

13478 RESOLUCION de 29 de abril de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Fábricas Lucía Antonio Bétere, Sociedad Anónima» (FLABESA).

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Fábricas Lucía Antonio Bétere, Sociedad Anónima» (FLABESA), que fue suscrito con fecha 18 de marzo de 1987, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y, de otra, por los Comités de Centro de la misma en representación de los 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 Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 29 de abril de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión negociadora del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Fábricas Lucía Antonio Bétere, Sociedad Anónima» (FLABESA).

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «FABRICAS LUCIA ANTONIO BETERE, SOCIEDAD ANONIMA» (FLABESA)

Artículo 1.º *Naturaleza y fines.*—Las partes firmantes del presente acuerdo manifiestan que éste constituye la expresión de voluntad libremente adoptada por ellas, en virtud de su autonomía colectiva.

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

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

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

La relación actualizada de los Centros de trabajo dependientes de las Fábricas que se mencionan en el párrafo anterior, se facilitará periódicamente a los Comités de Empresa afectados.

Art. 3.º *Ámbito temporal, denuncia y prórroga.*—El presente Convenio entra en vigor el día 1 de enero de 1987 y concluye su vigencia el 31 de diciembre de 1988. No se producirá su prórroga, a menos que fuese expresamente interesada por ambas partes, antes del 30 de noviembre de 1988; en consecuencia, se entenderá tácitamente denunciado a partir de dicha fecha.

Art. 4.º *Compensación, absorción y garantía personal.*—Las condiciones económicas y de trabajo pactadas en el presente Convenio compensan y sustituyen a la totalidad de las existentes en la Empresa con anterioridad a su vigencia, cualquiera que sea la naturaleza y origen de su existencia.

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

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

Art. 5.º *Comisión Paritaria.*—Se crea una Comisión Paritaria que entenderá preceptivamente de cuantas dudas suscite la inter-

pretación y aplicación del presente Convenio, y en aquellas cuestiones que ambas partes decidan someter a su consideración.

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

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

La Comisión Paritaria tendrá Presidencia y Secretaría. Será Presidente la misma persona que lo ha sido de la Comisión deliberadora del Convenio y la Secretaría estará formada por dos Vocales, uno de ellos representante de los trabajadores y otro de la Dirección.

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

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

1.º Dentro de los treinta días siguientes a partir de su constitución, o de su última reunión, se enviarán a la Secretaría por escrito los asuntos que se desea conozca la Comisión.

2.º La Secretaría, en los cinco días siguientes, recopilará los asuntos propuestos y los enviará al Presidente.

3.º El Presidente determinará la procedencia o no de la reunión. En caso afirmativo, confeccionará el orden del día y lo comunicará a la Secretaría.

4.º La Secretaría convocará la Comisión Paritaria, con cinco días de antelación, comunicando el orden del día.

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

En cualquier caso se reunirá preceptivamente una vez, a mediados de cada año, aun cuando no se den los supuestos previstos en relación con la interpretación del Convenio. Deberá confeccionarse un orden del día para esta reunión, a través de la Secretaría de la Comisión.

Art. 6.º *Retribuciones pactadas.*—Durante el año 1987 el salario base, el plus Convenio y la suma de ambos o retribución del Convenio, tendrán las cuantías que para cada categoría profesional se indican en la tabla de salarios que se incorpora como anexo número 1.

En el año 1988 las tablas salariales experimentarán un incremento equivalente al IPC real de ese año más un punto. Dado que tal dato solo se conoce una vez finalizado el año, las nóminas se abonarán sobre la base del IPC previsto inicialmente por el Gobierno, más un punto. Este incremento servirá de base para el cálculo de los demás conceptos retributivos regulados en los artículos 10, 11, 12, 14, 16 y 17 de este Convenio.

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

Art. 7.º *Revisión salarial.*—Las tablas salariales o incentivos pactados para 1987 serán objeto de revisión salarial a final de año, siempre y cuando el IPC real del año supere el 6 por 100, en cuyo caso los mismos se incrementarán con la diferencia de porcentaje resultante, con efectos de 1 de enero de 1987.

Art. 8.º *Organización de trabajo y sistemas de incentivos de personal directo.*

1. Principio general.

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

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

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

2. Facultad de la Dirección de la Empresa.

2.1 La determinación del proceso productivo mediante la fijación de:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2.1 La movilidad funcional en el seno de la Empresa.

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

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

2.3 La determinación y exigencia de la calidad necesaria mediante:

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

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

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

2.4 El estudio, implantación y mantenimiento de los sistemas de incentivos.

3. Sistema de incentivos a control directo (100/140).

3.1 Sistema 100/140. Definiciones básicas del sistema.

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

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

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

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

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

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

b) Si algún trabajador encontrase dificultades en su adaptación, se le garantizarán las percepciones anteriores por un plazo superior a tres meses, a partir de la implantación del cronometraje.

Si transcurrido este plazo subsistiesen las dificultades en su adaptación, intervendrá un Comité Paritario formado por la

representación del Comité del Centro y de la Dirección de la Empresa, que estará facultado para arbitrar las soluciones que satisfagan a las partes implicadas.

A tal efecto, podrá interesarse la realización de un nuevo cronometraje, que se efectuará por un cronometrador del Equipo técnico de la Empresa, designado por el Comité paritario, que actuará en presencia de un representante del Comité de Centro en cuestión.

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

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

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

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

3.1.7 Teniendo en cuenta lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ordenaza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, y lo pactado en el presente Convenio Colectivo Interprovincial de Empresa sobre revisiones e implantaciones de nuevos cronometrjes, se acuerda que, sin perjuicio de la facultad de la Empresa en esta materia para mantener actualizado el sistema de incentivos 100/140, se observará el siguiente procedimiento.

1) Se realizarán las revisiones de tiempos, siempre que:

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

b) Se hubiese incurrido en error manifiesto de cálculo o medición.

2) Se realizarán nuevos cronometrjes de aquellos artículos que estuviesen sin medición de tiempos.

3) En los dos supuestos anteriores se procederá:

a) Se comunicará previamente al Comité lo que se va a cronometrar.

b) Se realizará el cronometraje por los técnicos de la Empresa.

c) Se entregará una copia del cronometraje para su análisis a una Comisión mixta integrada por seis miembros como máximo, tres por cada una de las representaciones de la Dirección y del Comité. También se entregará una copia de las tablas.

d) Los trabajadores dispondrán de cinco días laborables para exponer a la Dirección sus observaciones. Si solicitasen un nuevo cronometraje, se reinicia el proceso si la Comisión mixta accede a ello; si no accediese, dará un periodo de adaptación, de acuerdo con el siguiente baremo;

Una semana si las nuevas producciones exigidas superan en un 10 por 100 a las anteriores.

Dos semanas si superan el 20 por 100 y no llegan al 20 por 100.

Tres semanas si sobrepasan el 20 por 100.

Dos semanas si es un alta de tiempos.

e) Durante este periodo de adaptación los trabajadores afectados anotarán las producciones y tiempos objeto del cronometraje en un parte de primas independiente, percibiendo en ese tiempo la prima media por hora que hubiese cobrado en las cuatro semanas anteriores.

f) Transcurrido el periodo de adaptación, si el trabajador está conforme, adquirirá plena eficacia el cronometraje; si no estuviere de acuerdo, la Comisión mixta se reunirá en los dos días siguientes y decidirá:

1) Que es adecuado el cronometraje; en este caso se comunicará al trabajador y desde ese instante percibirá las primas que realmente obtenga.

2) Solicitar un nuevo cronometraje, que se realizará en el menor plazo posible, y que se entregará a la misma Comisión para que decida sobre su aceptación.

3) Solicitar la intervención de la Dirección Provincial de Trabajo para que emita su resolución; en este caso, y hasta tanto se conozca su dictamen, las producciones y tiempos objeto de desavenencia se anotarán en parte independiente, percibiendo las pesetas/hora correspondientes a la prima media de las cuatro últimas semanas y procediendo a la liquidación definitiva cuando se conozca la resolución de la Dirección Provincial de Trabajo. Si dicha liquidación fuese negativa para el trabajador, la Empresa descontará la diferencia en las tres nóminas siguientes; si resultase positiva, se le abonará en la nómina del mes siguiente.

3.2 Códigos de improductivos:

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

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

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

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

Art. 9.º *Indirectos.*—Los incentivos del personal indirecto en 1987 experimentarán un incremento del 6,65 por 100 sobre sus valores o sistemas actuales.

En 1988, los incentivos se establecerán de acuerdo con lo establecido en el párrafo 2.º del artículo 6.º del Convenio.

Se excluye de este pacto a los representantes, sea cual fuere su categoría profesional.

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

Art. 11. *Otros pluses.*—Los pluses de jefe de equipo, toxicidad, nocturnidad, penosidad y peligrosidad se abonarán conforme a las disposiciones legales que los regulan y sobre los conceptos salariales correspondientes en los valores que tengan durante la vigencia del Convenio.

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, cuando exista realmente un puesto con toxicidad, peligrosidad o penosidad, si hubiera mutuo acuerdo entre la Dirección y el trabajador, se podrá compensar la no percepción del plus correspondiente en cómputo mensual, con el disfrute de las horas que resulten de dividir lo que se percibiría por tal plus entre el coste-hora del interesado.

Art. 12. *Pagas extraordinarias.*—Las dos pagas extraordinarias se abonarán en los meses de junio y diciembre, y el importe de cada una de ellas estará constituido por un mes de retribución de Convenio, de antigüedad y el plus de jefe de equipo, en su caso, y 5.000 pesetas.

Su devengo se prorrateará conforme al tiempo efectivamente trabajado. A estos efectos se considerará como tiempo de trabajo efectivo el no trabajado por accidente laboral o enfermedad común.

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

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

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

- Que la cantidad a anticipar, sumada a la cuantía del anticipo normal, no suponga un líquido de nómina negativo.
- Que no exista habitualidad.

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

A criterio de cada fábrica, y previa consulta del Comité de Centro, se podrá, sin variar los procesos preestablecidos, reservar alguna semana de primas incluyéndola en una nómina diferente de la prevista inicialmente, con el fin de intentar que el número de horas de prima a abonar en cada momento sea lo más regular posible.

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

Art. 14. *Vacaciones.*—Se pactó lo siguiente:

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

2. *Turnos.*—Los turnos que puedan establecerse dentro de los referidos meses comenzarán necesariamente en lunes. Como excepción, y por lo que respecta al personal administrativo, de tiendas, depósitos y el resto del personal relacionado con la venta directa y suministros, se organizarán los turnos necesarios para garantizar dichos servicios.

3. *Cómputo.*—No se considerarán interrumpidas las vacaciones cuando con posterioridad a su inicio se produzca una situación de baja por I.L.T., derivada de enfermedad o accidente no laboral, ni por otros permisos coincidentes. No obstante, cuando en el trabajador que se encuentre en dicha situación se den los dos siguientes requisitos:

a) Que envíe inmediatamente el correspondiente parte de baja a la Empresa y ésta aprecie que la naturaleza de la enfermedad impide el disfrute real del descanso.

b) Que se compruebe, a 30 de noviembre, que el índice de ausencias del trabajador (exceptuando las horas de representantes de los trabajadores) no ha superado el 6 por 100 anual (sin computar el período de la baja en cuestión), en tal caso sí se considerarán interrumpidas las vacaciones.

4. *Retribución.*—Consistirá en la «Retribución Convenio» más la antigüedad y la media de las primas de producción, por horas de los noventa días anteriores, multiplicando por 173 horas.

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

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

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

Art. 15. *Horas de trabajo y calendario.*—El horario anual pactado se establece en mil ochocientos cinco horas laborables para 1987 y en mil setecientos noventa y ocho horas para 1988.

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

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

b) Los demás servicios relacionados con las ventas y suministros tenderán a implantar el mismo criterio, conforme al cual sus horarios no podrán establecerse en detrimento de la plena eficacia de los servicios de ventas y gestión comercial. En tal sentido, y si fuese necesario, se podrán establecer turnos de trabajo, para lo que el Comité del Centro de Trabajo, oídas las necesidades de los trabajadores, informará favorablemente la implantación de aquellos turnos que proponga la Dirección de la Empresa.

Cuando no sea posible la implantación de un turno, y por lo que respecta a la confección del horario de trabajo de sectores muy concretos, como chóferes, expediciones, etc., se podrá llegar al establecimiento de horarios especiales debidamente fijados, siempre que en cómputo semanal o mensual no rebasen el límite de las horas laborables pactadas.

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

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

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

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

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

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

- Son colectivos vinculados estrictamente a la producción: Talleres, oficinas de talleres, mantenimiento, almacenes de materias primas.

- Son colectivos relacionados con la gestión comercial: Tiendas y depósitos, personal de administración y comercial, muelles, expediciones, transportes, almacenes de productos terminados.

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

Art. 16. *Horas extraordinarias.*-El valor de las horas extraordinarias se calculará en base a la siguiente fórmula:

- Retribución Convenio, más antigüedad, multiplicando por 425 y dividido por 1.805 en 1987 y 1.798 en 1988.

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

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

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

a) Las que se realicen con la temporada de ventas, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

b) Las precisas para cubrir las ausencias, por vacaciones de Guardas y Vigilantes.

c) La fabricación de pedidos especiales.

Conforme a las disposiciones vigentes, la cotización por tales horas se considerará, pues, exenta del recargo establecido.

Art. 17. *Diets.*-La cuantía de las dietas y medias dietas queda fijada en 3.225 y 1.125 pesetas, respectivamente. La dieta completa comprende el desayuno, almuerzo, cena y pernoctar fuera de casa. La media dieta comprende el desayuno y el almuerzo.

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

Art. 18. *Fondo de préstamos.*-1. Constitución y distribución.-Estando constituido un fondo de préstamos con la cuantía total de 15.000.000 de pesetas, distribuido entre los ocho Centros de trabajo y sus dependencias, en proporción a la importancia de sus plantillas, del siguiente modo:

- Fábrica de Méndez Alvaro: 4.050.000 pesetas.
- Centro de Torrelaguna: 900.000 pesetas.
- Fábrica de Valencia: 2.550.000 pesetas.
- Fábrica de Sevilla: 2.250.000 pesetas.
- Fábrica de Salamanca: 1.725.000 pesetas.
- Fábrica de Zaragoza: 1.500.000 pesetas.
- Fábrica de Granada: 1.125.000 pesetas.
- Fábrica de Málaga: 900.000 pesetas.

Sin perjuicio de posibilidad de trasvase de dichos fondos entre los distintos Centros, de haber acuerdo entre los Comités de los Centros afectados por mayoría simple.

2. Fines.-Su finalidad será la concesión de préstamos reintegrables sin interés, a los trabajadores fijos de FLABESA, sin exclusión alguna, en las condiciones reguladas en los puntos siguientes, para atender necesidades plenamente justificadas, en algunos de los siguientes aspectos:

a) Grave quebranto en la economía familiar por causas imprevistas y no imputables al peticionario.

b) Gastos extraordinarios por fallecimiento o enfermedad grave de familiares, no cubiertos por otros medios.

c) Acceso a la propiedad de bienes esenciales y necesarios.

d) Formación de ajuar de nuevos matrimonios.

e) Reparación necesaria de la vivienda.

f) Pagos de matrícula y costos escolares.

g) Pago de escrituras, gastos de notaría e impuestos por adquisición de vivienda propia, que constituya su domicilio.

h) Gastos de ortodoncia y ortopedia.

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

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

a) Conocer de todas las solicitudes que se formulen.

b) Supervisar la tramitación de los expedientes oportunos.

c) Proponer a la Dirección del Centro la cuantía de las concesiones de amortización, así como la desestimación de las peticiones.

d) La administración del fondo y fiscalización de su contabilidad.

e) El Comité Paritario designará un Secretario, que será depositario de su documentación y establecerá las necesarias relaciones con los peticionarios y la Dirección del Centro.

4. Condiciones.-La cuantía del préstamo no podrá exceder de 300.000 pesetas. En casos realmente excepcionales, la cantidad concedida podrá ser superior, precisándose, en tal caso, el voto unánime del Comité Paritario y el visto bueno de la Dirección del Centro.

El peticionario de un crédito queda obligado a lo siguiente:

a) Formular la petición por escrito, debidamente fundamentada, y aportar los justificantes o garantías que se le exijan.

b) Destinar el crédito al fin que justificó su concesión. El incumplimiento de esta obligación dará lugar a la cancelación del préstamo y devolución inmediata de la cantidad prestada.

c) Aceptar la fórmula de amortización que se le señale. Los plazos de amortización que no excedan de cuarenta meses serán fijados por el Comité Paritario, en función de la importancia del crédito, y la cantidad a amortizar no será nunca inferior a 4.000 pesetas/mes, ni superior a 8.000 pesetas/mes. No obstante, se faculta al Comité Paritario para modificar la cuantía mínima a amortizar en función de la importancia del préstamo.

d) A no formular nueva petición durante la amortización de un préstamo ni durante los tres meses siguientes a su cancelación.

e) A amortizar el préstamo de la forma convenida, mediante deducción automática en el recibo mensual de salarios y mediante compensación de cualquier otro devengo que reciba por conducto de la Empresa, incluso finiquitos, liquidaciones, etcétera.

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

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

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

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

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

No podrá concederse préstamos de no existir saldo suficiente en el fondo para dar efectividad a los mismos.

6. Formación inicial del fondo y reposición.

a) El fondo se entenderá constituido y a disposición de los peticionarios a partir del día 1 del mes siguiente a la fecha de publicación de este Convenio.

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

c) El fondo se nutrirá de:

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

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

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

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

El pago de estos artículos podrá efectuarse mensualmente, a través del oportuno descuento en nómina, sin que, en ningún caso, el plazo pueda ser superior a doce meses ni la cuantía inferior a 4.000 pesetas ni superior a 8.000 pesetas.

El importe de estas adquisiciones no se computará a efectos de deducirlo de la cuantía del fondo de préstamos.

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

Art. 21. *Premios de nupcialidad, natalidad y primera comunión*.—Se establece un premio de nupcialidad consistente en un colchón de 1,35 «Gran Flex» y un «Tapiflex» para todos los trabajadores de FLABESA que contraigan matrimonio y tengan una antigüedad en la Empresa de dos años como mínimo.

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

Art. 22. *Jubilaciones anticipadas*.—Se declara subsistente el artículo 22 del Convenio Colectivo del año 1980, sin más modificaciones que la siguiente:

Cualquiera que sea el número de mensualidades que corresponda abonar, se indemnizará con una mensualidad más a quienes se jubilasen durante el mes de junio o julio; con tres mensualidades más a quienes se jubilasen durante el mes de mayo; con cinco mensualidades más si se produce en el mes de abril, y con seis mensualidades más si se produce antes de dicho mes.

Art. 23. *Excedencias*.—Con independencia de que se considere subsistente la normativa vigente sobre esta materia, si un trabajador solicitase una excedencia voluntaria al amparo de este artículo, y su solicitud fuese aceptada por la Empresa, pasará a la indicada situación en las siguientes condiciones:

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

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

Los trabajadores que ocupen cargos electivos en órganos de dirección de su Sindicato, a nivel provincial, autonómico o estatal, tendrán derecho a obtener la excedencia forzosa, regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 24. *Subactividad*.—Durante el mes de enero se informará al Comité de las plantillas necesarias en cada Sección y fábrica.

Con el posible excedente, si lo hubiese, se formará una Sección de Subactividad, que será adscrita a cuantos trabajos y funciones sean necesarios, para conseguir su plena ocupación, sin que dichas tareas atenten, en la medida de lo posible, a su dignidad profesional.

Si los trabajos o funciones desempeñados por los operarios adscritos a la Sección de Subactividad fuesen propios e imprescindibles para nuestros procesos productivos, comerciales o administrativos, las horas dedicadas a tales menesteres se cargarán a las Secciones o unidades correspondientes, descontándose por tanto de las horas de la Sección de Subactividad.

Si por el contrario, y teniendo en cuenta que no se pretende, salvo cuando sea imprescindible, dejar sin ocupación alguna a los trabajadores de tal Sección, el personal adscrito a Subactividad emplea sus horas en trabajos que no estén comprendidos en el párrafo anterior, se considerarán trabajos «no imprescindibles» y, por tanto, serán cargados plenamente a la Sección de Subactividad.

Cuando por variaciones de los programas de Producción, Venta o Administración fuese necesario implantar, aumentar o disminuir la plantilla de la Sección de Subactividad, el Comité del Centro de trabajo será inmediatamente informado de tales modificaciones. El afectado volverá a su puesto de trabajo cuando desaparezcan las causas que obligaron al cambio.

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

Art. 25. *Movilidad externa*.—En relación con los traslados de personal a otro Centro de trabajo, que implique cambio de domicilio, y al objeto de aligerar la efectividad de la medida y motivar su aceptación, la Empresa garantizará las siguientes ventajas:

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

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

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

d) Si el afectado por el traslado estuviese ocupando una vivienda propiedad de la Empresa, se le facilitará otra. Si fuese un

inquilino, se procurará otra similar, y si la renta fuese superior, se le abonaría la diferencia. Si hubiese comprado un piso que estuviera pagándolo, se tendrá en consideración en el momento de fijar el traslado o incluso a la hora de fijar la indemnización, que podrá llegar hasta el tope máximo.

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

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

Art. 26. *Absentismo*.—Se reconocen amplias facultades a la Empresa para el control del cumplimiento de sus obligaciones de asistir al trabajo, extremándose todas las formas de comprobación de justificación de faltas.

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

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

Art. 27. *Derechos y garantías sindicales*.—Serán de estricta observancia las disposiciones legales sobre esta materia, vigentes en cada momento.

Los Centros de trabajo que por la composición de su plantilla no tengan derecho a la designación de Delegados de Personal se considerarán representados a efectos sindicales por el Comité del Centro de trabajo del que dependan administrativamente, salvo que decidan representarse por sí mismos o renunciar a aquella representación, mediante escrito a la Dirección de la Empresa y al Comité de Centro.

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

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

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

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

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

Art. 28. *Secciones Sindicales*.—Se reconoce la existencia de las Secciones Sindicales ya constituidas de hecho y se aceptará la constitución de las que pretendan organizarse, siempre que el colectivo de trabajadores afiliados con que cuenten represente al menos el 10 por 100 de la plantilla del Centro de trabajo de que se trate.

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

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

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

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

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

En los Centros de trabajo con plantilla superior a 250 trabajadores, los Delegados que puedan designarse o estén designados tendrán el mismo régimen que los Vocales del Comité exclusivamente en el que se refiere a la disponibilidad de las «horas sindicales».

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

Art. 29. *Comisión para asuntos laborales.*—A título experimental y en función de la vigencia de dos años de este Convenio Colectivo, se crea una Comisión, cuya finalidad exclusiva será la de servir de vehículos de comunicación y diálogo entre las partes firmantes de este pacto, sobre los problemas fundamentales que generan las relaciones de trabajo en el seno de la Empresa.

Centrará su actuación en el estudio en profundidad de aquellas cuestiones que se susciten buscando la superación de dificultades concretas, en el terreno de las relaciones humanas y conocimiento recíproco de aquellas aspiraciones cuyo logro responde a un interés común.

Esta Comisión se compondrá de un máximo de siete representantes de cada una de las partes, sin perjuicio de que se puedan designar grupos de trabajo más reducidos, para alcanzar una mayor operatividad, y se reunirá trimestralmente para considerar aquellos asuntos sobre los que previamente se haya facilitado un estudio por escrito, y con la suficiente antelación, y que a continuación se determinan:

- Definición en la Empresa de los diferentes grupos profesionales en que quedan encuadrados los trabajadores, con determinación de las categorías laborales en cada uno de ellos.
- Establecimiento del cuadro de permisos retribuidos.
- Elaboración de las tablas de períodos de adaptación con distinción entre los períodos de adaptación propiamente dicha y los de readaptación y acoplamiento.
- Estudio y definición de cada una de las actividades laborales, que dan lugar a la aplicación de los códigos, y nueva inclusión de cada una en las tablas ya existentes.
- Análisis sobre la contratación de un nuevo seguro de vida para todo el personal de la Empresa.
- Valoración comparativa de los puestos de trabajo y repercusión de la misma a la hora de fijar las categorías laborales.
- Información del absentismo, con determinación de sus consecuencias, a la hora de analizar los rendimientos, así como el estudio sobre la conveniencia o no de establecer un sistema que premie la escasa entidad de las faltas de trabajo.
- Salud laboral.
- Estudio de la estructura salarial.
- Reglamento de adjudicación de viviendas.
- Ascensos y promociones.

Salvo los restantes temas, será necesario el previo acuerdo mutuo para que puedan ser objeto de análisis.

Los acuerdos que se alcancen y suscriban formalmente, en tanto que representen la voluntad acordada de la representación de los trabajadores y de la Dirección de la Empresa, tendrán el mismo valor normativo que el resto de las cláusulas del presente Convenio Colectivo. Por el contrario, si las cuestiones planteadas por una parte no obedecen, a juicio de la otra, a un interés común, dentro del espíritu que anima la creación y trabajo de esta Comisión, dichos planteamientos no generarán obligación alguna para una u otra parte, de manera que cualquiera de ellas podrá decidir la no celebración de la reunión o su suspensión.

ANEXO NUMERO 1

TABLA SALARIAL AÑO 1987

Categorías	Salario base	Plus Convenio	Retribución Convenio
Personal obrero:			
Oficial 1. ^a	1.035	1.723	2.758
Oficial 2. ^a	1.012	1.665	2.677
Oficial 3. ^a	996	1.621	2.617
Especialista	991	1.603	2.594
Mozo Especialista	991	1.603	2.594
Peón	972	1.551	2.523
Personal subalterno:			
Almacenero	30.065	51.815	81.880
Chófer de turismo	30.769	54.917	85.686
Chófer de camión	31.081	55.583	86.664
Vigilante	29.248	51.767	81.015
Ordenanza	29.136	56.496	85.632

Categorías	Salario base	Plus convenio	Retribución convenio
Portero	29.136	51.874	81.010
Conserje	30.377	53.222	83.599
Telefonista	29.135	51.881	81.016
Personal administrativo:			
Jefe de 1. ^a	36.430	68.594	105.024
Jefe de 2. ^a	34.993	63.186	98.179
Oficial de 1. ^a y Viajante	33.052	57.958	91.010
Oficial de 2. ^a	31.726	53.822	85.548
Auxiliar	30.125	52.134	82.259
Técnicos de oficina:			
Delineante Proyectista y Dibujante	35.415	63.831	99.246
Delineante 1. ^a Práct. y Fotógrafo	33.050	57.958	91.008
Delineante 2. ^a	31.815	53.974	85.789
Calcdor	30.125	52.134	82.259
Auxiliar	30.125	52.134	82.259
Personal organización trabajo:			
Jefe de Organización 1. ^a	35.412	64.864	100.276
Jefe de Organización 2. ^a	34.993	63.186	98.179
Técnico de Organización 1. ^a	33.052	57.958	91.010
Técnico de Organización 2. ^a	31.726	53.822	85.548
Auxiliar de Organización	30.125	52.134	82.259
Técnicos de Taller:			
Jefe de Taller	36.286	71.948	108.234
Maestro de Taller	33.418	61.869	95.287
Maestro de Taller 2. ^a	33.038	61.263	94.301
Contramaestre	33.418	61.848	95.266
Encargado	31.530	55.923	87.453
Capataz	30.051	54.533	84.584
Personal técnico titulado:			
Ingenieros, Arquitectos y titulados	41.834	87.115	128.949
Peritos y Aparejadores	40.256	82.122	122.378
Peritos y Aparejadores (1)	40.805	84.058	124.863
Ayudantes Técnicos Sanitarios (SME)	40.257	64.913	105.170
Maestros Industriales	34.444	62.181	96.625
Graduados Sociales	36.287	67.680	103.967
Practicantes	32.416	51.810	84.226

(1) Cuando tienen responsabilidad técnica por no existir Ingeniero y no ser precisa la dirección facultativa de éstos.

ANEXO NUMERO 2

ESCALA OIT 1985

(Pesetas/hora)

Escala OIT	Oficial primera	Oficial segunda	Oficial tercera	Especialista	Peón
100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
101	6,3	6,1	5,8	5,3	5,1
102	12,4	11,8	11,4	11,3	10,7
103	18,8	17,6	17,0	16,7	16,1
104	24,5	23,7	22,8	22,4	21,7
105	30,8	29,4	28,4	28,0	26,8
106	37,0	35,5	34,2	34,0	32,3
107	41,7	41,4	40,0	39,2	37,3
108	49,5	47,3	45,6	44,7	43,0
109	55,9	53,1	51,2	50,6	48,2
110	61,6	59,4	57,0	56,3	53,6
111	68,0	65,0	62,8	61,6	59,0
112	74,1	71,2	68,6	67,5	64,5
113	80,3	76,6	74,0	73,0	70,0
114	86,4	82,7	80,1	78,8	75,0
115	92,7	88,7	85,3	84,1	80,4
116	98,9	94,6	91,2	90,0	85,6
117	105,1	100,5	96,9	95,6	91,2
118	122,2	117,2	112,9	111,3	106,2
119	123,6	118,4	114,1	112,5	107,4
120	125,1	119,8	115,2	113,5	108,5
121	126,5	121,3	116,6	114,8	109,8
122	128,0	122,2	118,0	116,1	110,9

Escala OIT	Oficial primera	Oficial segunda	Oficial tercera	Especialista	Peón
123	129,3	123,6	119,2	117,8	111,9
124	130,6	125,1	120,5	119,1	113,3
125	131,9	126,5	121,8	120,4	114,6
126	133,3	127,6	123,0	121,4	115,9
127	134,6	128,8	124,4	122,7	117,2
128	135,9	130,6	125,6	124,2	118,2
129	137,4	131,9	127,0	125,1	119,4
130	138,8	133,1	128,1	126,4	120,8
131	142,3	136,3	131,4	129,5	123,5
132	145,6	139,6	134,5	132,8	126,5
133	149,0	142,7	137,4	135,7	129,3
134	152,3	145,8	140,4	138,6	132,4
135	155,4	149,1	143,6	141,5	135,2
136	159,1	152,3	146,8	145,0	138,2
137	162,3	155,4	150,0	147,7	140,8
138	165,8	159,0	152,7	150,6	144,1
139	168,9	162,1	156,1	153,7	146,8
140	172,2	165,2	159,2	156,6	150,0

ANEXO NUMERO 3

TABLA NUMERO 1

(Pesetas/hora)

Escala OIT	Oficial primera	Oficial segunda	Oficial tercera	Especialista	Peón
100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
101	6,2	5,9	5,6	5,3	4,9
102	12,3	11,5	11,3	11,0	10,5
103	18,5	17,4	16,8	16,4	15,8
104	24,2	23,3	22,4	22,0	21,2
105	30,4	29,0	27,9	27,8	26,3
106	36,3	34,6	33,6	33,1	31,7
107	42,8	40,5	39,1	38,6	36,9
108	48,9	46,3	44,7	44,3	42,1
109	54,9	52,4	50,4	49,6	47,5
110	60,6	58,4	56,2	55,2	52,6
111	66,7	63,8	61,6	60,6	58,0
112	72,9	70,0	67,3	66,3	63,3
113	78,9	75,3	72,7	71,7	68,7
114	85,0	81,6	78,7	77,4	73,7
115	91,1	87,1	83,8	82,7	79,0
116	97,2	93,0	89,5	88,3	84,1
117	103,3	98,8	95,1	93,9	89,5
118	112,5	108,0	104,0	102,7	98,0
119	114,1	109,3	104,9	103,6	98,9
120	115,2	110,5	106,0	104,5	100,1
121	116,5	111,8	107,3	105,9	101,2
122	117,9	112,5	108,7	107,1	102,1
123	119,1	114,1	109,6	108,5	103,2
124	120,4	115,2	111,0	109,5	104,4
125	121,4	116,5	112,1	110,9	105,7
126	122,9	117,8	113,3	111,9	106,6
127	124,2	118,7	114,7	113,1	108,0
128	125,4	120,4	115,8	114,4	109,1
129	126,8	121,4	116,9	115,2	109,8
130	128,0	122,7	118,0	116,5	111,2
131	130,8	125,6	121,0	119,3	113,5
132	134,2	128,6	123,9	122,2	116,5
133	137,0	131,6	126,8	124,9	119,2
134	140,4	134,6	129,5	127,7	121,9
135	143,6	137,5	132,1	130,3	124,4
136	146,6	140,4	135,3	133,3	127,1
137	149,3	143,6	138,2	136,2	129,8
138	152,7	146,3	140,8	138,9	132,9
139	155,5	149,2	143,7	141,5	135,3
140	158,7	151,9	146,7	144,2	138,2

Código número 1. Trabajos productivos sin cronometrar:

- Prototipos y pruebas.
- Especiales.
- Trabajos productivos sin valoración y en espera de la misma.
- Reparaciones de artículos.

TABLA NUMERO 2

(Pesetas/hora)

Escala OIT	Oficial primera	Oficial segunda	Oficial tercera	Especialista	Peón
100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
101	5,5	5,1	4,9	4,8	4,3
102	10,9	10,3	10,0	9,7	9,3
103	16,4	15,4	14,9	14,4	14,0
104	21,4	20,6	19,9	19,5	18,7
105	26,8	25,5	24,6	24,5	23,2
106	32,1	30,7	29,7	29,3	28,1
107	37,8	35,8	34,5	34,2	32,7
108	43,3	40,9	39,6	39,1	37,2
109	48,5	46,3	44,5	43,9	42,0
110	53,5	51,4	49,7	48,7	46,6
111	59,0	56,4	54,5	53,5	51,2
112	64,6	62,0	59,7	58,7	56,0
113	69,8	66,6	64,2	63,5	60,8
114	75,2	72,3	69,6	68,5	65,1
115	80,5	77,2	74,1	73,1	69,9
116	86,1	82,3	79,2	78,1	74,4
117	91,4	87,4	84,1	83,0	79,2
118	99,5	95,6	92,0	90,9	86,7
119	100,9	96,6	92,9	91,7	87,6
120	102,0	97,8	93,9	92,6	88,4
121	103,1	99,0	95,0	93,9	89,5
122	104,3	99,5	96,2	94,7	90,3
123	105,4	100,9	97,0	96,0	91,3
124	106,6	101,9	98,2	96,9	92,5
125	107,4	103,1	99,2	98,1	93,6
126	108,7	104,2	100,3	99,1	94,3
127	109,9	105,1	101,6	100,2	95,6
128	111,0	106,5	102,5	101,2	96,6
129	112,1	107,4	103,5	102,0	97,2
130	113,2	108,6	104,4	103,1	98,3
131	115,8	111,1	107,1	105,5	100,5
132	118,8	113,7	109,7	108,2	103,1
133	121,2	116,5	112,1	110,5	105,5
134	124,3	119,1	114,5	113,1	107,9
135	127,1	121,7	116,9	115,5	110,0
136	129,7	124,3	119,8	118,0	112,5
137	132,2	127,1	122,3	120,6	114,8
138	135,1	129,6	124,5	122,9	117,6
139	137,7	132,1	127,1	125,4	119,8
140	140,4	134,6	129,5	127,7	121,9

Código número 2. Trabajos no productivos cualificados:

- Reparación de máquinas.
- Preparación de maquinaria.
- Cambio de útiles.
- Gruista.
- Engrase de maquinaria.
- Trabajos productivos ocasionales.

TABLA NUMERO 3

(Pesetas/hora)

Escala OIT	Oficial primera	Oficial segunda	Oficial tercera	Especialista	Peón
100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
101	5,2	4,9	4,8	4,6	4,1
102	10,4	9,8	9,6	9,2	8,9
103	15,6	14,8	14,2	13,8	13,5
104	20,4	19,8	18,9	18,7	17,9
105	25,7	24,5	23,6	23,4	22,1
106	30,7	29,3	28,3	28,0	26,8
107	36,0	34,2	33,0	32,7	31,2
108	41,4	39,1	37,8	37,3	35,6
109	46,3	44,4	42,4	41,9	40,2
110	51,1	49,3	47,5	46,7	44,5
111	56,4	53,8	52,0	51,1	48,9
112	61,6	59,1	57,0	56,0	53,3
113	66,7	63,6	61,5	60,7	58,2
114	71,8	69,0	66,5	65,4	62,3
115	76,9	73,8	70,9	69,9	66,7
116	82,2	78,7	75,7	74,7	71,2
117	87,3	83,5	80,4	79,3	75,6

Escala OIT	Oficial primera	Oficial segunda	Oficial tercera	Especialista	Peón
118	95,1	91,3	87,9	86,8	82,8
119	96,4	92,4	88,7	87,7	83,6
120	97,3	93,4	89,8	88,4	84,6
121	98,5	94,5	90,8	89,6	85,5
122	99,6	95,1	91,9	90,5	86,4
123	100,6	96,4	92,7	91,7	87,1
124	101,8	97,3	93,9	92,6	88,3
125	102,7	98,5	94,7	93,8	89,4
126	103,9	99,5	95,8	94,6	90,1
127	105,2	100,4	97,0	95,6	91,3
128	105,9	101,8	97,9	96,6	92,1
129	107,1	102,7	98,9	97,3	92,9
130	108,2	103,8	99,7	98,5	94,1
131	110,6	106,2	102,3	100,8	96,0
132	113,4	108,7	104,8	103,3	98,5
133	115,8	111,3	107,1	105,6	100,7
134	118,7	113,7	109,5	108,1	103,1
135	121,3	116,2	111,7	110,2	105,2
136	123,8	118,7	114,5	112,7	107,4
137	126,2	121,3	116,8	115,2	109,7
138	129,0	123,7	119,1	117,4	112,4
139	131,5	126,1	121,4	119,6	114,5
140	134,2	128,5	123,9	122,2	116,5

Código número 2. Trabajos no productivos cualificados:

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

TABLA NUMERO 4

(Pesetas/hora)

Escala OIT	Oficial primera	Oficial segunda	Oficial tercera	Especialista	Peón
100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
101	4,8	4,6	4,3	4,2	3,7
102	9,4	9,0	8,8	8,6	8,1
103	14,2	13,5	12,9	12,6	12,3
104	18,7	18,1	17,4	17,0	16,4
105	23,4	22,4	21,6	21,5	20,3
106	28,0	26,8	26,0	25,7	24,5
107	33,0	31,3	30,3	29,9	28,4
108	37,8	35,8	34,5	34,2	32,6
109	42,3	40,5	38,9	38,4	36,8
110	46,8	45,0	43,6	42,7	40,7
111	51,6	49,3	47,6	46,8	44,8
112	56,4	54,2	52,0	51,2	48,7
113	61,0	58,3	56,2	55,6	53,1
114	65,7	63,2	60,8	59,9	57,0
115	70,3	67,5	64,8	64,0	61,1
116	75,2	72,1	69,2	68,4	65,1
117	80,0	76,3	73,7	72,6	69,2
118	87,0	83,6	80,4	79,4	75,9
119	88,2	84,5	81,1	80,2	76,4
120	89,2	85,5	82,0	80,9	77,4
121	90,1	86,5	83,1	81,9	78,4
122	91,2	87,0	84,1	82,8	79,0
123	92,0	88,2	84,8	83,9	79,9
124	93,1	89,2	85,8	84,8	80,7
125	94,0	90,1	86,7	85,7	81,8
126	95,1	91,2	87,7	86,6	82,4
127	96,0	91,8	88,7	87,6	83,6
128	97,0	93,1	89,5	88,4	84,3
129	98,0	94,0	90,4	89,2	85,0
130	99,0	95,0	91,3	90,1	86,1
131	101,2	97,1	93,6	92,4	87,9
132	103,9	99,4	95,8	94,5	90,9
133	105,9	101,9	98,0	96,6	92,1
134	108,6	104,1	100,2	98,9	94,3

Escala OIT	Oficial primera	Oficial segunda	Oficial tercera	Especialista	Peón
135	111,0	106,4	102,2	100,8	96,3
136	113,4	108,6	104,7	103,1	98,2
137	115,6	111,0	106,9	105,4	100,4
138	118,1	113,2	108,9	107,4	102,8
139	120,4	115,5	111,1	109,5	104,7
140	122,9	117,8	113,3	111,9	106,9

Código número 4. Interrupciones del trabajo:

- Paro por falta de fluido.
- Paro por falta de preparación.
- Paro por esperas de preparación.
- Consulta de Médico o ATS de fábrica.

ANEXO NUMERO 4

GARANTIA DE INCENTIVOS MINIMOS

Categoría «A»: Auxiliar Administrativo, Peón y Telefonista. Incentivo mínimo: 13.519 pesetas.

Categoría «B»: Especialista, Almacenero y Oficial 3.º Incentivo mínimo: 14.871 pesetas.

Categoría «C»: Oficial 1.º y 2.º Administrativo; Oficial 1.º y 2.º Taller y Chófer. Incentivo mínimo: 16.228 pesetas.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

13479 RESOLUCION de 6 de abril de 1987, de la Dirección General de Electrónica e Informática, por la que se homologa un transformador con secundario de MAT dividido por diodos, marca «Blaupunkt», tipo BP-667, fabricado por «Blaupunkt», en la República Federal Alemana.

Recibida en la Dirección General de Electrónica e Informática la solicitud presentada por «Electrónica Clarivox, Sociedad Anónima», con domicilio social en calle Víctor de la Serna, 31, municipio de Madrid, provincia de Madrid, para la homologación de un transformador con secundario de MAT dividido por diodos, fabricado por «Blaupunkt», en su instalación industrial ubicada en Hildesheim (República Federal Alemana);

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita, y que el laboratorio Central Oficial de Electrotecnia, mediante dictamen técnico con clave 87023029, y la Entidad colaboradora «Asistencia Técnica Industrial» (ATISAE), por certificado de clave IA-86/444/M-4510, han hecho constar respectivamente que el tipo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 2637/1985, de 18 de diciembre,

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar el citado producto, con la contraseña de homologación GSD-0007, con fecha de caducidad del día 6 de abril de 1989, disponiéndose asimismo como fecha límite para que el interesado presente, en su caso, los certificados de conformidad de la producción antes del día 6 de abril de 1988, definiendo por último, como características técnicas para cada marca y tipo homologado, las que se indican a continuación:

Características comunes a todas las marcas y modelos

Primera. Descripción: Tensión nominal de salida A.T. Unidades: KV.

Segunda. Descripción: Tensión nominal de entrada. Unidades: V.

Tercera. Descripción: Corriente de salida A.T. Unidades: mA.