La Fisiología ha de tratarse como una primera base para Antropometría y la Psicología, incidiendo en el estudio de la Percención.

Teoría y Ciencias del Diseño

Teoría del Diseño (forma: función; estructura). Ciencias del Diseño (ergonomía; antropometría; metodología; teoría de va-

lores: nociones de percepción), Estas materias deben aportar el contenido teórico específico de los estudios, como base de toda la información y soporte de los trabajos de taller, eminentemente prácticos y de la comunicación como expresión definitoria de los procesos y resultados del diseño.

Las metodologías han de servir, fundamentamente, para conocer todas las condiciones que un diseño debe cumplir, la organización de procesos de diseño y sus verificaciones finales.

Historia del Diseño

Historia de la Ciencia, Historia del Arte

Historia de la Ciencia. Historia del Arte
La finalidad de estas enseñanzas es definir los antecedentes
históricos de los diseños Proporcionarán un aporte cultural
al alumno, tanto de hechos como de imágenes, desde el pasado
hasta nuestros días. Para tener un conocimiento de la Hostoria
real y no memorística, conviene referirla a trabajos y productos concretos, en continua conexión a su aplicación práctica.

La confección de apuntes y monografías vinculan estas enseñanzas con la comunicación y con ciencias como la Antropología y las específicas de Diseño.

Es importante que esta enseñanza reflete antes las fases

Es importante que esta enseñanza refleje antes las fases evolutivas y las relaciones entre todas las circunstancias que en ellas inciden, que la simple relación cronológica de los hechos.

Diseño Práctico (Taller)

Diseños abstractos (volúmenes y superficies; cuerpos geométricos. Estudios de color. Representación de ideas).

Diseño de objetos (Diseños planos; carteles, alfabetos, logotipos, estampados, azulejos, etc. Diseños en volumen; lámparas,

Diseños de sistemas (Diseños de conjunto. Diseño ambiental. Publicidad. Sistemas múltiples...)

Diseños Didácticos (Gráficos y Tabulaciones. Apuntes y ábacos. Sistemas de información).

Modelismo (Técnicas. Prototipos. Análisis de objetos. Verificaderes)

ficaciones). Estas enseñanzas, impartidas en el taller, relacionan el apren-

dizaje y la consiguiente verificación, con el ejercicio de la creatividad.

creatividad.

Los diseños abstractos deben alimentarse, principalmente, de la Geometría operativa y de sus símbolos.

El diseño de objetos debe conducir al uso de diversos materiales y técnicas y supone el sector más amplio del área.

Dentro del diseño de sistemas, deben encontrarse también los objetos, entendiendo el sistema en el taller como la ejecución de diversos objetos relacionados entre sí, en el espacio,

cución de diversos objetos relacionados entre sí, en el espacio, en el tiempo, en el uso, etc., que constituyen, en definitiva, un confunto o una familia.

Para los diseños didáctos se considerará todo lo que sirve para confeccionar los apuntes, monografías, textos y gráficos que el alumno realiza durante el aprendizaje.

El Modelismo debe aportar al taller las técnicas para hacer prototipos y adscribirse al proceso de análisis, verificación y corrección.

Diseño y Representación Gráfica

Representación gráfica (Técnicas y sistemas de representación; dibujo del natural; bocetos y acotaciones). Diseño gráfico (nociones de composición; uso del color; técnicas de impresión). Fotografía (técnica fotográfica; fotografía documental; fotomontajes; cine y sistemas audiovisuales). Maquetismo. Descripción oral y escrita del Diseño.

Estas materias, referentes al área de la comunicación, deben estas materias, referentes al area de la comunicación, deben desarrollar la mayor parte de su aplicación en el taller. Tendrán como objetivo el correcto uso del dibujo como sistema de representación y la presentación clara y explícita de los trabajos y las propuestas, capaces de proporcionar la suficiente información gráfica y técnica para que puedan ser entendidas y realizadas por personas distintas del diseñador. Las teorías de la comunicación deberán conjuntarse con las del diseño.

Seminarios (Nuevas Ciencias)

Nociones de antropología; elementos de economía (estudio de

Nociones de antropología; elementos de economía (estudio de mercados); psicología aplicada y teoría del conocimiento; teorías de la conducta; nociones de ecología; introducción a la prospectiva; nociones de cibernética.

Los seminarios tendrán como objetivo primordial introducir los nuevos conocimientos científicos en el diseño, en cuanto actividad que precisa de una información abierta a la dinámica de los campos de conocimiento. Dada la amplitud de estas ciencias deba tenderes principalmento a señolar pautes estas

ciencias, debe tenderse, principalmente, a señalar pautas, sin pretender que los estudios sean exhaustivos.

La mayoría de estas ciencias, que sirven de soporte a las teorías del diseño, han de ser tratadas en dos vertientes, como conocimientos operativos para el diseño y como cultura general científica, engarzándose en este aspecto con la Historia de la Ciencia.

Ciencla.

C) Horario semanal de las distintas enseñanzas

Areas		Horas semanales	
	Materias	Primer curso	Se- gundo curso
Información	Matemáticas	2 2 2 2 1	2 2 2 2 1
Diseño práctico	Diseño práctico	16	16
Comunicación	Diseño y representación grá- fica	10	10
	- Técnicas y sistemas Dibujo	1 1 1 1 1 1	111111

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

13915

RESOLUCION de 3 de abril de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Manuel Botella Gomis y otros.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos e fallo de la sentencia dictada en fecha 8 de noviembre de 1980, por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo i umero 43 270, promovido por don Manuel Botella Gomis y otros, sobre reintegro de subvención, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

*Fallamos: Que debemos desestimar y desetimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el señor López Royo, en rembre y representación de don Manuel Botella Gomis y doña Angeles García Jerez, contra las resoluciones de la Secretaría de Estado para el Empleo y Relaciones Laborales a que estas actuaciones se contraen, y todo ello sin hacer expresa imposición de las costas causadas.»

Madrid, 3 de abril de 1984.-El Director general, Enrique Heras Poza.

13916

RESOLUCION de 13 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Agfa Gervaert, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo para «Agfa Gervaert, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General con fecha 10 de abril corriente, suscrito el día 21 de marzo anterior, por la representación de la Empresa y de sus trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mavo.

Esta Dirección General acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.º Remitir el texto del Convenio al Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación.
- 3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 13 de abril de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

IX CONVENIO COLECTIVO EMPRESA AGFA-GEVAERT, S. A.

CAPITULO PRIMERO Disposiciones Generales

SECCION PRIMERA

ART. 10 -. AMBITO TERRITORIAL

.
Bl presenta Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que la Empresa Agfa-Gevaert, S.A. tiene establecidos un todo el territorio nacional en el momento de su entrada en vigor, así como en cuantos puedan crearse con posterioridad.

ART. 29 - AMBITO PERSONAL

Se regira por las normas y pactos del presente Convenio todo el personal de la Empresa Agfa-Gevaert, S. A. que ostente la condición de trabajador por cuenta ajena, de conformidad con lo establecido en la ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo primero, punto uno, y la calificación de fijo en la misma, con la excepción del porsonal directivo y asimilado a este que, de forma expresa y escrita, ha solicitado su exclusión.

Pestita, na solicitado su exclusión.

En el supuesto de que alguna de las personas excluínas deses su inclusión en futuros Convenios Colectivos deberá hacerlo por escritd a la Dirección de la Empresa con una antelación de, al menos, un mes a la fecha del término de la vigencia del Convenio que temporalmente esté vigente.

ART. 39 - AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio tendrá una duración de un año que será el comprendido entre el día l de Enero de 1.984 y el 31 de Diciembre de 1.984, ambos inclusive, con las excepciones que expresamente se citen en algunos de sus

Por consiguiente, y con independencia de la fecha de en trada en vigor, sus éfectos se retrotraen al día 1º de Enero de 1.984.

Esta retroacción no surtirá efectos económicos para las personas que hayan causado baja en la Empresa con ante-rioridad a la fecha de la firma del Convenio Colectivo.

ART. 49 -. DENUNCIA Y REVISION

El presente Convenio, en relación directa con el contenido de los distintos aspectos de su articulado, se prorrogará de eno en año, tácita reconducción, si no mediare denuncia expresa del mismo por cualquiera de ambas partes con una antelación de, al menos, un mes respecto del término de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte denunciante deberá comunicarlo por escrito a la otra, acusando recibo de la misma en un plazo no superio; a quince dias naturales, contados a partir del inmediato

siguiente de su entrega.

De esta comunicación, la parte denunciante remitirá copia
a la Dirección General de Trabajo.

SECCION SEGUNDA

ART. 5º - COMPENSACION Y ABSORCION

Los salarios y demás condiciones sociales o retributiva pactadas en el presente Convenio, podrán ser adsorbidos y compensados cuando, en su conjunto y en cómputo anuai, sean más favorables para los trabajadores que las mejoras que pudieran resultar en el futuro de disposiciones legales, acuordos administrativos, actos judiciales, Convenios Colectivos o cualquiera otra causa.

ART. 69 - EFICACIA REAL DE LAS MEJORAS CONVENIDAS

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, las partes negociadoras del mismo convienen expresamente que el mayor salario que se refleja en la columna de salarios del Anexo no 1, en relación con el importe de los salarios que para cada categoría se señalaba en el anterior Convenio, no tendrá el carácter de absorbible ni compensable con las retribuciones que perciban los trabajadores afectados por el mismo en el momento de su firma, cualquiera que fuera la naturaleza o forma que revistieren esas percepciones.

ART. 7º -. GARANTIAS 'INDIVIDUALES

Se respetatan a título individual "ad personam", las condiciones y situaciones personales que, en su conjunto sean, desde el punto de vista de la percepción ú otros, más bene fíciosas que las fijadas en el presente Convenio, mantenien dose escritamente a título individual.

Por la Comisión Paritaria Mixta, se procederá, en su caso, al establecimiento de lo previsto en el artículo anterior y a la interpretación de este.

ART. 8º -. VINCULACION A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en esta Convenio forman un todo orgánico á indivisible y, a efectos de su aplicación prácti. ca, serán consideradas globalmente.

ca, seran consideradas globalmente.
En el supuesto de que la autoridad laboral, administrativa o judicial, haclendo uso de sus facultades, entendiera que se conculca la legislación vigente, el presente Convenio quedará sin eficacia, debiéndose proceder a la reconsidera ción de su contenido, salvo que sea fácilmente subsanable en el ámbito de la Comisión Paritaria Mixta.

SECCION TERCERA

ART. 90 - INTERPRETACION Y VIGILANCIA

Se establece la Comisión Paritaria Mixta del presente Con-venlo con las atribuciones y fines establecidos en la vigen te legislación ó posterior que pueda establecerse en materia de negociación colectiva.

- a) Composición : Será de seis miembros, tres por cada una de las partes negociadoras.
 b) Donicilio : Será el propio de la Empresa en la ciudad de Barcelona, calle Provenza nº 392. b) Domicilio

c) Reuniones : Seran de obligación a petición de la tota lidad de una de las pattes. En las mísmas actuará como Secretario, en principio, uno de los seis miembros elegi do de común acuerdo y, en su defecto, un tercero con el beneplácito de ambas partes.

CAPITULO SEGUNDO

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Sección Primera

ART. 100 -ORGANIZACION DE LA EMPRESA

Corresponde a la Dirección de la Empresa, dentro del ámbito que la legislación vigente pueda contemplar respecto de as-pectos concretos y con observancia de las competencias reco nocidas legalmente al Comité de Empresa:

- 1 La organización del trabajo en todos los centros de la misma.
- 2 El establecimiento de jerarquias de trabajo y su distribución en los centros ya existentes ó de nueva creación.
- 3 → La determinación de la política financiera, comercial, administrativa y técnica.
- 4 La clesificación y funciones del personal.
- 5 La falcutad de destinar al personal a los distintos ser vicios, sección etc. de la Empresa.
- 6 La composición de la plantilla.
- 7 La admisión, promoción y dirección, en general, del per sonal.
- 8 El régimen de disciplina en el trabajo.
- 9 Las instrucciones sobre asignación y uso de máquinas, herramientas, bienes e instrumentos de trabajo, material, su conservación y mantonimiento.
- 10- En general, dictar toda norma de caracter técnico, conercial, administrativo, financiero y de cualquiera de las actividades de la Empresa.

Sección Segunda

ART. 110 -INGRESOS DE PERSONAL

Sin perjuicio de lo que se establece en los artículos si-guientes, para la cobertura de plazas por personal ajeno a la Empresa se considerarán todas cuantas circunstancias puedan determinar la mayor y más justa contratación : progra mas de empleo, personal en paro etc.

ART. 129 -VACANTES

Si en la plantilla de personal de alguno de los centros de trapajo de la Empresa se produce alguna vacante, ésta será cubierta preferentemente con personal de la propia Empresa, siempre y cuando reúna las características y conocimientos precisos a juicio de la Dirección de la Empresa.

Igual preferencia se establace para la cobertura de nuevas

ART. 13 9 -. PROCEDIMIENTO

La Dirección de la Empresa publicará en los tablones de avisos de todos los centros de trabajo la plaza a cubrir, excepción hecha de aquellas que impliquen jefaturas, con especificación de las características y conocimientos que se requieren y schalando un pluzó de diez días inaturales para la admisión de solicitudes. De este aviso sa entregará copia a los Representantes de los Trabajadores.

Concurriendo solicitudes que respondan a los requerimien tos descritos en cada caso, la Dirección de la Empresa determinará las pruebas más idóneas para proceder a la selección definitiva, de la cual se informará tonto a los solicitantes como a los Representantes de los traba jadores.

En cualquier caso, las pruebas tendrán lugar dentro del período menor posiblo de tiempo a partir de la fecha de recepción de las solicitudes.

Así también se establece que podrán optar, en igualdad de condiciones, a las placas que no sean cubiertas por personal de la Empresa, los familiares de los trabaja-dores.

ART. 14 9 -. PERIODOS DE PRUEBA

Todas las personas que ingresen en la Empresa lo harán bajo un período de prueva inicial que,para los distintos grupos serán:

- personal titulado seis meses
- personal de ventas (no titulado) y técnicos medios tros meses
- personal administrativo dos meses
- personal no cualificado quince días laborables
- La situación de incapacidad laboral transitoria que pueda afectar al trabajador durante este período interrumpirá el mísmo.

ART. 15 0 -. CESES Y PREAVISOS

El trabajador que se proponga cesar en la Empresa habrá de comunicarlo por escrito a ésta con una antelación de, al menos, quince días a la fecha prevista de cese.

En el supuesto de que el trabajador no respetare este plazo perderá el derecho a percibir las partes proporcio nales de las pugas extraordinarias que pudieran corresponderic.

En el caso de hacerlo como se fadica en el párrafo prime ro , le será abonado junto con los días de salario corres pondientes al mes en que cause baja :

- a) la parte proporcional de las pagas extraordinarias que tuviore devengadas desde su última percepción.
- b) la parte proporcional de los días de vacaciones que tuviere deventata, dende el día 1º del año en cuiso hasta el día del case efectivo.

Sección Tercera

ART. 169 - ORDENACION INTERNA

A los efectos de aplicación de la normativa interna de la propia Empresa, el personal está encuadrado en 200 cata-gorías básicas;

- 1 -. Comprende - Mozo de almacén
 - Avudante de oficio
 - Vigilante
 - Ordenanza
- 2 -. Comprende Auxiliar administrativo
 - Oficial de almacén
 - Telefonísta
 - Cobrador
 - Conserie
 - Oficial de laboratorio 2ª
- 3 -. Comprende - Técnico mecánico
 - Oficial de laboratorio 18
 - Viajante
 - Oficial administrativo
 - Operador Ordenador
 - Taquimecanógrafa
 - Operador máquina auxiliar 18
 - Responsable almacén
 - Oficial almacén
 - Profesional oficio
- 4 Comprende
 - Avudan e técnico
- Viajante técnico
 - Oficial técnico
 - Analista
 - Programador
- Taquimeca idiomas
- 5 -. Comprende
- Supervisor regional
 - Jefe almacén
 - Jefe grupo
 - Product Manager jr. Controller
- Supervisor macional 6 -. Comprende
 - Jefe ventas regional
 - Jefe sección
 - Product Manager Sr.
- 7 -. Comprende Jefe ventas nacional
 - Jefe Marketing
 - Jefe sección general
 - Jefe delegación
- 8 -. Comprende Gerente División
- 9 -. Comprende Director Administrativo
 - Director División
 - Director Personal
- 10 -. Comprende Dirección General

En los supuesto en que por la función, situación etc., existan casos individuales no contemplados en esta ordenación enunciativa, su asimilación ó integración en cui quiera de estos grupos será realizada por la Dirección de Personal.

Asimismo, y a los efectos de encuadramiento del personal en Grupos profesionales, la Empresa propondiá la composi-ción de los mísmos a la Comisión Paritatia del presente Convenio para su estudio y, aprobación, en su caso.

· Sección Cuarta

REGIMEN DISCIPLINARIO

:Los trabajadores podrán ser sarcionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece de los artículos siguientes s

112. 170 -. PALTAS LEVES

Tendrán esta consideración :

- 2 El descuido, error o demora inexplicable en la eja-cución de cualquier trabajo.
- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a 30 (treinta) minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave. Grave.
- 9 No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado de enfermedad ó accidente, a menos que se pruebe la impo sibilidad de efectuarlo.
- 4 El abandono del trabajo sin causa justificada, sunque sea por brave tiempo.
- 5 Los pequeños descuidos en la conservación de material.
- 6 No atender a los clientes con la corrección y diligen cia debidas.

- 7 No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
- Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa; siempre que no sean en presencia de clientes.
- Faltar un día al trabajo sin la debida autorización ó causa justificada.
- 10 Fumar en aquellas dependencias en que la Empresa lo tenga expresamente prohibido mediante colocación de carteles con esa indicación.
- 11 La falta de limpieza o higiene, tanto personal como en las dependencias, servicios y útiles de la Empresa.
- 12 La inobservancia de las Normas y Circulares de Empresa, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
- 13 Cualquier otra falta de análoga naturaleza a las ant<u>e</u> riores.

ART. 180 -. FALTAS GRAVES

Tendrán esta consideración :

- 1 Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificadas, cometidas en el período de un mes.
- 2 Paltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada; cuando de estas faltas se deriven perjuicios para los clientes, se considerarán como muy graves.
- 3 Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando en horas de trabajo.
- 4 La simulación de enfermedad o accidente.
- 5 La desobediencia a los superiores siempre que no im-plique perjuicio notorio para la Empresa ó quebranto manificato en el trabajo, en cuyo caso podrá ser con siderada falta muy grave.
- 6 Simulación de presencia de otro trabajador fichando por él.
- 7 Descuido importante en la conservación de los géneros ó artículos de la Empresa.
- 8 Falta notoria de respeto o consideración a los clientes.
- 9 Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia de terceros.
- 10 Realizar, sín el oportuno parmiso, trabajos particula res durante la jornada de trabajo, así como emplear para uso propio máquinas o materiales de la Empresa.
- La reincidencia en cinco o más faltas leves, Jentro de un trimestre, y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- 12 El incumplimiento grave de las normas legales en materia de asquridad e higiene. Será considerada muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones ó locales.
- 13 El falsoemiento de las circunstancies, ú ocultación, de cualquier requisito previsto para poder acceder a cualesquiera de los beneficios contemplados tanto en e Convenio Colectivo como normas de la Empresa, o Seguir percibiéndolos.
- 14 + Falsificar o retener información que deba ser comunica da a los superiores.
- 15 Cualquier otra faita de análoga naturaleza a las ante-riores.

ART. 199 -. FALTAS MUY GRAVES

- 1 Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justi ficar en un período de seis meses o veínte durante el año.
- Fraude, deslealtad o abuso de confiunza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trobajo e cualquiera otra persona al servicio de la Empresa en relación de trobajo con ésta, o hacer negoclaciones por cuenta propia o de otra persona sín expresa autorización de la Empresa.
- 3 Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, apa tos, instalaciorer, edificios, vehículos, enseres, y desaparecer. documentos de la impresa.
- 4 £l robe, hurto ó malversación cometidos dentro o fuera de la Empresa.
- 5 La embriaguez ó uso de drogas durante la jornada de trab, jo ó fuera del mísmo siempre que éste segundo fuera habitual y repercutiera en el trabajo.
- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
- Revelar a terceros ajenos a la Empresa datos de reserva obligada.
- 8 Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, compañeros y subordinados.
- 9 La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador o sea de tal indole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el*mismo local que aquel. o sea
- 10 Originar frequents riñas y pendencias con los compañe ros de trabajo.
- 11 La reincidencia en falta grave, aún siendo de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde que fuera sancionada aquella.
- 12 El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.
- 13 La disminución continuada y voluntaria en el rendimien to habitual.
- 14 Cualquiera otra falta de anóloga naturaleza a las ante-riores.

ART. 209 - SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse a las personas que incurran en falta, serán las siguientes :

- 1) Por faltas leves
 - a) amonestación verbal
 - b) amonestación por escrito
 - c) suspensión de empleo y sueldo hasta dos días:
- 2) Por faltas graves &

suspensión de empleo y sueldo de tres a siste días

- 3) Por faltas muy graves s
 - a) inhabilitación por un período no superior a cingo años para ascender de categoría
 - b) traslado forzoso de distinta localidad de aquella que viniera prestando sus servicios sin lugar a indemni-zación ni compensación alguna.
 - c) suspensión de empleo y sueldo de 8 a 60 días.
 - d) despido.

CAPITULO TERCERO CONDICIONES ECONOMICAS

ART. 219 -. SALARIO

Cada uno de los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirá en concepto de salario las cantidades que para los distintos conceptos y categorías se indican en el Anexo le del presenta Convenio.

Las cantidades, y por los conceptos que se señalan en el citado Anexo, son compatibles e independientes de las que abone la Empresa - cuando existan - en concepto de plus salarial fijo, compensable, para premiar la dedicación, responsabilidad, eficacia etc., en el momento de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial del Estado..

ART. 229 -. INCREMENTOS SALARIALES

Para el año 1.984 tendran un incremento del 8,5 % (ocho y medio por ciento) las cantidades percibidas en concepto des

- salario de convenio complemento personal complemento funcional complemento profesional residencia insular antigüedad

Las antiquedades, con vencimiento en 1.984 por aplicación de trienio, se abonaran a razón de un 5% (cinco por ciento) sobre el salario de convenio reflejado en el Anexo 10. Las comisiones sobre venta, quedan a la determinación de cada una de las distintas Divisiones.

ART. 230 -- REVISION DEL INCREMENTO

El incremento considerado en el presente Convenio no será objeto de revisión durante su vigencia.

ART. 240 -. PAGAS EXTRAORDINARIAS

El personal afectado por el presente Convenio percibirá, a lo largo del presente año, cuatro pagas extraoxidinarias por importe igual al de una mensualidad de conceptos salariales fijos, salvo las personas con antigüedad en la Empresa inferior a un año que percibirán la parte proporcional co-rrespondiente.

Las referidas pagas se abonarán en los meses de Marzo, Junio, Septiembre, y Diciembre, procurándose hacer esta una semana antes del inicio de las fiestas do Navidad.

ART. 259 -. HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias que realice el personal se abona rán con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%).

Tendrán esta consideración aquellas que se realicen por encima del cómputo de jornada máxima legal.

En los suprostos en que el personal realice horario flexible, el cómputo se realizará sobre el total de horas efectivas - mes a que viene obligado.

En cuanto a la determinación del caracter de dichas horas se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Ley 1858/1981 de 20 de Arosto y disposiciones concordantes, pactindose como estructurales las relativas a: períodos punta en los distintos sectores de la Empresa, ausencias imprevistas, cambios de turno, mantenimiento, traslado de dependencias, y similares.

y similares.
Cuando el número de horas extraordinarias realizadas en un nes, cualquiera que sea el departamento o sección, sean suficientes como para la creación de un nuevo puesto de trabajo, el Departamento de Personal llevará a cabo un estudio de las causas que inciden y su valoración para el fin citado. Los Representantes de los Trabajadores podrán peiri nifornación relativo a este puesto cuando lo consideren oportuno.

CAPITULO CUARTO

SECCION UNICA

ART. 269 -. FORMACION

Durante la vigencia del Convenio - se mantendrán, en corre larión con la duración de curso escolar, las clases de In-glés que se vienen desarrollando a nivel interno de Empresa.

CAPITULO QUINTO

JORNADA - HORARIOS

Sección primera

ART. 279 -. JORNADA

Para el año 1.984 se establece una jornada laboral efectiva de 1826,27 horas, en cómputo anual, que, básicamente se

- distribuye :

 s) en jornada partida : comprendida en los períodos siguientes :

 1) del la de Enero el 16 de Junio

 - 2) del 17 de Septiembre al 31 de Diciembre
- b) en jornada continuada s comprendida en el período siguiente s
 - 1) del 18 de Junio al 15 de Septiembre.

El período comprendido entre los días 24 de Diciembre y el 31 de Diciembre de 1.984 será considerado inhábil a efectos laborales, no obstante durante este período

se prestarán los trabajos ineludibles que serán fijados oportunamente. El personal afectado por estos trabajos podrá efectuar los días equivalentes de vacaciones en cualquiera otra época del año, de común aquerdo con su superior inmediato.

De otra parte, cada centro de trabajo, durante 1.984, efectuará dos puentes que tendrán el caracter de no recomperables, sin que ello signifique derecho alguno a su disfrute en sucesivos años.

ART. 28 -. VACACTONES

Las vacaciones para el personal serán las siguientes :

- a) 25 (veinticinco) días hábiles para los trabajadores con antigüedad en la Empresa de díez años, décimo unclusive.
- 28 (veintiocho) días hábiles para los trabajadores con antigüedad superior a los díez años.

Los períodos reflejados podrán ser faccionados de mutuo acuerão entre trabajadores y Empresa ó por necesidades de trabajo. En todo caso deberán observarse las siguientes condiciones :

- Uno de los períodos no podrá ser inferior a catorce días naturales continuados.
- De conformidad con lo expresado en el artículo veintisiete el trabajador deberá de reservarse para su disfrute en el período del 24 al 31 de Diciembre, tantos días como jornadas laborables hubiere según el calendario laboral que le sea afectable, si bien para 1.934 los días 24 y 31 del referido mes se computarán como uno sólo a efectos de vacaciones,

ART. 290 -. DESARROLLO

Antes del día 14 de Abril, todo el personal habrá de tener cursada su petición de vacaciones. La Empresa, en un perío do no superior a un mes a partir de aquel, deberá de comunicar a los interesados la aceptación ó no de sus peticiones.

Las particularidades que Ofrezca este capítulo se desarro-llaran, como es habitual, a través de una Circular de Empr<u>a</u>

ART. 309 -. HORARIO

El horario general, con las excepciones propias que yá se vienen realizando en : servicio de vigilancia, conserjeria, turnos, almacenes etc. es el que ya se tiene instaurado,

a) en jornada partida :

entrada : de 7,35 h. a 8,35 h. salida : 13. h. entrada : de 14, h. a 15, h.

salida : a partir de las 17 h.

b) en jornada continuada :

entrada : de 7, h. a 7,30 h.

salida : de 14,45 h. a 15,15 h.

dentro de esta jornada, existe una pausa de 30 minutos no computable como jornada efectiva.

Al ser este tipo de horario en la modalidad de flexible, el cómputo de horas efectivas a realizar por el trabajador será el eguivalente a 8 h. y 25 minutos en jornada partida, en computo diario y de 7 horas y 15 minutos en jornada continuada, de Lunes a Viernes.

En su traslación mensual, será el equivalente al número de horas día por los días laborables resultantes, pudiendo el trabajador tener un crédito de Liempo a favor o en contra de hasta un máximo de coho horas; este crédito debe quedar compensado al finalizar el mes inmediatamente siguiento.

ART, 31º -. LICENCIAS

El personal de la Empresa tendrá derecho a licencia con sueido en cualquiera de los casos siguientes :

- a) matrimonio del trabajador
- b) alumbramiento de la esposa
- necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admiten demora.
- d) enfermedad grave ó fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre de ambos cónyuges, abuelos, hermanos y nietos.
- c) necesidad de atender a los derechos educativos y de formación profesional en los términos establecidos enla Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- f)la asistencia a consultorios médicos o centros elfnicos cuando estos tengan el horario coincidente con la jor nada laboral.

La duración de estas licencias será de guince días naturales en el caso de matrimonio, y hasta de cinco días naturales en los supuestos b) e) y d), teniendo en cuenta que dentro de ellos hay tres días para los desplazamientos que el tra bajador haya de efectuar y les demás circunstancias que concurran en cada caso particular.

En todos los casos la Empresa podrá pedir las oportunas justificaciones de las causas alegadas.

El resto de las interrupciones de la jornada laboral no reflejadas en los puntos anteriores, y, además de las mo reflejadas en los puntos anteriores, y, además de las mo tivadas por incapacidad laboral transitoria y accidente laboral, tendrán el caracter de recuperables siempre. Independientemento del caracter de recuperabilidad, estas licencias sorín otorgadas por la Dirección de la Empresa cuando los motivos alegados sean considerados suficientes a juicio de la misma.

Sección Segunda EXCEDENCIAS

ART. 329 -. NORMA GENERAL

Se reconocen, con arreglo a lo dispuesto en la vigente legislación, dos clases de excedencia · voluntaria y forzosa. Ningura de ellas dará derecho a sálario en tanto el excedente no se reincorpore a la Empresa.

Asimismo se establuce, de forma expresa, que no serán con cedidas para supuestos de realizar trabajos o servicios en Empresas de actividad igual o similar en gran parte.

Al término de la situación de excedencia, el personal tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produz ca en su categoría o similar.

Se perderá el derecho al reingreso si no fuera solicitado por escrito por el interesado antes de expirar el plazo que le fué concedido, computándose el ejercicio del derecho referido en el ejercicio anterior a partir del día inmediatamente siguiente a aquel que ponia fin al tiempo concedido.

En el supuesto de reincorporación se garantiza que las con diciones económicas serán establecidas respetando las que el trabajador tenia en el momento de iniciar el período de excedencia, y con el caractor de fijas.

ART. 339 -. SERVICIO MILITAR CIVIL

Los trabajadores de la Empresa en tanto se encuentren cum-pliendo el servicio militar ó civil sustitutorio, percibi ran las gratificaciones extraordinarias que pudieran co-rresponderles dosde su incorporación efectiva a dichos se vicios y hasta un máximo de duración de estos de quince meses, asequifándose, en cualquier caso, el percibo de un total de cuatro pagas.

CAPITULO SEXTO MEJORAS SOCIALES

ART. 34º -. JUBILACION

Edad - Se establece la jubilación obligatoria para todo el personal a los 65 años de edad. En consecuencia, el trabajador deberá jubilarse en el transcurso del año natural en que acceda a dicha edad.

Premio-La Empresa abonará en concepto de promio de jubila-ción las cantidades brutas siguientes ;

a los 65 años de edad 500.000,- ptas.

a los 64 años de edad 665.000,-

a los 63, años de edad 884.000,- *

a los 62 años de edad1.176.000,- "

a los 61 años de edad 1.564.000,- *

a los 60 años de edad 2.080.000,- "

COMPLEMENTO

La Empresa completará la pensión de jubilación que el trabajador perciba de la Seguridad Social hasta el 100 % (cien por ciento) del salario bruto anual que percibió en los doce meses inmediatamente anteriores al servicio de la Empresa con linitación máxima total de 1.200.000,— (un millón doscientas mil) pesetas brutas anuales, siempre y cuando se jubile a la edad de 64 6 65 años.

En el supuesto de jubilación en edad comprendida entre los 60 y 63 años de edad, ambos inclusive, la igarantía de cobertura será la resultante, con la limitación del parrafo anterior, de estimar que la edad y los derechos de pensión son 65 y 100 i de la base reguladora, respectivamente.

Se pacta expresamente que los posibles impuestos ú otro tipo de gravámenes que deban de abonarse en razón de di complementos serán a cargo exclusivo del beneficiario,

ART. 35º -. COMPLEMENTO DE VIUDEDAD

La Empresa completará la pensión de viudedad que perciba de la Seguridad Social el cónyuge del trabajador que fa-llezca estando al servicio de la Empresa hasta el 70 % del salario bruto percibido en los doce meses immediatamente anteriores al fallocimiento, con el misno límite de 1,200,000, (un millón doscientas mil) ptas. expresado en el artículo anterior.

A este porcentaje referido se adicionará un 10% por cac hijo menor de 21 años que no obtença rentas de trabajo hasta un maximo de cómputo de tres hijos.

Para tener derecho a este complemento deberá de llevar el trabajador fallecido un tiempo mínimo de permanencia en la Empresa de un ano.

En el supuesto de fallecimiento por accidente de trabajo la cobertura cerá la ya expresada, si bien para acceder a ella no es exigible permanencia mínima al servicio de la Empresa.

Em ambos casos el complemento referido se extinguirí en el momento en que se contraiga nuevo matrimonio ó en aque llos casos en que, conforme a la legislación en materia. de Seguridad Social se pierda el deracho a la pensión de viudedad, extinguiéndose o suspendiéndose la misma.

ART. 36º -. AUXILIO POR DEFUNCION

La Empresa abonará en concepto de auxilio por defunción la cantidad de 75.000,- (setenta y ciuco mil) posetas bru tas a la persona, familiar ó no del trabajador fallecido, que realmente haya sufragado los gastos derivudos de esta hecho.

ART. 379 -. ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

La Empresa abonará a sus trabajadores en situación de inca pacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad ó acol dente y debidamente justificado por los Neuvicios Médicos de la Seguridad Social ó Servicio de la Mitua de Accidentes la totalidad de las cantidades de caracter fijo que viniera percibiendo en situación de actividad laboral, hasta un máximo de disciocho meses.

Esta garantía queda en suspenso si el trabajador incurriera en la no observancia de los plazos previstro para la entrega de los documentos justificativos de las situaciones con templadas.

ART. 380'-. SEGURO DE ACCIDENTES

La Empresa actualizará, durante la vicencia de este Convenio, la póliza de Seguro de Accidentes que ya tiene establecida y cuyas primas son a su exclusivo cargo, de forma tal que las coberturas sean de 2,000,000, (dos millones) y 1.500,000, (un millión quinientes mil) pesetas para resultantes de inca pacidad permanente y muerte, respectivamente, y tanto la causa origen de las mismas sea accidente laboral o no .

De esta póliza se tendrá la calidad de beneficiario a partir del memento en que el trabajador tenga la condición de fijo en la Engarea.

Asimismo, cada trabajador podrá senalar los beneficiarios de la misma y el orden de su prelación. Salvo indicación en contrario, se entenderá como beneficiario: el cónyuge, descendientos de primer grado, ascendientes de primer grado y en el orden indicado.

ART. 39º -. SEGURO DE VIDA

Se mantiene durante 1984 la póliza de Seguro de Vida, Invalidez total y absoluta en la cuantía de cobertura de 500.000,- quinientas mil) pesetas.

Así también se mantiene la proporción en la aportación eco nómica que en concepto de primas se satisfacen , es decin : dos terceras partes a carso de la Empresa y una tercera parte a carso del trabajador.

ART. 409 - PRESTAMOS AL PERSONAL

El fondo que la Empresa tiene constituido para este fin no se incrementa durante el año 1984.

A él podrá accederse para :

a) adquisición de vivienda :

se podrá solicitar hasta un máximo de 400.000,- (Cuatro cientas mil) pesetas, siempre y cuando el acceso a la propiedad de vivienda lo sea por primera vez y con el fin de constituirse en el domicilio habitual del trabaja

Este préstamo devengará un interés del 5% (cinco por ciento) siondo revertible en el propio fondo y el plazo de devolución, cuatro anos.

Para optar a él se requiere una antigüedad en la Empresa de, al menos, dos años y la condición de fijo en la mísma.

·b) paliar necesidades urgentes y perentorias :

podrá solicitarse hasta un máximo de 250,000,~ (doscientas cincuenta mil) pesetas.

El interés devengable será del 5% (cinco por ciento), revertible en el propio fondo, y el plazo de devolución de tres años.

Para optar a él se requiere la condición de fijo en la

La concesión de los préstamos referidos se efectuará conjun tamente por la Empresa y una comisión de los Representantos de los Trabajadores.

En el supuesto de que alguno de los trabajadores beneficiarios de estos préstamos deja de pertenecer a la Empreso y tuviera pendiente de liquidar cantidades por estos motivos, vendrá obligado a otorgar garantía real suficiente para asegurar la cantidad pendiente de devolución, siendo compensable hasta la cantidad que alcance, con la que haya de percibir en concepto de finiquito de haberes.

MT. 410 -. ECONOMATOS

La Empresa, a petición de los Representantes de los Trebaja-dores de los centros de trabajo que aún no hayan tenido acce so a ese beneficio, astudiará, conjuntamente con ellos, la posibilidad de poderlo llevar a efecto.

ART. 429 -. 'AYUDA DE COMIDA

Bl personal interno, con caracter general, tendrá derseho a percibir la cantidad de 335,- (trescientas treinta y cinco) pesetas brutas por este concepto.

Para acogerse a este beneficio, el trabajador deberá de efectuar su pausa para comida, dentro de la modelidad de jornada partida, en el máximo de una hora y cinco minitos.

La cantidad referida será a partir de la de Enero de 1985 modificada a 360,-(trescientas sesenta) pesetas brutas.

ART. 439 -. NATALIDAD

La Empresa abonará la cantidad de 10,000,- (diez mil) pesetas brutas con motivo del nacimiento de cada hijo. En el supuesto de que ambos cónyuges presten sus servicios en la Empresa no dará lugar a duplicidad de abono de la cantidad indicada.

ART. 440 -. AYUDA FAMILIAR

Por este concepto se percibiran las cartidades siguientes:

- a) 2.000,- (dos mil) pesetas brutas por el cónyuge 1.100,- (mil cien) pesetas brutas por cada hijo Pera tener derecho a estas percepciones complementarias será preciso que los familiares referidos esten reconocidos como causantes de la prestación económica si-lar por la Seguridad Social, cesando el derecho a percibirla si se plerde la condición de causantes en ese Régimea General.
- b) los trabajadores que tengan a su cargo hijos ó hermanos disminuidos, físicos ó mentales absolutamente incapacitados para el trabajo y reconocidos como tales por la Seguridad Social, tendrán derecho a percibir mensualmente, y en lugar de las cantidades antes referidas, 21.000,- (veintiuna mil) pesetas brutas.

En el supueste de que por cualquier causa, el beneficiario de las prestaciones indicadas en el apertado al las percibiera de forma indebida, vendrá obligado a la devolución de lo percibido desde el primer mes en que debiera de labor dejado de hacarlo, independientemente de la sanción que pudiera corresponderlo.

Respecto de las ayudas contempladas en el apartado b), la Empresa podrá solicitar en cualquier momento justificación de que el importe que se percibe se dedica, efectivamente, a sufraçar el mayor gasto que, debido a la situación contemplada, puede generar : colegios especiales, recuperación etc.

En el caso de observarse anomalias similares a las referidas en concerdancia con el apdo. a), se actuará de forma idéntica Las cantidades indicadas, y por los mismos conceptos serán, a parcir de lº de Enero de 1985 las aiguientes : 2.15c,-(dos mil ciento cincuenta) , 1.200,- (mil doscientas) y 22.000,- (veintidós mil) pesetas, respectivamente.

ART. 45º -. AYUDA ESCOLAR

Para el año 1984 se mantiene el fondo de 1.450.000,--- (un millón cuatrocientas cincuenta mil) pesetas en concepto de ayuda escolar.

A esta ayuda podrán optar los trabajadores que reúnam las siguientes condiciones :

- tener hijos en edades comprendidas entre los dos y dieciseis años, ambos inclusive, y en situación escolar.
- tener unos ingresos brutos en 1.983 de hasta 2.000.000,-(dos millones) de pesetas.
- De las solicitudes recibides se haran tres grupos :
- a) Trabajadores con ingresos brutos en 1.983 de hasta 1.600.000,- (un millón seiscientas mil) pesetas, a ellos corresponderán mantas ayudas como soliciten, siendo a partir de la segunda por importe igual al 50% de la primera;
- b) trabajadores con ingresos brutos durante 1.983 compren didos entre 1.600.001, (un millón seiscientas mil una) pesetas y 1.800.000, (un millón ochocientas mil) pesetas; a ellos corresponderá un máximo de dos ayudas y, de éstos, la segunda por importe igual a la mitad de la primera.
- c) trabajadores con ingresos comprendidos entre 1.800.000,(un millón ochocientas mil) pesetas y 2.000.000,- (dos millónes) pesetas; a ellos corresponderá una sóla ayuda,
- El importe de las syudas vendrá determinado por el resulta do de dividir el importe del fondo entre las syudas solici tadas con arreglo a las condiciones descritas, debiendo presentarse las solicitudes en el plazo máximo de 30 (trein ta) días naturales a partir del siguiente de la publicación del aviso correspondiente, aportando certificados de escola ridad.

El reparto de las mísmas se efectuará por la Empresa conju $\underline{\mathbf{n}}$ tamente con los Representantes de los Trabajadores.

Se pacta expresamente que el percibo de las ayudas referidas durante un año no otorgan derecho alguno a seguir percibiéndolas en anualidades sucesivas.

ART. 469-. AYUDA DE TRANSPORTE

El personal interno tendrá derecho a percibir la cantidad de 60,- (sesenta) pasetas brutas por día trabajado en concepto de ayuda-plus de transporte,

A partir de le de Enero de 1.985 la cantidad referida pasará a ser de 65,- (sesenta y cinco) pesetas brutas.

ART. 478 - DIETAS

Las cantidades y condiciones por las que se perciban cantidades en concepto de dietas de viaje, tanto en terri torio nacional como extranjero serán las acordadas durante las negociaciones del presente Convenio.

Su decarrollo se llevará a cabo por medio de actualización de la Norma de Empresa, hasta ahora en vigor, y la fecha de efectos de las nuevas cantidades será la del quince de abril del presente año.

ART. 469 -. COCHES DE EMPRESA

Uso particular

Se regirán por la normativa existente, tanto en lo reforen te a la carta de autorización como a su utilización, sin mediar autorización expresa, para recorridos de hasta 1,000 (mil) Kms.

Coche base

A los sólos efectos de financiación, se determina como coche base el modelo Renault 6 GTL .

ART. 49 9-. PRECIO KILOMETRO

La Empresa procederá a aplicar la revisión automática del precio kilométro en el momento en que los parámetros que comprende su base actual sufran un incremento igual o superior a una pesetas.

CAPITULO SEPTIMO

SEGURIDAD E HIGIENE

ART. 50º -. Comité de Seguridad e higiene

Con anterioridad al 30 de Junio próximo se procederá a la actualización de la composición 63 dicho Comité, que tendrá las funciones y competencias reconocidas en la Ordenanza Laboral de Seguridad e Higiene en el trebajo, aprobada por Orden Ministerial de 9 de Marzo de 1.971 d disposición que la sustituya.

CLAUSULAS ADICIONALES

- Primera -, Queda sin efecto a partir de la fecha de publicación del presente Convenio, el Reglamento de Régimen Inte rior aprobado en fecha 2 de Noviembre de 1.977.
- Segunda -. Como derecho suplatorio de las normas y pactos contenidos en este Convento, ambas partes contemplaran únicamente las normas contenidas en disposiciones de rango legal.

No obstante ello, durante la vigencia del Convenio pre sente ambas partes, de forma unilateral, estudiaran la posibilidad de poder adherirse en el futuro a algún Convenio de ámbito superior.

Tercera ~. Si durante el año 1.884, en virtud de cualquier razón técnica, organizativa o de cualquier otra indole la Empresa hubiora do reducir sustancialmente la plantilla total de la misma ó de alguno de sus centros de trabajo, lo notificará praviamente al Comité de Empresa para su informe y elevación de propuestas en la forma de llevario a cabo.

ANEXO 10

TABLA DE SALARIOS AÑO 1.984

Grupo I	b.cotz.	s.convenio	e.o.anual	antigüedad e	a,anual
Licenciado	01	102.322	1,637.152	5.116	81,856
Supervisor	02	82,128	1.314.048	4.106	55.696
Perito	02	81.368	1.301.888	4.068	65.088
Ayudante Técnico	02	81.368	1,301.888	4.068	65.088
Técnico Mecánico	05	70.294	1.124.704	3.515	B6.240
Oficial Laboratorio 1º	80	63.617	1.017.872	3.181	50.896
Oficial Laboratorio 28	08	94.531	872.496	2.727	43.632
Grupo II					
Jefe Ventas N	02	94.009	1.504.144	4.700	75.200
Jefe Marketing	02	94.009	1.504.144	4.700	200.5,
Product Manager Sr.	02	94,009	1.504.144	4.700	75.200
Jefe Ventas R	02	82,128	1.314.048	4.106	65.698
Supervisor	0-2	82.128	1.314.048	4.106.	65.696
Especialista Producto	02	82.128	1.314.048	4.106.	65.698
Product Manager jr	04	77.875	1.246.000	3.894	62.304
Viajante Técnico	05	73.573	1.177.168	3.679	58.864
Viajante	05	61,312	980.992	3.066	49.056
Grupo III					
Jefe Sección	03	94.009	1.504.144	4.700	75.20D
Jefe Grupo	04	82.128	1.314.048	4.106	65.696
Oficial Técnico	04	77,875	1.246.000	3.894	62.304
Programador	05	75.953	1.215.248	3.798	60.768
Taquimeca Idiomas	04	70.294	1.124.704	3.515	56.240
Operador Ordenador	05	67.460	1.079.360	3.373	53.968
Oficial Adtvo. 10	05	67.460	1.079.360	3.373	53.968
Oficial Adtvo	05	63.617	1.017.872	3.18L	50.898
Operador Máquina Aux. 18	07	54.833	877.328	2.742	43.872
Auxiliar Adtvo	Q7	48.974	783.584	2.449	39.104
Grupo IV					
Jefe Almacén la	03	88.629	1.418.064	4.431	70.895
Jefe Almacén 2º	03	79.280	1.268.480	3.964	63,424
Rosponsable Almacén .	07	67.460	1.079.360	3.373	53.968
Profesional Oficio 18	08	60.099	961.584	3.005	44.080
Oficial Almacén 18 .	08	56,001	896.016	2.800	44.800
Oficial Almacén 2ª .	08	53.661	858.576	2.683	42.928
Profesional Oficio 2ª	08	53.661	858.576	2.683	42.928
Moz o	10	43.113	690.224	2.157	34.512
Grupo V	b.cotz.	s.convenio	a.c.anudl	antigliedad	a.mnual
Cobrador	07	56.00L	896.016	2.800	44.800

Conserje

Telefonista

OB

07

08

08

B1.905

48.974

46.047

46.047

830.480

783.584

726,752

736.752

2.595

2.449

2,302

2.302

41 520

39.184

36.832

36.832