

Niveles	Pesetas diarias
VI	79,30
V	77,70
I	72,20

Asimismo la gratificación establecida en el artículo 20 del Convenio Colectivo de 1975, con los condicionamientos expresados en dicho texto, para aquellas personas que desempeñen los puestos de Jefe de Equipo, se fija en 79,- pesetas diarias.

3. Complementos de calidad o cantidad de trabajo.

3.1. Plus de asistencia y puntualidad al trabajo.

	Pesetas diarias
Asistencia completa, por día	122,60
Asistencia incompleta, por día ...	61,30

AYUDA AL TRANSPORTE

La cuantía de la prima de ayuda al transporte, queda establecida en 64,40 pesetas diarias y en 128,80 pesetas diarias para el personal de turno partido.

DIETAS POR COMISION DE SERVICIO

Nivel de Dieta	Pesetas diarias dieta completa
I	6.288
II	5.650

COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO

La gratificación establecida en el Convenio Colectivo de 1981 para los Serenos y Vigilantes, en la cuantía que percibían a 31-12-84, se incrementará en el 7,5 por ciento.

GRATIFICACION POR MANEJO DE FONDOS

	Ptas./año
Hasta 200 millones	17.731
Más de 200 millones hasta 500 millones	21.987
Más de 500 millones hasta 1.000 millones	26.242
Más de 1.000 millones hasta 2.000 millones	31.207
Más de 2.000 millones hasta 3.000 millones	36.171
Más de 3.000 millones hasta 4.000 millones	41.846
Más de 4.000 millones hasta 5.000 millones	47.519
Más de 5.000 millones hasta 6.000 millones	53.903
Más de 6.000 millones hasta 7.000 millones	60.285
Más de 7.000 millones hasta 8.000 millones	68.087
Más de 8.000 millones hasta 9.000 millones	71.779
Más de 9.000 millones hasta 10.000 millones	76.675
Más de 10.000 millones hasta 11.000 millones	84.981
Más de 11.000 millones hasta 12.000 millones	94.566
Más de 12.000 millones hasta 13.000 millones	104.150
Más de 13.000 millones hasta 14.000 millones	115.013
Más de 14.000 millones hasta 15.000 millones	128.548
Más de 15.000 millones hasta 20.000 millones	145.259
Más de 20.000 millones hasta 25.000 millones	163.874
Más de 25.000 millones hasta 30.000 millones	185.184
Más de 30.000 millones hasta 35.000 millones	209.190
Más de 35.000 millones	235.339

8211

RESOLUCION de 4 de febrero de 1985, 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 Andrés Adrover Bordoy.

De Orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 26 de junio de 1984 por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 43.775, promovido por don Andrés Adrover Bordoy, sobre sanción de 250.000 pesetas, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Estimamos el recurso número 43.775 interpuesto contra Resolución del Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social de 30 de diciembre de 1982, debiendo revocar, como revocamos, y dejando sin efecto el mencionado acuerdo por su desconformidad a derecho sin mención sobre costas.»

Madrid, 4 de febrero de 1985.-El Director general, Enrique Heras Poza.

8212

RESOLUCION de 10 de abril de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Móstoles Industrial, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Móstoles Industrial, Sociedad Anónima», suscrito por las representaciones de dicha Empresa y la mayoría de los miembros del Comité de Empresa por los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.-Remitir el texto original de dicho convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo citado.

Madrid, 10 de abril de 1985.-El Director general, Francisco José García Zapata.

Sres. Presidente y representantes de la Empresa y de los trabajadores de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Móstoles Industrial, Sociedad Anónima». Madrid.

CONVENIO DE EMPRESA

MOSTOLES INDUSTRIAL, S.A.

1ª) Disposiciones Generales

1.1. Ambito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación en la Factoría de Móstoles y afectarán a las Delegaciones del Territorio Nacional (quedan excluidos expresamente de este Convenio el personal de la Factoría de Colla y el personal de tiendas al detall propias).

1.2. Ambito Personal.

Este Convenio afectará a todo el personal que preste sus servicios en la Factoría de Móstoles y en las Delegaciones del Territorio Nacional, a la entrada en vigor del mismo o que contrate/durante su vigencia, con las excepciones recogidas en el artículo 1.3. del Estatuto de los Trabajadores.

1.3. Ambito Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente a la expiración del plazo de vigencia señalado en el último Convenio, es decir, el 1 de Enero de 1.985.

Su duración será de dos años, es decir, hasta el 31 de Diciembre de 1.986.

1.4. Prórroga.

El presente Convenio será prorrogado automáticamente por períodos de seis meses, hasta que cualquiera de las dos partes lo denuncie en la debida forma. La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio por cualquiera de las partes deberá presentarse ante la Autoridad Laboral competente, con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia o prórroga, comunicándolo simultáneamente a la otra parte.

2ª) Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio.

2.1. Dentro de los diez días siguientes a la firma de este Convenio, se constituirá una Comisión Mixta de Vigilancia que estará formada por tres representantes de la Empresa y tres representantes de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Estos

representantes serán elegidos entre las personas que integran a la Comisión Deliberadora del Convenio. El Secretario de la Comisión Mixta de Vigilancia será elegido por los miembros de esta Comisión, y recaerá necesariamente en uno de sus miembros.

2.2. Ambas representaciones podrán asistir a la reunión acompañados de un asesor por cada una de ellas como máximo, que serán designados de forma individual y libre, entre los componentes de la Empresa, los cuales tendrán voz pero no voto. Este asesor tendrá acceso a cuanta información sea precisa para solarar los temas de que se tratan.

2.3. Esta Comisión celebrará sus reuniones cada tres meses, salvo apreciación de urgencia y a petición de las Representaciones Social o Económica, quienes deberán justificar adecuadamente dicha urgencia.

En las convocatorias que cursará el Secretario, se reflejará el orden del día. Serán citados sus componentes personalmente con una anticipación mínima de 5 días.

2.4. Las partes estarán de acuerdo con atribuir a la comisión de Vigilancia, funciones de arbitraje y conciliación para resolver cuantas cuestiones generales surjan como consecuencia de la aplicación del Convenio. Cuando no existiese acuerdo en el seno de la Comisión Mixta, se elevaría el problema a la Autoridad Laboral competente.

Estas funciones se ejercerán con carácter pleno y sin sujeción de la competencia que a la jurisdicción Contencioso-Administrativa corresponda.

La Comisión por medio de su secretario, publicará los acuerdos de carácter general interpretativos del Convenio, facilitándolos a la Empresa y a la Representación Social en el plazo que en cada caso se determine.

La Comisión Mixta recibirá por escrito cuantas consultas sobre interpretación del Convenio se le formule a través de la Empresa o de la Representación Social.

Será de la competencia de la Comisión, regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en las presentes normas.

3) Compensación, Absorción y Garantías Personales.

3.1. Compensación y Absorción.

En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio se acordasen, por disposición legal, condiciones económicas y laborales que total o parcialmente afectasen a las contenidas en el mismo, solamente tendrán eficacia si las condiciones establecidas legalmente superan, en cómputo global anual, a las que fija el presente Convenio también en cómputo global anual. Para la valoración de estos cómputos globales, se considerará el coste total del personal por hora efectivamente trabajada, excluyendo el coste de Seguridad Social a cargo de la Empresa.

3.2. Garantías Personales.

En caso de que exista algún empleado que tuviera reconocidas condiciones especiales, que examinadas en su conjunto fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los productores de la misma categoría profesional, serán rescatadas dichas condiciones, manteniéndose con carácter estrictamente personal y solamente para los productores a quienes afecta, en tanto no sean absorbidas por la aplicación de futuras normas laborales.

4) Condiciones Económicas.

4.1. Incrementos Salariales.

Se establecen los siguientes incrementos salariales para los dos años de vigencia del presente Convenio.

4.1.1. Año 1.985

Las retribuciones brutas vigentes a 31 de Diciembre de 1.984 experimentarán un incremento proporcional de un 7,25% para el año 1.985.

Los sueldos y salarios para el personal que percibe sus emolumentos en régimen de haberes y honorales respectivamente serán los que figuren en las tablas adicionales como anexos números 1 y 2.

La subida salarial se abonará con carácter retroactivo desde el 1 de Enero de 1.985, fecha de entrada en vigor del Convenio.

4.1.2. Año 1.986

Para el año 1.986 el incremento consistirá en el 100% sobre la previsión de inflación elaborada por el Gobierno (IPC previsto), aplicando el aumento porcentual sobre las retribuciones brutas vigentes a 31 de Diciembre de 1.985.

Durante el año 1.985 se garantiza a todo el personal/ Fijo de plantilla en la fecha de la firma de este Convenio, con excepción de los Aprendices y Aspirantes, una retribución bruta mínima anual (incluidos todos los conceptos, antigüedad, incentivos, gratificaciones, etc.), de 939.000 pts. Esta cantidad se verá en 1.986 por el incremento porcentual que resulte aplicable, conforme al lo expuesto en el párrafo primero del inciso 4.1.2.

4.2. Cláusula de revisión salarial.

4.2.1. Año 1.985

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el I.N.E. registrara el 31 de Diciembre de 1.985 un incremento superior al 7% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC el 31 de Diciembre de 1.984, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efecto desde el primero de Enero de 1.985, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1.986, y para llevarlo a cabo se utilizarán como referencia los salarios o tablas utilizados para regular los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en cada Convenio, a fin de que aquel se mantenga idéntico en el conjunto de los dos años.

4.2.2. Año 1.986

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) previsto por el Gobierno para dicho año 1.986, registrara el 31 de Diciembre de 1.986 un incremento superior al 7% previsto respecto a la cifra que resultara de dicho IPC el 31 de Diciembre de 1.985, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efecto desde el primero de Enero de 1.986.

La revisión salarial a efectuar en cada uno de dichos años, caso de producirse las circunstancias que dan lugar a/ ellas, se abonará en una sola paga. La correspondiente a 1.985, durante el primer trimestre de 1.986 y la correspondiente a 1.986, durante igual período de 1.987.

Se adiciona como anexo nº 3 una tabla de funcionamiento/ de la cláusula de Revisión Salarial para 1.985.

3. Percepciones Económicas.

El régimen retributivo pactado en el presente Convenio, queda estructurado de la siguiente forma:

a) Personal de Salario Mensual.

Dentro de este apartado, se entenderá incluido el personal siguiente:

- Personal Directivo.
- Personal Administrativo.
- Técnicos.
- Responsables de Talleres.
- Vendedores.
- Personal de Delegaciones.
- Conductores.

Se compone de los siguientes conceptos:

- a.1.) Salario base.- Deberá figurar el importe que arroje el Sueldo Convenio para la Industria de la Madera y Corcho de la Provincia de Madrid (Grupo de Ebanoistería y Carpintería Blanca).
- a.2.) Antigüedad.- Será el 5% sobre el salario base. Se devenga por quinquenios.
- a.3.) Toxicidad.- Será el 20% sobre el salario mínimo interprofesional, incluido antigüedad.
- a.4.) Nocturnidad.- Será el 25% sobre el salario real (Convenio Colectivo de Móstoles Industrial, S.A.).
- a.5.) Plus Transporte.- Se percibirán 110 ptas. por día de existencia al trabajo. (Valor para 1.985).
- a.6.) Asistencia.- Se percibirán 124 ptas. por día efectivo/ de trabajo. En el caso de aprendiz o asimilados percibirán 170 ptas. por día de trabajo. (Valor para 1985).
- a.7.) Complemento salario.- Será la cantidad que resulte de/ la diferencia entre el salario real y el salario base.
- a.8.) Paga Extraordinaria de Julio.- Será una mensualidad de Salario base más complemento salario, más antigüedad./ Se pagará el último día laborable de la semana en que/ esté comprendido el día 15 de Julio, percibíendola completa los trabajadores ingresados en la Empresa con anterioridad al 1º de Julio del año anterior y proporcionalmente al número de días trabajados, en este último/ período, los ingresados de paga de la última fecha citada.
- a.9.) Paga Extraordinaria de Octubre.- Será una mensualidad de salario base, más complemento salario, más antigüedad./ Se pagará el último día laborable de la semana en que/ esté comprendido el día 15 de Octubre, percibíendose en cuanto al personal de nuevo ingreso, en la misma forma/ que en las pagas extraordinarias de Julio y Navidad. -- siendo el 30 de Septiembre en cada año, la fecha de pagada para su proporcionalidad.

a.10.) Paga Extraordinaria de Navidad.- Será una mensualidad de salario real, más complemento salario y más antigüedad. Se pagará el último día laborable de la semana en/ que esté comprendido el día 15 de Diciembre, percibíendola completa los trabajadores ingresados en la Empresa con anterioridad al 25 de Diciembre del año anterior. -- Con los ingresados después de esta última fecha, se pagará de la misma forma que en la paga extraordinaria/ de Julio.

a.11.) Paga Extraordinaria de Febrero.- Será una mensualidad de salario base, más complemento salario, más antigüedad. Se pagará el último día laborable de la semana en/ que esté comprendido el día 15 de Febrero y se devengará proporcionalmente al tiempo en alta desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre del año anterior.

Se incluye tabla salarial de mínimos por categorías en el caso de Haberes (Anexo nº 1).

Para el año 1.986 se elaborará la tabla salarial de mínimos por categorías en el caso de Haberes ajustada a los incrementos que se establezcan por consecuencia de las normas contenidas en el apartado 4.1.2. y, caso de que resulte de aplicación, de lo dispuesto en el apartado 4.2.1. del presente -- Convenio.

b) Personal de Salario Diario.

Dentro de este apartado, se encuentra todo el personal que no está expresamente incluido en el apartado anterior.

Se compone de los siguientes conceptos:

- b.1.) Salario base.- Debe figurar el importe que arroje el sueldo Convenio para la Industria de la Madera y Corcho de la Provincia de Madrid (Grupo ebanoistería y carpintería blanca).
- b.2.) Antigüedad.- Será el 5% sobre el salario base; se -- devenga por quinquenios.
- b.3.) Incentivos.- Es el resultado de:

$$1^{\circ} \frac{N}{P} \times V_{aP} = TC.$$

$$2^{\circ} TC - TI = TG.$$

$$3^{\circ} TG \times VH \div TI \times K.$$

N/P = Número de piezas.

V_{aP} = Valor unitario de la pista en tiempo.

TC = Tiempo concedido.

TI = Tiempo invertido.

TG = Tiempo ganado.

VH = Valor hora incentivo, según tabla salarial por categorías del año en curso, columna 9.

K = Constante incentivo cubriendo el 100% de rendimiento según valor de la tabla salarial por categorías columna 7.

Gratificación fija por carencia de incentivo.- Todo trabajador que no vaya a incentivo, tendrá derecho a percibir el importe adicional que figura en la tabla salarial del año correspondiente, indicadas por categorías en la columna 8 del Anexo nº 2, con la única excepción de que los motivos de la inactividad sean "personales" o "Bull-quin".

Cuando, con independencia de los motivos de la inactividad el trabajador está inactivo, solamente dejará de percibir la gratificación fija por carencia de incentivo hasta un límite de un 5% del tiempo efectivo de trabajo en cada mes.

- b.4.) Toxicidad.- Será el 20% sobre el salario mínimo interprofesional, incluido antigüedad.
- b.5.) Nocturnidad.- Será el 25% sobre el salario real columna nº 6 del Anexo nº 2.
- b.6.) Plus Traslado.- Se percibirá el importe de una hora por cada día de asistencia al trabajo conforme a los valores que para cada categoría se rebogan en la columna nº 6 del anexo nº 2 (solamente afecta al personal trasladado de Madrid así reconocido actualmente).
- b.7.) Plus Transporte.- Se percibirán 110 pts. por día de asistencia al trabajo (Valor para 1.985).
- b.8.) Asistencia.- Se percibirán 324 pts. por día de trabajo. Los aprendices o asimilados percibirán 170 pts. por día de trabajo. (Valores para 1.985).
- b.9.) Complemento salario.- Será la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario real (Convenio Colectivo de Móstoles Industrial, S.A.) y el salario base.
- b.10.) Paga Extraordinaria de Julio.- Será de 171,50 h. (lo que equivale a un mes), por el valor de la hora de la tabla salarial, columna 6 por categorías, más antigüedad. Se pagará y se computará de la misma forma expuesta en el apartado a.8.) de este capítulo.
- b.11.) Paga Extraordinaria de Octubre.- Será de 171,50 h. (lo que equivale a un mes), por el valor de la hora de la tabla salarial columna 6 por categorías, más antigüedad. Se pagará y se computará de la misma forma expuesta en el apartado a.9.) de este capítulo.
- b.12.) Paga Extraordinaria de Diciembre.- Será de 171,50 h. (lo que equivale a un mes); por valor hora de la tabla salarial, columna 6 por categorías, más antigüedad. Se pagará y computará de la misma forma expuesta en el apartado a.10.) de este capítulo.
- b.13.) Paga Extraordinaria de Febrero.- Será de 171,50 h. (lo que equivale a un mes), por el valor hora de la tabla salarial columna 6 por categorías, más antigüedad. Se pagará y se computará de la misma forma expuesta en el apartado a.11.) de este capítulo.

Se detalla cuadro de Jornales para el personal de salario diario para el año 1.985 (Anexo nº 2).

Para el año 1.986 se elaborará un cuadro de jornales para el personal de salario diario, ajustado a los incrementos que se establezcan por la aplicación de las normas contenidas en el apartado 4.1.2. del presente Convenio.

Jornada y Calendario Laboral.

5.1. Jornada Laboral.

La jornada laboral ordinaria de trabajo se establece en base a 40 horas semanales, equivalentes en cómputo anual a 1.820 horas 27 minutos de trabajo efectivo.

Se acuerdan, no obstante, los siguientes horarios jornadas y horas anuales, reales y efectivos para los dos años de vigencia del Convenio.

- 1.985 - 223 días de trabajo con un horario de trabajo efectivo/ de 8 horas y 11 minutos, lo que equivale a 1.804,87 horas anuales.
- 1.986 - 223 días de trabajo con un horario de trabajo efectivo/ de 8 horas y 9 minutos, acabando la jornada del 21 de Diciembre a las 15 horas, lo que equivale a 1.816,22 horas anuales.

Con independencia de lo expuesto, y por motivo de concurrencia de dos festivos en los días 1 y 3 de Mayo de 1.985, miércoles y jueves respectivamente, se acuerda no trabajar el viernes 3 de Mayo de 1.985 y recuperarlo posteriormente trabajándolo en 1.986, por lo que el número de días reales de trabajo para cada uno de los dos años de vigencia del Convenio, 1.985 y 1.986, será de 222 y 224 días respectivamente.

El horario de trabajo efectivo diario se divide en dos períodos separados por un descanso que, para el período de vigencia de este Convenio, se establece en veinticinco minutos. Este descanso no se considerará trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo efectivo, se computará de modo que lento al comienzo como al final de cada período, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

5.2. Calendario Laboral.

Año 1.985

Mes	Días de trabajo	Horas trabajo efectivo
Enero	22	180,03
Febrero	20	163,67
Marzo	20	163,67
Abril	20	163,67
Mayo	21	171,85
Junio	18	147,20
Julio (1)	19	155,48
Agosto (1)	5	40,92
Septiembre	20	163,67
Octubre	23	188,20
Noviembre	20	163,66
Diciembre	15	122,75
Totales	223	1.824,87

(1) Descontados en estos meses los días de vacaciones correspondientes al segundo turno.

Las vacaciones se disfrutarán a razón de 4 semanas (28 días naturales) en cada uno de los 3 turnos establecidos de vacaciones (Julio, Agosto y Septiembre). Los dos días restantes hasta 30 naturales se disfrutarán el 24 y 31 de Diciembre.

Se adjunta Calendario Laboral para el año 1.985 (Anexo nº 4), aplicable en el centro de trabajo de Móstoles. En Delegaciones se confeccionará un calendario para cada una ajustado a sus horarios y fiestas locales o autonómicas.

5.3. Horarios.

La cumplimentación del calendario laboral para 1.985 se efectuará conforme a los horarios que se establecen a continuación

1^{er} turno - Grupo 1 (Según anexo nº 5)

- 1^{er} período : Entrada : 7 horas 40 minutos
Salida : 16 horas 45 minutos
- 2^o período : Entrada : 11 horas 10 minutos
Salida : 16 horas 16 minutos

1^{er} turno - Grupo 2 (Según anexo nº 5)

- 1^{er} período : Entrada : 7 horas 40 minutos
Salida : 11 horas 5 minutos
- 2^o período : Entrada : 11 horas 30 minutos
Salida : 16 horas 16 minutos

1^{er} turno - Grupo 3 (Según anexo nº 5)

- 1^{er} período : Entrada : 7 horas 40 minutos
Salida : 11 horas 25 minutos

- 2º período : Entrada : 11 horas 50 minutos
Salida : 16 horas 16 minutos

1º turno - Grupo 4 (Según anexo nº 5)

- 1º período : Entrada : 7 horas 40 minutos
Salida : 11 horas 45 minutos

- 2º período : Entrada : 12 horas 10 minutos
Salida : 16 horas 16 minutos

2º turno :

1º período : Entrada : 16 horas 10 minutos
Salida : 21 horas 30 minutos

2º período : Entrada : 21 horas 55 minutos
Salida : 00 horas 46 minutos

3º turno :

1º período : Entrada : 00 horas
Salida : 4 horas

2º período : Entrada : 4 horas 15 minutos
Salida : 8 horas 36 minutos

En el horario diario para 1986, se descontaran dos minutos respecto a la hora de salida del segundo período, de conformidad con la jornada anual pactada para dicho año en el apartado 5.1.

Se incluye como Anexo nº 5 cuadro de secciones comprendidas en cada uno de los grupos 1, 2, 3 y 4.

Cuando se plantee por necesidad de la producción en catches en el turno de trabajo de cualquier operario, autoprocedido u otro que no sea el suyo habitual, deberá preavisarse con una semana de antelación respecto del inicio de sus actividades en el nuevo turno que le haya sido asignado. En cualquier caso, la prestación de servicio en un turno distinto del habitual no podrá tener una duración superior a dos semanas continuadas para conseguir la mayor rotación posible del personal afectado por estos cambios de turno.

4. Jornada Elástica.

Se acuerda la implantación de un sistema de distribución irregular de la jornada denominada Jornada Elástica, consistente en acumular en una hora la jornada ordinaria efectiva de trabajo en los momentos punta de producción o sobrecarga de tareas en aquellas secciones, líneas de fabricación o puestos en que se produzca esta circunstancia, y reducir en una hora la jornada diaria de trabajo efectivo en los períodos en que la carga de trabajo disminuya considerablemente. En cualquier caso, las jornadas en cómputo anual serán las establecidas para cada uno de los dos años de vigencia del Convenio en el apartado 5.1.

El cambio de jornada deberá ser notificado por los mandos de la Empresa al personal afectado en la semana anterior a aquella en que se vaya a iniciar, salvo en casos especiales de urgente necesidad en que el preaviso podrá ser efectuado con 48 horas como mínimo de anticipación, aplicable únicamente en los casos de ampliación de jornada.

En períodos de escasa carga de trabajo, en los cuales se apruebe por la Dirección de la Empresa la necesidad de efectuar jornada elástica reducida y se haya efectuado la notificación correspondiente, los trabajadores podrán optar siempre y cuando en las necesidades del trabajo lo permitan, y previo acuerdo con la Empresa, por llevar a efecto la reducción de jornada mediante la fórmula de no trabajar días completos en los cuales a los trabajadores se les otorgará los planes de asistencia, transporte y traslado, caso de tener derecho a la percepción de este último, como si de un día normal de trabajo se tratara. La opción expresada deberá ejercitarse necesariamente por acuerdo unánime de todos los trabajadores cuya presencia simultánea en la línea de

producción o departamento resulte imprescindible por la índole del trabajo a realizar, y caso de que dicha unanimidad no se alcance, necesariamente deberá efectuarse la jornada elástica reducida mediante reducción de una hora diaria de trabajo durante el período de tiempo que resulte necesario.

Se establece una limitación de 100 horas como máximo en cada uno de los dos años de vigencia del Convenio realizables en régimen de Jornada Elástica.

A 31 de Diciembre de cada año deberá quedar necesariamente compensada cualquier diferencia en más o en menos que exista en el nº de horas trabajadas en régimen de Jornada Elástica, de manera tal, que no se sobrepase el cómputo anual recogido en el apartado 5.1, por parte de ningún trabajador.

En el caso de que el trabajador no opte por la compensación de las horas trabajadas en régimen de Jornada Elástica, se producirá el exceso de horas trabajadas en el cómputo anual recogido en el apartado 5.1, sin que exista posibilidad de recuperar este exceso mediante el disfrute de una hora diaria regular en los días de trabajo que resten para completar el año, se recuperarán por el trabajador que se encuentre en esta situación, dichas horas, por días completos de descanso, compensándose el resto del tiempo trabajado inferior en su duración a un día, bien mediante su abono como horas extraordinarias, o bien mediante el disfrute de este tiempo de descanso dentro de una jornada de trabajo de las correspondientes a ese año. En todo caso, cuando el operario apruebe que el nº de horas trabajadas en exceso por su parte es equivalente al nº de días de trabajo que resten para concluir el año, podrá realizar la compensación de tiempo a su favor mediante el trabajo de una hora menos diaria, preavisando al efecto con 48 horas de antelación a su encargado.

Por consecuencia de lo expuesto, se pueden producir las siguientes situaciones :

a) Cuando se haya trabajado menos horas que las anuales pactadas, será abonado al trabajador en cuestión el importe de la carencia de incentivo correspondiente a dichas horas, conforme a los valores recogidos en la columna nº 8 del Anexo nº 2 del Convenio.

b) En el supuesto de haberse sobrepasado el cómputo de horas de trabajo al año recogido en el antedicho apartado 5.1., sin que exista posibilidad de recuperar este exceso mediante el disfrute de una hora diaria regular en los días de trabajo que resten para completar el año, se recuperarán por el trabajador que se encuentre en esta situación, dichas horas, por días completos de descanso, compensándose el resto del tiempo trabajado inferior en su duración a un día, bien mediante su abono como horas extraordinarias, o bien mediante el disfrute de este tiempo de descanso dentro de una jornada de trabajo de las correspondientes a ese año. En todo caso, cuando el operario apruebe que el nº de horas trabajadas en exceso por su parte es equivalente al nº de días de trabajo que resten para concluir el año, podrá realizar la compensación de tiempo a su favor mediante el trabajo de una hora menos diaria, preavisando al efecto con 48 horas de antelación a su encargado.

En cada uno de los días que cada operario realice jornadas elásticas prolongadas, con aumento de la jornada en una hora, percibirá como percepción económica no salarial, y únicamente en el caso de que ese mismo día no realice también horas extraordinarias, en compensación por los trastornos y gastos que le origine la realización de esta distribución irregular de la jornada, la cantidad de 100 ptas., la cual le será satisfecha al finalizar el mes correspondiente.

La hora de prolongación en régimen de jornada elástica se realizará necesariamente a partir de las 17 horas en el primer turno.

6º Comisión Mixta de Productividad.

6.1. Estará compuesta de tres miembros en representación de la Dirección de la Empresa y otros tres miembros en representación de los trabajadores pertenecientes al Comité de Empresa, pudiendo ambas partes solicitar, cuando lo consideren oportuno, la asistencia a las reuniones de la Comisión Mixta de Productividad de alguna otra persona perteneciente a la plantilla de Motos Industriales, S.A.

6.2. Tendrá carácter permanente y en ella deberán dirigirse por escrito los trabajadores a Empresa en los asuntos que les afecten y que sean competencia de esta Comisión.

6.3. Competencias.

6.3.1. Arbitraje en primera instancia en materia de litigios de tiempos y ritmos de trabajo y en general todos los factores que afecten a la productividad.

- 6.3.2. Solicitar a la Empresa la organización de cursos y la confección de circulares que informen sobre los sistemas empleados en la toma de tiempos en el ámbito de la Empresa.
- 6.3.3. Analizar y estudiar el reparto de tareas e incentivos y la carencia de forma que se consiga, en lo posible, la homogeneidad entre los trabajadores, según permita la naturaleza del trabajo y la especialidad de los trabajadores.
- 6.3.4. Boletín de incidencias.- Será competencia de esta Comisión vigilar la evolución de los índices de inactividad/ y establecer mecanismos que distribuyan, de la forma más equitativa posible, su repercusión económica.
- 6.3.5. Además de las detalladas en los puntos anteriores, cuantas otras competencias se recogen en el Estatuto de los Trabajadores y que afecten a temas de productividad.

7º) Cambios de Categoría y Promoción de Personal.

- 7.1. Todo aquel trabajador que, en el transcurso de la duración de este Convenio, experimente un ascenso de categoría, según la estructura vigente hoy en la Empresa, pasará a cobrar el mínimo establecido para esa categoría, a partir del momento del cambio si es por iniciativa de la Empresa y/o a partir de la fecha de solicitud de cambio en el caso de petición del trabajador, aceptada por la Empresa.
- 7.2. A petición de la representación de los trabajadores, la Empresa se compromete a que, para cubrir puestos vacantes o de nueva creación de Administrativos, Técnicos o de cualquier categoría/ cualificada de taller, antes de contratar a persona ajena a la Empresa, convocará concurso-oposición entre el personal de la plantilla que opte al mismo para determinar si alguno está capacitado para desempeñar el cargo y adjudicárselo.
- A este concurso-oposición podrá presentarse cualquier trabajador de la plantilla, sin discriminación alguna.
- En la convocatoria se reflejará el puesto a cubrir, la retribución anual y un cuestionario de los temas teóricos y/o prácticos que se incluirán en el examen.
- En la calificación de las pruebas estará presente una representación de los trabajadores, elegida por el Comité de Empresa.
- La calificación de las pruebas se efectuará por una comisión de valoración integrada por tres personas cualificadas.
- En caso de reclamación fundada, estas calificaciones se podrán revisar.
- Los mandos de la Empresa podrán modificar las calificaciones obtenidas, mediante la aplicación de un factor corrector entre 0,9 y 1,1 en función de criterios subjetivos.
- En el caso de selección de personal con mando, la Empresa podrá aceptar alguno de los candidatos o declarar desierto la oposición en el caso de no alcanzar los mínimos que se requieran para este puesto, pudiendo en este caso decidir la contratación en el exterior.

8º) Horas Extraordinarias.

- 8.1. Se mantendrán, siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley, las horas extraordinarias que sean precisas por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter car-

acterizables derivados de la naturaleza de la actividad de la Empresa. Estas horas extraordinarias únicamente se podrán realizar en los días en que se efectúe jornada prolongada, en aplicación del sistema de distribución irregular de la jornada denominada Jornada Elástica que se recoge en el apartado 2.4. del Convenio.

Para la aplicación de lo previamente pactado, la Empresa estará obligada a facilitar de manera mensual al Comité de Empresa, información sobre el número de horas extraordinarias efectuadas sus causas y, en su caso, la distribución por secciones. En función de esta información y de los criterios señalados en el párrafo anterior, la Empresa y el Comité determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias realizadas, notificándolo mensualmente a la Autoridad laboral a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre Cotización a la Seguridad Social.

La realización de horas extraordinarias será voluntaria por parte del trabajador, a excepción de aquellas que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros, daños extraordinarios y urgentes o riesgo de pérdidas de materias primas. En caso último, sin perjuicio de su abono como horas extraordinarias, se computarán respecto al tope máximo de horas extraordinarias autorizadas previsto en el artículo 35 apartado 2º del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso durante cada uno de los dos años de vigencia del Convenio no podrán efectuarse mayor número de horas extraordinarias de las efectuadas en el año 1.984.

9º) Mejoras Económico-Sociales.

- 9.1. Premio especial por años de servicio.

Se establece un premio especial por años de servicio en la Empresa, a la Jubilación, consistente en los siguientes importes:

Jubilación a los 60 años	11.000 Ptas./año servicio
Jubilación a los 61 años	9.000 Ptas./año servicio
Jubilación a los 62 años	7.000 Ptas./año servicio
Jubilación a los 63 años	5.900 Ptas./año servicio
Jubilación a los 64 años	4.700 Ptas./año servicio
Jubilación a los 65 años	3.000 Ptas./año servicio

Este premio se cobrará por una sola vez, en el momento de la jubilación.

- 9.2. La Empresa facilitará el reconocimiento médico de forma obligatoria en los casos siguientes:

- En el momento de la contratación y nunca fuera de un período de 30 días después de producirse la misma.
- De forma periódica, cada año, a todos los trabajadores, y cada seis meses a los trabajadores afectados o expuestos a riesgos para la salud y motivados por su trabajo.
- El reconocimiento médico deberá constar, cuando menos de:
 - a) Anamnesis, interrogatorio y exploración clínica.
 - b) Radiografía del tórax.
 - c) Análisis de sangre y orina.
 - d) Análisis de vista y oído (audiometría).
 - e) Pruebas funcionales respiratorias.
 - f) Todas las exploraciones necesarias que se precisen para aclarar la sintomatología que presenta el trabajador.

Para la realización de este reconocimiento, el Servicio Médico de Empresa podrá recurrir a los Organismos Públicos o Privados competentes que estime oportuno.

9.3. Asesores.

En las negociaciones referidas a los Convenios Colectivos, tanto la representación empresarial como la representación de los trabajadores, tendrán la facultad de designar el concurso/ de un asesor con voz pero sin voto, designado entre los componentes de la Empresa, que podrá asistir a cuantas convocatorias sea requerido.

9.4. Seguridad e Higiene.

9.4.1. Hasta tanto no se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de -- sustancias tóxicas y peligrosas y agentes físicos en el medio ambiente laboral, los valores límites umbral (Threshold Limit Values) utilizados por el Servicio Social de Higiene y Seguridad del Trabajo, del Ministerio de Trabajo.

9.4.2. En los puestos de trabajo que juzgue conveniente el Comité de Seguridad e Higiene, se llevará a cabo el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectiva la recogida de muestras y posterior análisis por el S.S.H.S. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes afectadas.

9.4.3. Todo trabajo que, después de efectuadas las mediciones contenidas en el apartado anterior, sea declarado in salubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá un carácter provisional y excepcional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

9.4.4. Los riesgos para la salud del trabajador se evitarán evitando:

- 1º) Su generación.
- 2º) Su emisión.
- 3º) Su transmisión, y solo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos.

En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria, hasta que sea posible anular dicha generación, emisión o transmisión.

9.4.5. En toda ampliación o modificación del proceso productivo se deberá tratar que la nueva tecnología, procesos, o productos a incorporar no generen riesgos que superen los referidos T.L.V.

9.4.6. Medidas Preventivas.

9.4.6.1. A todo trabajador que reciba un daño a su salud a causa del puesto de trabajo, la Empresa -- estará obligada a trasladarle a otro que no le/ sea nocivo, sin pérdida de su categoría profesional y del salario correspondiente a esta.

9.4.6.2. El Comité de Seguridad e Higiene participará en la elaboración del presupuesto de financiación de la Seguridad e Higiene en la Empresa. En ningún caso esta cantidad repercutirá en la base salarial.

9.5. Garantías y Competencias del Comité de Empresa.

Estando de acuerdo con la normativa que establecen los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que la salvedad de que cada miembro del Comité, podrá perder voluntariamente toda o parte de sus horas mensuales retribuidas, a

otros miembros del mismo, siempre que el cómputo total mensual no sobrepase las horas posibles para todos los componentes del Comité.

Esta cesión tiene que ser comunicada previamente al Dpto. de Personal por cada miembro cedente, especificándose a quien se -- conceden.

9.6. Secciones Sindicales.

Se podrán constituir Secciones o Asociaciones Sindicales en/ la Empresa, siempre que se demuestre tener, al menos, un número de afiliados igual o superior al 15% de la plantilla, incluidos los cuadros de mando. En el caso del Sindicato de cuadros, se -- considerará el 15% del censo de los mismos.

Son funciones de la Sección o Asociación Sindical las siguientes:

- a) Fijar en los tablones de anuncios todo tipo de comunicaciones convocatorias, y en general cualquier documento del Sindicato o Asociación.
- b) Recaudar en los locales de la Empresa y fuera de las horas de trabajo, las cuotas sindicales. La Empresa descontará de la nómina, las cuotas de los afiliados a los distintos sindicatos o asociaciones, en aquellos casos en que el trabajador lo solicite.
- c) Realizar colectas en los locales de la Empresa fuera de las horas de trabajo.
- d) Difundir toda clase de avisos y comunicaciones de su Sindicato o Asociación en los locales de la Empresa, antes o después del horario de trabajo.
- e) Proponer candidatos a miembros del Comité en nombre del Sindicato o Asociación a que representa.

f) Convocar a los trabajadores a todo tipo de reuniones, fuera/ de las horas de trabajo, excluidas Asambleas.

La Dirección se compromete a habilitar un local para reuniones sindicales que podrán utilizar tanto el Comité como los Secciones y/o Asociaciones Sindicales, previo acuerdo entre ellas.

9.7. Asambleas.

La realización de asambleas está de acuerdo con la normativa que fija el Estatuto de los Trabajadores en sus Artículos 77, 78, 79 y 80.

En vez de un plazo de dos meses entre asambleas y asambleas que determina el citado Estatuto, se autoriza a realizar hasta un máximo de seis asambleas anuales, sin contabilizar las del periodo de negociación de Convenio.

9.8. Dietas.

En los desplazamientos por necesidad de la Empresa a poblaciones distintas a aquellas en que se encuentra el centro de trabajo y que obligue a pernoctar fuera del domicilio habitual del trabajador, se pagarán dietas en el año 1985 a razón de 2.650, plus por día para estancias superiores a siete días y a razón de 3.200, Plus para estancias iguales o inferiores a siete días.

En cuanto a gastos de locomoción, la Empresa estará obligada/ a suministrar en los desplazamientos de sus trabajadores el billete del medio de transporte que precise para llegar a su destino.

En el caso de desplazamientos a montajes situados en poblaciones que disten más de 25 km. del centro de trabajo, se abonará en concepto de tiempo de desplazamiento el que resulte de 1/2

vidar la distancia indicada entre el valor de 50 km./h. En estos casos, se abonará además en concepto de ayuda de comida 560 Ptas. para el año 1.985.

En los montajes que requieran desplazamientos a poblaciones/ que disten más de 10 Km. y menos de 25 km. del centro de trabajo, se abonará el importe de una hora, según tabla salarial columna 6, en concepto de traslado de ida y vuelta. La ayuda a comida en estos casos sólo se abonará si se realizan horas extraordinarias y por un importe de 560,- pts.

Para distancias inferiores a 10 km. regirán las mismas condiciones que en el centro de trabajo.

En el caso de poblaciones de gran extensión, como Madrid y Barcelona, se establece una división de éstas por distritos, fijándose para cada distrito o conjunto de distritos, la compensación de tiempo necesario para los desplazamientos, teniendo en cuenta el medio de transporte empleado. Se incluye como Anexo nº 4 la distribución de Madrid, por zonas con la indicación del tiempo concedido para desplazamiento.

La jornada de trabajo se cumplirá de forma que, tanto al comienzo como al final de la misma, el operario se encuentre en el puesto de montaje, aun cuando durante el tiempo concedido para desplazamiento que se contiene en el anexo nº 6 se devengará la gratificación fija para ausencia de incentivo recogida en la columna octava del anexo nº 2. En los montajes a realizar en Empresas distintas a Móstoles Industrial, S.A., el horario de trabajo se adaptará al que exijan las Empresas en cuestión sin perjuicio de que, en caso de producirse un mayor nº de horas de trabajo efectivo consideradas en cómputo global, se abone regularmente el exceso.

Con el fin de evitar la posibilidad de que los desplazamientos para efectuar trabajos fuera de la factoría de Móstoles recaerán en las mismas personas, primero, se tendrá en consideración a los trabajadores que, reuniendo las condiciones necesarias de profesión y especialidad, se ofrezcan voluntariamente y si con éstos no se cubrieran las necesidades, se establecerán turnos rotativos entre el personal adecuado para estos trabajos.

Esta última párrafo no afecta al personal que su función es/ montaje exterior y habitualmente trabaja fuera de la factoría.

9) Vacaciones.

10.1. Durante la vigencia del presente Convenio todo el personal/ disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, disfrutando 4 semanas (28 días naturales) en verano, distribuyéndose el personal de cada Sección o Departamento en tres turnos (Julio, Agosto y Septiembre), de forma tal que en cada uno de los turnos de Agosto y Septiembre el número de personas en vacaciones no puede superar la cifra de un tercio de la plantilla de cada Sección o Departamento y en el turno de Julio, el porcentaje de miembros de cada Sección o Departamento que disfruten su periodo vacacional no podrá ser superior al 40% respecto al total de miembros de la Sección. En el año 1.985 los dos días adicionales se disfrutarán el 24 y 31 de Diciembre.

Respecto a las vacaciones de 1.985, se procederá en la misma forma que la expuesta, acoplando los dos días adicionales en fechas similares de Diciembre, salvo que las partes firmantes de este Convenio, de mutuo acuerdo decidan modificar el Calendario Laboral para el citado año.

Con el fin de evitar, en lo posible, perjuicios innecesarios a algunos trabajadores, se forjarán los distintos turnos de vacaciones, en la medida que lo permitan las necesidades del trabajo y atendiendo a las circunstancias y condiciones personales y familiares de los trabajadores, procurando si es que su deseo

de tomar las vacaciones en Agosto, que se produzca la necesaria rotación para posibilitar que periódicamente disfruten en este mes su turno vacacional, debiendo en todo caso quedar establecidos los turnos de vacaciones en cada Sección o Departamento/ antes del 30 de Abril de cada año.

10.2. Bolsa de Vacaciones.

Queda establecida una Bolsa de Vacaciones a percibir por aquellos trabajadores que de mutuo acuerdo con la Empresa decidan disfrutar sus vacaciones fuera de los turnos establecidos, que se sujetará al siguiente condicionamiento:

- Los integrantes de la plantilla que disfruten vacaciones durante los meses de Mayo, Junio y Octubre percibirán una cantidad ascendente a 13.500,- ptas.
- Aquellos que tomen su periodo vacacional fuera de los turnos establecidos y de los meses expresados en el apartado anterior, percibirán una cantidad ascendente a 18.000,- ptas.

Estos importes se abonarán al trabajador necesariamente antes de que inicie el disfrute de sus vacaciones, pudiéndose percibir la bolsa vacacional por mitad de su cuantía en el supuesto de que se disfruten dos semanas (14 días naturales) dentro de los meses que dan derecho a la misma.

10.3. Devengo de la retribución correspondiente al periodo vacacional

La forma de devengo será la siguiente:

- Personal de salario mensual: Salario real más antigüedad, correspondiente a una mensualidad.
- Personal de salario diario: Para el año 1.985: El importe correspondiente a 176 horas, retribuidas según valor hora (según columna 6 de la tabla salarial) incrementado en un 40% más antigüedad y más 1.500,- ptas. fijas en todas las categorías. Para el año 1.986: el nº de horas que se determinen de pago en los 30 días naturales de vacación, retribuidas según el valor hora que se determine en la tabla salarial para dicho año, e incrementado en un 40% más antigüedad y más 1.500,- ptas. fijas en todas las categorías.

11*) Servicios mínimos en días declarados como no laborales en calendario.

Durante los días 23, 26, 27 y 30 de Diciembre de 1.985 y los correspondientes a 1.986, que no son de trabajo, al objeto de no perturbar el servicio a nuestros clientes y con el fin de que estén cubiertas las necesidades mínimas para el funcionamiento de este servicio, la Empresa podrá recabar la presencia en dichos días de los trabajadores necesarios en las Secciones de Servicios Comerciales o incidencias afectadas por el repetido servicio. Los días trabajados dentro de estos periodos serán sustituidos por el mismo número de días más uno, a determinar de común acuerdo.

Los trabajadores afectados por dicha excepción tendrán que conocer este cambio por lo menos con tres semanas de antelación.

12º) Licencias y Permisos.

Como mejora a lo establecido al respecto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que todo el personal acogido/ al presente Convenio, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, hasta tres días naturales, por los siguientes motivos:

- Alumnamiento de esposa.
- Enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, nietos, abuelos o hermanos, del trabajador o su cónyuge.

Este permiso podrá ampliarse por dos días naturales más en caso de que el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de su residencia.

13º) Prendas de Trabajo.

La Empresa se obliga a realizar a todos los trabajadores Fijos de Plantilla pertenecientes a las áreas no administrativas ni técnicas, dos entregas de uniformidad cada año, una correspondiente a la temporada denominada "de verano" que se entregará necesariamente antes del 1º de Mayo, y otra para la temporada "de invierno" que se deberá entregar necesariamente antes del 1º de Octubre.

14º) Medidas tendientes a favorecer la productividad.

Las partes firmantes del presente Convenio declaran su intención/ de fomentar cuantas iniciativas y medidas permitan un aumento de la/ productividad, obligándose los representantes de los trabajadores a/ colaborar punto con la Empresa en el seguimiento de cuantas acciones en contra de tal objetivo se cohetan, y a transmitir cuantas inicia-

tivas partan de los trabajadores para mejorar la calidad. La Empresa por su parte se mostrará receptiva en todo momento a las peticiones/ de corrección de aquellos obstáculos que frenan los avances de la -- productividad que sean emitidas por los trabajadores.

ANEXO Nº 1.

TABLA DE SALARIOS MÍNIMOS POR CATEGORÍA DE HOMBRES

AÑO 1.985

CATEGORÍA	Sueldo Anual (16 pagas anuales)
Aprendiz 3º año	754.879,--
Aprendiz 4º año	774.791,--
Aspirante Menor de 18 años	784.371,--
Aspirante Mayor de 18 años	897.117,--
Auxiliar Administrativo y Auxiliar Organización C	939.384,--
Auxiliar Administrativo y Auxiliar Organización B	1.069.823,--
Auxiliar Administrativo y Auxiliar Organización A	1.111.830,--
Calcedor C	939.384,--
Calcedor B	998.557,--
Calcedor A	1.101.311,--
Oficial 2º y Técnico Organización 2º C	1.111.830,--
Oficial 2º y Técnico Organización 2º B	1.166.663,--
Oficial 2º y Técnico Organización 2º A	1.237.033,--
Oficial 1º y Técnico Organización 1º C	1.163.866,--
Oficial 1º y Técnico Organización 1º B	1.223.978,--
Oficial 1º y Técnico Organización 1º A	1.293.858,--
Delineante C	1.111.830,--
Delineante B	1.166.663,--
Delineante A	1.237.033,--

A N E X O N º 2

CUADRO DE JORNALES PARA EL PERSONAL DE FABRICA CON VIGENCIA DESDE EL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 1.985

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
CATEGORIAS	SALARIO BRUTO ANUAL	ASISTENCIA (días)	TRANSPORTE (días)	VALOR PAGA EXTRADIVISORIA	VALOR VACACIONES	VALOR HORA	PRIMA HORA TRABAJO A INCENTIVO ALCANZANDO 100% C.N.P.	GRATIFICACION - HORA POR CARENTIA INCENTIVO	VALOR HORA INCENTIVO	VALOR CIA CHOA QUINQ.
Topista 1º	1.401.307	324	113	82.063	90.697	362	32	96	362	97
Aprentador 1º	1.258.451	324	113	61.568	67.957	359	31	94	359	95
Oficial 1º (I)	1.358.040	324	113	60.025	67.740	350	31	93	350	93
Oficial 1º (C)	1.265.115	324	113	60.025	67.740	350	31	93	350	93
Oficial 2º (I)	1.215.074	324	113	57.957	64.753	338	30	90	338	87
Oficial 2º (C)	1.226.425	324	113	57.957	64.753	338	30	90	338	87
Oficial 3º (I)	1.259.411	324	113	55.394	61.587	323	28	86	323	81
Oficial 3º (C)	1.116.251	324	113	55.394	61.587	323	28	86	323	81
Especialista Mec. (I)	1.241.311	324	113	54.537	79.855	318	27	84	318	77
Especialista Mec. (C)	1.259.460	324	113	54.537	79.855	318	27	84	318	77
Ped. Mec. (I)	1.222.235	324	113	52.650	77.144	307	27	81	307	-
Ped. Mec. (C)	1.121.623	324	113	52.650	77.144	307	27	81	307	-
Supervisor y Ped. F. (I)	1.133.565	324	113	49.352	72.463	298	25	76	298	77
Supervisor y Ped. F. (C)	1.055.327	324	113	44.352	72.463	298	25	76	298	77

REVISAS : Pagas Extra : 171,50 horas x Valor hora (col. 6) --Aplicable a extra Julio, Octubre, Navidad y Febrero
 Vacaciones : 176,-- horas x Valor hora (col. 6) x 1,40 = 1.500 ptas.
 Salario Bruto Anual (col. 1) : No incluye antigüedad, Plus traslado, ni toxicidad.

A N E X O N O 3

FUNCIONAMIENTO DE LA CLAUSULA DE REVISION SALARIAL 1.985

Inflación \ Salario										
	7,1	7,2	7,3	7,4	7,5	7,6	7,7	7,8	7,9	8,0
5,50	0,08	0,16	0,24	0,31	0,39	0,47	0,55	0,63	0,71	0,79
5,75	0,08	0,16	0,25	0,33	0,41	0,49	0,57	0,66	0,74	0,82
6,00	0,09	0,17	0,26	0,34	0,43	0,51	0,60	0,69	0,77	0,86
6,25	0,09	0,18	0,27	0,36	0,45	0,54	0,62	0,71	0,80	0,89
6,50	0,09	0,19	0,28	0,37	0,46	0,56	0,65	0,74	0,84	0,93
6,75	0,10	0,19	0,29	0,39	0,49	0,59	0,67	0,77	0,87	0,96
7,00	0,10	0,20	0,30	0,40	0,50	0,60	0,70	0,80	0,90	1,00
7,25	0,10	0,21	0,31	0,41	0,52	0,62	0,72	0,83	0,93	1,04
7,50	0,11	0,21	0,32	0,43	0,54	0,64	0,75	0,86	0,96	1,07

MOSTOLÉS INDUSTRIAL, S.A.

A N E X O N O 4

CALENDARIO LABORAL PARA 1.985

ENERO							FEBRERO							MARZO						
L	M	W	J	V	S	D	L	M	W	J	V	S	D	L	M	W	J	V	S	D
			2	3	4	5					1	2	3						1	2
7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10
14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17
21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24
28	29	30	31				25	26	27	28				25	26	27	28	29	30	31
ABRIL							MAYO							JUNIO						
L	M	W	J	V	S	D	L	M	W	J	V	S	D	L	M	W	J	V	S	D
			1	2	3	4					3	4	5						1	2
8	9	10	11	12	13	14	6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9
15	16	17	18	19	20	21	13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16
22	23	24	25	26	27	28	20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23
29	30						27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30
JULIO							AGOSTO							SEPTIEMBRE						
L	M	W	J	V	S	D	L	M	W	J	V	S	D	L	M	W	J	V	S	D
5	6	7	8	9	10	11	5	6	7	8	9	10	11	5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18	12	13	14	15	16	17	18	12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25	19	20	21	22	23	24	25	19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31		26	27	28	29	30	31		26	27	28	29	30	31	
OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE						
L	M	W	J	V	S	D	L	M	W	J	V	S	D	L	M	W	J	V	S	D
			1	2	3	4														
7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8
14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15
21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22
28	29	30	31				25	26	27	28	29	30	31	23	24	25	26	27	28	29

ANEXO Nº 5

COMPOSICION DE LOS GRUPOS DETALLADOS EN EL APARTADO 5.3

GRUPO Nº 1	GRUPO Nº 2	GRUPO Nº 3	GRUPO Nº 4
Dirección General Dirección Producción Dirección Comercial Dirección Ventas Dirección Serv. Comerciales Coordinación Serv. Técnicos Dirección Producto Investigación otros Productos Proyecto Instalaciones Planif. y Control Producción Comercial Almac. y Transporte Dirección Fabricación Departamento Comercial Tesorería Cuentas Corrientes Coordinación Tiendas Administración Tiendas Asesoría Jurídica Dirección de Personal y Serv. Delegación Madrid Arcada Planificación y Control de Producc. Dirección fabricación Comercial Arcada Fábricas	Gestión y Dist. y Transporte Oficina Técnica Proyectos Dirección Fabricación Dirección División Proyectos y Of. Técnica Venta instalac. Comerciales Dirección Administración Contabilidad Almacén Mat. Ofic. y Archivo Compras Administración de Personal Botiquín Organización Comercial Postforming Prototipos Desorción y Exp.	Instalaciones Generales Limpieza Almacenes Materia Prima Almacenes Ptos. Terminados Almacenes Corte y Transformado Montaje Prototipos Almacenaje y Tote. Pintura Cadena Automática Soldadura Pulido Montaje Exterior Baños Vigilancia Cafetería Fabricación Montaje y Servicio Técnico Taller de Ingreso Cogitonas	Almacenes Materiales Taller de Mantenimiento Corte Transformado cadenas autoa. Auxiliar Transformación Lijado cadenas Postformado Preparación de trabajo

ANEXO nº 6

El término municipal de Madrid se ha dividido en nuevas secciones o zonas, cada una de las cuales comprende varios distritos, uniéndose al presente nueve subanexos con los planos de dichas secciones para asimilación a los distintos sectores.

A continuación se detallan los tiempos medios expresados desde Móstoles a los lugares comprendidos dentro de cada Sector.

Nº Sector	Denominación	Tiempo de ida y vuelta
1	ARAVACA	60 minutos
2	PUEBLCARRAL	90 "
3	HORTALEZA	90 "
4	POZUELO/VE	30 "
5	CENTRO/COLON	60 "
6	VENTAS/C. LINEAL	90 "
7	CAMPAMENTO	30 "
8	LEGAZPI/VILLAVEVERDE	60 "
9	PUEBLO DE VALLECAS	90 "

8213 RESOLUCION de 29 de enero de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.825 la gafa de protección, marca «Medop», modelo 018-AA-V02, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica, Sociedad Anónima» (MEDOP), de Bilbao.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Medop», modelo 018-AA-V02, con arreglo a lo prevenido en el Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la gafa de protección, marca «Medop», modelo 018-AA-V02, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica, Sociedad Anónima» (MEDOP), con domicilio en Bilbao-11, calle Ercilla, número 28, como gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose como de clase D por la resistencia de sus oculares frente a impactos y por su protección adicional como 000.

Segundo. Cada gafa de protección de dichos modelos, marca, clasificación de sus oculares y protección adicional llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra D, y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.825 -- 29-1-85 -- MEDOP/018-AA-V02/000».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-16, de «gafas de montura tipo universal para protección contra impactos», aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978.

Madrid, 29 de enero de 1985.-El Director general, Francisco José García Zapata.

8214 RESOLUCION de 4 de febrero de 1985, 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 Francisco Miguel Pérez Escriche.

De Orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 13 de junio de 1984 por la Sala Tercera del Tribunal Supremo en el recurso de apelación interpuesto contra la de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Zaragoza de 10 de mayo de 1984, dimanante del recurso contencioso-administrativo promovido por don Francisco Miguel Pérez Escriche, sobre incompatibilidad, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que estimando el recurso de apelación promovido por la representación del Estado, debemos revocar y revocamos la sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Zaragoza de 10 de mayo de 1984, y desestimando el recurso contencioso-administrativo promovido por la representación de don Francisco Miguel Pérez Escriche, debemos declarar y declaramos que en la Resolución del ilustrísimo señor Subsecretario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 5 de diciembre de 1983 no se vulnera el artículo 14 de la Constitución; con expresa imposición de costas al recurrente.»

Madrid, 4 de febrero de 1985.-El Director general, Enrique Heras Poza.