control directo, en cuya fase inicial de aplicación se considerará rendimiento habitual el obtenido en los tres primeros meses, con carácter general, se define el rendimiento habitual como el obtenido por cada trabajador en su puesto de trabajo en los tres meses inmediatamente anteriores a cada momento.

3.1.5. Los trabajadores que no perciben actualmente su incentivo por el sistema 100-140, efectuarán el tránsito al mismo con las siguientes condiciones y garantías:

a) La implantación del nuevo sistema se efectuará por secciones completas.

b) Si algún trabajador encontrase dificultades en su adaptación, se le garantizarán las percepciones anteriores por un plazo no superior a tres meses a partir de la implantación del cronometraje.

Si transcurrido este plazo subsistiesen las dificultades en su adaptación, intervendrá un Comité Paritario, formado por representantes del Comité de Centro y de la Dirección de Empresa, que estará facultado para arbitrar las soluciones que satisfagan a las partes implicadas. A tal efecto podrá interesarse la realización de un nuevo cronometraje, que se efectuará por un cronometrador del equipo técnico de la Empresa, designado por el Comité Paritario, que actuará en presencia de un representante del Comité de Centro en cuestión.

c) Implantado el sistema 100-140, estará sujeto al desarrollo del punto 3 de este mismo artículo.

3.1.6. Teniendo en cuenta los pactos alcanzados sobre productividad en el presente Convenio, y con el fin de facilitar la obtención de rendimientos superiores a aquellos trabajadores que actualmente no alcanzan el punto 118 de la tabla de actividades, se les garantizará la retribución correspondiente al referido punto 118, durante los dos meses siguientes a la firma del presente pacto.

Además, los trabajadores que, una vez transcurrido dicho plazo de dos meses, estén alcanzando actividades superiores a dicho punto percibirán la retribución correspondiente al rendimiento alcanzado, con efecto retroactivo desde primero de año.

Por el contrario, aquellos otros que sigan obteniendo actividades inferiores a 118 y una vez transcurridos los dos meses garantizados, volverían a percibir la retribución correspondiente a su actividad real en sus valores actuales.

3.2. Códigos de improductivos:

Los trabajadores que perciban su incentivo conforme al sistema 100-140, cuando realicen operaciones no cronometradas percibirán la remuneración por hora que se establece en las tablas del anexo 3 de este Convenio.

Reconociéndose la problemática que encierra las situaciones a que se refiere este párrafo precedente, y su incidencia en la productividad, por la Dirección de la Empresa se manifiesta el propósito de llegar a una más correcta utilización y aplicación de estas fórmulas de incentivo, con la colaboración de la representación de los trabajadores.

Respecto a las faltas específicas a la Organización del Trabajo, la Empresa aplicará en cada momento la normativa vigente al respecto.

3.3. La Dirección tomará en consideración el tiempo que el trabajador hubiese estado alejado de su puesto de trabajo por un proceso de ILT, de modo que si la ausencia hubiese sido superior a seis meses y hubiera motivado merma de la capacidad productiva del mismo, no se viera perjudicado en cuanto a la percepción de sus incentivos, asignándole un plazo de readaptación.

4. Respecto a las faltas específicas a la organización del trabajo, la Empresa aplicará en cada momento la normativa vigente al respecto.

Art. 9.º *Indirectos.*—Los incentivos del personal indirecto experimentarán un incremento del 11 por 100 sobre sus valores o sistemas actuales.

Una vez aplicado dicho porcentaje, se procederá del modo siguiente:

1. Para cada categoría profesional, si la aplicación del porcentaje produce una cantidad inferior a la que se garantiza en el anexo número 4, en el año 1982, se incrementará el 50 por 100 de la diferencia existente entre ambas cantidades.

2. Para 1983, y sólo en el caso de que se alcance una cantidad inferior al 15 por 100 en la aplicación de los códigos 1, 2,

3 y 4, se incrementará el otro 50 por 100 en el valor o sistema actual.

3. Se excluyen de estos pactos a los representantes, sea cual fuere su categoría profesional.

Art. 10. *Antigüedad*.—El plus de antigüedad se devengará en la forma prevista en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, siendo su base de cálculo la tabla de salario base que se recoge en el anexo número 1 de este Convenio.

Art. 11. *Otros pluses*.—Dejando sin efecto lo pactado sobre el particular en el anterior Convenio de 1981, los pluses de Jefe de equipo, toxicidad, nocturnidad, penosidad y peligrosidad, se abonarán conforme a las disposiciones legales que los regulan y sobre los conceptos salariales correspondientes en sus valores del presente Convenio.

Art. 12. *Pagas extraordinarias*.—Las pagas extraordinarias, a abonar en los meses de junio y diciembre, consistirán en un mes de la retribución de Convenio más la antigüedad y plus de Jefe de equipo. Su devengo se prorrateará conforme al tiempo efectivamente trabajado. A estos efectos se considerará como tiempo efectivamente trabajado el perdido por accidente de trabajo o enfermedad común.

Art. 13. *Pago de nóminas*.—Las percepciones mensuales se abonarán, según pacto expreso entre las partes, de la siguiente forma:

Antes del día 20 de cada mes se ingresará, como único anticipo, una cantidad fija, a determinar por los interesados, que sólo podrá variarse justificadamente, y que no podrá en ningún caso ser superior al 100 por 100 de los conceptos fijos.

Con independencia del anticipo regulado en el párrafo anterior, sólo podrán concederse anticipos de carácter excepcional cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Que se justifiquen las causas imprevistas que motivan su petición.
- Que la cantidad a anticipar, sumada a la cuantía del anticipo normal, no supere el importe habitual de la nómina del mes a que afecte.
- Que no exista habitualidad.

Los datos variables se cerrarán el último día del mes de referencia, de forma que todas las posibles incidencias que se produzcan en el mes natural queden reflejadas en la nómina del mes referido.

El resto de las percepciones se ingresarán en las cuentas de los interesados dentro de los diez primeros días del siguiente mes a que se refiere la nómina.

Art. 12. *Vacaciones*.—Se pactó lo siguiente:

1. Duración: Las vacaciones retribuidas tendrán una duración de veintiséis días naturales, que se disfrutarán entre los meses de julio y agosto.

Los trabajadores menores de dieciocho años y mayores de sesenta años disfrutarán de treinta días naturales.

2. Turnos. Los turnos que puedan establecerse dentro de los referidos meses comenzarán necesariamente en lunes.

Como excepción, y por lo que respecta al personal administrativo, de tiendas, depósitos y resto del personal, relacionado con la venta directa y suministros, se organizarán los turnos necesarios para garantizar dichos servicios.

3. Cómputo: No se considerarán interrumpidas las vacaciones cuando con posterioridad a su inicio se produzca una situación de baja por ILT, derivada de enfermedad o accidente no laboral, ni por otros permisos coincidentes.

No obstante, cuando el trabajador que se encuentre en dicha situación se den los dos siguientes requisitos:

- Que envíe inmediatamente el correspondiente parte de baja a la Empresa y ésta aprecie que la naturaleza de la enfermedad impide el disfrute real del descanso, y
- Que se compruebe, a 30 de noviembre, que el índice de ausencias del trabajador (exceptuando las horas de representantes de los trabajadores) no ha superado el 4 por 100 anual (sin computar el período de la baja en cuestión), en tal caso sí se considerarán interrumpidas las vacaciones.

4. Retribución: Consistirá en la «Retribución Convenio», más la antigüedad y la media de las primas de producción, por horas, de los noventa días anteriores, multiplicando por 164 horas.

5. Situaciones excepcionales: En caso de necesidad acreditada, la Empresa podrá determinar que en un centro de trabajo concurren circunstancias objetivas y coyunturales, que obliguen a modificar las fechas previstas para el disfrute de vacaciones en situación de normalidad.

Las situaciones objetivas a considerar y sus efectos en el régimen de vacaciones serán las siguientes:

Desde el momento de la firma de este Convenio, acreditada la existencia de un estocaje en un centro de trabajo y depósitos que del mismo dependan, equivalente a tres meses de producción, permitirá a la Dirección del centro anticipar la fecha prevista para las vacaciones, respecto al total de su plantilla o parcialmente, fijando uno o varios turnos y la fecha de su comienzo, previa notificación al Comité de centro y a los afectados, con una antelación de treinta días, como mínimo. En este caso las vacaciones se ampliarán en dos días laborales.

Art. 15. *Horas de trabajo y calendario*.—El horario anual pactado se establece en 1.800 horas laborales y un máximo de cuarenta y tres semanales, siendo partida la jornada diaria.

En cada centro de trabajo se confeccionará el calendario laboral resultante, teniendo en cuenta las disposiciones de carácter general y local, así como los siguientes criterios:

a) Para el personal de tiendas y depósitos el reparto de las cuarenta y tres horas semanales coincidirá con el horario del comercio local.

b) Los demás servicios relacionados con las ventas y suministros tenderán a implantar el mismo criterio, conforme al cual sus horarios no podrán establecerse en detrimento de la plena eficacia de los servicios de ventas y gestión comercial. En tal sentido, y si fuese necesario, se podrán establecer turnos de trabajo, para lo que el Comité del centro de trabajo, oídas las necesidades de los trabajadores, informará favorablemente la implantación de aquellos turnos que proponga la Dirección de la Empresa. Cuando no sea posible la implantación de turno, y por lo que respecta a la confección del horario de trabajo de sectores muy concretos, como chóferes, expediciones, etc., se podrá llegar al establecimiento de horarios especiales debidamente fijados, siempre que en cómputo semanal o mensual no rebasen el límite de las horas laborables pactadas.

c) Para el personal de taller y asimilados se establecerá la jornada diaria sobre la base de dividir las cuarenta y tres horas semanales de lunes a viernes, si bien podrán regularse, siempre que no suponga detrimento para la producción, las siguientes situaciones especiales:

— Jornada continuada o intensiva durante todo el año o en determinados meses del año.

— El establecimiento de jornada continuada o intensiva no podrá suponer disminución de las horas efectivas a trabajar, según las horas anuales pactadas, por ningún concepto, ni implicar el desplazamiento de las horas a trabajar hacia los meses de menor producción o ventas.

— Distribución de las horas anuales, mensuales o semanales, conforme a un criterio flexible, siempre que se respeten los límites legales, que permitan obtener mayor producción en los meses de más ventas.

d) Para el resto del personal no mencionado en los apartados anteriores, como Guardas, Vigilantes, Personal de Limpieza y similares, se estará a lo previsto en su contrato de trabajo o en fórmulas ya establecidas o pactadas, en concordancia con el servicio que presten, respectivamente.

e) A los efectos previstos en este artículo, se entenderá que:

— Son colectivos vinculados estrictamente a la producción: Talleres, Oficina de Talleres, Mantenimiento, Almacenes de materias primas.

— Son colectivos relacionados con la Gestión Comercial: Tiendas y Depósitos, Personal de Administración y Comercial, Muelles, Expediciones, Transportes, Almacenes de Productos Terminados.

— Si, en algún centro de trabajo, la diferencia del personal adscrito a los almacenes de materias primas y productos terminados (o en cualquier otra área de trabajo) no estuviese suficientemente establecida, se determinará por la Dirección, oído el Comité del centro de trabajo.

Art. 16. *Horas extraordinarias*.—El valor de las horas extraordinarias se calculará en base a la siguiente fórmula: Retribución Convenio, más antigüedad, multiplicando por 425 y dividido por 1.800.

Al valor resultante se aplicarán los porcentajes mínimos vigentes en cada momento y para cada supuesto, conforme a las disposiciones de carácter general.

Cuando sea previsible su realización, se informará previamente al Comité del centro, al que asimismo se comunicará trimestralmente del total de las realizadas.

A los efectos previstos en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales en «Flabesa» todas aquellas que se enumeran en el artículo 2.º punto 2, de dicha disposición, y, concretamente, las siguientes:

- Las que se realicen en relación con la temporada de ventas, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.
- Las precisas para cubrir las ausencias, por vacaciones de Guardas y Vigilantes.
- La fabricación de pedidos especiales.

Conforme a la disposición citada, la cotización por tales horas se considerará pues exenta del recargo del 10 por 100 que se establece en su artículo 1.º

Art. 17. *Diets*.—La cuantía de las diets y medias diets queda fijada en 2.000 y 700 pesetas, respectivamente. La dieta completa comprende el desayuno, almuerzo, cena y pernoctar fuera de casa. La media dieta comprende el desayuno y el almuerzo.

No obstante, se respetarán los usos consolidados al respecto, que resulten más beneficiosos.

Art. 18. *Fondo de préstamos*.

Constitución y distribución.—Estando constituidos un fondo de préstamos con la cuantía total de 15.000.000 de pesetas, distribuido entre los ocho centros de trabajo y sus dependencias,

en proporción a la importancia de sus plantillas, del siguiente modo: Fábrica de Méndez Alvaro, 4.050.000 pesetas; centro de Rafael de Riego, 900.000 pesetas; fábrica de Valencia, 2.550.000 pesetas; fábrica de Sevilla, 2.250.000 pesetas; fábrica de Salamanca, 1.725.000 pesetas; fábrica de Zaragoza, 1.500.000 pesetas; fábrica de Granada, 1.125.000 pesetas; fábrica de Málaga, pesetas 900.000, sin perjuicio de posibilidad de trasvase de dichos fondos entre los distintos centros de haber acuerdo entre los Comités de los centros afectados por mayoría simple.

Fines.—Su finalidad será la concesión de préstamos reintegrables sin interés, a los trabajadores hijos de «Flabesa», sin exclusión alguna, en las condiciones reguladas en los puntos siguientes para atender necesidades, plenamente justificadas, en algunos de los siguientes aspectos:

- a) Grave quebranto en la economía familiar por causas imprevistas y no imputables al peticionario.
- b) Gastos extraordinarios por fallecimiento o enfermedad grave de familiares, no cubiertos por otros medios.
- c) Acceso a la propiedad de bienes esenciales y necesarios.
- d) Formación de ajuar de nuevos matrimonios.

Administración.—El fondo correspondiente a cada centro de trabajo será administrado por un Comité Paritario compuesto preferentemente por tres representantes del personal pertenecientes a diferentes categorías profesionales y tres representantes designados por la Dirección de cada centro.

El Comité Paritario, cuyo mandato coincidirá con la vigencia de cada Convenio Colectivo en el que se pacte la presente cláusula, tendrá las siguientes facultades:

- a) Conocer de todas las solicitudes que se formulen.
- b) Supervisar la tramitación de los expedientes oportunos.
- c) Proponer a la Dirección del centro la cuantía de las concesiones de amortización, así como la desestimación de las peticiones.
- d) La administración del fondo y fiscalización de su contabilidad.
- e) El Comité Paritario designará un Secretario, que será depositario de su documentación y establecerá las necesarias relaciones con los peticionarios y la Dirección del centro.

Condiciones.—La cuantía de los préstamos no podrá exceder del 15 por 100 del salario bruto devengado por el peticionario en los doce meses anteriores a la de la fecha de petición.

En casos realmente excepcionales la cantidad concedida podrá ser superior a dicho porcentaje, precisándose en tal caso el voto unánime del Comité Paritario y el visto bueno de la Dirección del centro.

El peticionario de un crédito queda obligado a lo siguiente:

- a) Formular la petición por escrito, debidamente fundamentada, y aportar los justificantes o garantías que se le exijan.
- b) Destinar el crédito al fin que justificó su concesión. El incumplimiento de esta obligación dará lugar a la cancelación del préstamo y devolución inmediata de la cantidad prestada.
- c) Aceptar la fórmula de amortización que se le señale. Los plazos de amortización, que no excederán de treinta y seis meses, serán fijados por el Comité Paritario, en función de la importancia del crédito, y la cantidad a amortizar no será nunca inferior a 4.000 pesetas/mes. No obstante, se faculta al Comité Paritario para modificar la cuantía mínima a amortizar en función de la importancia del préstamo.
- d) A no formular nueva petición durante la amortización de un préstamo, ni durante los tres meses siguientes a su cancelación.
- e) A amortizar el préstamo en la forma convenida, mediante deducción automática en el recibo mensual de salarios y mediante compensación de cualquier otro devengo que reciba por conducto de la Empresa, incluso finiquitos, liquidaciones, etc.

Tramitación y concesión.—El Comité Paritario se reunirá periódicamente, fuera de la jornada de trabajo, para conocer de las peticiones que se hayan formulado desde su anterior reunión.

Cuando considere concluida la tramitación de un expediente, lo remitirá a la Dirección del centro, con la correspondiente propuesta, en la que deberá constar el número de votos favorables que la suscriben.

La concesión del préstamo corresponde a la Dirección del Centro; pero se entenderá que es automática si va informada favorablemente por un número de votos que represente más de un 75 por 100 de los votos emitidos.

En caso contrario, la Dirección del centro podrá denegar la concesión, y en tal supuesto dirigirá escrito razonado al Comité Paritario.

La concesión o denegación será comunicada al peticionario por la Dirección del centro. El préstamo será hecho efectivo tan pronto el peticionario acepte fehacientemente las condiciones de la concesión.

No podrán concederse préstamos de no existir saldo suficiente en el fondo para dar inmediata efectividad a los mismos. Formación inicial del fondo y reposición:

- a) El fondo se entenderá constituido y a disposición de los peticionarios a partir del día 1 del mes siguiente a la fecha de publicación de este Convenio.
- b) Cuando se determine la cuota de participación y apli-

cada de forma informal en cada centro, se detraerá de la misma la suma de las cantidades que la Dirección de cada centro de trabajo tenga destinadas a la concesión de préstamos de cualquier clase y pendientes de amortización en el momento de quedar constituido el nuevo fondo. Si la cantidad restante y disponible no alcanzase una suma igual a tantas dozavas partes de la cuota asignada a cada centro, la Empresa garantizará la disponibilidad de dicho mínimo.

c) El fondo se nutrirá de:

— La cantidad inicial resultante de cuanto se dice en el párrafo anterior.

— Los reintegros de los préstamos concedidos conforme al sistema anterior por decisión de la Empresa.

Los reintegros de los préstamos concedidos con cargo al nuevo fondo.

Art. 19. *Adquisición de artículos.*—La adquisición de artículos por los trabajadores, siempre que sea para el uso de su hogar, se fijarán en el «precio de fábrica» más el IGTE o cualquier otro impuesto que lo sustituya.

Art. 20. *Viviendas.*—Se declara subsistente el artículo 20 del Convenio Colectivo de 1980.

Art. 21. *Premios de nupcialidad, natalidad y primera comunión.*—Se establece un premio de nupcialidad consistente en un colchón de 135, «Gran Flex», para todos los trabajadores de «Flabesa» que contraigan matrimonio y tengan una antigüedad en la Empresa de dos años, como mínimo.

Asimismo se abonarán premios de natalidad y primeras comuniones, consistentes en 2.000 pesetas en ambos casos, previa presentación de algún justificante.

Art. 22. *Jubilaciones anticipadas.*—Se declara subsistente el artículo 22 del Convenio Colectivo del año 1980, sin más modificación que la siguiente: Cualquiera que sea el número de mensualidades que corresponda abonar, se indemnizará con una mensualidad más a quienes se jubilaran durante los meses de junio o julio; con tres mensualidades más, a quienes se jubilaran durante el mes de mayo; con cinco mensualidades más, si se produce en el mes de abril, y con seis mensualidades más, si se produce antes de dicho mes.

Art. 23. *Bajas voluntarias.*—El trabajador que solicite su baja voluntaria en la Empresa, si existe acuerdo por parte de la misma, recibirá una indemnización que se cuantificará conforme a la siguiente escala:

— Baja producida antes del 31 de marzo de 1982: 22 mensualidades de salario Convenio más antigüedad y prima media.

— Baja producida durante abril de 1982: 21 mensualidades de salario Convenio más antigüedad y prima media.

— Baja producida durante mayo de 1982: 18 mensualidades de salario Convenio más antigüedad y prima media.

— Baja producida durante junio de 1982: 15 mensualidades de salario Convenio más antigüedad y prima media.

— Baja producida durante julio de 1982: 14 mensualidades de salario Convenio más antigüedad y prima media.

— Baja producida durante agosto de 1982: 13 mensualidades de salario Convenio más antigüedad y prima media.

— Baja producida entre el 1 de septiembre y el 31 de diciembre de 1982: 12 mensualidades de salario Convenio más antigüedad y prima media.

Art. 24. *Excedencias.*—Con independencia de que se considere subsistente la normativa vigente sobre esta materia, si un trabajador solicitase una excedencia voluntaria al amparo de este artículo, y su solicitud fuese aceptada por la Empresa, pasará a la indicada situación en las siguientes condiciones:

a) Se le abonarán 200.000 pesetas, si la excedencia es por dos años; 500.000 pesetas, si es por cuatro años, y 700.000 pesetas, si es por tiempo igual o superior a seis años.

b) Conservará el derecho a la reincorporación automática en el mismo centro de trabajo al término de la excedencia, en el puesto de trabajo que determine la Empresa, y se computará tal tiempo a efectos de antigüedad.

Art. 25. *Movilidad interna.*

1. Durante el mes de enero se informará al Comité de las plantillas necesarias en cada sección y fábrica.

2. Con el posible excedente, si lo hubiere, se formará una bolsa de trabajo, que será adscrita total o parcialmente a cuantos trabajos y funciones sean necesarios para conseguir su plena ocupación, sin que dichas tareas atenten, en la medida de lo posible, a la dignidad profesional.

El aumento o la disminución definitiva de las bolsas obedecerán a correcciones asimismo definitivas de los programas de producción y ventas. En estas circunstancias será informado el Comité del centro.

Cualquier cambio que la Empresa efectúe sin las consideraciones anteriores se entenderá como provisional, volviendo al afectado a su puesto de trabajo cuando desaparezcan las causas que obligaron al cambio.

La Dirección tomará en consideración el tiempo que el trabajador hubiese estado alejado de su puesto de trabajo, de modo que, si la ausencia hubiese sido tan dilatada que hubiera merma de la capacidad productiva del mismo, no se viera perjudicado en cuanto a la percepción de sus incentivos, asignándole un plazo de readaptación.

Art. 26. *Movilidad externa.*—En relación con los traslados de personal a otros centros de trabajo, que implique cambio de domicilio, y al objeto de aligerar la efectividad de la medida y motivar su aceptación, la Empresa garantizará las siguientes ventajas:

a) Respecto de la categoría y de su retribución si fuese inferior a la del puesto de destino; en caso contrario, percibirá la retribución de la superior categoría.

b) Indemnización por gastos de traslados del trabajador y de familiares a su cargo.

c) Entrega de una cantidad no inferior a cuatro meses de salario real ni superior a diez mensualidades.

d) Si el afectado por el traslado estuviese ocupando una vivienda propiedad de la Empresa, se le facilitará otra. Si fuese un inquilino, se procurará otra similar, y si la renta fuese superior, se le abonará la diferencia. Si hubiese comprado un piso que estuviera pagándolo, se tendrá en consideración en el momento de fijar el traslado, e incluso a la hora de fijar la indemnización, que podrá llegar hasta el tope máximo.

La oferta se dirigirá al personal que resulte idóneo para el puesto a cubrir, previa publicación de las condiciones en el tablón de anuncios.

En cualquier caso, y de no prosperar la oferta en las condiciones establecidas, la Empresa podrá efectuar el traslado, con carácter forzoso y conforme a las disposiciones vigentes, estando, no obstante, de acuerdo en que, antes de acudir a las disposiciones legales, hubiera una intervención conjunta con el Comité del centro.

Art. 27. *Absentismo.*—Se reconocen amplias facultades a la Empresa para el control del cumplimiento de sus obligaciones de asistir al trabajo, extremándose todas las formas de comprobación de justificación de las faltas.

En casos de enfermedad o accidente, el trabajador vendrá obligado a asistir a la consulta del personal sanitario que la Empresa designe o de recibirlo en su domicilio, si no fuese posible su desplazamiento.

Cualquier forma de trabajo, por cuenta propia o ajena realizada en situación de baja, aunque revista carácter ocasional, dará lugar a la imposición de sanciones en su grado mayor.

La responsabilidad afectará a cómplices y encubridores.

Art. 28. *Derechos y garantías sindicales.*—Serán de estricta observancia las disposiciones legales sobre esta materia, vigentes en cada momento.

Los centros de trabajo que por la composición de su plantilla no tengan derecho a la designación de Delegados de Personal, se considerarán representados a efectos sindicales por el Comité del centro de trabajo del que dependan administrativamente, siempre que no decidan representarse por sí mismos y confieran dicha representación fehacientemente a la Dirección de la Empresa y al Comité afectado.

Conferida la representación a un Comité de centro, dicha circunstancia no ampliará el número de horas sindicales que se atribuyen a sus Vocales, ni el número de sus componentes.

Por lo que respecta al número de horas mensuales disponibles, de Comité de Empresa de cada centro de trabajo, se pacta la posibilidad de su acumulación, sobre las siguientes bases:

a) Serán acumulables las horas de que efectivamente disponga cada miembro del Comité, que figure en activo y en el ejercicio efectivo de su cargo.

b) La acumulación de las horas correspondientes a cada Vocal del Comité, en favor de uno o varios Vocales, se manifestará por aquél expresamente por escrito, entendiéndose que se refiere al mes siguiente a la fecha en que se manifiesta la cesión, o por el período superior al mes que se exprese.

c) En cualquier caso, el número de horas cedidas y acumuladas se determinará en cómputo mensual y no podrá ser superior al total disponible entre los Vocales afectados.

Art. 29. *Secciones sindicales.*—Se reconoce la existencia de las secciones sindicales ya constituidas de hecho y se aceptará la constitución de las que pretendan organizarse, siempre que el colectivo de trabajadores afiliados con que cuenten represente, al menos, el 10 por 100 de la plantilla del centro de trabajo de que se trate.

Las secciones sindicales representarán los intereses sindicales de sus afiliados ante la Dirección de cada centro de trabajo, sin perjuicio de las funciones y atribuciones que corresponden al Comité de centro, como órgano representante exclusivo y unitario de los trabajadores de la Empresa.

Cada sección sindical podrá designar de entre sus miembros un representante a los solos efectos de que sirva de cauce de comunicación e interlocución con la Dirección del centro, y sin que ello suponga concesión alguna de tiempo retribuido por dicha actividad o reconocimiento de garantías.

Las secciones sindicales comunicarán a la Dirección el hecho de su constitución, especificando la relación nominal de sus componentes y la designación del portavoz que se acordase. Asimismo, comunicarán las variaciones que posteriormente puedan producirse.

La Dirección de cada centro de trabajo facilitará a cada sección sindical la disposición de un tablón de anuncios, adecuado para la publicidad de sus acuerdos y comunicaciones, que deberá ser utilizado exclusivamente de forma adecuada y para sus propios fines.

Cuando así lo solicite una sección sindical, la Empresa colaborará en la recaudación de las cuotas de los afiliados a la misma, mediante la detracción en el recibo de salarios. A tal efecto, los interesados habrán de formular la correspondiente autorización por escrito, que podrá ser revocada o actualizada en cualquier momento.

La Empresa concederá igualmente el pase a la situación de excedencia sin sueldo, en la forma y condiciones generales previstas en la Ordenanza Laboral y Reglamento de Régimen Interior, a favor de aquellos trabajadores que así lo soliciten para el desempeño de cargos, nacionales o provinciales.

Esta regulación de carácter transitorio está supeditada a la misma vigencia del Convenio y a la aparición de normas de carácter general.

ANEXO 1

*Tabla salarial año 1982

Categorías	Salario base	Plus Convenio	Retribución Convenio
Personal obrero:			
Oficial de primera	672	1.118	1.790
Oficial de segunda	658	1.081	1.739
Oficial de tercera	647	1.052	1.699
Especialista	643	1.040	1.683
Mozo especialista Almacén ...	643	1.040	1.683
Peón	630	1.006	1.636
Aprendiz de cuarto año	387	1.011	1.398
Aprendiz de tercer año	387	858	1.245
Aprendiz de segundo año	243	904	1.147
Aprendiz de primer año	243	813	1.056
Pinche de diecisiete años	387	986	1.373
Pinche de dieciséis años	387	847	1.234
Personal subalterno:			
Listero	19.660	34.320	53.980
Almacenero	19.514	33.631	53.145
Chófer motociclo	19.350	33.234	52.584
Chófer turismo	19.970	35.845	55.815
Chófer camión	20.173	36.076	56.249
Pesador basculero	19.185	33.399	52.584
Guarda Jurado	19.039	33.544	52.583
Vigilante	18.583	33.800	52.583
Cabo de Guardas	19.861	35.202	55.063
Ordenanza	18.911	33.873	52.584
Portero	18.911	33.873	52.584
Conserje	19.716	34.547	54.283
Enfermero	18.984	33.843	52.827
Dependiente princ. Economato.	19.660	34.320	53.980
Dependiente auxil. Economato.	19.039	33.544	52.583
Telefonista hasta 50 teléfonos.	18.911	33.873	52.584
Telefonista más de 50 teléfonos.	19.039	33.544	52.583
Aspirante y botones de 17 años.	11.770	26.835	38.805
Aspirante y botones de 16 años.	11.770	25.257	37.027
Personal administrativo:			
Jefe de primera	23.645	44.521	68.166
Jefe de segunda	22.712	41.011	63.723
Oficial de primera y Viajante.	21.452	37.618	59.070
Oficial de segunda	20.592	34.934	55.526
Auxiliar	19.552	33.837	53.389
Técnicos de Oficina:			
Delanteante, Proyectista y Dibujante	22.988	41.430	64.416
Delanteante de primera Pract. y Fotógrafo	21.452	37.618	59.070
Delanteante de segunda	20.592	34.934	55.526
Calcador	19.552	33.837	53.389
Reproductor fotográfico	19.552	33.837	53.389
Reproductor de Planos	18.910	33.673	52.583
Archivero Bibliotecario	20.592	34.934	55.526
Auxiliar	19.552	33.837	53.389
Personal de Laboratorio:			
Jefe de Laboratorio	24.064	46.007	70.071
Jefe de Sección	22.603	41.236	63.839
Analista de primera	21.159	37.046	58.205
Analista de segunda	20.100	33.461	53.561
Auxiliar	19.552	33.837	53.389
Aspirantes administrativos			
Técnicos de Oficina, de Laboratorio y Organización de Trabajo:			
Aspirante de diecisiete años ...	11.622	30.274	41.896
Aspirante de dieciséis años ...	11.622	25.353	36.975
Personal Organiz. Trabajo:			
Jefe Organización de primera.	22.987	42.221	65.208
Jefe Organización de segunda.	22.712	41.011	63.723
Técnico Organiz. de primera ...	21.452	37.618	59.070

Escala OIT	Oficial de primera	Oficial de segunda	Oficial de tercera	Especialista	Peón
5	83,00	79,70	76,60	75,60	72,20
6	85,00	81,60	78,60	77,40	73,90
7	85,00	81,60	78,60	77,40	73,90
8	87,20	83,50	80,50	79,40	75,80
9	89,00	85,50	82,30	81,10	77,30
140	91,20	87,40	84,00	82,90	79,10

Código número 2.—Trabajos no productivos cualificados:

- Reparaciones de máquinas.
- Preparación de maquinarias.
- Cambio de útiles.
- Gruista.
- Engrases de maquinarias.
- Trabajos productivos ocasionales.

TABLA NUMERO 3

Pesetas/hora

Escala OIT	Oficial de primera	Oficial de segunda	Oficial de tercera	Especialista	Peón
100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1	4,20	4,00	3,80	3,70	3,40
2	8,40	7,90	7,70	7,60	7,20
3	8,40	7,90	7,70	7,60	7,20
4	12,70	11,90	11,50	11,20	10,90
5	16,60	15,90	15,40	15,10	14,60
6	20,80	19,80	19,10	19,00	18,00
7	24,90	23,80	23,00	22,80	21,70
8	24,90	23,80	23,00	22,80	21,70
9	29,20	27,70	26,80	26,50	25,20
110	33,40	31,80	30,70	30,30	28,90
1	37,60	35,90	34,50	34,10	32,50
2	41,50	40,00	38,40	37,80	36,10
3	41,50	40,00	38,40	37,80	36,10
4	45,70	43,70	42,20	41,50	39,70
5	49,90	47,90	46,10	45,40	43,40
6	54,00	51,60	49,80	49,20	47,10
7	58,10	55,80	53,80	53,00	50,40
8	58,10	55,80	53,80	53,00	50,40
9	62,40	59,70	57,40	56,80	55,20
120	66,60	63,70	61,30	60,50	57,70
1	70,80	67,60	65,10	64,20	61,30
2	73,10	70,10	67,50	66,70	63,60
3	73,10	70,10	67,50	66,70	63,60
4	73,60	70,90	69,20	67,30	64,20
5	74,80	71,70	69,90	67,90	65,00
6	75,60	72,60	69,70	68,80	65,70
7	76,50	73,10	70,60	69,50	66,30
8	76,50	73,10	70,60	69,50	66,30
9	77,20	74,00	71,20	70,50	67,00
130	78,10	74,80	72,10	71,10	67,80
1	78,90	75,60	72,80	72,00	68,60
2	78,80	76,40	73,60	72,70	69,20
3	79,80	78,40	73,60	72,70	69,20
4	80,60	77,10	74,50	73,40	70,10
5	81,40	78,00	75,10	74,20	70,80
6	82,30	78,90	76,00	74,80	71,30
7	83,00	79,70	76,60	75,60	72,20
8	83,00	79,70	76,60	75,60	72,20
9	85,00	81,60	78,60	77,40	73,90
140	87,20	83,50	80,50	79,40	75,80

Código número 3.—Trabajos no productivos no cualificados:

- Abastecimiento de materiales.
- Carga y descarga.
- Almacenamiento de sección.
- Arrastres en sección.
- Limpieza en general.
- Máquina con funcionamiento defectuoso.
- Ayudas a reparar máquinas.
- Otros trabajos no productivos.

Notas:

1. Durante 1982, los subcódigos «Abastecimiento de Materiales» y «Carga y Descarga» se abonarán con los valores de la tabla correspondiente al código número 1.

2. Dicha modalidad de pago se haría extensiva para el año 1983, siempre que el porcentaje de utilización de los códigos números 1, 2, 3 y 4 no rebase el 15 por 100 del total de las horas de presencia de los trabajadores sujetos al sistema 100/140.

Dicho porcentaje del 15 por 100 será referido al conjunto de «Flabesa», si bien su seguimiento, en lo referido a los datos de cada centro de trabajo, serán suministrados trimestralmente al Comité de cada centro.

TABLA NUMERO 4

Pesetas/hora

Escala OIT	Oficial de primera	Oficial de segunda	Oficial de tercera	Especialista	Peón
100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1	4,20	4,00	3,80	3,70	3,40
2	4,20	4,00	3,80	3,70	3,40
3	8,40	7,90	7,70	7,60	7,20
4	12,70	11,90	11,50	11,20	10,90
5	12,70	11,90	11,50	11,20	10,90
6	16,60	15,90	15,40	15,10	14,60
7	20,80	19,80	19,10	19,00	18,00
8	20,80	19,80	19,10	19,00	18,00
9	24,90	23,80	23,00	22,80	21,70
110	29,20	27,70	26,80	26,50	25,20
1	29,20	27,70	26,80	26,50	25,20
2	33,40	31,80	30,70	30,30	28,90
3	33,40	31,80	30,70	30,30	28,90
4	37,60	35,90	34,50	34,10	32,50
5	41,50	40,00	38,40	37,80	36,10
6	41,50	40,00	38,40	37,80	36,10
7	45,70	43,70	42,20	41,50	39,70
8	49,90	47,90	46,10	45,40	43,40
9	49,90	47,90	46,10	45,40	43,40
120	54,00	51,60	49,80	49,20	47,10
1	58,10	55,80	53,80	53,00	50,40
2	58,10	55,80	53,80	53,00	50,40
3	62,40	59,70	57,40	56,80	55,20
4	66,60	63,70	61,30	60,50	57,70
5	66,60	63,70	61,30	60,50	57,70
6	70,80	67,60	65,10	64,20	61,30
7	73,10	70,10	67,50	66,70	63,60
8	73,10	70,10	67,50	66,70	63,60
9	73,60	70,90	69,20	67,30	64,20
130	74,80	71,70	69,90	69,50	68,60
1	74,80	71,70	69,90	69,50	68,60
2	75,60	72,60	69,70	68,80	65,70
3	75,60	72,60	69,70	68,80	65,70
4	76,50	73,10	70,60	69,50	66,30
5	76,50	73,10	70,60	69,50	66,30
6	77,20	74,00	71,20	70,50	67,00
7	78,10	74,80	72,10	71,10	67,80
8	78,10	74,80	72,10	71,10	67,80
9	78,90	75,60	72,80	72,00	68,60
140	79,80	76,40	73,60	72,70	69,20

Código número 4.—Interrupciones del trabajo:

- Paro por falta de fluido.
- Paro por falta de material.
- Paro por esperas de preparación.
- Consulta de Médico o A. T. S de fábrica.

Código número 5.—Periodos de adaptación:

- Periodos de adaptación.

Código número 6.—Primas medias:

- Primas medias.

Código número 7.—Permisos con primas:

- Permisos con primas.

ANEXO 4

Garantía de incentivos mínimos

Categoría A.—Auxiliar Administrativo, Peón y Telefonista: Incentivo mínimo: 10.000 pesetas.

Categoría B.—Especialista, Almacenero y Oficial tercera: Incentivo mínimo: 11.000 pesetas.

Categoría C.—Oficial primera y segunda Administrativo, Oficial primera y segunda Taller y Chófer: Incentivo mínimo: 12.000 pesetas.

10316

RESOLUCION de 18 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para las Cajas de Ahorros.

Visto el texto del Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros recibido en este Ministerio el día 2 de abril de 1982, que fue suscrito por la Asociación de Cajas de Ahorros para Relaciones Laborales (ACARL), en la representación empresarial, y por la Asociación Profesional de Empleados de Cajas de Ahorros (APECA), en la de los trabajadores, que ostentaban más del 60 por 100 de sus respectivas representaciones, el día 30 de marzo de 1982 y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del