

Categorías	Convenio Pesetas	Pagas extraordinarias Pesetas	Paga beneficios Pesetas	Total anual Pesetas	Salario hora anual Pesetas
Servicios auxiliares:					
Oficial de 1. ^a Mecánico	666.855	109.615	65.198	841.668	467,59
Oficial de 2. ^a Mecánico	614.350	100.989	60.074	775.413	430,79
Oficial de 1. ^a Electricista	666.855	109.615	65.198	841.668	467,59
Oficial de 2. ^a Electricista	614.350	100.989	60.074	775.413	430,79
Ayudante varios oficios	577.941	95.004	56.515	729.460	405,26
Aprendiz mayor de dieciocho años	542.682	89.208	52.326	684.216	380,12
Aprendiz de tercer año	372.519	61.236	36.442	470.197	261,22
Aprendiz de segundo año	321.164	52.794	31.413	405.371	225,21
Aprendiz de primer año	267.509	43.974	26.145	337.628	187,57
Chófer de 1. ^a	666.855	109.615	65.198	841.668	467,59
Chófer de 2. ^a	614.350	100.989	60.074	775.413	430,79
Carpintero de 1. ^a	666.855	109.615	65.198	841.668	467,59
Carpintero de 2. ^a	614.350	100.989	60.074	775.413	430,79
Subalternos:					
Personal de limpieza	577.941	95.004	56.515	729.460	405,26
Mozo almacenero repartidor	592.505	97.398	57.938	747.841	415,47
Mozo almacenero repartidor, carné de 1. ^a	614.350	100.989	60.074	775.413	430,79
Repartidor-Chófer	592.505	97.398	57.938	747.841	415,47
Almacenero de 1. ^a	666.855	109.615	65.198	841.668	467,59
Almacenero de 2. ^a	614.350	100.989	60.074	775.413	430,79
Mozo de Almacén	577.941	95.004	56.515	729.460	405,26
Vigilante	577.941	95.004	56.515	729.460	405,26
Ordenanza	577.941	95.004	56.515	729.460	405,26

20528 RESOLUCION de 26 de julio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Compañía Industrial y de Abastecimiento, Sociedad Anónima» (CINDASA), Departamento Prograsa.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Compañía Industrial y de Abastecimiento, Sociedad Anónima» (CINDASA), Departamento Prograsa, que fue suscrito con fecha 13 de junio de 1988, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, 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 de Trabajo 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, 26 de julio de 1988.—El Director general, Carlos Navarro Lopez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CINDASA, DEPARTAMENTO PROGRASA - SEVILLA

Artículo 1.^o *Finalidad del Convenio.*—El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales, sociales y económicas entre el personal afectado por el mismo y la Empresa, para fomentar el sentido de unidad de producción y conseguir la mayor eficacia posible de la misma y, por consiguiente, el mejoramiento del nivel de vida de aquel personal.

Art. 2.^o *Ámbito territorial.*—El presente Convenio es de aplicación a los Centros de trabajo de la Factoría de San Jerónimo (Sevilla) y a las oficinas de Blas Infante, número 8, 7.^a (edificio Urbis), Sevilla, y a los restantes Centros de trabajo y/o residencia, de los empleados fijos y eventuales de «Cindasa» (Departamento Prograsa, Sevilla), inscritos en el número patronal 41/70.108/17 de la Seguridad Social.

Art. 3.^o *Ámbito personal.*—Se extiende la aplicación del presente Convenio a los empleados fijos y eventuales en el momento de su firma, de los Centros mencionados en el artículo anterior con excepción de tres empleados de Marchena que están afectados por el otro Convenio de «Cindasa».

Art. 4.^o *Ámbito temporal.*—Se extiende para el presente Convenio, desde el 1 de enero de 1988 hasta el 31 de diciembre del mismo año.

La denuncia del presente Convenio se efectuará por escrito que presentará la parte denunciante a la otra dentro del mes anterior a la terminación de su vigencia.

Este Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio o norma que lo sustituya.

Art. 5.^o *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo, en todos los aspectos de la misma, y salvo lo prescrito en la legislación vigente, corresponde a la Dirección de la Empresa.

Art. 6.^o *Contratación y ascenso.*—La contratación de nuevo personal, con carácter fijo o eventual, se hará con sujeción a las normas de empleo que en cada momento rijan y serán de libre iniciativa de la Empresa.

Para cubrir los puestos de categoría superior, previamente a la contratación de nuevo personal, se convocarán exámenes para dar oportunidad de promoción a todo el personal de la Empresa con categoría inferior a la del puesto a cubrir, de tal manera que al final, si es posible, la contratación del nuevo personal se haga siempre para cubrir los puestos de categoría inferior. Para los productores de plantilla no se tendrá en cuenta el límite de edad que se pida. De cualquier forma, todas las necesidades de los puestos a cubrir serán publicadas en los tablones de anuncio y comunicados al Comité de Empresa.

Art. 7.^o *Jornada laboral.*—Se establecen cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, ya sea semana a semana o con los cómputos correspondientes según los turnos de trabajo.

Para el personal de turno rotativo continuado y para el de jornada continuada se seguirá con el descanso de media hora de bocadillo que se considerará como de trabajo efectivo.

Se podrá disponer libremente de dicha media hora durante la que se podrá salir del Centro de trabajo previo permiso que solo podrá ser denegado en casos muy justificados o de fuerza mayor.

El descanso de media hora podrá disfrutarse:

Turno de mañana de nueve treinta a once horas.

Turno de la tarde de dieciocho treinta a veinte horas.

Turno de la noche de dos treinta a cuatro horas.

La media hora de bocadillo se descansará cuando la fábrica esté parada o haya dos personas correspondientes al mismo puesto de trabajo.

En la jornada normal de trabajo, cuando no se descansen la media hora, se pagará adicionalmente y será a prorrato de lo que salga una hora normal de trabajo. A efectos de cálculo se tomarán mil ochocientas horas anuales.

Para todo el personal que trabaje en cadena, se establecen tres descansos de diez minutos (cada dos horas aproximadamente a lo largo de la jornada) comenzando a partir de las dos primeras horas aproximadamente; estos descansos del personal que trabaja en cadena son adicionales a la media hora de bocadillo y se considerarán también como trabajo efectivo.

La Empresa habilitará los medios necesarios para que este descanso se realice y no interrumpa la cadena.

Art. 8.^o *Calendario laboral.*—Se considerarán festivos abonables y sin recuperación únicamente los días señalados por las Autoridades

competentes en cada una de las provincias donde radique el personal afectado por este Convenio.

Para el personal adscrito a la oficina general de Blas Infante, número 8, de Sevilla y Fábrica de San Jerónimo, las fiestas de Semana Santa, Feria, Navidad y Fin de Año quedan establecidas como sigue:

Semana Santa: Desde siete horas del jueves hasta siete horas del lunes.

Feria: Desde siete horas del viernes hasta siete horas del lunes.

Navidad: Desde siete horas del día 24 hasta siete horas del día 26.

Fin de Año: Desde siete horas del día 31 hasta siete horas del día 2.

Si el primer día de trabajo posterior a estas fechas fuese domingo o festivo, se considerará como los anteriores descritos, para todos los efectos.

Para estos días de descanso, la Empresa y de acuerdo con el Comité de Empresa, podrá establecer los turnos de guardia que estime conveniente.

Los días siguientes:

Viernes de Feria de Sevilla.

24 de diciembre.

31 de diciembre.

Para el personal adscrito a los Centros a que se refiere el párrafo segundo de este artículo, se les considerarán también como días festivos abonables y sin recuperación.

Art. 9.º Vacaciones.—Las vacaciones serán de treinta días naturales para todo el personal de la Empresa. Se anunciará el período de vacaciones con dos meses de antelación al disfrute de las mismas. La dinámica del disfrute por turnos se hará de acuerdo con el Comité de Empresa, en cuanto a la asignación de personas.

El plan de vacaciones será negociable anualmente con tres meses de antelación al período estival.

Art. 10. Permisos retribuidos.—El trabajador contará con los siguientes permisos retribuidos en días naturales:

Veinte días en caso de matrimonio.

Tres días en caso de nacimiento de hijo.

Tres días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad incluidos cónyuges.

Un día por primera comunión de hijo de trabajador en turno rotativo continuado.

Un día por traslado de domicilio habitual.

Un día por matrimonio de hijo o hermano.

Dos días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Un día por fallecimiento de hermanos de padre o madre.

Por motivos particulares, previa petición y justificación, la Empresa concederá el permiso necesario.

Cuando en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluidos cónyuges, el trabajador necesite desplazarse fuera de la localidad de su Centro de trabajo, la duración de permiso podría ampliarse en tantos días como fueren necesarios para el viaje de ida y retorno.

Art. 11. Horas extraordinarias.—El valor de las horas extraordinarias será el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{[S. \text{ base} + P. \text{ Beneficios (10\% s. base)} + P. \text{ Convenio}] \text{ al } 1.1.1988 \times 15}{1.687} \times 1,75$$

La Empresa reducirá las horas extraordinarias a las estrictamente necesarias, cumpliendo siempre los requisitos legales.

Las partes se comprometen a eliminar totalmente las horas extras que en un futuro se puedan originar, salvo las estructurales y esporádicas, al objeto de que repercutan en la creación de nuevos puestos de trabajo.

Se definen como horas extraordinarias estructurales las que se realicen para efectuar los trabajos señalados en los apartados a), b), c) y d) siguientes, siendo su ejecución obligatoria las del apartado a) y voluntarias las de los apartados b), c) y d):

a) Aquellos casos previstos en la Ley 8/1980, Estatuto de los Trabajadores, artículo 35.3.

b) Sustituciones en el personal a turno rotativo.

c) Para la descarga y almacenamiento en la fábrica de San Jerónimo de materias primas, cuando pudieran faltar para el funcionamiento ininterrumpido de la Factoría.

d) Las necesarias para períodos punta de producción y ausencias imprevistas, cuando por el escaso tiempo a utilizar, no sea posible la contratación temporal.

Se consideran también como horas extraordinarias estructurales las que deban efectuarse como consecuencia de las guardias de mantenimiento.

Art. 12. Distribución salarial.—Los salarios estarán distribuidos de la siguiente forma:

Salario base.

Beneficios.

Plus de Convenio.

Antigüedad (en su caso).

Plus de tóxico, penoso y peligroso (en su caso).

Cualquier retribución mencionada en este Convenio se entenderá como bruta.

Art. 13. Pagas extras.—Se seguirán abonando tres pagas extraordinarias que comprenderán las remuneraciones fijas brutas de cada trabajador, que son las siguientes: Salario base, plus de beneficios (10 por 100 del salario base) y plus de Convenio, y a quien lo perciba, tóxico, antigüedad y subnormales. Estas pagas se harán efectivas, respectivamente, en la tercera semana de los meses de julio, septiembre y diciembre.

Art. 14. Incremento salarial para 1988.

a) El salario base, el plus de beneficios y el plus de Convenio vigentes al 31 de diciembre de 1987, se incrementarán en un 4 por 100. Se pacta además un incremento de 1.700 pesetas por cada una de las quince pagas establecidas que se sumarán al plus de Convenio una vez incrementado éste en el 4 por 100 antedicho.

Se establece un salario base de 50.960 pesetas, el cual será único para todo el personal afectado por este Convenio.

El plus de beneficios será el 10 por 100 del salario base anteriormente expresado, es decir, 5.096 pesetas.

b) Se seguirá abonando el plus de tóxico, penoso y peligroso a quien lo percibiera el 31 de diciembre de 1987. Para 1988, la cantidad percibida en aquella fecha se incrementará en un 4 por 100.

Al ser superiores en su conjunto las condiciones pactadas en este Convenio a las establecidas en la Ordenanza Laboral del Aceite, queda anulado el artículo 62 de dicha Ordenanza en la parte que regula el porcentaje del plus de tóxico, penoso y peligroso, quedando sustituido, pues, por el importe que resulte según el párrafo anterior.

Art. 15. Se establece un pago anual de 12.050 pesetas, el cual será abonado con la nómina del mes de abril.

Art. 16. Antigüedad.

a) En función de los años de servicios prestados en la Empresa, los trabajadores fijos percibirán como complemento personal de antigüedad, las cantidades que a continuación se expresan y que serán uniformes para todo el personal afectado por este Convenio.

Sistema antigüedad	Años antigüedad	Años acumulados	Importes	Importes acumulados
Bienio	2	2	2.080	2.080
Bienio	2	4	2.080	4.160
Quinquenio	5	9	4.160	8.320
Quinquenio	5	14	4.160	12.480
Quinquenio	5	19	4.160	16.640
Quinquenio	5	24 o más	8.320	24.960

El último vencimiento expresado en la tabla de antigüedad será el tope máximo que se percibirá por este concepto.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad, será la del ingreso del trabajador en la plantilla fija de la Empresa.

El importe de cada bienio o cada quinquenio, comenzará a pagarse desde el día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.

Art. 17. Plus de cadena.—El «plus de cadena» se abonará al personal de la sección de Envasado de Aceites que realice trabajos en cadena, en cantidad de 125 pesetas por cada ocho horas efectivas trabajadas, o la parte proporcional en caso de que fuera menor el tiempo trabajado en dicho régimen.

Art. 18. Plus de turno.—El plus de turno se abonará al personal en este régimen de trabajo (entendiéndose por tal, a estos efectos, el que realice turnos rotativos continuados de mañana, tarde y noche) por cada uno realmente efectuado, salvo en sustituciones que se percibirá la parte proporcional a las horas trabajadas, en la siguiente cuantía:

A) Por los efectuados realmente desde las siete de la mañana a las quince horas y de las quince a las veintitrés horas, se percibirán 235 pesetas.

B) Por los efectuados realmente desde las veintitrés horas a las siete horas, se percibirán 382 pesetas.

El plus de turno diurno le será de aplicación (salvo pacto individual) al personal cuya rotación de mañana o tarde, o viceversa, se realice

semanalmente, siempre que en dos semanas continuadas una se realice turno de mañana y en la siguiente turno de tarde o al contrario.

El plus de turno le será de aplicación únicamente al personal mencionado en este artículo.

Art. 19. *Compensación por comidas para el personal de la oficina de Sevilla y fábrica de San Jerónimo.*—Al personal de jornada partida cuya interrupción para almorzar sea de una hora, se le compensará con 700 pesetas en concepto de ayuda.

El personal de jornada partida cuando la interrupción para almorzar sea superior a una hora, no percibirá la citada compensación, pero si el gasto de locomoción por un importe de 22,50 pesetas/kilómetro, también en concepto de ayuda, desde el Centro de trabajo hasta su residencia y regreso. Ello afecta al personal de San Jerónimo y Urbis.

Al personal de jornada continuada cuando deba prolongar la misma, y por tal motivo sea preciso interrumpir su trabajo para almorzar o cenar, la compensación de 700 pesetas (en concepto de ayuda) se abonará como sigue:

A) Si la interrupción fuera de una hora o superior para almorzar y de dos horas o más para cenar, percibirá 700 pesetas.

B) Si la interrupción fuera inferior a una o dos horas para almorzar o cenar, respectivamente, además de la compensación señalada en el apartado A), se le considerará como tiempo de trabajo el que emplee para almorzar o cenar.

Excepcionalmente, cuando se autorice, se abonará el importe del almuerzo o cena contra presentación de factura, lo que sustituirá la compensación citada de las 700 pesetas.

Art. 20. *Enfermedad/accidente.*—A todo el personal, en caso de enfermedad o accidente, se le completará el 100 por 100 de sus remuneraciones fijas de diez pagas en el intervalo de un año natural.

Naturalmente, lo anterior sólo será de aplicación cuando la persona se encuentre en incapacidad laboral transitoria, dejándolo de percibir cuando pase a situación de invalidez provisional.

Art. 21. *Plus por disminuidos.*—A los trabajadores que tengan hijos subnormales a su cargo, se les pagará una prestación de 11.384 pesetas, brutas por paga, en cada una de las quince pagas que hay establecidas. Esta prestación es independiente de la que los interesados puedan percibir de la Seguridad Social.

Art. 22. *Premios por jubilación.*—Todos los trabajadores con más de diez años de antigüedad, que cesen en la Empresa, por jubilación hasta los sesenta y cinco años de edad, tendrán derecho a un premio consistente en 300.000 pesetas.

Art. 23. *Gratificación por nacimiento de hijos y matrimonio.*—Con independencia de las prestaciones que les correspondan percibir de la Seguridad Social, se establece una gratificación de pago único, consistente en un mes de salario por matrimonio y de 10.000 pesetas por nacimiento de cada hijo.

Art. 24. *Seguro colectivo.*—La Empresa tiene establecido un seguro de vida que cubre los casos de invalidez permanente total para la profesión habitual o muerte, cualquiera que sea su causa, para todos los trabajadores, hasta los sesenta y cinco años de edad, que figuren en nómina y con más de tres meses en plantilla. Los interesados o sus derechohabientes percibirán de la Compañía aseguradora un importe equivalente al 100 por 100 de sus remuneraciones fijas del último año cotizado a partir de la efectividad legal del siniestro.

Art. 25. *Ayuda escolar.*—Se abonará este concepto a los trabajadores cuya suma de salario base más beneficios más plus de Convenio alcance hasta 2.019.700 pesetas brutas anuales, en el momento de la percepción de este concepto y tenga hijos a su cargo que cursen EGB de seis a catorce años, ampliables hasta los dieciséis, de acuerdo con la legislación vigente en educación, cumplidos en el curso. Para tales casos se establece el importe de 1.270 pesetas brutas por cada hijo. Para el período preescolar se abonará igual cantidad que para EGB. Este período preescolar comprende los cuatro y cinco años de edad. El pago de dichas cantidades se hará cada mes natural, es decir, doce veces al año.

Para el percibo de la ayuda escolar se requerirá la presentación de los justificantes que acrediten que se está cursando EGB o preescolar.

Art. 26. *Préstamos.*—Se crea un fondo total para el personal afectado por este Convenio de 9.000.000 de pesetas.

El importe máximo por cada empleado será de 300.000 pesetas con el interés del 13 por 100 sobre el capital vivo y la amortización se llevará a cabo en el término de dos años, mediante descuentos en cada una de las pagas desde el mes siguiente al de la concesión del préstamo. Para dicha concesión será preceptivo el informe favorable del Comité de Empresa.

Para una nueva concesión de crédito han de transcurrir como mínimo tres meses a partir de la amortización total del anterior. Sólo se concederán préstamos al personal con contrato de trabajo indefinido.

Art. 27. *Servicio militar.*—Todos los productores que se encuentren prestando el servicio militar, con carácter voluntario u obligatorio, tendrán derecho a percibir íntegramente las pagas que con carácter extraordinario se hagan efectivas en la Empresa.

Art. 28. *Lote navideño.*—La Empresa continuará obsequiando a todos sus empleados con un lote navideño, que se entregará en los alrededores de Navidad. La cantidad del lote no será inferior a la entregada en los últimos años.

Art. 29. *Ropa de trabajo.*—A todo el personal que por las condiciones de su puesto de trabajo lo requiera, se le facilitarán las siguientes prendas de trabajo:

a) Cada año unas botas homologadas, de las que deberá existir en almacén el remanente necesario para deterioros, imprevistos, etc., que hagan necesaria su reposición antes de cumplirse el periodo reglamentario.

b) Dos monos o trajes en la primera decena de cada año.

c) Dos camisas y un pantalón en la primera decena de junio.

d) Un anorak cada tres años.

e) Tres batas para el personal de laboratorio.

La Empresa facilitará el material y equipo adecuado y de seguridad para la realización de un trabajo seguro, en evitación de accidentes.

Las prendas de trabajo a que hace referencia este artículo, se facilitarán únicamente al personal de la Factoría de San Jerónimo y de acuerdo con el trabajo que tenga asignado.

Art. 30. *Avisos Comité de Empresa.* Los avisos que el Comité de Empresa, por medio de su tablón de anuncios, pretenda difundir entre el personal, deberán estar firmados por aquel Comité o su Presidente y previamente comunicado a la Empresa.

Igualmente se procederá con los avisos de los representantes sindicales.

Art. 31. *Representación sindical.*—La representación sindical se regulará por lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, o cualquier otra norma que la desarrolle, completamente o sustituya.

Art. 32. *Faltas y sanciones.*—En los casos de falta laboral grave y muy grave, será informado el Comité de Empresa. Los hechos motivadores de la sanción tan sólo serán comunicados a aquél si el interesado lo autoriza.

Art. 33. *Comisión Paritaria para la interpretación y vigilancia.*—Se constituye una Comisión para la interpretación, vigilancia y cumplimiento del Convenio, formada por tres representantes de la Dirección y tres de los trabajadores.

Ante posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este Convenio, se recurrirá en primer lugar a esta Comisión Paritaria para que ella emita su criterio sobre el asunto en litigio.

La actuación de la Comisión no invadirá en ningún momento la esfera de las jurisdicciones previstas en las normas legales ni la superior y definitiva competencia de las Autoridades laborales.

Art. 34. *Vinculación a la totalidad-derecho supletorio.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones de cualquier rango de carácter general, vigentes en cada momento en cada una de las provincias donde están localizados los Centros de trabajo afectados por el Convenio.

Art. 35. *Cómputo total.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se aceptan en su cómputo total anual. La pretensión de introducir, por cualquiera de las partes, modificaciones parciales que no estén determinadas por disposiciones legales, llevarán aparejada la denuncia del presente Convenio, salvo acuerdo entre ambas partes.

Art. 36. *Revisión salarial.*—Las condiciones económicas fijadas en este Convenio no serán objeto de revisión durante la vigencia del mismo.

20529 RESOLUCION de 26 de julio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Tabacanaria, Sociedad Anónima». (Revisión salarial.)

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la Empresa «Tabacanaria, Sociedad Anónima», que fue suscrita con fecha 16 de junio de 1988, de una parte por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercéntricos, 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 de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la revisión salarial 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, 26 de julio de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

«TABACANARIA, S. A.» ACUERDO SOBRE DISTRIBUCION DEL INCREMENTO SALARIAL PARA 1988

Artículo 1.º *Crecimiento de las retribuciones en 1988.*—Con efectos de 1 de enero del presente año de 1988, las retribuciones que integran