

Apellidos y nombre	País
Iparraguirre San Sebastián, Ignacio	Francia.
Isla Rodríguez, Miguel	Estados Unidos.
Iza López, Jon Mario	Estados Unidos.
Jiménez-Blanco Carrillo de Albornoz, María Dolores	Estados Unidos.
Lavilla Grifols, Rodolfo	Estados Unidos.
Ledesma Villaiba, Alberto	Reino Unido.
López Alonso, José	Checoslovaquia.
López Estévez, Susana	Estados Unidos.
López Gómez, José Trinidad	Reino Unido.
López Lacomba, José Luis	Suiza.
López de Tófre, Guillermo	Estados Unidos.
Maldonado López, Rafael	Francia.
Marco Contelles, José Luis	Estados Unidos.
Márquez Navarro, Emilio José	Reino Unido.
Martínez de la Ossa Fernández, Enrique	Italia.
Martínez Tarazona, María Rosa	Reino Unido.
Massa Rabigione, Alberto	Italia.
Meil Landwerlin, Gerardo	RFA.
Menéndez Ramos, José Carlos	Reino Unido.
Monte Río, María Jesús	Reino Unido.
Montero García, María del Pilar	Reino Unido.
Muñoz Páez, Adela	Países Bajos.
Navarro Gómez, Estanis	Reino Unido.
Núñez Mendoza, Fernando	Estados Unidos.
Paino Belarrinaga, Carlos Luis	Estados Unidos.
Palacios Gonzalo, José Carlos	Bélgica.
Palazón López, José María	Estados Unidos.
Pareja Pareja, Ramiro	Estados Unidos.
Pereto Magraner, Juij	Estados Unidos.
Pérez Rodríguez, Alejandro	Reino Unido.
Pitarch Ramón, Pedro	Estados Unidos.
Préstamo Martínez, Guadalupe	Estados Unidos.
Prieto de Castro, Carlos	Francia.
Pujol Dilme, María Dolores	Francia.
Ramos Sainz, Miguel	Francia.
Ravelo Socas, José Luis	Estados Unidos.
Río García, Jesús del	Reino Unido.
Rodríguez-Villanueva García, Gloria	Reino Unido.
Ros Lattenda, María Blanca	Estados Unidos.
Ruiz Mantecón, Angel	Reino Unido.
Sánchez Gimeno, Benjamín	Estados Unidos.
Sánchez Martín, María del Rosario	Estados Unidos.
Sancho López, Jaime	Estados Unidos.
Sanfeliu Pujol, Coral	Reino Unido.
Santamaría Vilanova, Pedro	Estados Unidos.
Santiago Pavón, Martiniano	Suecia.
Sanz Velázquez, Inmaculada	Estados Unidos.
Serrano Caballero, Rafael	Reino Unido.
Suárez González, Teresa	Francia.
Suárez Ruiz, Isabel	Francia.
Val Latorre, Margarita del	RFA.
Valenzuela Garach, María Aurora	Canadá.
Vaquero Rodrigo, María del Pilar	Países Bajos.
Vera Aparicio, Jorge	Argelia.
Vicente Meana, Oscar	Austria.
Zalacaín Feliu, Magdalena	Reino Unido.
Zueco Cruz, Jesús	Reino Unido.

ANEXO 2

País	Importe mensual
	Pesetas
Argelia	130.000
Australia	130.000
Austria	150.000
Bélgica	150.000
Canadá	130.000
Checoslovaquia	130.000
Dinamarca	150.000
Egipto	130.000
Estados Unidos	180.000
Francia	150.000
Italia	150.000
México	130.000
Países Bajos	150.000
Reino Unido	150.000
RFA	150.000
Suecia	150.000
Suiza	150.000

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

12588 RESOLUCION de 5 de abril de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Corberó, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Corberó, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 19 de enero de 1988, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité 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, 5 de abril de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Corberó, Sociedad Anónima».

CONVENIO COLECTIVO DE «CORBERO, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Normas generales y ámbito de aplicación

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—El presente Convenio regulará las relaciones laborales en todos los Centros de trabajo de «Corberó, Sociedad Anónima», en la provincia de Barcelona, y en todas las Delegaciones Comerciales de la Empresa existentes en el territorio nacional.

Art. 2.º *Ámbito funcional*.—El Convenio obliga a la Empresa «Corberó, Sociedad Anónima», en el ámbito territorial, estando constituida su actividad principal por la fabricación de cocinas (a gas, gas butano y eléctricas), frigoríficos, calentadores, calderas y termos, así como accesorios de los mismos con todos los servicios e instalaciones propios para la expansión, comercialización y transporte de sus productos.

Art. 3.º *Ámbito personal*.—1. El presente Convenio afectará a la totalidad de los trabajadores de la Empresa.

2. Quedan no obstante excluidos aquellos que desempeñen los trabajos a que se refieren los apartados a) y f) del título 1 del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto («Boletín Oficial del Estado» del 12), por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, así como el personal directivo que tenga dependencia directa de Dirección General y con exclusión también de Directores de Delegación.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad*.—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, en cómputo anual y referido a la jornada normal exigible.

Art. 5.º *Vigencia y duración*.—El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», una vez homologado por la autoridad laboral competente, y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1988.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, las condiciones económicas se aplicarán con efectos desde el 1 de enero de 1986, en la forma que prevé el artículo 36 referente a este Convenio.

Art. 6.º *Prórroga*.—El presente Convenio podrá prorrogarse al término de su vigencia, de año en año, por tática reconducción, si no mediara oportuna denuncia en forma del mismo.

Art. 7.º *Denuncia y revisión*.—Cualquiera de las partes firmantes podrán denunciar la finalización del presente Convenio o de sus posibles prórrogas automáticas, debiendo efectuarlo, en su caso, con una antelación mínima de tres meses antes de su vencimiento.

La denuncia se hará mediante escrito que, en forma fehaciente, cualquiera de las dos partes hará llegar a la otra. En caso de denuncia por la representación de los trabajadores, se acompañará certificación del acuerdo del Comité de Empresa.

Art. 8.º *Garantía «ad personam»*.—Se respetarán las situaciones personales que sean, en su conjunto, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 9.º *Compensación.*—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que con anterioridad rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, Convenio Colectivo Sindical, contrato individual, usos y costumbres o por cualquier otra causa. En el orden económico y para aplicación del Convenio o cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de anteriores conceptos, su cuantía y regulación.

Art. 10. *Absorción.*—Las disposiciones legales futuras que comporten una variación económica en todos o algunos de los conceptos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto considerados aquéllos en su totalidad, superen el nivel total de éste, debiéndose entender en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

Art. 11. *Comisión Paritaria.*—1. Al objeto de velar por la correcta aplicación y cumplimiento del contenido del presente Convenio, se crea una Comisión Mixta Paritaria con igualdad de representación económica y social, que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el mismo, así como de las dudas y conflictos que puedan surgir en su aplicación.

2. La Comisión Mixta estará formada por un máximo de cuatro miembros designados por la Dirección de la Empresa y otra máxima de cuatro representantes sindicales del Comité de Empresa, elegidos entre sus compañeros.

3. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmada por la totalidad de los miembros concurrentes.

Art. 12. *Funciones.*—Las funciones específicas de la Comisión Mixta serán las siguientes:

1. La interpretación del Convenio.
2. Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
3. Emitir informes motivados a la autoridad laboral en los casos en que debidamente planteada una cuestión derivada de la aplicación del Convenio, no exista acuerdo mayoritario en el seno de la Comisión.
4. Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación en la forma y con los límites que determina el Real Decreto 17/1977, de 4 de marzo («Boletín Oficial del Estado» del 9), y posteriores disposiciones concordantes.
5. Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
6. Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizarán ni interferirán, en ningún caso, la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales.

Art. 13. *Sumisión de cuestiones a la Comisión.*—Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

Art. 14. *Funcionamiento.*—La Comisión Mixta Paritaria se reunirá y aclarará o resolverá las consultas y reclamaciones que sean reglamentariamente formuladas, pronunciándose dentro de los diez días siguientes a la fecha de la presentación de la petición planteada. Igualmente se reunirá cuando lo soliciten un mínimo de dos de sus miembros, con expresión escrita de la cuestión objeto de la reunión.

Ocasionalmente, cada una de las representaciones podrá designar, cuando lo juzgue conveniente, un asesor, cuyos servicios podrán utilizarse de forma permanente, siempre que la considere oportuna.

Dichos asesores podrán asistir a las reuniones, con voz pero sin voto.

Art. 15. *Domicilio.*—La Comisión tendrá su domicilio en Castellsbal, polígono industrial Aquiberia, sin número, sede de la factoría «Corberó, Sociedad Anónima», en dicha población.

No obstante, siempre que para ello previo acuerdo entre las partes que lo componen, podrá reunirse ocasionalmente en cualquier otro lugar ajeno a dicho domicilio.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 16. *Norma general.*—1. De acuerdo con el contenido del artículo 6.º de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, la facultad y responsabilidad de la organización práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

Por consiguiente, el establecimiento de cuantos sistemas de organización, racionalización, automatización, mecanización y modernización, son facultad de la Dirección de la Empresa, la cual para llevar a cabo las mismas podrá variar los puestos de trabajo, modificar los turnos, revisar los tiempos por implantación de nuevos medios o métodos de trabajo, siempre que se realicen en consecuencia con las disposiciones legales vigentes.

2. Sin que tengan carácter exhaustivo, dentro de aquellas facultades quedan incluidas:

a) Fijar la calificación del trabajo según lo establecido en el artículo 17 de este Convenio.

b) Exigir los rendimientos mínimos o los usuales en cada puesto de trabajo en la Empresa.

c) Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles de acuerdo con las necesidades o características generales o específicas de la Empresa o de cualquiera de sus Departamentos.

d) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del trabajador.

e) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisibles en el proceso de producción.

f) Señalar las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de las máquinas y utillajes.

g) Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal de la Empresa, de acuerdo con las necesidades de ésta y con estricto respeto a lo establecido en el artículo 20 de este Convenio.

h) Modificar los métodos, tarifas y sistemas de distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillajes, etc.

i) Regular la adaptación de los cargos de trabajo, rendimiento y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambios de materias, máquinas o condiciones técnicas de los mismos.

j) Mantener los sistemas de trabajo. En caso de discrepancias, se estará a lo establecido en el capítulo VII de métodos, tiempos y rendimientos de este Convenio.

k) Establecer, en su caso, un sistema de incentivos totales o parciales, lo mismo en lo que se refiere al personal que a las tareas.

l) Otras funciones análogas a las anteriores consideraciones.

3. La determinación de la plantilla de la Empresa se hará por la Dirección de conformidad con sus necesidades y de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Art. 17. *Calificación de puestos de trabajo.*—1. La calificación de los puestos de trabajo existentes en la Empresa, así como los de futura creación, se establece de acuerdo con los manuales de valoración vigentes en la actualidad tanto para el personal adscrito al sector de fabricación (especialistas y no cualificados) como para el de oficinas (Técnicos y Administrativos).

2. Las normas de aplicación de los manuales de valoración son las que figuran en el anexo I del presente Convenio.

Art. 18. *Adaptación a los puestos de trabajo.*—La adaptación del trabajador a los puestos de trabajo que se le asigne comprenderá las directrices siguientes:

1. Selección del personal, que se realizará utilizándose por la Empresa los procedimientos que estime convenientes, de acuerdo con sus necesidades y los medios de que disponga conforme a la legislación vigente en materia de contratación prevista.

2. Ingreso en la Empresa, que se efectuará con carácter de prueba en todo caso según régimen jurídico previsto en el artículo 21 de este Convenio.

3. Ascensos para cuya regulación se estará a lo establecido en el artículo 19 de este Convenio.

4. Movilidad del personal cuyo régimen jurídico se regirá por lo dispuesto en el artículo 20 del presente Convenio.

Art. 19. *Provisión de vacantes.*—1. En la provisión de vacantes se requerirán las siguientes normas:

a) La plaza a cubrir se hará pública mediante aviso/convocatoria, que será colocado en todos los tableros de la Empresa, y en el que figurarán los siguientes datos:

Nombre del puesto.
Departamento.
Sección.
Funciones principales.
Formación y experiencia.
Periodo de prueba.
Fecha de aviso.

b) El citado aviso se expondrá hasta la fecha límite de presentación de candidaturas, y en ningún caso durante menos de cinco días hábiles. Del aviso se entregará copia al Comité de Empresa.

2. Las personas interesadas y que consideren cumplen con los requisitos exigidos deberán contactar con el Departamento de Personal, donde se les entregará una solicitud de inscripción.

3. La Empresa establecerá para cada caso las pruebas profesionales y psicotécnicas que se consideren adecuadas. Realizadas las pruebas se propondrá a la Comisión Calificadora a que se refiere el anexo I la calificación correspondiente.

4. Entre los elementos a valorar, además de las pruebas de aptitud, se tendrán en cuenta los siguientes factores:

Trabajadores de la misma sección, Departamento.
Antigüedad en la Empresa.

Ocupación temporal del puesto, de forma parcial o total.
Pertinencia al nivel inmediato inferior.
Historial profesional.

5. Al candidato seleccionado se le comunicará la decisión por escrito, indicándose la fecha de incorporación al nuevo puesto de trabajo y las condiciones con que se efectúa el cambio de puesto de trabajo.

6. A aquellos candidatos que no sean seleccionados se les enviará un comunicado en tal sentido.

7. Para cada puesto a cubrir se establecerá un periodo de prueba o adaptación, dentro de cual, tanto la Empresa como el trabajador, podrán anular el cambio. De producirse esta circunstancia el trabajador volverá a ocupar el puesto que desempeñaba anteriormente.

8. Una vez finalizado el citado periodo de prueba o adaptación, el trabajador, de no superarlo, volverá a su anterior puesto de trabajo u otro similar y con las mismas condiciones que tenía en el mismo. Caso de que dicho periodo sea superado satisfactoriamente, a partir de este momento se aplicarán al trabajador las condiciones del nuevo puesto, abonándose con carácter retroactivo desde el día en que se produjo el cambio, las mejoras económicas.

En el supuesto de que para el nuevo puesto de trabajo existan varias etapas de adaptación, el trabajador afectado percibirá el salario correspondiente a cada etapa cuando las mismas sean superadas satisfactoriamente.

Lo indicado en los dos párrafos anteriores, respecto a las percepciones durante el periodo de adaptación estará sujeto a las garantías establecidas en el artículo 20, apartados 2, 3 y 4.

9. En el supuesto de que el candidato elegido esté ocupando un puesto de trabajo que deba ser cubierto antes de que éste pase a ocupar el nuevo puesto, el cambio no se producirá hasta que ello se lleve a efecto.

10. Los resultados de las pruebas efectuadas a los candidatos tendrá una vigencia de seis meses, en el supuesto de que el interesado se presente a una nueva promoción para un puesto similar, siempre que el candidato no opte por una nueva prueba de calificación.

Art. 20. *Movilidad funcional y trabajos de superior e inferior categoría.*-1. Los cambios de puesto de trabajo podrán obedecer a las siguientes causas:

a) A petición del trabajador aceptada por la Empresa. En este caso se le asignará al trabajador el nivel, categoría, retribución y las demás condiciones de trabajo que correspondan al nuevo puesto.

b) Por mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa, estándose a lo convenido por ambas partes.

c) Cuando el trabajador no reúna las condiciones requeridas para el puesto de trabajo por disminución de capacidad física.

La Dirección oídos los oportunos informes del Servicio Médico y Comité, podrá trasladar al trabajador a otro puesto más acorde con sus facultades, de existir posibilidad para ello.

Producido el cambio de puesto, el trabajador conservará (hasta futuras compensaciones o absorciones) el salario que tuviera acreditado en función de su nivel.

Los complementos, de existir, serán los del nuevo puesto que desempeñe.

d) Con arreglo a las necesidades de organización de producción, la Dirección de la Empresa podrá cambiar, definitivamente o provisionalmente, al personal de puesto de trabajo de manera que no resulte perjudicada la formación profesional del trabajador ni suponga menoscabo en su dignidad. Los cambios no tendrán otros límites que los exigidos por las titulaciones académicas o capacidades profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

Las condiciones económicas derivadas del cambio de puesto de trabajo se regulan en los siguientes apartados del presente artículo.

2. En caso de necesidad la Empresa puede destinar a los trabajadores a realizar trabajos de nivel superior, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias y excedencias, en que la situación puede prolongarse mientras subsistan las circunstancias que lo hayan motivado.

El salario y complementos serán los del nuevo puesto de trabajo.

Cuando el cambio de puesto se produzca a otro cuya prima sea indirecta, se computará la suma de los conceptos salario puesto de trabajo y promedio del último mes, mes de prima a la producción del anterior puesto de trabajo, con el salario puesto de trabajo más la prima fija o indirecta aplicable, promedio del último mes, del nuevo puesto. De ser superior la suma de ambos conceptos en el puesto anterior, se abonará al trabajador la diferencia.

Tal comparación y suma no se efectuará cuando el cambio se produzca a un puesto de trabajo sujeto a prima directa, en cuyo caso se abonará el nuevo salario y prima que corresponda a dicho puesto.

Si el cambio fuese superior a aquellos plazos, el personal afectado tendrá derecho a cubrir la vacante, si superase las pruebas de aptitud correspondiente en la forma prevista en el artículo 19 o, en su defecto

a que le devuelva a un puesto de la categoría y salario que tenía antes del cambio.

Se considerarán en estos cambios los periodos de adaptación previstos en el artículo 19, apartados 7 y 8.

3. Los cambios de puesto de trabajo podrán efectuarse libremente siempre que no infrinjan las siguientes limitaciones:

Se elegirá al personal en orden inverso a su antigüedad en la sección. En cambios producidos dentro de la sección misma, se elegirá al personal del nivel correspondiente al puesto afectado por el problema de que se trate.

Igualmente tendrán preferencia para no ser afectados por los cambios que impliquen traslados de sección, el personal mayor de cincuenta años.

4. Las cantidades que se abonen en concepto de garantía de acuerdo con lo indicado en los apartados 2, 3 y 4 del presente artículo, figurarán bajo el concepto de complemento personal.

CAPITULO III

Ingresos y ceses del personal

Art. 21. *Ingresos.*-1. El ingreso de nuevos trabajadores en la Empresa se efectuará en cualquiera de las formas de contratación que las disposiciones legales vigentes permitan en cada momento, atendiendo a las necesidades de la Empresa y otros criterios de selección derivados de las cualidades personales y profesionales de los candidatos.

2. La Empresa someterá a los candidatos a las pruebas teóricas y prácticas que se consideren oportunas al objeto de determinar las aptitudes de los mismos respecto a las puestos a cubrir, sin que dichas pruebas tengan la consideración de relación laboral ni den derecho a retribución de ningún tipo.

3. Todo aspirante será sometido a un reconocimiento médico previo a la contratación.

4. Habida cuenta de la lógica falta de experiencia del trabajador contratado para la realización de las funciones propias del puesto de trabajo o ocupar, en materia de retribución se establecerá en cada caso un periodo de adaptación hasta consolidar la propia del grado o puntuación de dicho puesto. Durante dicho periodo el trabajador percibirá el salario puesto de trabajo y demás retribuciones que corresponden al grado o puntuación que para cada una de las etapas se hayan establecido por la Comisión de Valoración.

5. La Empresa informará con antelación al Comité de la evolución probable del empleo en la Empresa y de los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, así como de documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Art. 22. *Periodo de prueba.*-1. Se establecerán las siguientes fórmulas de prueba:

a) Peones, especialistas, aprendices y subalternos: Quince días laborales.

b) Profesionales siderometalúrgicos, profesionales de oficio y administrativos: Un mes.

c) Técnicos no titulados, Vendedores y Jefes: Tres meses.

d) Técnicos titulados: Seis meses.

2. Durante el periodo de prueba, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

3. El trabajador percibirá durante este periodo, la remuneración correspondiente al puesto de trabajo en que efectuó su ingreso en la Empresa.

4. Transcurrido el periodo de prueba, sin denuncia por ninguna de las partes, el productor continuará en la Empresa.

5. El trabajador que hubiese cesado en la Empresa y volviese a ingresar en la misma, quedará sujeto igualmente al periodo de prueba correspondiente al nuevo contrato que suscriba.

Art. 23. *Ceses.*-1. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Obreros: Quince días.

b) Subalternos: Quince días.

c) Administrativos: Un mes.

d) Jefes o titulados Administrativos: Dos meses.

e) Técnicos no titulados: Dos meses.

f) Técnicos titulados: Dos meses.

2. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

3. Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento.

Los emolumentos variables se abonarán durante el mes siguiente al de producirse el cese.

4. En el momento de causar baja, el trabajador devolverá a la Empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, condicionándose a tal entrega el abono de su liquidación.

CAPITULO IV

Jornada de trabajo

Art. 24. *Jornada*.-1. La jornada que será continuada para todo el personal, será de mil ochocientas horas de trabajo efectiva/año para 1987. En 1988 dicha jornada será de mil setecientas noventa y cinco horas de trabajo efectivas/año.

2. Dicha jornada se distribuirá en cada año, adecuándola a los días de trabajo disponibles.

Para 1987 se ha establecido el calendario que recoge el anexo II de este Convenio. Para 1988 se mantendrá la distribución de jornada, con las modificaciones que fuesen precisas para adecuar las fiestas oficiales que se señalen para dicho año.

3. No obstante lo previsto en los párrafos anteriores, en las Delegaciones la jornada anual convenida se acomodará a las necesidades de las respectivas zonas y centros de trabajo, asimismo el calendario se acomodará a las fiestas locales.

4. En el supuesto de que, una vez confeccionado el calendario oficial, surgieran posteriores modificaciones legales, el calendario convenido se adaptará de forma que el total de horas efectivas de trabajo anual indicadas anteriormente no sufra variación alguna.

Art. 25. *Vacaciones*.-1. El período de vacaciones anuales tendrá una duración de treinta días naturales.

2. Aquellos trabajadores que no tengan un año completo de antigüedad en la Empresa, disfrutarán la parte proporcional correspondiente al tiempo de permanencia, computándose a tal efecto el período trabajado desde el día 1 de agosto anterior, al 31 de julio del año de su disfrute. En estos supuestos la Empresa, pactará con los trabajadores afectados algunas de las siguientes alternativas:

a) Disfrutar del número de días que realmente le correspondan, asignándole en las restantes de vacaciones generales a cualquier otro puesto de trabajo.

b) Disfrutar de todo el período de vacación general, percibiendo únicamente el salario correspondiente a los días a que tuviera derecho.

3. El disfrute del período de vacaciones se efectuará con carácter general durante el mes de agosto en forma continuada realizando los días restantes, en su caso, en la forma que se establezca en el calendario.

Sin más excepción que las tareas de conservación, reparaciones y similares (incluso las que precisen en los departamentos de Administración y Comercial), rotando el personal afectado.

4. La Empresa determinará las personas que, en su caso, deban cubrir las tareas antes señaladas; a los cuales informará con una antelación de tres meses, salvo casos de fuerza mayor.

En los indicados casos en que las vacaciones sean disfrutadas en período distinto al establecido con carácter general, serán computadas a tal efecto un número igual de días hábiles de nuestro calendario laboral al comprendido en el mencionado período general.

5. El trabajador que cese en la Empresa percibirá la compensación en metálico de las vacaciones devengadas que tuviera pendientes de disfrutar. Si hubiera disfrutado de mayor número de días en función o no llevar un año en la Empresa, se le aplicará la correspondiente deducción en la liquidación por cese.

Art. 26. *Reducción de jornada*.-Cuando, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, proceda una reducción de jornada por razones de guarda legal de hijos menores de seis años o disminuido físico o psíquico, la reducción deberá efectuarse de acuerdo con las siguientes normas:

1. Los trabajadores que en la actualidad están acogidos a reducción de jornada o se acojan en el futuro, disfrutarán de dicho beneficio con una reducción que no sea inferior en un tercio, ni superior a la mitad de jornada, determinándose dicha duración según necesidades de la Empresa.

Dichas reducciones se llevarán a cabo de manera que la proporción de jornada a trabajar sea en tiempo de trabajo efectivo, no computándose en la misma descanso alguno.

2. La reducción de jornada comportará una disminución proporcional en todos los conceptos retributivos y de vencimiento periódico superior al mes.

Art. 27. *Horas extraordinarias*.-1. Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

2. A los efectos prevenidos en el artículo 40.3 del Real Decreto 2001/1983, los trabajadores que así lo deseen podrán cambiar las horas extras excepcionales realizadas, por un período de descanso del 75 por 100 más a las horas realizadas.

CAPITULO V

Licencias y excedencias

Art. 28. *Licencias generales*.-El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales retribuidos en caso de matrimonio.

El permiso deberá ser solicitado con veinticuatro horas como mínimo de antelación, debiendo ser justificado posteriormente mediante la aportación del libro de familia.

Contará como primer día de permiso el de la boda, aunque sea sábado, domingo o festivo.

Cuando la fecha de la boda coincida en uno de los períodos vacacionales de verano, Semana Santa o Navidad, el permiso se disfrutará antes o después, siendo la opción del interesado la elección.

2. Dos días retribuidos en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En los casos de nacimiento los dos días serán laborables.

En los casos de defunción, cuando los dos días naturales sean inhábiles, se concederán las horas necesarias del primer día hábil siguiente, a fin de que puedan hacerse las inscripciones necesarias en los Organismos oficiales correspondientes.

Las intervenciones quirúrgicas, que requieran el internamiento en un Centro hospitalario, serán consideradas como enfermedades graves a efectos de los dos días de permiso, debiendo justificarse debidamente estas circunstancias por el Organismo competente.

No obstante, en los casos de intervención menos grave (por ejemplo: Carnots, amigdalitis, fimosis, etc.) se concederá como permiso retribuido el día del hecho, salvo que el familiar quede ingresado o que hubiera complicaciones posteriores justificables, ya que en tal caso serían dos días.

Cuando motivado por gravedad repentina y sin mediar interrupción se produzca el fallecimiento, se computarán en total dos días.

Cuando entre la enfermedad grave y el fallecimiento, medie una interrupción de más de veinticuatro horas, el permiso será de dos días por cada concepto. En el supuesto de que en este caso, se produzca un desplazamiento el permiso será de seis días en total.

En el supuesto de que la enfermedad y el fallecimiento obligue a efectuar dos desplazamientos, el permiso será de cuatro días por cada concepto.

A efectos de los cuatro días, se considerarán desplazamiento los que deban efectuarse fuera de la provincia de residencia.

Los supuestos a que este apartado se refiere, son los siguientes:

Hijos, nietos, padre, madre, abuelo/a, hermano/a del trabajador o de su cónyuge.

En los otros casos de fallecimiento de cuñados, únicamente se concederá como permiso retribuido el día del entierro.

3. Un día natural en caso de matrimonio de hijo, hermano o padres. Que será la misma fecha de la boda.

4. Un día por traslado del domicilio habitual.

Se considerará traslado de domicilio habitual todo aquel que comporta la mudanza de todos los muebles de un piso a otro.

Corresponde como permiso abonado el día del hecho.

No corresponde permiso abonado en el caso de compra de muebles sin cambio de domicilio ni por ocupación de vivienda por boda.

Los permisos solicitados por este motivo, deberán justificarse mediante la presentación de uno de los justificantes siguientes:

Recibo de mudanza.

Cédula de habitabilidad.

Contrato del nuevo piso.

5. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Los nueve meses indicados cuentan a partir de la fecha de nacimiento, nunca a partir de la fecha de solicitud de este derecho.

Podrá disfrutarse media hora a media mañana y media hora a media tarde, o:

Una hora completa a la hora de la comida.

Media hora en total si se reduce la jornada laboral, bien por la mañana (entrar media hora más tarde), bien por la tarde (salir media hora antes).

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un disminuido físico o psíquico que no

desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, al menos de un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Las productoras que se acojan a este derecho, pierden automáticamente el de acogerse a la hora de lactancia.

7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuando conste en una norma legal, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia, regulada en el apartado 1.º del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviere derecho en la Empresa.

Serán abonados los permisos para acudir a citaciones relacionadas con la incorporación al Servicio Militar.

Para los permisos relacionados con la participación en elecciones legislativas, autonómicas o municipales, bien sea como simple votante o como componente de una Mesa electoral, se estará a lo que en cada momento disponga la legislación vigente.

Los permisos para acudir a citaciones de Magistratura de Trabajo, únicamente serán abonados en el supuesto de que el fallo de la sentencia condene a la Empresa.

Los permisos para acudir a citaciones de Delegación de Trabajo, en relación con temas de Seguridad e Higiene, Valoraciones de Puestos de Trabajo, Tiempos, etc. serán contabilizados para los miembros del Comité, Delegados de Personal y Sección Sindical, dentro de las cuarenta horas mensuales de garantías sindicales. En los demás casos se estará a lo previsto para los casos de citaciones de Magistratura.

No serán abonados en ningún caso los permisos solicitados para acudir a citaciones judiciales, cualquiera que sea su naturaleza.

El importe que se deje de percibir por este motivo, en todo caso, deberá ser reclamado por el interesado al contrario, a cuyo fin cuando sea solicitado, la Empresa facilitará el oportuno certificado haciendo constar las pérdidas económicas que dicho permiso representa.

8. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia o consulta médica de Especialistas de la Seguridad Social cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo se prescriba dicha consulta por el Facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador a la Empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los demás casos, hasta un límite de dieciséis horas al año:

Tal como se indica en el texto legal, las horas por visita a Especialistas se abonarán cuando la misma sea prescrita por el Médico de cabecera, por lo que el trabajador deberá aportar el justificante de dicha prescripción en el momento de solicitar el permiso. Caso de no pasar por el Médico de cabecera para ir al Especialista, será suficiente para justificar la falta con la tarjeta del mismo.

Únicamente se abonarán los permisos por visitas a Especialistas, cuando éstos pertenezcan a la Seguridad Social.

Únicamente se abonará en concepto de visitas, las horas que el Facultativo justifique en el volante de consulta.

Cuando el volante de consulta no justifique el número de horas de visita, se abonará únicamente una hora por este concepto, más el tiempo de desplazamiento.

A efectos de abono por desplazamiento se aplicará la siguiente norma:

Para la factoría de Espulgues: Una hora más como norma general. Para los desplazamientos fuera de la zona de Espulgues, como máximo dos horas.

Para la factoría de Castellbisbal: Una hora y media como norma general. Para los desplazamientos fuera de la zona de Castellbisbal, como máximo tres horas.

Para visitas a los Médicos de cabecera de la Seguridad Social serán justificadas mediante impresos que la Empresa tiene editados para tal fin.

Para visitas a Médicos de cabecera o Especialistas particulares (no pertenecientes a la Seguridad Social), se tendrá derecho a un máximo de dieciséis horas anuales abonadas, corriendo a cargo del trabajador las que superen esta cantidad total, debiendo, en todos los casos aportar el justificante correspondiente, en el que consten las horas de visita utilizadas.

En todos los casos deberá constar en el justificante si corresponde a cabecera o Especialista.

9. El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

10. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, en conserva del puesto de trabajo.

En primer lugar y como principio general y previo, debe entenderse, lo contrario no sería lógico, que los derechos derivados de aquella formación existirán siempre que ésta se refiera al propio trabajador de la Empresa.

Estos derechos los tendrán únicamente aquellos trabajadores que cursen estudios con regularidad.

Únicamente serán retribuidos los permisos para exámenes correspondientes a la obtención de un título académico o profesional.

Deberán siempre ser aportados justificantes acreditativos.

Permisos particulares: Serán considerados como particulares y concedidos según justificante y/o justificación, todos aquellos permisos que se soliciten con un día de antelación y no queden reflejados en algunas de las normas anteriores. Dicha justificación podrá ser presentada posteriormente al permiso.

Todos estos permisos serán descontados de la nómina del mes a que correspondan, deduciendo además las partes proporcionales repercutidas correspondientes a pagas extras, de acuerdo con el siguiente porcentaje:

5,88 por 100 del salario mensual.

Sólo se permitirá la recuperación de estos permisos, a los productores que así lo deseen, en trabajos especiales, preferentemente en sábados o festivos, y cuando las necesidades de la Empresa lo requieran en un plazo máximo de dos meses.

Art. 29. *Excedencias por nombramiento de un cargo público o sindical.*-1. El trabajador que sea designado o elegido para ocupar un cargo público o sindical de carácter provincial o equivalente, o superior, incompatible con la normal prestación de servicios para la Empresa, pasará a la situación de excedencia forzosa, cualquiera que sea su antigüedad, la cual le será concedida por el tiempo que dure su mandato.

2. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo y no quedará condicionado a la existencia de vacante.

3. El tiempo de excedencia forzosa se computará a efectos de antigüedad.

Art. 30. *Reingreso de las excedencias voluntarias.*-1. El trabajador que desee reingresar en la Empresa, transcurrido el período de excedencia, deberá solicitar por escrito con una antelación mínima de treinta días a la fecha de finalización de la excedencia. De no hacerlo así, perderá el derecho al reingreso.

2. El trabajador que haya solicitado su reingreso, conserva sólo un derecho preferente a cubrir las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran.

3. El derecho de preferencia, regulado en el apartado anterior, se extinguirá cuando se ofrezca una plaza adecuada al trabajador excedente y la misma sea rechazada por el mismo.

Art. 31. *Incorporación al Servicio Militar.*-1. El personal que se halle cumpliendo el Servicio Militar o Servicio Social sustitutorio, no podrá reintegrarse al trabajo, salvo que por necesidades especiales así lo autorizase la Dirección de la Empresa, ni durante los permisos temporales, ni parcialmente durante el tiempo libre de que pudiese disponer.

2. Una vez el trabajador quede libre de sus obligaciones militares, para reingresar en la Empresa deberá solicitarlo por escrito, con una antelación mínima de una semana a la fecha en que desee reincorporarse, dentro del plazo de treinta días naturales siguientes a la fecha en que haya finalizado su cumplimiento.

3. La no petición de reincorporación del trabajador dentro del plazo citado dará lugar a la rescisión de su Contrato de Trabajo.

4. El inicio y finalización de la situación de Servicio Militar deberán ser acreditados documentalmente.

Art. 32. *Invalidez provisional.*-1. Al trabajador que haya agotado el plazo máximo de duración de la situación de incapacidad laboral transitoria y pase a la invalidez provisional, su contrato de trabajo le quedará en suspenso mientras permanezca en ésta.

2. Si es dado de alta por curación se reincorporará a la Empresa en un puesto de trabajo de similares características al que venía desempeñando, siempre que lo solicite dentro de los treinta días siguientes a la fecha de notificación de su declaración de aptitud.

3. La no petición de reingresar dentro del plazo citado de treinta días dará lugar a la extinción del contrato de trabajo, extinción que también se producirá cuando la Empresa ofrezca un puesto de trabajo adecuado y el mismo sea rechazado por el interesado.

Art. 33. *Licencias por maternidad.*-1. En caso de maternidad, las trabajadoras tendrán derecho al período de descanso laboral que en cada momento establezca la legislación.

Mientras se hallen en tal situación, acreditada con los documentos expedidos por la Seguridad Social, percibirán las correspondientes prestaciones por incapacidad laboral transitoria.

2. Las trabajadoras, por lactancia de sus hijos, tendrán derecho a una hora de ausencia dentro de cada jornada laboral, repartido en dos fracciones de treinta minutos.

Podrá sustituirse este descanso por una reducción de media hora de la jornada normal.

Este derecho no podrá exceder de un periodo de nueve meses, contados a partir de la fecha de nacimiento del hijo.

Art. 34. *Excedencias por nacimiento de un hijo.*-1. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento del hijo, para atender a la crianza y educación inicial del mismo, sin remuneración alguna.

2. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

3. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

4. El trabajador deberá solicitar la excedencia, concretando el tiempo de su duración dentro de los siete días siguientes a la fecha de nacimiento del hijo.

5. La trabajadora que solicite la excedencia por maternidad podrá interesar la reincorporación a la Empresa, mediante escrito formulado un mes antes de finalizar el disfrute de aquella, admitiéndose la de forma inmediata en un puesto de trabajo de similares características al que venía desempeñando, salvo pacto expreso entre las partes.

Art. 35. *Excedencias voluntarias.*-1. Los trabajadores con una antigüedad mínima de un año en la Empresa podrán solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria, por un periodo mínimo de dos años y máximo de cinco, salvo pacto expreso entre las partes de menor duración.

2. La petición deberá formularse por escrito con una antelación mínima de treinta días a la fecha en que pretenda iniciarse la excedencia, puntualizando la duración y el motivo de la misma.

3. El trabajador que haya permanecido en excedencia no podrá volver a solicitar otra hasta que haya transcurrido un mínimo de cuatro años desde la fecha de su reingreso en la Empresa.

4. Concedida la excedencia por un plazo determinado no será objeto de prórroga ni podrá anticiparse el reingreso, salvo pacto entre las partes.

CAPITULO VI

Remuneraciones

Art. 36. *Aumento salarial.*-Para el periodo de vigencia de este Convenio se convienen los siguientes incrementos salariales:

A. Para 1986 y con efecto retroactivo al 1 de enero, un incremento del 8 por 100 a aplicar sobre los valores que los diversos conceptos salariales tenían a 31 de diciembre de 1985.

Dicho incremento se estipula, en cuanto a un 6 por 100, como revisión y puesta al día de los salarios y, en cuanto al 2 por 100 restante, en contraprestación de las mejoras en la productividad.

B. Para 1987, también con efectos retroactivos al 1 de enero, un incremento igual al Índice de Precios al Consumo del ejercicio.

A cuyo fin se aplica ya con el indicado efecto retroactivo el 5 por 100 sobre el importe de todos los conceptos salariales a 31 de diciembre de 1986. Y, en caso de que aquel Índice de Precios al Consumo estimado por el Instituto Nacional de Estadística registrase, a 31 de diciembre de 1987 y respecto al valor del mismo Índice a 31 de diciembre de 1986, un incremento superior al 5 por 100 y tan pronto se constatare ello oficialmente se revisaría automáticamente y también con efectos retroactivos a 1 de enero de 1987.

C. Para 1988 y con efectos desde 1 de enero de dicho año, se revisarán los salarios en idéntica forma que se ha acordado en el apartado anterior para 1987. Es decir revisando, en forma automática los salarios vigentes a 31 de diciembre de 1987, tan pronto se constatare el Índice de Precios al Consumo previsto para 1988 y aplicando la corrección del que determine en forma definitiva el Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre de 1988 con respecto al Índice de 31 de diciembre de 1987, en la forma pactada para 1987.

Art. 37. *Estructura salarial.*-El total de las remuneraciones que corresponde percibir al personal sujeto a este Convenio se articula en la estructura salarial integrada por los conceptos salariales que se definen y concretan en los siguientes artículos de este capítulo, que sustituye y deja sin efecto en todo a la hasta ahora vigente.

Dicha estructura se cifra en los importes brutos que recogen dichos artículos o las tablas anexas a este Convenio a que ellos se remiten. Importes brutos que corresponden a los valores que recogen e incorporan la totalidad del incremento previsto en el artículo anterior para 1986, en su párrafo A, y para 1987, en su párrafo B. Queda pendiente de aplicar a estos importes, en su caso, las revisiones previstas para 1987, si el IPC excede del 5 por 100 y para 1988, en los párrafos B y C del artículo anterior. Revisiones que, con publicación de los nuevos valores y tablas resultantes, llevará a cabo, en el momento oportuno, la Comisión Paritaria del Convenio.

Art. 38. *Salario base Convenio.*-Se establece en los valores que, para cada categoría y en importes mensuales brutos, recoge la columna primera de los anexos III y IV de este Convenio.

Su naturaleza es la definida en el artículo 4.º del Real Decreto 2380/1973, de 16 de agosto.

Art. 39. *Complementos personales.*-Plus de antigüedad: Se establece, para todo el personal fijo de plantilla sujeto a este Convenio, el plus de antigüedad, devengable por quinquenios, según los importes brutos que, para cada categoría y de uno a siete quinquenios, recoge la tabla unida como anexo V a este Convenio.

Los importes brutos fijados en dicha tabla se devengarán mensualmente y pasarán a incrementar las gratificaciones de marzo, de junio y Navidad.

Art. 40. *Complementos de puesto de trabajo.*-Para todo el personal sujeto a este Convenio, se establecen los complementos de puesto de trabajo que se regulan en los siguientes apartados. Tendrán la naturaleza salarial que define el apartado B del artículo 5.º del Decreto 2380/1973, de Ordenación Salarial, y se devengarán en la forma y con los importes brutos que se indican:

40.1 Complemento de puesto de trabajo: Percibirá este complemento el personal obrero que ocupe un puesto de trabajo valorado en uno de los nueve grupos establecidos con arreglo al sistema de valoración vigente en la Empresa.

Se devengará en el puesto de que se trate, según los importes brutos mensuales recogidos en el anexo IV a este Convenio.

Los valores asignados a este complemento sumados al salario base cubren la garantía del 25 por 100 sobre el salario a tiempo, en los trabajos incentivados con prima de producción.

40.1 bis. Percibirán este complemento el personal técnico, administrativo y subalterno establecido con arreglo al sistema vigente en la Empresa, por doce pagas.

40.2 Plus convenio: Se abonará al personal técnico, administrativo y subalterno, quien lo devengará, con arreglo a los importes brutos mensuales que recoge la segunda columna del anexo III a este Convenio.

40.3 Plus Jefe de Equipo: Se abonará este complemento al personal, con categoría de profesional, que, efectuando un trabajo manual, asume el control de un grupo de trabajadores no inferior a tres con arreglo a los importes brutos mensuales recogidos en el anexo VII a este Convenio.

40.4 Plus penoso, tóxico y peligroso: En tanto los mantenga la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica o norma que lo sustituya, se abonará este complemento por trabajar en puestos en que se den los supuestos de hecho en aquellas normas previstas y hasta que tales supuestos sean eliminados.

Se devengará mensualmente según importes que a la categoría del mismo corresponda, con arreglo a los valores brutos mensuales recogidos en el anexo VII a este Convenio.

La Empresa se obliga a revisar constantemente las condiciones que puedan dar lugar al devengo de este plus, a fin de eliminarlas tan pronto sea posible.

40.5 Plus nocturnidad: Se percibirá este complemento según los importes brutos mensuales que para las diversas categorías fija el anexo VII a este Convenio.

Art. 41. *Complementos por calidad y cantidad de trabajo.*

41.1 Prima de incentivo: Se devengará por el personal que la tenga asignada en el actual sistema de incentivo vigente en la Empresa con arreglo a la normativa y tarifas vigentes, a que se hace referencia en el capítulo VII de este Convenio.

41.2 Prima indirecta: Se devengará por el personal de taller que no tenga asignada prima de incentivo, con arreglo a la normativa y tarifas vigentes, tal como se prevé en el capítulo VII de este Convenio.

Art. 42. *Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.*

42.1 Se pagarán tres gratificaciones extraordinarias al año, en julio, en diciembre y en marzo.

Cada una de ellas se abonará por el importe del salario base, el plus convenio o puesto de trabajo y plus de antigüedad. Asimismo, junto con cada paga, se abonará la remuneración regulada en el artículo 44, más el complemento calificación trabajo.

42.2 Se harán efectivas los días 15 de los meses de julio, diciembre y marzo.

Se devengarán, la gratificación de julio, del 1 de enero al 30 de junio; la de diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre, y la de marzo, del 1 de marzo del año precedente al 28 de febrero del año del abono.

42.3 Se devengarán estas gratificaciones en proporción al tiempo de trabajo en la Empresa. O sea, los trabajadores con permanencia inferior a los periodos de devengo, percibirán sólo la parte proporcional correspondiente al tiempo de prestación de trabajo, bien sea por ingreso o cese en la Empresa.

42.4 En el supuesto de que el trabajador se halle cumpliendo el Servicio Militar percibirá estas gratificaciones en la misma cuantía que el personal en activo.

Art. 43. *Plus puesta en marcha de Castellbisbal.*-Se abona a todo el personal que preste sus servicios en la factoría de Castellbisbal.

Se devengará por día trabajado y en proporción a las horas de presencia, al importe bruto de 37,70 pesetas hora.

Art. 44. *Otras retribuciones.*-Bajo este concepto se recoge la cantidad de 2.332 pesetas mensuales, correspondientes al plus distancia y a

la compensación de economato, regulada en el artículo 62 de este Convenio.

Art. 45. *Mayor tiempo invertido por traslado a Castellbisbal y Martorell.*—Se abonará como precio promedio el de una hora ordinaria para el desplazamiento. El personal que percibía esta remuneración no salarial y el que en lo sucesivo se traslade de otras factorías a la de Castellbisbal y Martorell lo cobrarán al importe de 685 pesetas en autocar y 798 en coche, por día trabajado.

Art. 46. *Horas extraordinarias.*

46.1 Se satisfarán en los importes fijados en la tabla que recoge el anexo VIII a este Convenio.

46.2 Se mantiene la actual normativa de trabajos excepcionales de mantenimiento.

Art. 47. *Forma de pago.*

47.1 Las retribuciones se abonarán en todos los casos mediante transferencia bancaria, salvo casos existentes.

47.2 Las mensualidades se abonarán como máximo el último día laborable de cada mes, por periodos vencidos.

47.3 No obstante lo indicado en el apartado anterior, por necesidades prácticas y administrativas, los conceptos variables (primas, plusones, penos, horas extras, etc.) devengarán del 18 del mes anterior al 17 del mes del abono. Habiéndose abonado en diciembre de 1986 un anticipo para compensar el desfase del periodo del 18 al 31 de cada mes a regularizar a final de cada año natural.

47.4 En el momento de efectuarse el pago, la Empresa retendrá para su abono a los organismos correspondientes, la cuota obrera a la Seguridad Social y el IRPF, así como cualquier otro tipo de retención o impuesto que legal o judicialmente se establezcan a cargo del trabajador.

47.5 Cuando la mensualidad a abonar presente un saldo negativo para el trabajador, la cantidad resultante será deducida de la siguiente mensualidad.

CAPITULO VII

Determinación de métodos, tiempos y rendimientos

Art. 48. *Sistema de incentivo.*—Se mantendrá el sistema de incentivos existentes en la Empresa, en el que la prima directa se hará efectiva a partir del rendimiento 60,01 en el sistema Bedaux por debajo del indicado rendimiento que establecen como mínimo exigible, no se abonará prima.

Art. 49. *Determinación de métodos de trabajo y sus modificaciones.*—1. Tanto la determinación de los métodos de trabajo como de sus posteriores modificaciones es facultad de la Empresa.

2. A tal efecto, se extenderá la Ficha Método Operatorio, que reflejará por escrito el método operatorio, las variables técnicas de máquina/útil y la distribución del puesto, con la indicación del tiempo estándar total de cada operación.

Esta ficha estará en poder del Jefe de Sección a disposición de cualquier operario implicado en el proceso de la operación que la solicite para consulta o aclaración.

3. Serán causa de cambio de método:

La modificación técnica del aparato, accesorios y/o ensamblaje.

Los cambios tecnológicos (automatización, nueva maquinaria, modificación de útiles).

Art. 50. *Fijación y revisión de tiempos.*

50.1 Es facultad de la Dirección de la Empresa la fijación de tiempos, quien la ejecutará a través del Departamento de Métodos y Tiempos.

50.2 La indicada fijación de tiempos podrá llevarse a cabo por alguno de los siguientes procedimientos:

Por muestreo de trabajo, es decir, determinando, mediante muestra estadística y observaciones aleatorias, la actividad.

Por sistema de tiempo predeterminado.

Por cronometraje.

Por cualquiera de los procedimientos técnicamente en uso.

50.3 Determinados por la Dirección en la forma que se ha indicado, los tiempos resultantes tendrán el carácter de tiempos de inicio. Y, transcurrido el período que en cada caso se determine, se convertirán en tiempos definitivos.

En todo caso, aquellos períodos no podrán exceder de tres meses de trabajo efectivo, transcurrido cuyo plazo, los tiempos de inicio pasarán automáticamente a definitivos.

Art. 51. *Revisión de tiempos*

51.1 Los tiempos fijados como definitivos sólo podrán revisarse:

- Como consecuencia de un cambio de método (variaciones en los materiales, en las condiciones de trabajo, en la tecnología o similares).
- Por manifiesto error de cálculo.
- Por reclamación del operario.

51.2 El trabajador podrá también reclamar contra los tiempos de inicio.

51.3 Al margen de los supuestos contemplados en los párrafos anteriores, se conviene entre las partes, que los valores punto que se consideren desfasados por el paso del tiempo de método, serán cronometrados de nuevo por el Departamento de Métodos de «Corberó, Sociedad Anónima», o por Técnicos de alguna Empresa especializada del exterior, que actuarían como ayuda y refuerzo de dicho Departamento.

Para resolver posibles desacuerdos en los nuevos tiempos resultantes o en la elección de tiempos a cronometrar, actuará la Comisión Paritaria, que ya viene funcionando en la actualidad.

En el caso de no haber acuerdo entre la Empresa y la indicada Comisión se planteará la cuestión al Comité de Empresa, y si éste no llegase a un acuerdo con la Empresa, se someterá la cuestión al arbitraje de la Inspección de Trabajo o de una Empresa especializada del exterior, elegida de mutuo acuerdo entre aquellos. No se considerarán valores cuya diferencia no supere el ± 5 por 100.

Art. 52. *Suplementos eventuales.*—Si se produce cualquier desviación sobre las condiciones de fabricación previstas (en las gamas, operación, medios, tiempo), sólo a efectos de abono de prima.

Dichos suplementos eventuales serán los que se determinan en cada caso, y se limitarán a los siguientes supuestos:

Material en malas condiciones.

Máquina en malas condiciones.

Utillaje (herramientas en malas condiciones).

Cambio de máquina.

Otras que admita la Dirección.

Formación.

Operaciones complementarias.

Art. 53. *Tiempos de adaptación.*—En los supuestos de cambio de sección o grupos de trabajo se concederá un tiempo de adaptación al nuevo puesto de trabajo.

Se considerará cambio de sección el paso de una a otra de las siguientes:

Mecanización.

Chapistería.

Esmaltería.

Montaje.

Los tiempos de adaptación serán:

En las secciones de Mecanización, Chapistería y Esmaltería, de cinco días consecutivos.

En la sección de Montaje, de diez días consecutivos.

Durante estos períodos se mantendrá al trabajador la garantía de la prima habitual suya, que será la obtenida en el último mes en el puesto de origen.

Art. 54. *Comisión de métodos y tiempos*

54.1 Se mantendrá la Comisión Paritaria de métodos y tiempos compuesta de tres miembros designados por el Comité de Empresa y tres designados por la Dirección.

54.2 Decidirá todas las reclamaciones que haya en materia de tiempos y prima.

Si la Comisión no consiguiese acuerdo, podrá optar por someter la cuestión a arbitraje.

Los acuerdos que tome la Comisión o los arbitrajes a que ella se someta tendrán carácter vinculante.

Art. 55. *Incentivo.*—Podrá ser directa o indirecta.

Será directa la prima que se aplique como incentivo a la producción a aquellos trabajadores que desarrollan su trabajo bajo el sistema de medición de tiempos, y su cuantía está directamente relacionada con la propia cantidad y calidad del trabajo realizado.

Será indirecta la prima que se aplique al personal que efectúa su trabajo sin tener un tiempo prefijado para ello, pero cuya actividad está relacionada directamente con la que desarrolla un colectivo determinado, que si está sometido a medición de tiempos (grupo, cadena, sección, etc.).

El importe de prima a abonar es el equivalente al promedio de actividad obtenido por el colectivo al que se vincula.

Art. 56. *Cálculo de la prima MOD*

56.1 La cuantía de prima a abonar se obtendrá del resultado de aplicar a cada uno de los boletines de trabajo la siguiente fórmula:

$$\frac{P.P. \times V \text{ pto.}}{\text{Tiempo}} = Ac.$$

(Ac - 60) x N.^o H. = Ptos. Premio.

Ptos. Premio x V precio Pto. = Importe prima a abonar

donde:

P.P. = Piezas producidas.

V. Pto. = Valor punto.
 T. = Tiempo empleado.
 Ac. = Actividad.
 60 = Constante.
 N.º H. = Número horas.
 Ptos. P. = Puntos premio.
 V. precio pto. = Valor precio pto. (Ver anexo VI).

56.2 Durante el período de disfrute de vacaciones al personal sujeto al sistema de incentivos a la producción, se le abonará el promedio de los importes percibidos por dicho concepto durante los tres meses naturales completos anteriores al mes del inicio del disfrute de las vacaciones.

56.3 En aquellos casos que en operaciones de producción principal no exista valor punto, las horas empleadas se abonarán a efectos de prima según la media del mes anterior.

CAPITULO VIII

Asistencia Social

Art. 57. *Principios generales.*-1. Los beneficios que se establecen en el presente capítulo no tienen el carácter legal de salario, al no requerir contraprestación específica del trabajador.

2. Por lo tanto, según su naturaleza, serán prestaciones de Asistencia Social o complementarias a las reglamentarias de la Seguridad Social.

3. Para tener derecho a las mismas, aparte de los requisitos específicos que puedan establecerse para cada supuesto, el beneficiario deberá acreditar documentalmente ante la Empresa, las circunstancias que den lugar al nacimiento del derecho.

4. Las cantidades que se detallan en los siguientes artículos tienen el carácter de brutas. De las mismas se detraerán los impuestos que reglamentariamente las graven.

Art. 58. *Ayuda escolar.*-1. Los trabajadores que tengan hijos con edades comprendidas entre los tres y los dieciséis años, ambos inclusive, percibirán una ayuda escolar de acuerdo con las condiciones que se indican a continuación.

2. La cuantía de la ayuda escolar se establece para 1987 en la cantidad de 7.925 pesetas/año, que se abonará en la nómina del mes de septiembre.

3. El importe de la ayuda iniciará su devengo en el año que al 30 de septiembre el hijo/a tengan cumplidos tres años, finalizando el año que al 30 de septiembre tengan cumplidos dieciséis años.

4. En el caso de que ambos cónyuges sean trabajadores de la Empresa, solamente percibirá esta ayuda uno de ellos que, salvo acuerdo en contra, será quien tenga reconocido el derecho a las prestaciones de protección a la familia del hijo o hijos de que se trate.

5. La documentación justificante de dicha ayuda será el Libro de Familia.

Art. 59. *Ayuda disminuidos psíquicos.*-1. Aquellos trabajadores que tengan a su cargo hijo u otro familiar de hasta segundo grado, declarado disminuido o subnormal por el Organismo competente de la Seguridad Social, percibirán una asignación anual para el año 1987 de 100.699 pesetas/año, que se abonará en dos plazos (nómina de abril y la nómina de octubre).

2. La percepción de esta ayuda es incompatible con la ayuda escolar regulada en el artículo anterior, por lo que no pueden percibirse ambas por un mismo hijo.

3. En el caso de que ambos cónyuges sean trabajadores de la Empresa, solamente percibirá esta ayuda uno de ellos; salvo acuerdo en contra, será quien tenga reconocido el derecho a las prestaciones de protección a la familia del hijo o hijos de que se trate.

Art. 60. *Requisitos para las prestaciones.*-Para el devengo de las indicadas ayudas, será requisito imprescindible que se aporten los documentos o justificantes antes de las fechas indicadas para el inicio o fin del devengo, sin lo cual no serán tenidas en cuenta a efectos de su abono.

Art. 61. *Paga de absentismo.*-En los meses de abril y octubre de cada año se abonará una cantidad por lograr el objetivo de reducir el absentismo de 13.337 pesetas a los trabajadores que no sobrepasen el 5,5 por 100 de absentismo, y siempre que el global de la plantilla tampoco lo sobrepase.

No se computarán a efectos de cuantificación global las bajas por intervenciones quirúrgicas u hospitalizaciones que excedan de quince días, así como las horas destinadas a gestiones sindicales; tampoco computarán a nivel particular los accidentes de trabajo, ni las hospitalizaciones, cualquiera que sea su duración, así como los permisos por matrimonio, nacimiento de hijos y fallecimiento de padres, suegros, hijos y cónyuge, y los permisos por defunción de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad.

Art. 62. *Economato.*-La Empresa abonará la indemnización económica hasta ahora establecida en sustitución del economato, de 500 pesetas, a los trabajadores mayores de dieciocho años.

Art. 63. *Regimen asistencial.*-Se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Ayuda Mutua, vigente en la Empresa, siendo obligatorio para

todos los trabajadores su inscripción en la misma, salvo manifestación expresa y escrita en contra.

Art. 64. *Lote Navidad.*-Se establece una ayuda económica para 1987 de 3.352 pesetas brutas destinadas al lote de Navidad; la forma de pago será de pronto pago.

Art. 64.1. *Becas de estudio.*-Se destinarán exclusivamente a estudios oficiales de los trabajadores de la Empresa que lo soliciten oportunamente, abonándose el 50 por 100 de su importe en el momento de acreditar documentalmente la matriculación, y el otro 50 por 100 mediante presentación de papeleta de examen.

64.2. *Traslados.*-Se mantendrán las condiciones actuales de traslado para el personal que se tenga que desplazar a Castellbisbal y Martorell, y se incrementa a 625.000 pesetas el plus de vivienda, que se mantendrá congelado para los años 1987 y 1988.

Todo el personal que venga cobrando el plus de desplazamiento tendrá derecho a acogerse a dicho plus de vivienda.

El personal que lo haya percibido mantendrá el derecho al medio de transporte que ponga la Empresa.

La Empresa pondrá a disposición del personal trasladado y contratado para Castellbisbal y Martorell el número de plazas suficientes de autocar que garantice el desplazamiento por este medio.

CAPITULO IX

Acción Sindical

Art. 65. *Comité de Empresa.*-1. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la Empresa o Centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada Centro de trabajo, cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

2. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

Remitir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

Planes de formación profesional de la Empresa.

Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4. Emitir informe cuando la fusión o modificación del estatus jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6. Ser informado de todas las sanciones impuestas.

7. Conocer trimestralmente al menos las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

8. Ejercer una labor:

De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los Organismos o tribunales competentes.

De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Participar, como se determine por Convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en el Convenio.

Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en el número 2 de este artículo, en cuanto directa o

indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 3 y 4, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Art. 66. Garantías del Comité.—Los miembros del Comité y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores tendrán las siguientes garantías:

Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa.

Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Expresar, colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada Centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, según lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Este crédito de horas será para los Centros de trabajo de Esplugues y Castellbisbal de cuarenta horas mensuales para atender sus funciones representativas.

Queda pactada la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

No obstante lo indicado anteriormente, esta acumulación de horas irá siendo planteada a la Empresa sobre cada una de las situaciones en que sea necesaria practicarla y, en su caso, deberá ser justificada con el máximo rigor documental.

El uso del referido crédito de horas, en todo caso, quedará supeditado al cumplimiento de lo previsto en el punto 3 y letra e) del mismo artículo 37 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos del crédito de cuarenta horas, se incluirán las siguientes actividades:

- Participación en actividades de carácter formativo.
- Participación en asambleas informativas durante la jornada laboral.
- Reuniones del Sindicato convocadas por iniciativa propia.

No se incluirán en el cómputo de las cuarenta horas el tiempo empleado en:

- Reuniones del Comité de Empresa, tanto en Castellbisbal como en Esplugues, convocadas por la Dirección.
- Reuniones de trabajo de las distintas Comisiones.
- Consultas personales de los trabajadores sobre asuntos de interés sindical o laboral.

Como recordatorio de lo que indica la Ley, se recomienda a los representantes sindicales que hagan uso de esta garantía, que procuren moderar sus ausencias, de forma que se produzcan las menores perturbaciones posibles en la producción, anunciando siempre la ausencia con la debida antelación, como mínimo de veinticuatro horas, salvo que ello no sea posible.

Art. 67. Derechos sindicales en la Empresa.—Se estará a lo dispuesto en la normativa existente en la Empresa.

CAPITULO X

Normas disciplinarias

Art. 68. Normas disciplinarias.—Según legislación vigente.

CAPITULO XI

Disposiciones varias

Art. 69. Seguridad e higiene.—1. Al margen de la revisión previa de ingreso a la Empresa, se efectuarán revisiones médicas con una periodicidad anual a todo el personal de la Empresa a través de los servicios de la Mancomunidad de Servicios Médicos.

2. La Empresa velará por la práctica de los reconocimientos médicos, iniciales y periódicos de sus trabajadores, conforme a lo

establecido en las disposiciones legales vigentes, entregando la Empresa al trabajador una copia del informe facultativo que le hubiese sido remitido a aquélla.

3. El Comité de Seguridad e Higiene, que estará compuesto por cinco representantes de la Empresa y otros cinco miembros del Comité de Empresa, tendrá como tareas principales las que se indican a continuación:

Celebrar reuniones mensuales en las que se comenten los temas relacionados con higiene y seguridad en el trabajo.

Conocer los resultados de las pruebas, análisis y mediciones, realizados por los Técnicos de Seguridad requeridos por la Empresa o por el Comité de Empresa.

Recibir información sobre los accidentes de trabajo ocurridos y las causas de los mismos.

Proponer las actividades a realizar dentro del seno del Comité de Seguridad e Higiene.

Art. 70. Pago por riesgo inminente de accidente.—De conformidad con lo establecido en el último párrafo del artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores, si el riesgo de accidente fuera inminente la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la Empresa en materia de seguridad o por el 75 por 100 de los representantes de los trabajadores, en Empresas con procesos discontinuos, y de la totalidad de los mismos en aquéllas cuyo proceso sea continuo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la Empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

Art. 71. Dietas.—Se fijan los importes para el año 1987:

- Dieta completa: 2.372 pesetas.
- Comida: 935 pesetas.
- Cena-estancia-desayuno: 1.560 pesetas.
- Kilometraje: 18 pesetas/kilómetro.
- Cena: 811 pesetas.

Art. 72. Aparatos fabricados en «Corberó, Sociedad Anónima».—La Empresa venderá al trabajador que desee su adquisición, exclusivamente para uso propio doméstico, acreditando este destino, los aparatos fabricados en la Empresa «Corberó, Sociedad Anónima», garantizando, en todo caso, que el precio resultante sea, como máximo, el de cesión. El precio podrá pagarse por el adquirente en plazos mensuales, hasta un máximo de doce mensualidades, por un importe, para 1987, de 30.000 pesetas, y en el año 1988, de 35.000 pesetas; cuando sean compras por valor inferior a dichos importes, se podrán abonar hasta en seis meses del cliente más favorecido.

Art. 73. Traslado en casos graves por enfermedad o accidente.—La Empresa se compromete a poner a disposición de los trabajadores a quienes sobrevenga enfermedad o accidentes graves, un vehículo para su inmediato traslado a su domicilio o a un Centro sanitario, en las debidas condiciones.

Art. 74. Vestuario del personal de fábrica.—Sin perjuicio de las normas existentes en materia de entrega y reposición de prendas respecto del personal mensual, el personal de fábrica mantendrá las siguientes:

Cada trabajador recibirá dos trajes de invierno y dos de verano al ingreso en la Empresa.

Al año de la primera entrega de los trajes de invierno se entregará uno nuevo, y así sucesivamente, uno cada año.

A los dos años de la primera entrega de trajes de verano se entregará uno nuevo, y así sucesivamente, cada dos años uno nuevo.

En casos excepcionales de acreditada necesidad, se podrán anticipar las entregas en los dos supuestos de trajes de invierno y de verano.

Art. 75. Prelación de normas.—1. Las disposiciones contenidas en el presente Convenio regulan las relaciones laborales en el seno de la Empresa con carácter prioritario, consideradas en su conjunto y con exclusión expresa de cualquier otro Convenio, cualquiera que sea su ámbito.

2. Durante su vigencia, no podrá ser sustituido, modificado o afectado por lo dispuesto o que se disponga por Convenio de ámbito distinto.

Art. 76. Derecho supletorio.—En lo no previsto en el presente Convenio regirán, con carácter supletorio, las disposiciones legales (no convencionales) de general aplicación.

Art. 77. Cláusula derogatoria.—El presente Convenio regirá en sustitución de cualquier norma, pacto, acuerdo, uso o costumbres que pudieran existir anteriormente a su entrada en vigor, que quedan expresamente derogados.

ANEXO I

Normas de funcionamiento. Comisiones. Valoraciones puestos de trabajo

1. Las valoraciones de puestos de trabajo se efectuarán de acuerdo con los manuales de valoración vigentes en la actualidad y las normas de aplicación que se relacionan a continuación.

2. Las valoraciones serán efectuadas por las Comisiones constituidas al efecto, una para los puestos de trabajo del sector de fabricación (Especialistas y no cualificados), y otra para los puestos del sector de oficinas (Técnicos y Administrativos).

3. Cada una de las dos Comisiones citadas estará compuesta por seis miembros, tres nombrados por la Dirección de la Empresa y otros tres elegidos por el Comité de Empresa de entre sus miembros.

4. Al margen de los seis miembros que integran la Comisión, asistirá a las reuniones de la misma la persona que ejerza la función Analista de los puestos de trabajo, que actuará con voz y sin voto al objeto de ampliar o aclarar aquellos aspectos que se consideren oportunos para un mayor conocimiento de los puestos a valorar.

5. Las Comisiones de Valoración asumirán la responsabilidad de valorar los puestos de trabajo del sector respectivo a cada una de ellas, con exclusión de aquellos puestos que ostenten el mando o supervisión de otros trabajadores, así como los puestos ocupados por profesionales con responsabilidad bajo objetivos y, en todo caso, de aquellos puestos con una valoración superior al grado en el sector Técnico y Administrativo.

6. Las valoraciones se efectuarán siempre utilizando los vigentes manuales de valoración y previa confección del impreso de descripción de funciones establecido al efecto.

7. Las Comisiones actuarán cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

A) Creación de un nuevo puesto de trabajo.

En este caso, el Departamento de Personal proporcionará el impreso de análisis y descripción de funciones debidamente cumplimentado.

B) Solicitud de revisión de valoración por parte de uno o varios trabajadores.

En este supuesto la persona interesada deberá cumplimentar el impreso de solicitud de revisión establecido para ello, entregándolo en el Departamento de Personal para su posterior tramitación por la correspondiente Comisión de Valoración.

C) Solicitud de revisión de valoración por parte de la Empresa.

Cuando la Empresa considere que existen razones suficientes para revisar la valoración de un puesto de trabajo lo pondrá en conocimiento del Departamento de Personal, a los efectos de su trámite en la respectiva Comisión.

8. Los integrantes de las Comisiones de Valoración tendrán acceso a la información necesaria, al objeto de efectuar las valoraciones con la mayor objetividad.

9. Como norma general, las Comisiones estudiarán los casos atendiendo a la fecha de su presentación, pudiéndose alterar dicho orden cuando la propia Comisión considere que existen razones para ello.

10. Las solicitudes de revisión recibidas serán analizadas por la respectiva Comisión, decidiéndose en primera instancia si procede o no efectuar la valoración. En caso negativo se informará de tal circunstancia al trabajador solicitante, procediendo al archivo de la petición sin efectuar la nueva valoración.

11. Una vez efectuada la valoración, en los casos que proceda, se informará por escrito al interesado del resultado de la misma, enviándose copia al jefe de Departamento correspondiente.

12. Las valoraciones se determinarán en todo momento por acuerdo unánime de todos los miembros de la Comisión.

13. Todas las tareas, acuerdos y conversaciones internas llevados a cabo por los componentes de las Comisiones de Valoración tendrán el carácter de confidencialidad, con excepción de la puntuación o grado final, que será el dato que se informará a los efectos.

14. El impreso donde figure la valoración final se firmará por todos los miembros asistentes a la respectiva reunión.

15. Cuando la valoración de un puesto de trabajo, efectuada como consecuencia de una solicitud de revisión, represente el otorgar a dicho puesto un grado o puntuación superior, y ello comporte también la asignación de un salario puesto de trabajo superior al que tenía la persona que lo ocupa, las diferencias existentes se harán efectivas desde el día 1 del mes en que la solicitud fue presentada en el Departamento de Personal.

16. Ningún puesto de trabajo que haya sido revisado podrá volverse a valorar en un plazo inferior a un año. Caso de efectuarse por segunda vez la valoración del mismo puesto de trabajo, esta segunda resolución tendrá carácter definitivo.

Se exceptúan de esta norma aquellos casos en que se produzcan cambios en las funciones del puesto, que a juicio de la Comisión justifique una nueva valoración.

17. En el supuesto de que, una vez efectuada la solicitud de revisión, la persona solicitante cambiase de puesto de trabajo, las diferencias económicas, en su caso, se aplicarán desde el día 1 del mes de presentación de la solicitud hasta la fecha del cambio de puesto mediante un solo pago, actualizando la puntuación o el grado a las personas que estuvieran ocupando el puesto en ese momento.

18. Cuando el resultado de una valoración determine una puntuación o grado inferior o superior al existente con anterioridad, será la nueva calificación la que se asignará al puesto, a partir de la fecha de esta valoración, manteniéndose a título personal la puntuación o grado a quienes estuviesen ocupando dicho puesto en ese momento, cuando la valoración ofrezca un resultado inferior.

Días hábiles: 224 **1988** CORBERO, S.A.
 Horas efectivas: 1.795

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

ANEXO III

Salarios mínimos: Personal técnico, administrativo y subalterno

Fecha vigencia: 1 de enero de 1988

Categoría	Salario base	Plus convenio	Economato Distancia Conc. Int.	Total Bruto mes	Total Bruto año
Director	60.615	60.996	2.425	124.036	1.860.540
Ingeniero, Licenciado, Médico	60.245	56.651	2.425	119.321	1.789.815
Perito Industrial	59.442	55.097	2.425	116.964	1.754.460
Delineante Proyectista	56.373	55.807	2.425	114.605	1.719.075
Jefe 1.º administrativo, Jefe O. 1.º, An.	56.373	53.452	2.425	112.250	1.683.750
Jefe 2.º administrativo y Jefe 2.º Or.	55.340	52.127	2.425	109.892	1.648.380
Contramaestre, Maestro Taller	54.206	49.719	2.425	106.350	1.595.250

Categoría	Salario base	Plus convenio	Economato Distancia Conc. Int.	Total Bruto mes	Total Bruto año
Encargado	52.862	49.297	2.425	104.584	1.568.760
Capataz «A»	52.111	49.306	2.425	103.842	1.557.630
Capataz	52.111	48.281	2.425	102.817	1.542.255
Técnico organización 1. ^a	53.951	44.082	2.425	100.458	1.506.870
Delineante 1. ^a	53.951	42.312	2.425	98.688	1.480.320
Oficial 1. ^a administrativo	53.951	41.135	2.425	97.511	1.462.665
ATS	53.623	41.464	2.425	97.512	1.462.680
Delineante 2. ^a	52.994	40.912	2.425	96.331	1.444.965
Oficial 2. ^a administrativo, Técnico organización 2. ^a	52.994	38.555	2.425	93.974	1.409.610
Oficial 2. ^a administrativo, Técnico organización 2. ^a (B)	52.994	34.424	2.425	89.843	1.347.645
Agente de Ventas	52.994	38.555	2.425	93.974	1.409.610
Reproductor fotográfico	51.846	36.166	2.425	90.437	1.356.555
Calcador	51.846	32.037	2.425	86.308	1.294.620
Auxiliar administrativo	51.846	32.037	2.425	86.308	1.294.620
Aspirantes diecisiete años	47.353	31.980	2.425	81.758	1.226.370
Aspirantes dieciséis años	47.353	24.757	2.425	74.535	1.118.025
Chofer camión	51.986	40.739	2.425	95.150	1.427.250
Conserje	52.049	38.320	2.425	92.794	1.391.910
Ordenanza	51.137	39.233	2.425	92.795	1.391.925
Almacenero	51.811	37.380	2.425	91.616	1.374.240
Portero	51.137	33.927	2.425	87.489	1.312.335
Listero	51.986	33.077	2.425	87.488	1.312.320
Telefonista	51.279	32.602	2.425	86.306	1.294.590

ANEXO IV

Salarios mínimos: Personal obrero

Fecha vigencia: 1 de enero de 1988

Categoría	GPT	Salario base	Puesto trabajo	Economato Distancia Conc. Int.	Total Bruto mes	Total Bruto año
Oficial 1. ^a	9	52.536	41.701	2.425	96.662	1.449.930
Oficial 2. ^a	8	52.536	40.387	2.425	95.348	1.430.220
Oficial 1. ^a	7	52.536	39.075	2.425	94.036	1.410.540
Oficial 2. ^a	7	52.111	38.771	2.425	93.307	1.399.605
Oficial 2. ^a	6	52.111	37.681	2.425	92.217	1.383.255
Oficial 3. ^a	6	51.661	34.838	2.425	88.924	1.333.860
Oficial 3. ^a	5	51.661	33.828	2.425	87.914	1.318.710
Especialista	5	51.537	33.195	2.425	87.157	1.307.355
Especialista	4	51.537	32.275	2.425	86.237	1.293.555
Especialista	3	51.537	31.021	2.425	84.983	1.274.745
Peón	-	51.138	20.973	2.425	74.536	1.118.040
Aprendiz cuarto año	-	47.353	32.485	2.425	82.263	1.233.945
Aprendiz tercer año	-	47.353	24.757	2.425	74.535	1.118.025
Aprendiz segundo año	-	36.743	18.403	2.425	57.571	863.565
Aprendiz primer año	-	36.743	11.803	2.425	50.971	764.565

ANEXO IV bis

COMPLEMENTO PLUS PUESTO TRABAJO MENSUALES

Valoración al mérito: Personal técnico, administrativo y subalterno

Fecha vigencia: 1 de enero de 1988

GPT	Plus puesto trabajo	Valoración mérito 135 puntos	Valoración mérito total mes	Plus puesto trabajo	Valoración mérito 135 puntos	Valoración mérito Total año
A	3.203	8.398	11.601	38.436	100.776	139.212
B	3.573	9.372	12.945	42.876	112.464	155.340
C	3.945	10.312	14.257	47.340	123.744	171.084
D	4.318	11.311	15.629	51.816	135.732	187.548
E	4.691	12.281	16.972	56.292	147.373	203.664
F	5.064	13.251	18.315	60.768	159.012	219.780
G	5.434	14.220	19.654	65.208	170.640	235.848
H	5.807	15.191	20.998	69.684	182.292	251.976
I	6.177	16.163	22.340	74.124	193.956	268.080
J	6.551	17.128	23.679	78.612	205.536	284.148
K	6.926	18.096	25.022	83.112	217.152	300.264
L	7.296	19.070	26.366	87.552	228.840	316.392
M	7.669	20.038	27.707	92.028	240.456	332.484
N	8.041	21.008	29.049	96.492	252.096	348.588
O	8.415	21.978	30.393	100.980	263.736	364.716
P	8.784	22.963	31.747	105.408	275.556	380.964

ANEXO V

Plus antigüedad: Personal técnico, administrativo y subalterno

Fecha vigencia: 1 de enero de 1988

Categoría	1	2	3	4	5	6	7
Director, Ingeniero, Licenciado	1.379	2.758	4.137	5.516	6.895	8.274	9.653
Perito	1.353	2.706	4.059	5.412	6.765	8.118	9.471
Jefe 1. ^a (A. y O.), An.	1.246	2.492	3.738	4.984	6.230	7.476	8.722
Delineante Proyectista	1.218	2.436	3.654	4.872	6.090	7.308	8.526
Jefe 2. ^a (Adm. y Org.)	1.207	2.414	3.621	4.828	6.035	7.242	8.449
Contramaestre, Maestro Taller	1.168	2.336	3.504	4.672	5.840	7.008	8.176
Delineante, Tco. y Oficial administrativo 1. ^a	1.162	2.324	3.486	4.648	5.810	6.972	8.134
ATS	1.147	2.294	3.441	4.588	5.735	6.882	8.029
Delineante, Tco., Oficial administrativo 2. ^a y Agente ventas	1.127	2.254	3.381	4.508	5.635	6.762	7.889
Encargado	1.120	2.240	3.360	4.480	5.600	6.720	7.840
Capataz	1.095	2.190	3.285	4.380	5.475	6.570	7.665
Chófer camión y Listero	1.092	2.184	3.276	4.368	5.460	6.552	7.644
Almacenero, Auxiliar administrativo, R. fotógrafo, Calc. y Conserje	1.085	2.170	3.255	4.340	5.425	6.510	7.595
Ordenanza y Portero	1.062	2.124	3.186	4.248	5.310	6.372	7.434
Telefonista	1.066	2.132	3.198	4.264	5.330	6.396	7.462

Plus antigüedad: Personal obrero

Oficial 1. ^a	1.112	2.224	3.336	4.448	5.560	6.672	7.784
Oficial 2. ^a	1.089	2.178	3.267	4.356	5.445	6.534	7.623
Oficial 3. ^a	1.081	2.162	3.243	4.324	5.405	6.486	7.567
Especialista	1.076	2.152	3.228	4.304	5.380	6.456	7.532
Peón	1.062	2.124	3.186	4.248	5.310	6.372	7.434

ANEXO VI

Prima de rendimiento: Personal obrero

Fecha vigencia: 1 de enero de 1988

Categoría	Precio hora prima fija a partir de act. 60,01	Precio P. H. actividad entre 60-70	Precio P. H. a partir de actividad 70,01
Oficial 1. ^a	35,70	3,57	5,78
Oficial 2. ^a	34,60	3,46	5,57
Oficial 3. ^a	30,50	3,05	4,96
Especialista	26,00	2,60	4,18
Peón	18,50	1,85	3,01
Aprendiz 3. ^o y 4. ^o	18,50	1,85	3,01
Aprendiz 1. ^o y 2. ^o	15,60	1,56	2,53

Personal de factoría Castellbisbal

Plus puesta en marcha factoría Castellbisbal: Precio hora trabajada 37,70.

Desplazamiento a Castellbisbal (precio por día):

En coche propio, 798.

En autocar, 685.

ANEXO VII

Fecha vigencia: 1 de enero de 1988

Categoría	Plus penoso, tóxico y peligroso y plus Jefe de Equipo					Plus nocturno	
	1/2	1 y J.E.	1 y 1/4	1 y 1/2	1 y 3/4	Importe mes	Δ H. E.
Encargado	2.476	4.951	6.189	7.427	8.664	-	-
Subalternos	2.390	4.779	5.974	7.169	8.363	-	-
Oficial 1. ^a	2.444	4.887	6.109	7.331	8.552	11.494	92
Oficial 2. ^a	2.401	4.802	6.003	7.203	8.404	11.494	92
Oficial 3. ^a	2.355	4.710	5.888	7.065	8.243	10.866	86
Especialista	2.343	4.685	5.856	7.028	8.199	10.866	86
Peón	2.303	4.606	5.758	6.909	8.061	9.814	78
Incremento hora extra	18	35	44	53	61	-	-

Personal sección Mantenimiento

Categoría	Diferencia hora normal-extra	Diferencia hora normal-festiva	Plus responsabilidad vacaciones	Complemento hora extra
Oficial 1. ^a	256	353	11.940	178
Oficial 2. ^a	255	337	11.940	178
Oficial 3. ^a	237	319	11.940	178
Especialista	237	318	11.940	178
Capataz	310	-	11.940	178
Encargado	353	-	11.940	178

ANEXO VIII

Precio hora extra

Fecha vigencia: 1 de enero de 1988

Categoría	Hora extra	Hora festiva
Perito Industrial	1.345	-
Delineante Proyectista	1.319	-
Jefe 1. ^o Administrativo y Organización y Analista	1.293	-
Jefe 2. ^o Administrativo y Organización	1.264	-
Contramaestre, Maestro de taller	1.224	-
Encargado	1.204	-
Capataz «A» y Capataz	1.132	-
Técnico Organización 1. ^a	1.103	-
Delineante 1. ^a	1.085	-
Oficial 1. ^a Administrativo	1.072	-
A. T. S.	1.072	-
Delineante 2. ^a	1.060	-
Oficial 2. ^a Administrativo y Técnico de Organización 2. ^a (A)	1.035	-
Oficial 2. ^a Administrativo y Técnico de Organización 2. ^a (B)	989	-
Reproductor fotográfico	994	-
Auxiliar Administrativo, Calcador y Telefonista	950	-
Aspirante diecisiete años	914	-
Aspirante dieciséis años	820	-
Conserje y Ordenanza	1.022	-
Almacenero	1.009	-
Listero	963	-
Chófer camión	843	-

Categoría	Hora extra	Hora festiva
Personal obrero:		
Oficial 1. ^a	817	948
Oficial 2. ^a	801	914
Oficial 3. ^a	740	854
Especialista	727	836
Peón	581	631
Aprendiz 3. ^o y 4. ^o	599	677
Aprendiz 1. ^o y 2. ^o	401	482

12589 RESOLUCION de 7 de abril de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.613 la bota de seguridad contra riesgos mecánicos marca «Almar», modelo 5823/SCAM, importado de Italia y presentado por la Empresa «Profeca, Sociedad Anónima», de Ripollet (Barcelona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), 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 bota de seguridad marca «Almar», modelo 5823/SCAM de clase III, presentada por la Empresa «Profeca, Sociedad Anónima», con domicilio en Ripollet (Barcelona), calle Jacinto Verdaguer, número 2, apartado de correos 17, que la importa de Italia, donde es fabricada por su representada la firma «Almar, S.p.A.», de Paruzzaro (Novara), como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase III, grado A.

Segundo.—Cada calzado de seguridad de dichos modelo, marca, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y, de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia con la siguiente inscripción: M. T.-Homolol. 2.613. 7-4-88. Bota de seguridad contra riesgos mecánicos, clase III, grado A.»

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-5 de «Calzados de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 7 de abril de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

12590 RESOLUCION de 4 de mayo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Agfa-Gevaert, Sociedad Anónima» (revisión salarial año 1988).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Agfa-Gevaert, Sociedad Anónima» (revisión salarial año 1988), que fue suscrito con fecha 10 de febrero de 1988, de una parte, por miembros del Comité de Empresa en representación de los trabajadores y Delegados de Personal de la citada razón social, en representación de la Dirección de la Empresa, y de otra, por la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2.3, 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, 4 de mayo de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AGFA-GEVAERT, SOCIEDAD ANONIMA»

(Revisión salarial año 1988)

Reunidas las Comisiones Negociadoras del Convenio Colectivo de la Empresa «Agfa-Gevaert, Sociedad Anónima», compuestas por:

a) En representación de la parte social:

García Chanes, Rafael; Giménez Burgaz, Francisco; Martínez Cerdán, Isabel; Mora Maciá, Dolores; Muñoz Fernández, Francisco; Muñoz Sánchez, Fernando, y Palomo Hermosilla, Santiago.

b) En representación de la parte económica:

Morales Larrubia, Luis R., y Villalta Sansalvador, Jorge.

Acuerdan proceder a la actualización/revisión del contenido del Convenio Colectivo de Empresa vigente de conformidad a lo siguiente:

Primero.—Aplicar las revisiones económicas pactadas para el año 1988 en el mes de marzo, con el valor del IPC que se dé como definitivo a efectos oficiales.

Segundo.—Establecer como calendarios laborales para los distintos centros de trabajo los que se anexan a la presente acta.

Tercero.—En el capítulo de préstamos al personal, detraer una cuantía de 2.000.000 de pesetas del fondo actual destinado a ayudas de vivienda, con el fin de dedicarlo a ayudas económicas bajo las siguientes premisas básicas:

a) Las cuantías no serán superiores a 200.000 pesetas.

b) Serán otorgadas por la Comisión formada por cuatro personas, dos representantes de Empresa y dos de los que ostenten funciones de representación de los trabajadores.

c) El tiempo máximo de devolución será de un año.

d) El tiempo de peticiones será uno solo anual con fechas a determinar.

Cuarto.—Acoger como principio de trabajo para la posible reordenación de las categorías profesionales del área de servicio técnico la presentada por la Comisión Económica.

Tabla de salarios para el año 1988 (4,6 por 100)

	Grupo de cotización	Salario Convenio - Pesetas
Grupo I		
Licenciado	01	133.573
Supervisor	02	107.211
Perito	02	106.218
Ayudante Técnico	02	106.218
Ayudante Técnico Vtas.	02	106.218
Técnico Mecánico	05	91.763
Oficial Laboratorio primera	08	83.046
Oficial Laboratorio segunda	08	71.184
Grupo II		
Jefe Vtas. nacional	02	122.721
Jefe Marketing	02	122.721
Product. Manager	02	122.721
Jefe Vtas. regional	02	107.211
Especialista de Producto	02	107.211
Vendedor Técnico	05	96.043
Vendedor	05	80.038
Azafata-demostradora	07	63.930
Grupo III		
Jefe Departamento	03	122.721
Jefe Sección	03	122.721
Jefe Grupo	04	107.211
Oficial Técnico	04	101.659
Programador	05	99.150
Taquimeca. idiomas	04	91.763
Operador Ordenador	05	88.064
Oficial Administrativo primera	05	88.064
Oficial Administrativo segunda	05	83.046
Auxiliar Administrativo	07	63.930
Grupo IV		
Jefe Almacén	03	115.698
Jefe Almacén segunda	03	103.494
Responsable Almacén	07	88.064
Profesional Oficio primera	08	78.454
Profesional Oficio segunda	08	70.050
Oficial Almacén primera	08	73.105
Oficial Almacén segunda	08	70.050
Mozo	10	56.314
Grupo V		
Cobrador	08	73.105
Conserje	08	67.757
Telefonista	07	63.930
Vigilante	08	60.109
Ordenanza	08	60.109