

C) Actividades encaminadas a un trabajo social	Número de beneficiarios (*)
1. De carácter formativo con fines de reinserción	
2. Iniciativas de desarrollo local	
3. De carácter asociativo	
4. De formación dentro del marco de apoyo a organizaciones sociales (Asoc. Sindicatos)	
<b>Totales</b>	

(\*) No repetir si el beneficiario es el mismo. Cada Comisión podrá tomar cada año uno de estos bloques como más o menos prioritarios, de acuerdo con lo establecido en el Plan Provincial.

### ANEXO III

#### Memoria económica

1. Valoración costes totales .....
  2. Cuantía de la subvención solicitada:  
Cantidad .....
  - Porcentaje de su presupuesto .....
  3. ¿Abonan cuota los beneficiarios? .....
  - Especifíquese .....
  4. ¿Posee otro tipo de financiación? .....
  - Cantidad en pesetas .....
  - ¿Para qué tipo de actuación la recibe? .....
  - Nombre de la Entidad que financia la acción .....
  5. *Detalle de gastos.*  
5.1 Personal .....
  - 5.2 Gastos de funcionamiento .....
  - 5.3 Material fungible .....
  - 5.4 Material inventariable .....
  - 5.5 ¿Tiene otros gastos? Especifíquese (1) .....
- Total gastos .....

(1) Solo tendrán validez los especificados en el apartado 5.01 de la Orden .....

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**16187** *RESOLUCION de 24 de mayo de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.842 la bota de seguridad marca «Garmaryga», modelo 1001, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Garmaryga, Sociedad Limitada», de Quel (La Rioja).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha bota 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:

1.º Homologar la bota de seguridad marca «Garmaryga», modelo 1001, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Garmaryga, Sociedad Limitada», con domicilio en Quel (La Rioja), carretera de Arnedo, sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

2.º Cada calzado de seguridad de dicha marca, modelo, 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.-Homol. 2.842.-27-4-89.-Bota de seguridad contra riesgos mecánicos.-Clase I, 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 «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» del 12 de febrero).

Madrid, 24 de mayo de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

**16188** *RESOLUCION de 14 de junio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Mostoles Industrial, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Mostoles Industrial, Sociedad Anónima» que fue suscrito con fecha 19 de mayo de 1989 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, 14 de junio de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

### CONVENIO DE EMPRESA «MOSTOLES INDUSTRIAL, S. A.»

#### 1) Disposiciones Generales

##### 1.1. Ambito Territorial.

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

##### 1.2. Ambito Personal.

Este Convenio afecta a todo el personal que presta sus servicios en la factoría de Mostoles y en las Delegaciones del Territorio Nacional, a la entrada en vigor del mismo o que se contrate durante su vigencia, con las excepciones recogidas en el artículo 1.3. del Estatuto de los Trabajadores.

##### 1.3. Ambito Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente a la expiración del plazo de vigencia señalado en el último Convenio, es decir, el 1.º de Enero de 1.989.

Su duración será de tres años, es decir, hasta el 31 de Diciembre de 1.991.

##### 1.4. Prorroga.

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

#### 2) Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio

2.1. Dentro de los diez días siguientes a la firma de este Convenio, se constituirá una Comisión Mixta de Vigilancia que estará formada por tres representantes de la Empresa y tres representantes de los Trabajadores, con sus respectivos suplentes. Estos representantes serán elegidos entre las personas que integran la Comisión Deliberadora del Convenio. El Secretario de la Comisión Mixta de Vigilancia será elegido por los miembros de esta Comisión, y recaera necesariamente en uno de sus miembros.

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

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

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

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

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

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

La Comisión Mixta recibirá por escrito cuantas consultas sobre interpretación del Convenio se le formulen a través de la Empresa o de la representación social.

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

### 3) Compensación, Absorción y Garantías Personales.

#### 3.1. Compensación y Absorción.

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

#### 3.2. Garantías Personales.

En caso de que exista algún empleado que tuviera reconocidas condiciones especiales, que examinadas en su conjunto fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los productores de la misma categoría profesional, serán respetadas dichas condiciones, manteniéndose con carácter estrictamente personal y solamente para los productores a quienes afecte.

### 4) Condiciones Económicas.

#### 4.1. Incrementos Salariales.

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

##### 4.1.1. Año 1.989

Las retribuciones brutas vigentes a 31 de Diciembre de 1.988 experimentarán un incremento proporcional de un 6% para el año 1.989.

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

La subida salarial se abonará con carácter retroactivo desde el 1 de Enero de 1.989, fecha de entrada en vigor del Convenio.

Durante el año 1.989 se garantiza a todo el personal en la fecha de la firma de este Convenio, con excepción de Aprendices, Aspirantes y personal que no esté durante toda la jornada prestando servicio directamente en puestos de producción comercial o administración, por dedicar parte de ésta a actividades de formación, una retribución bruta mínima anual (incluidos todos los conceptos, antigüedad, incentivos, gratificaciones, etc.), de 1.994.927 ptas. Esta cantidad se verá aumentada en 1.990 y 1.991 por los incrementos porcentuales que resulten aplicables, conforme a lo expuesto en los puntos 4.1.2. y 4.1.3. del presente apartado.

##### 4.1.2. Año 1.990

Para el año 1.990 se practicará un incremento de 1,50 puntos sobre la previsión de inflación elaborada por el Gobierno para dicho año (I.P.C. previsto), o en su defecto por la O.C.D.E. (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico), aplicando el aumento porcentual resultante sobre las retribuciones brutas vigentes a 31 de Diciembre de 1.989.

##### 4.1.3. Año 1.991

Para el año 1.991 se practicará un incremento de 2 puntos sobre la previsión de inflación elaborada por el Gobierno para dicho año (I.P.C. previsto), o en su defecto por la O.C.D.E. (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico), aplicando el aumento porcentual resultante sobre las retribuciones brutas vigentes a 31 de Diciembre de 1.990.

#### 4.2. Clausula de revisión salarial

##### 4.2.1. Año 1.989

Para 1.989 se revisarán los salarios de cuanto exceda del 5% de inflación a 31 de Diciembre de 1.989, tan pronto como se constate oficialmente esta circunstancia. Tal incremento se abonará con efecto desde el primero de Enero de 1.989, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1.990.

##### 4.2.2. Año 1.990

Para 1.990 se revisarán los salarios para lograr que el incremento real de los mismos sea de 1,5 puntos superior al I.P.C. real al 31 de Diciembre de dicho año, 1.990. Esta revisión salarial se efectuará tan pronto como se constata oficialmente el I.P.C. real a la fecha expuesta, abonándose el incremento resultante con efecto desde el primero de Enero de 1.990.

##### 4.2.3. Año 1.991

Para 1.991 se revisarán los salarios para lograr que el incremento real de los mismos sea de dos puntos superior al I.P.C. real al 31 de Diciembre de dicho año, 1.991. Esta revisión salarial se efectuará tan pronto como se constata oficialmente el I.P.C. real a la fecha expuesta, abonándose el incremento resultante con efecto desde el 1º de Enero de 1.991.

##### 4.2.4. Clausula de Salvaguarda

En el supuesto caso de que para 1.991 se acordara con carácter general por los interlocutores Sociales, Empresarios y Sindicatos, un acuerdo de Concertación Social, se aplicará de manera automática el punto medio de la banda salarial que se fija en el mismo, si ello supusiera un incremento superior al previsto en el presente Convenio para el año en cuestión.

La revisión salarial a efectuar en cada uno de dichos años, caso de producirse las circunstancias que da lugar a ellas, se abonará en una sola paga. La correspondiente a 1.989, durante el primer trimestre de 1.990, la correspondiente a 1.990, durante igual período de 1.991, y la correspondiente a 1.991, durante igual período de 1.992.

#### 4.3. Percepciones Economicas

Como quiera que la incorporación de los empleados a nueva contratación requiere un necesario período de aprendizaje y adaptación al puesto de trabajo, que está en función de los conocimientos previos del empleado, de las peculiaridades del puesto y de la estructura organizativa de la empresa, se establecer dentro de cada categoría tres niveles de aptitud en el desempeño de la función, que llevan aparejado cada uno su correspondiente dotación salarial. Los niveles en cuestión son los siguientes:

- Nivel "C".- Será el correspondiente al personal recién ingresado en la empresa, y en el cual permanecerá el tiempo necesario hasta adquirir un nivel de competencia medio en el trabajo.

- Nivel "B".- Será el asignado al personal que habiendo superado el nivel "C" de competencia en el trabajo, todavía no tenga un conocimiento pleno de las particularidades del mismo.

- Nivel "A".- Corresponderá al personal que habiendo pasado por los niveles anteriores, haya adquirido un grado de preparación suficiente para desempeñar plenamente y a entera satisfacción todas las funciones propias de su categoría.

El cambio de nivel se realizará a propuesta razonada del Mando de la Sección a la que se encuentre adscrito el empleado, y en todo caso, se entenderá que no se podrá permanecer más de un año en cada uno de los niveles "C" y "B", de forma tal, que de no existir antes del transcurso de este plazo propuesta válida del Mando correspondiente, el empleado pasará automáticamente al nivel inmediatamente superior.

Como anexo n° 1 se adiciona al presente Convenio la tabla de salarios para el personal de Salario Mensual (o de Haberes) y como anexo n° 2 la tabla de retribuciones para el personal de salario diario (o de Jornales).

a) Personal de Salario Mensual (o de Haberes).

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

- Personal Directivo
- Personal Administrativo e Informático
- Técnicos
- Responsables de Talleres
- Vendedores
- Personal de Delegaciones
- Conductores

El régimen retributivo del personal de Salario Mensual (o de Haberes) se compone de los siguientes conceptos :

- a.1.) Salario Base.- Deberá figurar el importe que arroje el Sueldo Convenio para la Industria de la Madera y Corcho de la Provincia de Madrid. (Grupo de Ebanistería y Carpintería Blanca).
- a.2.) Antigüedad.- Será el 5% sobre el salario base. Se devenga por quinquenios.
- a.3.) Toxicidad.- Será el 20% sobre el salario mínimo interprofesional, incluido antigüedad.
- a.4.) Nocturnidad.- Será el 25% sobre el salario real (Convenio Colectivo de Mostoles Industrial, S.A).
- a.5.) Plus Transporte.- Se percibirán 150 por día de asistencia al trabajo (Valor para 1.989).
- a.6.) Asistencia.- Se percibirán 429 ptas. por día efectivo de trabajo. En el caso de aprendices o asimilados percibirán 225 ptas. por día de trabajo. (Valor para 1.989).
- a.7.) Plus por Jornada Elástica.- Se percibirán 150 ptas. por día de trabajo con posibilidad de realización de la misma. Su pago al personal se efectuará anualmente de una sola vez, de acuerdo con lo estipulado en el apartado 5.4. del Convenio.
- a.8.) Complemento salario.- Será la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario real y el salario base.
- a.9.) Paga Extraordinaria de Julio.- Será una mensualidad de salario base más complemento salario, más antigüedad. Se pagará el último día laborable de la semana en que este comprendido el día 15 de Julio, percibiéndola completa los trabajadores ingresados en la Empresa con anterioridad al 1º de Julio del año anterior y proporcionalmente al número de días trabajados, en este último período, los ingresados después de la última fecha citada.
- a.10.) Paga Extraordinaria de Octubre.- Será una mensualidad de salario base, más complemento salario, más antigüedad. Se pagará el último día laborable de la semana en que este comprendido el día 15 de Octubre, procediéndose en cuanto al personal de nuevo ingreso, en la misma forma que en las pagas extraordinarias de Julio y Navidad, siendo el 30 de Septiembre de cada año, la fecha de partida para su proporcionalidad.
- a.11.) Paga Extraordinaria de Navidad.- Será una mensualidad de salario base, más complemento

salario y más antigüedad. Se pagará el último día laborable de la semana en que este comprendido el día 15 de Diciembre, percibiéndola completa los trabajadores ingresados en la Empresa con anterioridad al 21 de Diciembre del año anterior. Con los ingresados después de esta última fecha, se procederá de la misma forma que en la paga extraordinaria de Julio.

- a.12.) Paga Extraordinaria de Febrero.- Será una mensualidad de salario base, más complemento salario, más antigüedad. Se pagará el último día laborable de la semana en que este comprendido el día 15 de Febrero y se devengará proporcionalmente al tiempo en alta desde el 1º de Enero al 31 de Diciembre del año anterior.

Se incluye Tabla salarial de mínimos por categorías en el caso de Haberes (Anexo núm. 1).

Para los años 1.990 y 1.991 se elaborarán las tablas salariales de mínimos por categorías en el caso de Haberes ajustada a los incrementos que se establezcan por consecuencia de las normas contenidas en los apartados 4.1.2. y 4.1.3., y caso de que resulten de aplicación, de lo dispuesto asimismo en los apartados 4.2.2. y 4.2.3. del presente Convenio.

b) Personal de Salario Diario (o de Jornales).

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

Su régimen retributivo se compone de los siguientes conceptos :

b.1.) Salario Base.- Debe figurar el importe que arroje el sueldo Convenio para la Industria de la Madera y Corcho de la Provincia de Madrid (Grupo ebanistería y carpintería blanca).

b.2.) Antigüedad.- Será el 5% sobre el salario base; se devenga por quinquenios.

b.3.) Incentivos.- Es el resultado de :

$$1 - N \times \frac{V_n}{p} = TC$$

$$2 - TC - TI = TG$$

$$3 - TC \times V_n - TI \times K$$

N = Número de piezas.

V<sub>n</sub> = Valor unitario de la pieza en tiempo.

p = Tiempo concedido.

TI = Tiempo invertido.

TG = Tiempo ganado.

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

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

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

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

Como quiera que existen una serie de puestos de trabajo, que por sus características concretas, resulta difícil la creación de un sistema de incentivos específico para ellos, y que cada uno de estos puestos es habitualmente ocupado por un mismo trabajador, lo cual implica la percepción por su parte de

una remuneración fija a carencia todo el año, en tanto en cuanto, no se busque una fórmula de incentivación o prima para estos casos, se garantiza a los trabajadores que ocupan habitualmente estos puestos la percepción de un plus de 17.224 ptas. anuales por encima del salario a carencia.

La Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio desarrollará la normativa necesaria para la ejecución práctica de este compromiso.

El Plus anual expuesto se verá incrementado para los años 1.990 y 1.991 en el mismo porcentaje que se aplique para la revisión salarial a aplicar en dichos años, conforme a lo pactado en los puntos 4.1.2. y 4.1.3.

- b.4.) Plus por trabajo en segundo turno (Turno de Tarde).- Todos aquellos operarios con régimen de retribución a jornales cuyo turno habitual sea el primero, es decir, el de mañana, y que por necesidades de la producción deban prestar servicio en segundo turno, o de tarde, previsto en el apartado 5.1., percibirán un incremento del 12,5% en el valor hora (columna 6 del anexo num. 2) de las horas de tarde trabajadas en dicho turno, cuyo horario se especifica en el punto 5.3. Se entienden como horas de tarde abonables con este incremento las comprendidas entre las 16,10 y las 22,00 horas.
- b.5) Plus de Distancia por trabajo en segundo o tercer turnos (Turnos de Tarde o de Noche).- Los operarios con régimen de retribución a jornales cuyo turno habitual sea el primero, es decir, el de mañana, y que por necesidades de la producción deban prestar servicio en el segundo o tercer turno previsto en el apartado 5.3., percibirán por cada día de trabajo en cualquiera de estos turnos como indemnización compensatoria por los gastos que se les ocasionen por trabajar fuera de su horario habitual, la cantidad equivalente a 25 Km. si su residencia es en Mostoles, localidad donde está radicada la factoría, y la cantidad equivalente a 50 Km. si residen en localidad distinta a la expuesta.  
Como excepción al punto anterior, al personal encuadrado en la Sección de Mantenimiento que por la índole de su trabajo realiza turnos rotatorios, y por consiguiente no se encuentra sujeto a lo establecido en el párrafo anterior, se acuerda abonarle las compensaciones antedichas que sustituyen a las particulares condiciones que actualmente tiene en relación con este punto.
- b.6.) Toxicidad.- Será el 20% sobre el salario mínimo interprofesional, incluida antigüedad.
- b.7.) Nocturnidad.- Será el 25% sobre el valor hora columna num. 6 del anexo num. 2.
- b.8.) Plus Traslado.- Se percibirá el importe de una hora por cada día de asistencia al trabajo conforme a los valores que para cada categoría se recogen en la columna num. 6 del anexo num. 2 (solamente afecta al personal trasladado de Madrid así reconocido actualmente).
- b.9.) Plus Transporte.- Se percibirán 150 ptas. por día de asistencia al trabajo (Valor para 1.989).
- b.10.) Asistencia.- Se percibirán 429 ptas. por día de trabajo. Los aprendices o asimilados percibirán 225 ptas. por día de trabajo. (Valores para 1.989).
- b.11.) Plus por Jornada Elástica.- Se percibirán 150 ptas. por día de trabajo con posibilidad de realización de la misma. Su pago al personal se efectuará de una sola vez de acuerdo con lo estipulado en el apartado 5.4. del Convenio.
- b.12.) Complemento salario.- Será la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario real (Convenio Colectivo de Mostoles Industrial, S.A.) y el salario base.
- b.13.) Paga Extraordinaria de Julio.- Será de 168,75 h. (lo que equivale a un mes), por el valor de la hora de la tabla salarial, columna 6 por categorías, más antigüedad. Se pagará y se computará de la misma forma expuesta en el apartado a.8.) de este capítulo.

b.14.) Paga Extraordinaria de Octubre.- Será de 168,75 h. (lo que equivale a un mes), por el valor de la hora de la tabla salarial columna 6 por categorías, más antigüedad. Se pagará y se computará de la misma forma expuesta en el apartado a.9.) de este capítulo.

b.15.) Paga Extraordinaria de Navidad.- Será de 168,75 h. (lo que equivale a un mes), por valor hora de la tabla salarial, columna 6 por categorías, más antigüedad. Se pagará y computará de la misma forma expuesta en el apartado a.10.) de este capítulo.

b.16.) Paga Extraordinaria de Febrero.- Será de 168,75 h. (lo que equivale a un mes), por el valor hora de la tabla salarial columna 6 por categorías, más antigüedad. Se pagará y se computará de la misma forma expuesta en el apartado a.11.) de este capítulo.

Se detalla cuadro de Jornales para el personal de salario diario para el año 1.989 (Anexo nº 2).

Para los años 1.990 y 1.991 se elaborarán sendos cuadros de jornales para el personal de salario diario, ajustados a los incrementos que se establezcan por la aplicación de las normas contenidas en los apartados 4.1.2. y 4.1.3. del presente Convenio.

5) Jornada y Calendario Laboral.

5.1. Jornada Laboral.

La jornada laboral ordinaria de trabajo se establece en base a 40 horas semanales, equivalentes en cómputo Anual a 1.826 horas 27 minutos de trabajo efectivo.

Se acuerdan, no obstante, los siguientes horarios, jornadas y horas anuales, reales y efectivos para los tres años de vigencia del Convenio, consolidándose como jornada-base de cara a futuros convenios el número de horas pactado para 1.991.

1.989 - 223 días de trabajo con un horario de trabajo efectivo de 8 horas y 5 minutos, acabando la jornada del 22 de Diciembre a las 13,35 horas, lo que equivale a 1.800 horas anuales.

1.990 - 223 días de trabajo con un horario efectivo de 8 horas y 5 minutos, acabando la jornada del 21 de Diciembre a las 13,35 horas, lo que equivale a 1.800 horas anuales.

1.991 - 223 días de trabajo con un horario efectivo de 8 horas y 4 minutos, acabando una jornada que se determinará oportunamente a las 13,35 horas, lo que equivale a 1.796 horas.

En el supuesto caso de que para 1.990 o 1.991 se promulgase por Ley una jornada laboral inferior a la prevista en Convenio, se aplicaría automáticamente dicha jornada legal.

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

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

5.2. Calendario Laboral

ANO 1.989

Mes	Días de trabajo	Horas trabajo efectivo
Enero	21	169,75
Febrero	20	161,67
Marzo	21	169,75
Abril	20	161,67
Mayo	20	161,67
Junio	21	169,75
Julio	20	161,67
Agosto (1)	4	32,33
Septiembre	20	161,67
Octubre	21	169,75
Noviembre	21	169,75
Diciembre (2)	14	110,87
Totales	223	1.800,00

(1) Descontados en este mes los días de vacaciones correspondientes al segundo turno.

(2) Considerando que el 22 de Diciembre concluye la jornada a las 13,35 horas y descontados dos días de vacaciones.

Las vacaciones se disfrutaran a razón de 4 semanas (16 días naturales) en cada uno de los 3 turnos establecidos de vacaciones (Julio, Agosto y Septiembre). Los dos días restantes hasta 16 naturales se disfrutaran el 25 y 27 de Diciembre.

Se adjunta Calendario Laboral para el año 1989 (Anexo núm. 3), aplicable en el centro de trabajo de Móstoles. En Delegaciones se confeccionara un calendario para cada una ajustado a sus horarios y fiestas locales y autonómicas.

### 5.3. Horarios

La cumplimentación del calendario laboral para 1989 se efectuara conforme a los horarios que se establecen a continuación:

#### 1er turno - Grupo 1

- 1er periodo : Entrada : 7 horas 40 minutos  
Salida : 10 horas 45 minutos  
- 2do periodo : Entrada : 11 horas 10 minutos  
Salida : 16 horas 10 minutos

#### 1er turno - Grupo 2

- 1er periodo : Entrada : 7 horas 40 minutos  
Salida : 10 horas 55 minutos  
- 2do periodo : Entrada : 11 horas 20 minutos  
Salida : 16 horas 10 minutos

#### 1er turno - Grupo 3

- 1er periodo : Entrada : 7 horas 40 minutos  
Salida : 11 horas 05 minutos  
- 2do periodo : Entrada : 11 horas 30 minutos  
Salida : 16 horas 10 minutos

#### 1er turno - Grupo 4

- 1er periodo : Entrada : 7 horas 40 minutos  
Salida : 11 horas 25 minutos  
- 2do periodo : Entrada : 11 horas 50 minutos  
Salida : 16 horas 10 minutos

#### 1er turno - Grupo 5

- 1er periodo : Entrada : 7 horas 40 minutos  
Salida : 11 horas 35 minutos  
- 2do periodo : Entrada : 12 horas 00 minutos  
Salida : 16 horas 10 minutos

#### 1er turno - Grupo 6

- 1er periodo : Entrada : 7 horas 40 minutos  
Salida : 11 horas 45 minutos  
- 2do periodo : Entrada : 12 horas 10 minutos  
Salida : 16 horas 10 minutos

#### 1er turno - Grupo 7

- 1er periodo : Entrada : 7 horas 40 minutos  
Salida : 11 horas 55 minutos  
- 2do periodo : Entrada : 12 horas 20 minutos  
Salida : 16 horas 10 minutos

#### 2do turno :

- 1er periodo : Entrada : 16 horas 05 minutos  
Salida : 21 horas 30 minutos  
- 2do periodo : Entrada : 21 horas 55 minutos  
Salida : 00 horas 35 minutos

#### 3er turno :

- 1er periodo : Entrada : 00 horas  
Salida : 4 horas  
- 2do periodo : Entrada : 4 horas 25 minutos  
Salida : 8 horas 10 minutos

Se incluye como Anexo nº 4 cuadro de Secciones comprendidas en cada uno de los grupos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.

Cuando se plantee por necesidades de la producción un cambio en el turno de trabajo de cualquier operario, interconsultado en su caso con el Jefe Habitual, deberá preavisarse con una carta de notificación respecto del inicio de sus actividades en el nuevo

turno que le haya sido asignado. En cualquier caso, la prestación de servicio en un turno distinto del habitual no podrá tener una duración superior a dos semanas continuadas para conseguir la mayor rotación del personal afectado por estos cambios de turno.

### 5.4. Jornada Elástica

Consiste este sistema de distribución irregular de la jornada en aumentar en una hora la jornada ordinaria efectiva de trabajo en los momentos punta de productor o sobrecarga de tareas en aquellas secciones, líneas de fabricación o puestos en que se produzca esta circunstancia, hora que se realizará a continuación de la finalización de la jornada ordinaria, sin pausa ni interrupción alguna, y reducir en una hora la jornada diaria de trabajo efectivo en los períodos en que la carga de trabajo disminuya sensiblemente. En cualquier caso las jornadas en cómputo anual serán las establecidas para cada uno de los tres años de vigencia del Convenio en el apartado 5.1.

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

En períodos de escasa carga de trabajo, en los cuales se aprecie por la Dirección de la Empresa la necesidad de efectuar jornada elástica reducida y se haya efectuado la notificación correspondiente, los trabajadores podrán optar siempre y cuando las necesidades del trabajo lo permitan, y previo acuerdo con la Empresa, por llevar a efecto la reducción de jornada mediante la fórmula de no trabajar días completos en los cuales a los trabajadores se les abonaran los pluses de asistencia, transporte, jornada elástica y traslado, caso de tenerse derecho a la percepción de este último, como si de un día normal de trabajo se tratara. La opción expuesta deberá de ejercitarse necesariamente por acuerdo unánime de todos los trabajadores cuya presencia simultánea en la línea de producción o departamento resulte imprescindible por la índole del trabajo a realizar, y caso de que dicha unanimidad no se alcance, necesariamente deberá efectuarse la jornada elástica reducida mediante reducción de una hora diaria de trabajo durante el período de tiempo que resulte necesario.

Se establece una limitación en cuanto al número de horas a realizar como máximo en régimen de jornada elástica durante cada uno de los tres años de vigencia del Convenio, equivalente al 50% de los días de trabajo recogidos en el Calendario Laboral correspondiente a cada año.

Se establece asimismo un Plus por la sujeción de todo el personal afecto a este Convenio a este régimen de distribución irregular de la jornada, denominado Plus por Jornada Elástica, consistente en el pago de 150 ptas. por día de trabajo con posibilidad de realización de la misma. Se entiende que la existencia de este Plus está condicionada a la vigencia de la jornada elástica de forma tal, que caso de acordarse en próximos Convenios su no aplicación, desaparecerá asimismo el Plus al que se viene haciendo referencia.

Todos los operarios que se encuentren en alta como personal fijo al 1º de Enero de cada año, recibirán este plus de una sola vez en el mes de Mayo a cuenta de la liquidación anual que les corresponda. Al personal con contrato temporal, se le liquidará esta cantidad a la finalización de su contrato o al concluir el año si su contrato venciera con posterioridad al 31 de Diciembre. Se acuerda que durante 1989 y con carácter excepcional, dado que esta distribución irregular de la jornada no ha entrado en vigor hasta la firma del Convenio, este Plus se abonará con carácter retroactivo al 1º de Enero de 1989.

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

Por consecuencia de lo expuesto, no pueden producir las siguientes situaciones:

a) Cuando se haya trabajado menos horas que las pactadas, será abonado al trabajador en cuestión el importe de la diferencia de plusivo correspondiente a dichas horas, conforme a las

valores recogidos en la columna nº 3 del Anexo nº 2 del Convenio.

- b) En el supuesto de haberse sobrepasado al cómputo de horas de trabajo al año recogido en el artículo apartado 5.1., sin que exista posibilidad de recuperar este exceso mediante el disfrute de una hora diaria menos en los días de trabajo que resten para completar el año, se recuperarán, por el trabajador que se encuentre en esta situación, dichas horas, por días completos de descanso, compensándose el resto del tiempo trabajado inferior en su duración a un día, bien mediante su abono como horas extraordinarias, o bien mediante el disfrute de este tiempo de descanso dentro de una jornada de trabajo de las correspondientes a ese año. En todo caso, cuando el operario aprecie que el número de horas trabajadas en exceso por su parte es equivalente al número de días de trabajo que resten para concluir el año, podrá realizar la compensación de tiempo a su favor mediante el trabajo de una hora menos diaria, preavisando al efecto con 48 horas de antelación a su encargo.

En cada uno de los días que cada operario realice jornadas elásticas prolongadas, con aumento de la jornada en una hora, percibirá como percepción económica no salarial, en compensación por los trastornos y gastos que le origine la realización de esta distribución irregular de su jornada, la cantidad de 500 ptas., la cual le será satisfecha al finalizar el mes correspondiente. Esta cantidad se verá incrementada para los años 1.990 y 1.991 en los mismos porcentajes que se apliquen para la revisión salarial a aplicar en cada uno de dichos años, conforme a lo pactado en los puntos 4.1.2. y 4.1.3.

#### 6) Comisión Mixta de Productividad

- 6.1. Estará compuesta de tres miembros en representación de la Dirección de la Empresa y otros tres miembros en representación de los trabajadores pertenecientes al Comité de Empresa, pudiendo ambas partes solicitar, cuando lo consideren oportuno, la asistencia a las reuniones de la Comisión Mixta de Productividad de alguna otra persona perteneciente a la plantilla de Mostoles Industrial, S.A.
- 6.2. Tendrá carácter permanente y a ella deberán dirigirse por escrito los trabajadores o Empresa en las materias que les afecte y que sean competencia de esta Comisión.
- 6.3. Competencias
- 6.3.1. Arbitraje en primera instancia en materia de fijación de tiempos y métodos de trabajo y en general todos los factores que afecten a la productividad.
- 6.3.2. Solicitar a la Empresa la organización de cursillos y la confección de circulares que informen sobre los sistemas empleados en la toma de tiempos en el ámbito de la Empresa.
- 6.3.3. Analizar y estudiar el reparto de tareas a incentivo y a carencia de forma que se consiga, en lo posible, la homogeneidad entre los trabajadores, según permita la naturaleza del trabajo y la especialidad de los trabajadores.
- 6.3.4. Boletín de incidencias.- Será competencia de esta Comisión vigilar la evolución de los índices de inactividad y establecer mecanismos que distribuyan, de la forma más equitativa posible, su repercusión económica.
- 6.3.5. Además de las detalladas en los puntos anteriores, cuantas otras competencias se recogen en el Estatuto de los Trabajadores y que afecten a temas de productividad.

#### 7) Formación, Cambios de Categoría y Promoción de Personal

- 7.1. Cada año, la Dirección de la Empresa dará a conocer a la Comisión de Seguimiento del Convenio, los planes de formación y alcance de los mismos. En orden al punto anterior, el Departamento de Formación admitirá, a través de la Dirección de Personal Consultas y sugerencias de la Comisión de Seguimiento del Convenio y tratará amplia y abiertamente sobre estas cuestiones, facilitando la información precisa. Con el fin de actualizar y perfeccionar los conocimientos profesionales de los trabajadores, la Empresa impartirá cursillos de formación con medios propios o ajenos, de acuerdo con la necesidad y posibilidades existentes.

- 7.2. Todo aquel trabajador que, en el transcurso de la duración de este Convenio, experimente un ascenso de categoría, según la estructura vigente hoy en la Empresa, pasará a cobrar el mínimo establecido para esa categoría, a partir del momento del cambio si es por iniciativa de la Empresa y/o a partir de la fecha de solicitud de cambio en el caso de petición del trabajador, aceptada por la Empresa.

- 7.3. A petición de la representación de los trabajadores, la Empresa se compromete a que, para cubrir puestos vacantes o de nueva creación de Administrativos, Técnicos o de cualquier categoría cualificada de taller, antes de contratar a persona ajena a la Empresa, convocará concurso-oposición entre el personal de la plantilla que opte al mismo para determinar si alguno está capacitado para desempeñar el cargo y adjudicarlo.

A este concurso-oposición podrá presentarse cualquier trabajador de la plantilla, sin discriminación alguna.

En la convocatoria se reflejará el puesto a cubrir, la retribución anual y un cuestionario de los temas teóricos y/o prácticos que se incluirán en el examen.

En la calificación de las pruebas estará presente una representación de los Trabajadores elegidos por el Comité de Empresa.

La calificación de las pruebas se efectuará por una comisión de valoración integrada por tres personas cualificadas.

En caso de reclamación fundada, estas calificaciones se podrán revisar.

Los mandos de la Empresa podrán modificar las calificaciones obtenidas, mediante la aplicación de un factor corrector entre 0,9 y 1,1 en función de criterios subjetivos.

La Empresa podrá aceptar alguno de los candidatos o declarar desierta la oposición en el caso de no alcanzarse los mínimos que se requieran para este puesto, pudiendo en este caso decidir la contratación en el exterior.

#### 8) Horas Extraordinarias

- 8.1. Se mantendrán, siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley, las horas extraordinarias que sean precisas por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivados de la naturaleza de la actividad de la Empresa. Las horas extraordinarias que se realicen a continuación de la jornada prolongada en más, en régimen de Jornada Elástica, se sujetarán a los siguientes horarios y condiciones:

El personal dispondrá de tiempo libre, con el fin de que pueda almorzar, desde la finalización de la jornada prolongada en régimen elástico hasta 50 minutos más tarde, en que comenzará a efectuar horas extras (durante 1.991 se fijarán oportunamente los minutos correspondientes a este descanso en base al horario pactado para dicho año).

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

La realización de horas extraordinarias será voluntaria por parte del trabajador, a excepción de aquellas que vengan exigidas por la necesidad de reparar o limpiar, daños extraordinarios y urgentes o riesgo de pérdidas de materias primas. Estas últimas, sin perjuicio de su abono como horas extraordinarias, no se computarán respecto al tope máximo de horas extraordinarias autorizadas previsto en el artículo 3º apartado segundo del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso, durante cada uno de los tres años de vigencia del Convenio, no podrán efectuarse más de un número de horas extraordinarias de las efectuadas en

el año 1.986, en condiciones de identidad de plantilla con la existente en dicho año. En el supuesto caso de que la misma se incrementa, el tope expuesto se incrementará asimismo en igual proporción.

9) Garantía de no sustitución de personal fijo por eventual y temporal

La Dirección de la Empresa asume el compromiso de no propiciar el cambio de empleo fijo por eventual durante la duración del presente Convenio, en el entendido de que no se verá en absoluto obligada a compensar con contrataciones fijas las bajas producidas por cualquiera de los siguientes motivos: voluntarias, por muerte, invalidez o jubilación del trabajador, ya sea anticipada o a la edad reglamentaria, o por razones disciplinarias debidamente acreditadas, es decir que únicamente existirá la obligación de sustitución en el caso de despido disciplinario -- que haya sido declarado improcedente o nulo por Sentencia firme de Magistratura de Trabajo, en el entendido de que por la Empresa se haga uso del incidente de no readmisión.

10) Premio especial por años de servicio

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

Jubilación a los 60 años .....	16.940 ptas./año servicio
Jubilación a los 61 años .....	11.860 ptas./año servicio
Jubilación a los 62 años .....	10.780 ptas./año servicio
Jubilación a los 63 años .....	9.086 ptas./año servicio
Jubilación a los 64 años .....	7.238 ptas./año servicio
Jubilación a los 65 años .....	4.620 ptas./año servicio

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

11) Reconocimientos Médicos

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

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

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

12) Asesores en negociación de Convenios

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

13) Seguridad e Higiene

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

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

13.3. Todo trabajo que, después de efectuadas las mediciones contenidas en el apartado anterior, sea declarado

de insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá un carácter provisional y excepcional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

13.4. Los riesgos para la salud del trabajador se prevenirán evitando:

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

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

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

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

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

14) Garantías y Competencias del Comité de Empresa

Estarán de acuerdo con la normativa que establecen los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores, pero con la salvedad de que cada miembro del Comité, podrá ceder voluntariamente todas o parte de sus horas mensuales retribuidas, a otros miembros del mismo, siempre que el cómputo total mensual no sobrepase las horas posibles para todos los componentes del Comité.

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

15) Secciones Sindicales

Se podrán constituir Secciones Sindicales en la Empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y legislación concordante, relacionándose con carácter enunciativo y lo limitativo las siguientes funciones:

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

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

16) Asambleas

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

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

17) Dietas

En los desplazamientos por necesidades de la Empresa a poblaciones distintas a aquellas en que se encuentra el centro de trabajo y que obligue a pernoctar fuera del domicilio habitual del trabajador, se pagaran dietas en el año 1.989 a razón de 3.710 ptas. por día para estancias superiores a siete días y a razón de 4.125 ptas. para estancias iguales o inferiores a siete días.

La jornada de trabajo se computará de forma que, tanto al comienzo como al final de la misma, el operario se encuentre en el puesto de montaje, aun cuando durante el tiempo concedido para desplazamiento que se contiene en el anexo num. 6 se devengará la gratificación fija por carencia de incentivo recogida en la columna octava del anexo num. 2. En los montajes a realizar en Empresas distintas a Mostoles Industrial, S.A., el horario de trabajo se adaptará al que exijan las Empresas en cuestión sin perjuicio de que, en caso de producirse un mayor número de horas de trabajo efectivo consideradas en cómputo global, se abone reglamentariamente el exceso.

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

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

Este último párrafo no afecta al personal cuya función es montaje exterior y habitualmente trabaja fuera de la factoría.

18) Montajes de duración menor o igual a un día

En el caso de desplazamientos a montajes situados en poblaciones que distan más de 25 Km. del centro de trabajo, se abonará en concepto de tiempo de desplazamiento el que resulte de dividir la distancia indicada entre el valor de 50 Km/h. En estos casos, se abonará además en concepto de ayuda de comida 720 ptas. para el año 1.989.

En los montajes que requieran desplazamientos a poblaciones que distan más de 10 Km. y menos de 25 Km. del centro de trabajo, se abonará el importe de una hora, según tabla salarial columna 6, en concepto de traslado de ida y vuelta. La ayuda a comida en estos casos sólo se abonará si se realizan horas extraordinarias y por un importe de 720 ptas.

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

En el caso de poblaciones de gran extensión, como Madrid y Barcelona, se establezcan una división de estas por distritos, fijándose para cada distrito o conjunto de distritos, la compensación de tiempo necesario para los desplazamientos, teniendo en cuenta el medio de transporte empleado. Se incluye como Anexo Num. 4 la distribución de Madrid, por zonas con la indicación del tiempo concedido para desplazamiento.

19) Vacaciones

19.1. Durante la vigencia del presente Convenio todo el personal disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, disfrutando 4 semanas (28 días naturales) en verano, distribuyéndose el personal de cada Sección o Departamento en tres turnos (Julio, Agosto y Septiembre), de forma tal que en cada uno de los turnos de Agosto y Septiembre el número de personas en vacaciones no pueda superar la cifra de un tercio de la plantilla de cada Sección o Departamento y en el turno de Julio, el porcentaje de miembros de cada Sección o Departamento que disfruten su periodo vacacional no podrá ser superior al 40% respecto al total de miembros de la Sección. En el año 1.989 los dos días adicionales se disfrutarán el 26 y 27 de Diciembre.

Respecto a las vacaciones de 1.990, se procederá en la misma forma que la expuesta, acoplando los dos días adicionales en fechas similares de Diciembre, salvo que las partes firmantes de este Convenio, de mutuo acuerdo decidan modificar el Calendario Laboral para los citados años.

Con el fin de evitar, en lo posible, perjuicios innecesarios a algunos trabajadores, se formarán los

distintos turnos de vacaciones, en la medida que permitan las necesidades del trabajo y atendiendo a las circunstancias y condiciones personales y familiares de los trabajadores, procurando si es que su deseo es tomar las vacaciones en Agosto, que se produzca la necesaria rotación para posibilitar que periódicamente disfruten en ese mes su turno vacacional, debiendo en todo caso quedar establecidos los turnos de vacaciones en cada Sección o Departamento antes del 30 de Abril de cada año, salvo en 1.989 en que dichos turnos deberán quedar necesariamente establecidos antes del 15 de Junio.

19.2. Bolsa de Vacaciones

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

- Los integrantes de la plantilla que disfruten vacaciones durante los meses de Mayo, Junio y Octubre percibirán una cantidad ascendente a 16.500 ptas.

- Aquellos que tomen su periodo vacacional fuera de los turnos establecidos y de los meses expuestos en el apartado anterior, percibirán una cantidad ascendente a 22.000 ptas.

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

19.2. Devengo de la retribución correspondiente al periodo vacacional

La forma de devengo será la siguiente:

- Personal de salario mensual: Salario real más antigüedad correspondiente a una mensualidad.

- Personal de salario diario: Para el año 1.989: El importe correspondiente a 169 horas, retribuidas según valor hora (columna 6 de la tabla salarial) incrementado en un 45% más antigüedad. Para el año 1.990: El número de horas que se determinen de pago a los 30 días naturales de vacación, retribuidas según el valor hora que se determina en la tabla salarial para dicho año, e incrementado en un 45% más antigüedad.

20) Servicios mínimos en días declarados como no laborables en el Calendario.

Durante los días 26, 27, 28 y 29 de Diciembre de 1.989 los correspondientes a los meses de Diciembre de los años 1.990 y 1.991, que igualmente, al confeccionar el calendario de dichos años se conceptúan como no laborables, se objeto de no perturbar el servicio a nuestros clientes con el fin de que estén cubiertas las necesidades mínimas para el funcionamiento de este servicio, la Empresa podrá recabar la presencia en dichos días de un número de trabajadores equivalente como máximo a un 8% de la plantilla total de la factoría de Mostoles. Los días trabajados dentro de estos periodos serán sustituidos por el mismo número de días más uno, a determinar de común acuerdo entre los empleados correspondientes y sus mandos. Caso de no existir acuerdo en la fijación de las fechas en que se producirá este descanso compensatorio, este tendrá lugar dentro del periodo comprendido entre el Lunes, Martes, Miércoles Santo y el Lunes de Pascua en su caso.

Los trabajadores afectados por estos servicios mínimos tendrán que conocer este cambio por lo menos con tres semanas de antelación.

21) Licencias y Permisos

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

- Nacimiento de hijo.
- Enfermedad grave o fallecimiento de conyuge, hijos, padres, nietos, abuelos o hermanos, del trabajador o su conyuge.

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

22) Frendas de Trabajo

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

23) Medidas Tendentes a Favorecer la Productividad

Las partes firmantes del presente Convenio declaran su intención de fomentar cuantas iniciativas y medidas permitan un aumento de la productividad, obligándose los representantes de los trabajadores a colaborar junto con la Empresa en el seguimiento de cuantas acciones en aras a la consecución de este objetivo se acometan, y a transmitir cuantas iniciativas partan de los trabajadores para mejorar la calidad. La Empresa por su parte se mostrará receptiva en todo momento a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los avances de la productividad que sean emitidas por los trabajadores.

ANEXO Nº 1

TABLAS DE SALARIOS MÍNIMOS POR CATEGORÍA DE HABERES

CATEGORÍA	SUELDO ANUAL (16 PAGAS)		
	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C
ANALISTA DE APLICACION, TITULADO GRADO MEDIO	1.174.863	1.287.492	1.146.960
DECORADOR, PROYECTISTA	1.778.196	1.705.868	1.601.670
OFICIAL 1º ADMVO., TECNICO ORGANIZ. 1º, PROGRAMADOR	1.708.210	1.615.960	1.534.598
OFICIAL 2º ADMVO., TECNICO ORGANIZ. 2º, AYTE. PROGRAMADOR, DELINEANTE, PORTERO	1.633.006	1.540.316	1.467.166
CONDUCTOR	1.444.376	1.477.973	1.387.178
AUX. ADMVO., AUX. ORG., PERFORISTA, TELEFONISTA, VIGILANTE	1.467.896	1.333.228	1.240.114
CALCADOR	1.454.908	1.318.346	1.240.224
LIMPIADORA	1.391.123	1.285.601	1.206.810
ASPIRANTE MAYOR 18 AÑOS	1.184.421	--	--
ASPIRANTE MENOR 18 AÑOS	1.015.568	--	--
APRENDIZ 4º AÑO	1.022.919	--	--
APRENDIZ 3º AÑO	936.630	--	--

ANEXO Nº 2

CUADRO DE JORNALES PARA EL PERSONAL DE FABRICA CON VIGENCIA DESDE EL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 1989

CATEGORIAS	SALARIO BRUTO ANUAL	ASISTENCIA (días)	TRANSPORTE (días)	JORNADA ELASTICA (días)	VALOR PAGA EXTRAORDINARIA	VALOR VACACIONES	VALOR PRIMA HORA	PRIMA HORA BAJADA	TR. GRATIFIC. INCENT. POR CARENANCIA	HORAS INCENTIVO	VALOR HORA INCENTIVO	VALOR DIA CADA QUINCUENIO
Tipista 1ª A (1)	1.849.202	429	150	150	82.013	119.094	486	42	128	486	127	
Tipista 1ª A (2)	1.722.640	429	150	150	82.013	119.094	486	42	127	486	127	
Tipista 1ª B (1)	1.737.050	429	150	150	76.781	111.498	455	40	116	455	116	
Tipista 1ª B (2)	1.614.092	429	150	150	76.781	111.498	455	40	116	455	116	
Tipista 1ª C (1)	1.627.779	429	150	150	71.759	104.146	425	36	106	425	106	
Tipista 1ª C (2)	1.511.949	429	150	150	71.759	104.146	425	36	106	425	106	
Aserrador 1ª A (1)	1.832.010	429	150	150	81.169	117.869	481	41	128	481	125	
Aserrador 1ª A (2)	1.708.616	429	150	150	81.169	117.869	481	41	128	481	125	
Aserrador 1ª B (1)	1.711.397	429	150	150	75.600	109.782	448	37	116	448	116	
Aserrador 1ª B (2)	1.594.458	429	150	150	75.600	109.782	448	37	116	448	116	
Aserrador 1ª C (1)	1.594.655	429	150	150	70.369	102.186	417	32	102	417	102	
Aserrador 1ª C (2)	1.482.310	429	150	150	70.369	102.186	417	32	102	417	102	
Oficial 1ª A (1)	1.793.396	429	150	150	79.481	115.419	471	38	124	471	122	
Oficial 1ª A (2)	1.673.368	429	150	150	79.481	115.419	471	38	124	471	122	
Oficial 1ª B (1)	1.677.014	429	150	150	74.081	107.577	439	35	112	439	112	
Oficial 1ª B (2)	1.562.015	429	150	150	74.081	107.577	439	35	112	439	112	
Oficial 1ª C (1)	1.563.062	429	150	150	68.850	99.930	408	32	99	408	99	
Oficial 1ª C (2)	1.451.667	429	150	150	68.850	99.930	408	32	99	408	99	
Oficial 2ª A (1)	1.735.700	429	150	150	75.781	111.498	455	37	118	455	118	
Oficial 2ª A (2)	1.617.092	429	150	150	75.781	111.498	455	37	118	455	118	
Oficial 2ª B (1)	1.604.736	429	150	150	70.538	102.431	418	34	108	418	108	
Oficial 2ª B (2)	1.495.915	429	150	150	70.538	102.431	418	34	108	418	108	
Oficial 2ª C (1)	1.476.833	429	150	150	64.831	93.854	383	30	95	383	95	
Oficial 2ª C (2)	1.374.348	429	150	150	64.831	93.854	383	30	95	383	95	
Oficial 3ª A (1)	1.665.422	429	150	150	73.238	106.352	434	36	114	434	114	
Oficial 3ª A (2)	1.551.592	429	150	150	73.238	106.352	434	36	114	434	114	
Oficial 3ª B (1)	1.558.939	429	150	150	67.331	97.775	399	33	104	399	104	
Oficial 3ª B (2)	1.435.424	429	150	150	67.331	97.775	399	33	104	399	104	
Oficial 3ª C (1)	1.433.465	429	150	150	61.425	89.198	364	29	94	364	94	
Oficial 3ª C (2)	1.319.257	429	150	150	61.425	89.198	364	29	94	364	94	
Especialista A (1)	1.639.119	429	150	150	72.056	104.636	427	36	112	427	112	
Especialista A (2)	1.528.358	429	150	150	72.056	104.636	427	36	112	427	112	
Especialista B (1)	1.516.076	429	150	150	66.319	96.305	393	32	101	393	101	
Especialista B (2)	1.413.196	429	150	150	66.319	96.305	393	32	101	393	101	
Especialista C (1)	1.395.464	429	150	150	60.750	88.218	360	28	89	360	89	
Especialista C (2)	1.299.638	429	150	150	60.750	88.218	360	28	89	360	89	
Peón A (1)	1.588.754	429	150	150	69.525	100.961	412	35	111	412	111	
Peón A (2)	1.484.486	429	150	150	69.525	100.961	412	35	111	412	111	
Peón B (1)	1.469.091	429	150	150	63.956	92.874	379	32	99	379	99	
Peón B (2)	1.370.329	429	150	150	63.956	92.874	379	32	99	379	99	
Peón C (1)	1.354.149	429	150	150	58.725	85.277	348	28	86	348	86	
Peón C (2)	1.259.980	429	150	150	58.725	85.277	348	28	86	348	86	

PREMIAS : Pagas Extras : 168,75 horas x Valor hora (Col. 6) Adiccionales a Extras de Julio, Octubre, Navidad y Febrero  
 Vacaciones : 109,75 horas x Valor hora (Col. 6) x 1,45  
 Salario Bruto Anual (Col. 1) : No incluido antigüedad, Plus Tratado, ni Toxicidad

ANEXO Nº 3

CALENDARIO LABORAL 1.989

enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre

ANEXO Nº 4

TURNO DE CAFETERIA

1er TURNO	2º TURNO	3er TURNO	4º TURNO	5º TURNO	6º TURNO	7º TURNO
DESCANSO 10,45 - 11,10	DESCANSO 10,55 - 11,20	DESCANSO 11,05 - 11,30	DESCANSO 11,25 - 11,50	DESCANSO 11,35 - 12,00	DESCANSO 11,45 - 12,10	DESCANSO 11,55 - 12,20
11 Dirección General	13 Dirección Producción	04 Instalac. Grúas.	03 Taller de Afilado	10 Almacén Excedentes de Producción	01 Almacén Materiales	02 Taller de Manteni-
34 Dirección División Almacénaje y Transporte	19 Diracc. Clat. Forlady	05 Limpieza	06 Almacén Serv. Clates.	07 Distribución Alasca	15 Control Producción y Preparación Trab.	51 Corte y Chapado
36 Oficina Técnica Proy. Almac. y Tpte.	23 Diracc. Serv. Clates.	16 Cocidoes	08 Almacén Embalsorado	58 Montaje Bajo Pedido	53 Transf. Cad. Máquinas	59 Procesos de Datos
37 Planificación y Control Producto (A.Y.T.)	24 Perdidos	20 Almacén Carrejería	37 Control de Calidad	60 Muebles Especiales	54 Auxiliar Transform.	70 Lijado y Barnizado
38 Dirección fabricación Almacenaje y Tpte.	25 Gestión Diet. y Tpte.	21 Almacén Product. Term. y Transporte	55 Montaje Stock	74 Postformado		
39 Comercial Alm. y Tpte.	26 Coord. Serv. Técnicos	30 Almacén Inst. Clates.	61 Video Interactivo			
43 Dirección División Inst. Comerciales	27 Dirección Producto	40 Corte y Transf. Almac.				
65 Oficina Técnica Inst. Comerciales	28 Investigación Cocina	41 Montaje Almac. y Tpte.				
66 Ventas Inst. Clates.	29 Invest. otros Product.	46 Pintura Cadena Autom.				
67 Dirección Administrac.	32 Información General	48 Soldadura Alm. y Tpte.				
73 Investig. Mobil. Oficina	33 Proyecto Instalaciones	49 Pulido Alm. y Tpte.				
76 Tesorería	35 Decoración y Exposic.	50 Montaje Exterior I.C.				
79 Cuentas Corrientes	60 Ventas Madrid	68 Vigilancia				
81 Servicios Generales	82 Comercial Arcade	77 fabricación I.C.				
87 Asesoría Jurídica	83 Coordinación Tiendas	85 Montajes Forlady				
89 Administración Personal	84 Administración Tiendas	90 Sotiquin				
91 Compras	94 Comercial Postformado	98 Taller de Engrase				
97 Comercial Celta	95 Investig. y Desarrollo					

PERSONAL DE TARDE = DESCANSO 21,30 - 21,35  
 PERSONAL DE NOCHE = DESCANSO 4,00 - 4,25

ANEXO NUMERO 5

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

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

NUM. SECTOR	DENOMINACION	TIEMPO DE IDA Y VUELTA
1	ARAVACA	60 minutos
2	FUENCARRAL	90 "
3	HORTALEZA	90 "
4	POZUELO/TVE	30 "
5	CENTRO/COLON	50 "
6	VENTAS/C. LINEAL	90 "
7	CAMPAMENTO	30 "
8	LEGAZPI/VILLAVERDE	60 "
9	PUEBLO DE VALLECAS	90 "