

**18526 RESOLUCION de 6 de julio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Hiab-Valman, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Hiab-Valman, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 3 de mayo de 1989, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y de otra, por los Delegados de Personal 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 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, 6 de julio de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Hiab-Valman, Sociedad Anónima».

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA  
HIAB-VALMAN, S. A.**

La Comisión negociadora del Convenio de la Empresa «Hiab-Valman, S.A.», con domicilio social en Torrejón de Ardoz (Madrid), C/ Limite, s/nº, y Centros de trabajo en Alcala de Guadaíra (Sevilla), Carr. Sevilla-Málaga, Km. 7,8 y Sant Andreu de la Barca (Barcelona), Camp de la Creu, s/nº, Carratera M-II, Km. 600,9, integrada por parte empresarial por el Director General y el Jefe de Personal y por parte de los trabajadores por los Delegados de Personal de sus Centros de Trabajo, se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio de aplicación a los Centros de Trabajo mencionados, con el siguiente articulado:

**CAPITULO PRIMERO**

**Ambito y Vigencia**

**Ambito territorial**

**ARTICULO 1.-** El presente Convenio afectará a todo el personal de «HIAB-VALMAN, S.A.» incluido en los centros de trabajo que a continuación se indican, con independencia de su lugar de residencia.

- Torrejón de Ardoz, (Madrid), C/ Limite, s/nº.
- Alcala de Guadaíra (Sevilla), Carretera Sevilla-Málaga, kilómetro 7,8.
- Sant Andreu de la Barca (Barcelona), Camp de la Creu, s/nº, Carr. M-II, kilómetro 600,9.

Sus normas serán de aplicación en los centros de Trabajo indicados y en aquellos lugares donde desarrollen sus actividades personas pertenecientes a los mismos.

**ARTICULO 2.- Ambito personal.-**

Este Convenio afectará a todos los productores tanto de planta fija como eventuales incluidos en los centros de trabajo del artículo anterior, cualquiera que sea su categoría profesional y que durante la vigencia del mismo, trabajen bajo la dependencia y por cuenta de «Hiab-Valman Sociedad Anónima». Queda excluido del mismo la Dirección de la Empresa.

**ARTICULO 3.- Ambito temporal (vigencia)**

Este convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 1989, su duración dividida en dos periodos será de 2 años, el primer periodo comprenderá desde el 1 de Enero de 1989 al 31 de Diciembre de 1989 y el segundo desde el 1 de Enero de 1990 hasta el 31 de Diciembre de 1990. Se entenderá prorrogado tacitamente por un año, siempre que no se denuncié su vigencia por cualquiera de las partes firmantes del mismo con UN MES de antelación a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prorrogas tácitas, si las hubiera.

**ARTICULO 4.- Denuncia.-**

A los efectos de la denuncia de este Convenio el previo aviso deberá hacerse con una antelación de cuando menos UN MES a la fecha de expiración de la vigencia. El escrito de denuncia se presentará a la Dirección General de Trabajo, con un tiempo suficiente para que tenga entrada en su registro antes de la terminación del plazo previsto.

La parte denunciante del Convenio dará cuenta a la otra parte de haber sido efectuada tal denuncia presentando 15 días antes de su vencimiento los puntos fundamentales a discutir.

Si el Convenio no fuera denunciado en forma y tiempo por alguna de las partes firmantes del mismo, se entenderá prorrogado por un año, aplicando en este caso y de forma automática, un incremento sobre el total de retribuciones equivalente al aumento del coste de la vida, computándose a todos los efectos de dicho aumento las mensualidades transcurridas desde que se haya

producido el último reajuste salarial por el concepto de costo de vida.

Lo dispuesto anteriormente se entenderá salvo que durante la vigencia de este Convenio cualquier norma o disposición dictada por el Gobierno se oponga, limite o condicione lo pactado en cuyo caso se estará a lo contenido en ella.

**ARTICULO 5.- Alcance de los acuerdos.-**

Los acuerdos y pactos contenidos en este Convenio se extinguirán totalmente al finalizar la vigencia del mismo sin que en ningún caso puedan condicionar las estipulaciones de los futuros Convenios que pueden acordarse entre trabajadores y Empresa.

**CAPITULO SEGUNDO**

**Computo, compensación, absorción y garantías**

**ARTICULO 6.- Computo.-**

Las condiciones pactadas en este Convenio forman en su conjunto un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados o computados global e individualmente por periodos anuales siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

**ARTICULO 7.- Compensación.-**

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente regirían por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejoras de sueldo, o salarios, primas o plusas fijos o variables, premios o mediante conceptos equivalentes), resolución administrativa o gubernativa, imperativo legal, jurisprudencia, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa).

En el orden económico y para la aplicación del Convenio en cada caso concreto se estará a lo pactado con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

**ARTICULO 8.- Absorción.-**

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en computo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones superan el nivel total de este Convenio.

En caso contrario se consideraran absorbidas por mejoras ya pactadas salvo en lo que respecta a jornada laboral, y vacaciones que se regirán por lo que disponga en cada momento la legislación vigente.

**ARTICULO 9.- Integridad.-**

El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de las prestaciones y contraprestaciones así como a todas las condiciones establecidas en el conjunto de su articulado.

Por consiguiente cualquier alteración que se pretenda introducir en el Convenio por cualquiera de las partes o de los Organismos Oficiales, dará lugar a la revisión total del Convenio, a fin de considerarlo íntegramente y mantener el equilibrio de su contenido obligatorio dada su naturaleza contractual, excepto por ley que acataran ambas partes.

**ARTICULO 10.- Condiciones más beneficiosas.-**

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global o individualmente consideradas, exceden de lo pactado, manteniéndose estrictamente a título personal.

**CAPITULO TERCERO**

**Organización régimen interior**

**ARTICULO 11.- Organización del trabajo.-**

La organización del trabajo y el establecimiento, clasificación, modificación y supresión de los Servicios y Departamentos de la Empresa es facultad exclusiva de la Dirección de la misma, quien podrá establecer los sistemas de organización, automatización, racionalización, mecanización y modernización que crea conveniente.

La Dirección podrá adoptar nuevos métodos de trabajo, valorar las tareas de los productores, establecer y cambiar los puestos y turno de trabajo.

Siguiendo lo marcado por la Reglamentación vigente, es función privativa de la Dirección designar la categoría profesional que corresponde a cada puesto de trabajo, lo que hará teniendo en cuenta las condiciones peculiares de cada uno de ellos.

Todo lo anterior se entienda previos los trámites legales pertinente establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 12.- Facultades de la empresa.-

En materia de organización del trabajo, la Empresa tendrá todas las facultades que le confiere la legislación vigente, especialmente la Ordenanza del Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, pudiendo señalar entre otras, a título de ejemplo y sin carácter limitativo, las siguientes:

- La exigencia de los rendimientos que habitualmente vienen consiguiéndose en la Empresa.
- La determinación del trabajo necesario para la plena ocupación del trabajador, aunque suponga tareas de categorías distintas, siempre que sea de carácter circunstancial o de urgencia o necesidad constatada.
- La fijación de la calidad admisible a lo largo de los procesos de fabricación, montajes y reparación.
- El poder exigir la vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada.
- La movilidad y distribución del personal de la Empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y producción, así como de su comercio exterior.
- La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifa a las nuevas condiciones que resulten del cambio y condiciones técnicas de la misma.
- Hacer registrar en los documentos que se confeccionen al efecto, las tareas o funciones que sean propias de cada productor, en la forma y tiempo en que se solicite a través del correspondiente mando responsable.
- El realizar modificaciones en los métodos, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas y materiales.

ARTICULO 13.- Organización.-

El Director o Jefe de cada Centro o Departamento actúa en nombre y representación de la Empresa y tiene a su cargo la organización del trabajo.

Los Jefes ostentan entre los trabajadores a su cargo la representación permanente del Director de la misma, ante quien serán responsables de sus actos.

Llevarán la dirección, organización y ejecución de los trabajos que tuvieren encomendados y tendrán especial cuidado en el mantenimiento de la disciplina, buena producción y alto rendimiento en evitación de riesgos y peligros para el personal.

Los mandos intermedios dirigirán los trabajos de su respectiva competencia que les encomienden sus superiores, debiendo instruir al personal a su cargo sobre la forma de ejecutarlos con la atención, dedicación y corrección debidas.

Los productores de cada Centro en sus relaciones de trabajo dependen de sus Jefes en orden jerárquico, debiendo guardarles a los mismos subordinación, y deferencia debidas y tratar con consideración y respeto a sus colegas y demás compañeros de otras Secciones. De la misma forma, todos los mandos deberán cuidar con extremo celo el trato correcto con sus subordinados, incluso en los momentos que, por cualquier causa, tuvieren que ser amonestados.

ARTICULO 14.- Entrada y salida del trabajo.-

Todo el personal dependiente de la Empresa se encontrará en sus puestos de trabajo a la hora señalada en condiciones de iniciar su tarea, y no podrán abandonar sin causa justificada, las dependencias o despachos durante la jornada efectiva de trabajo. Tanto al comienzo como a la terminación del trabajo se procederá a cumplimentar obligatoriamente los registros o controles de entrada y salida. La iniciación del trabajo se avisará con un toque de sirena cinco minutos antes del comienzo de la jornada efectiva de trabajo y otro a su hora exacta. A los retrasados se les amonestará de palabra o por escrito, teniendo en cuenta estas faltas de puntualidad a los efectos de las sanciones en que puede incurrir. A la hora final del cumplimiento de la jornada efectiva de trabajo, se avisará con otro toque de sirena para interrumpir el trabajo, salvo en casos excepcionales, en los que por exigencias del trabajo se deba permanecer en el mismo, satisfaciéndoles el tiempo invertido en forma de trabajos extraordinarios.

La hora de cada centro de trabajo por el que se daran los toques de sirena, es la que rige en cada uno de ellos y esta hora no podrá diferenciarse en más o menos cinco minutos de la hora oficial de la nación.

Durante el tiempo de libre disposición que se define en el Artículo 21 y cuyo comienzo será avisado con un toque de sirena, el obrero, subalterno o empleado, podrá optar por permanecer en el Centro de Trabajo ausentarse de él, debiendo estar incorporado en su puesto de trabajo al nuevo toque de sirena que señalará el fin del tiempo de libre disposición y la reanudación de la jornada efectiva de trabajo, durante la cual y a no ser que cuente con el permiso de su jefe inmediato no le será permitido ausentarse del lugar de ocupación y mucho menos del Centro de Trabajo.

ARTICULO 15.- Traslado del personal.-

En aquellos casos en que existan probadas razones técnicas organizativas y productivas que los justifiquen y haya que trasladar a un productor de centro de trabajo, la Empresa se compromete a satisfacer la diferencia del alquiler de vivienda durante un plazo de cinco años.

ARTICULO 16.- Prestaciones de servicios y viajes.-

Sin perjuicio de que pueda realizar su trabajo habitual, un productor vendrá obligado a prestar servicios donde, cuando y como le sea ordenado por sus Jefes, viniendo igualmente obligado a desplazarse en comisión de servicios, a cualquier delegación o punto del territorio nacional en que las actividades de la Empresa hagan necesario su presencia, ya sea por necesidades de servicios, por condiciones antieconómicas de cualquier explotación, por crisis del mercado o por ser en función de una mayor productividad, para lo cual se les respetaran todas sus condiciones económicas, abonándosele además una dieta, según se establece en el Capítulo de este Convenio correspondiente a asuntos varios. Cada quince días visitará el hogar familiar por cuenta de la Empresa. En caso de que el desplazamiento fuese fuera del territorio nacional, se estará a lo acordado por las partes.

ARTICULO 17.- Puestos de trabajo.-

Cualquier empleado de la Empresa que no se considere bien cualificado o que considere que tiene méritos suficientes para ascender de categoría o promocionar alguna vacante a cubrir, podrá dirigirse por escrito al Departamento de Personal de la Empresa a través de su jefe inmediato, quien lo pondrá en conocimiento de la Dirección, al objeto de que estudien su petición.

A tal efecto, se constituirá para cada caso un Comité, que estará formado por el Director de la Empresa, el Jefe correspondiente, el Jefe de Personal y un miembro de los Delegados de Personal del grupo correspondiente.

Siempre que se produzca alguna vacante dentro de la Empresa que necesite ser cubierta, el Departamento de Personal, expone en los distintos tablones de anuncios las características específicas del puesto, por si alguna persona dentro de la Empresa reúne las condiciones exigidas, pueda acceder a cubrir la vacante, siempre y cuando la Dirección de la Empresa lo crea conveniente.

ARTICULO 18.- Ropa de trabajo.-

Se dotará de ropa de trabajo al personal que a continuación se especifica y en la forma que se indica:

Personal de talleres:

- Dos monos.
- Dos pares de botas

Personal de almacén:

- Un mono.
- Una bata.
- Un par de botas

El trabajador está obligado a utilizar durante su jornada laboral las prendas de trabajo que se le faciliten, no pudiendo hacer uso de ellas fuera del servicio de la Empresa y deberá conservarlas y mantenerlas en buen estado de conservación y limpieza durante el plazo mínimo de duración.

El tipo de prendas será elegido por la Empresa, y en caso de necesidad constatada, se podrá facilitar al productor que así lo solicite, las prendas que le sean necesarios para el desarrollo de su trabajo.

## CAPITULO CUARTO

Jornada. Calendario Laboral, Horas de Trabajo efectivo y vacaciones

ARTICULO 19.- Jornada de trabajo.-

Se establece una jornada de horas de trabajo efectivo al año, obligatoria para todo el personal de la Empresa sin excepción, que de acuerdo con cada periodo de vigencia queda establecida en:

AÑO 1989: 1805 Horas de trabajo efectivo

AÑO 1990: 1795 Horas de trabajo efectivo

Las jornadas resultantes en cada periodo son respecto a las que se establecieron los salarios que se detallan para las diferentes categorías en los anexos a este Convenio. No obstante para la confección de los calendarios laborales de los años 1.989 y 1.990, confección que constituirá acuerdo aparte, se tendrán en cuenta las horas pasadas a cuenta nueva a favor de la Empresa o de los trabajadores, al confeccionar el calendario laboral del año 1.988.

ARTICULO 20.- Calendario laboral y recuperaciones.-

El calendario laboral se establecerá de común acuerdo entre la Empresa y los Delegados de Personal, en reunión conjunta, que constituirá acuerdo aparte.

El tiempo correspondiente a la jornada intensiva de verano, (cuya duración de acuerdo con las partes se reducirá en DOS semanas durante el segundo año de vigencia, es decir 1.990), y alguna otra fecha que se establezca como festiva se prorrateará para su recuperación entre los días laborables del año, tal y como se acuerde con los Delegados de Personal.

Si el tiempo recuperado para cubrir tales festivos no coincidiera con el número de horas representado por éstos, la diferencia sea en más o en menos, se pasará a cuenta nueva, es decir, se abonará en el sentido que proceda, con cargo a las recuperaciones en el año siguiente al primero de vigencia de este Convenio o al siguiente al de la vigencia de este Convenio, no pudiendo ser reintegradas en metálico por ninguna de las dos partes.

#### ARTICULO 21.- Horario de trabajo, tiempo de libre disposición, entradas y salidas.

Se entiende por horario de trabajo el total de tiempo que un trabajador permanece diariamente en la Empresa, con independencia de que esté desarrollando un trabajo efectivo o no y a efectos del mismo debe distinguirse entre:

- a) Trabajo efectivo: Es el tiempo que el trabajador permanece diariamente en su puesto de trabajo desarrollando un trabajo efectivo y es el que debe computarse a efectos de completar las horas de trabajo efectivo que para cada uno de los periodos de la vigencia de este Convenio se indican en el Artículo 19.
- b) Tiempo de libre disposición: Es el tiempo que a cargo de los trabajadoras y allegado libremente por ellos, interrumpen la jornada efectiva de trabajo, y que podrá ser empleado en lo que cada trabajador crea conveniente. Durante la jornada de invierno no existirá este tiempo de libre disposición que solamente interrumpirá la jornada intensiva de verano.

De acuerdo con las definiciones anteriores, se establece un horario de trabajo obligatorio para todo el personal de cada Centro de Trabajo, de acuerdo con los cuadros que a continuación se indican:

#### M A D R I D

Periodo: 1 de Enero de 1.989 a 31 de Diciembre de 1.989  
Horario de Invierno: 1 de Enero de 1.989 a 4 de Junio de 1.989 y 25 de Septiembre de 1.989 a 31 de Diciembre de 1.989.

Mañana: De siete treinta a doce treinta horas.  
 Tarde: De trece treinta a diecisiete horas.

Horario de verano: 5 de Junio de 1.989 a 24 de Septiembre de 1.989.

Jornada Intensiva: De siete a diez y de diez quince minutos a catorce treinta.

Tiempo de libre disposición: De diez a diez y quince minutos.

Periodo: 1 de Enero de 1.990 a 31 de Diciembre de 1.990.

Horario de Invierno: 1 de Enero de 1.990 a 10 de Junio de 1.990 y 17 de Septiembre de 1.990 a 31 de Diciembre de 1.990.

Mañana: De siete treinta a doce treinta horas.  
 Tarde: De trece treinta a diecisiete horas.

Horario de verano: De 11 de Junio de 1.990 a 16 de Septiembre de 1.990.

Jornada Intensiva: De siete a diez y de diez y quince minutos a catorce treinta horas.

Tiempo de libre disposición: De diez a diez y quince minutos.

#### BARCELONA Y SEVILLA

Periodo: 1 de Enero de 1.989 a 31 de Diciembre de 1.989

Horario de Invierno: 1 de Enero de 1.989 a 4 de Junio de 1.989 y 25 de Septiembre de 1.989 a 31 de Diciembre de 1.989.

Mañana: De ocho a catorce horas.  
 Tarde: De quince a diecisiete treinta horas.

Horario de verano: De 5 de Junio de 1.989 a 24 de Septiembre de 1.989.

Jornada intensiva: De siete a diez y de diez y quince minutos a catorce treinta horas.

Tiempo de libre disposición: De diez a diez y quince minutos.

Periodo: 1 de Enero de 1.990 a 31 de Diciembre de 1.990.

Horario de Invierno: De 1 de Enero de 1.990 a 10 de Junio de 1.990 y 17 de Septiembre de 1.990 a 31 de Diciembre de 1.990.

Mañana: De ocho a catorce horas.  
 Tarde: De quince a diecisiete treinta horas.

Horario de verano: De 11 de Junio de 1.990 a 16 de Septiembre de 1.990.

Jornada Intensiva: De siete a diez y de diez y quince minutos a catorce treinta horas.

Tiempo de libre disposición: De diez a diez y quince minutos.

En los horarios de invierno se incluyen los tiempos de recuperación de la jornada intensiva de verano, y de las fechas acordadas al confeccionar el Calendario Laboral, según el Artículo anterior como no laborables.

#### ARTICULO 22.- Vacaciones.

Se establece un periodo de vacaciones anuales de 30 días naturales (22 laborables), en cada uno de los dos periodos de vigencia de este Convenio cuyo disfrute se efectuará preferentemente durante la jornada intensiva.

La Empresa se reserva el derecho a designar los componentes de un servicio de guardia o ratón para las vacaciones, lo cual deberá ser comunicado con una antelación mínima de dos meses.

Por acuerdo del personal y pesa a su antigüedad el disfrute de las vacaciones durante el mes de agosto se alternará de año en año de forma que una persona que en un año haya disfrutado sus vacaciones durante el mes de agosto, el siguiente en caso de intereses contrapuestos con otra persona, las disfrutará en mes distintos, de acuerdo con lo establecido en el párrafo primero de este artículo.

#### CAPITULO QUINTO

##### Retribuciones

#### ARTICULO 23.- Personal con salario diario.

En esta categoría se comprenden los Peones, Mozos especialistas, Especialistas, Especialistas de almacén, Oficial de tercera, Oficial de segunda y Oficial de primera. La retribución de este personal es la que figura en la columna que bajo el epígrafe "total retribución mensual" se halla en el anexo 1.

Esta retribución se compone de los siguientes conceptos:

- a) Salario base. Es la cifra de devengos diarios que corresponde a cada categoría y que se contiene en la columna salario base de dichos anexos.
- b) Complemento de cantidad de trabajo (prima de Convenio). De acuerdo con lo establecido en este Convenio, se determina una prima con carácter mensual, que se detalla en la columna correspondiente del citado anexo.

Del "total retribución mensual" fijado para todas y cada una de las categorías se deducirán los porcentajes de cotización para la Seguridad Social que, de acuerdo con la Ley, corresponde a los trabajadores y el impuesto de I.R.P.F. que igualmente corresponde.

#### ARTICULO 24.- Resto del personal.

Se comprenden en este artículo el resto de las categorías, a excepción de los aprendices, cuyas retribuciones se determinan en el artículo siguiente. La retribución de este personal se efectúa de acuerdo con las tablas del anexo 2.

Dichas retribuciones se componen de los siguientes conceptos:

- a) Sueldo base, cuya cuantía se especifica en la columna "sueldos mensuales" del anexo 2.
- b) Complemento por carencia de incentivo similar al de cantidad de trabajo (prima de Convenio). Estas categorías percibirán dicho complemento por las cantidades mensuales que se detallan en la columna correspondiente al anexo 2.

De los sueldos mensuales fijados para todas y cada una de las categorías se deducirán los porcentajes de cotización para la Seguridad Social que de acuerdo con la Ley, corresponde a los trabajadores y los impuestos de I.R.P.F., que igualmente corresponde.

#### ARTICULO 25.- Aprendices.

Su retribución se contempla en el anexo 3. Los totales mensuales de los mismos se componen de los siguientes conceptos:

- a) Salario base, que se establece en la columna correspondiente.
- b) Complemento personal fijado en la columna siguiente.

De los sueldos mensuales fijados para todas y cada una de las categorías se deducirán los porcentajes para la Seguridad Social, que de acuerdo con la Ley correspondiente, así como al I.R.P.F. que igualmente corresponda.

#### ARTICULO 26.- Antiquedad.-

Se abonará en concepto de antigüedad un 5 por ciento sobre los salarios base de las tablas de los anexos 1 y 2, por cada quinquenio de permanencia en la Empresa.

#### ARTICULO 27.- Bases para plusas.-

La antigüedad, plusas y demás conceptos análogos consistentes en porcentajes, se entenderán siempre aplicados exclusivamente sobre la columna "salario base" o "sueldo base" correspondiente a cada categoría.

#### ARTICULO 28.- Complemento pactado.-

Es la cantidad mantenida estrictamente a cada persona que exceda del pacto, y que en este Convenio se establece como la diferencia sobre el total de retribuciones totales mensuales fijadas en el presente Convenio y el sueldo contractual o pactado.

#### ARTICULO 29.- Retribuciones.-

Las retribuciones a percibir por el personal afectado por este Convenio durante el primer año de vigencia del mismo, es decir, durante 1.989, son las detalladas en los anexos 1, 2 y 3.

Las retribuciones citadas en los anexos 1, 2 y 3, se obtienen de aplicar el porcentaje del 7% (siete por ciento) a las que estaban en vigor el día 31 de Diciembre de 1.988. El citado porcentaje del 7% (siete por ciento) se aplicará para obtener el salario bruto individual al total de la suma que forman los siguientes conceptos: Salario base, Antigüedad, Prima convenio y Complemento Pactado.

Durante el segundo año de vigencia del Convenio, es decir, durante 1.990, las retribuciones vigentes al 31 de Diciembre de 1.989, se incrementarán en dos puntos por encima del índice de Precios al Consumo previsto definitivamente por el Gobierno, para ese año (I.P.C.+2%). El porcentaje así obtenido se aplicará para obtener el salario bruto individual al total de la suma de los conceptos descritos en el párrafo anterior.

#### ARTICULO 30.- Revisión salarial.-

En el caso, de que Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrará al 31 de Diciembre de 1.989, un incremento superior al 4% (Cuatro por ciento) se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso entre el I.P.C. real alcanzado durante el año 1.989 y la mencionada cifra del 4% (Cuatro por ciento).

Tal incremento en caso de producirse se abonará durante el primer trimestre de 1.990 y con efectos retroactivos del día 1 de Enero de 1.989, sirviendo por consiguiente como base de cálculo el incremento salarial de 1.990.

Para el segundo año de vigencia de este Convenio, si el índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrará al 31 de Diciembre de 1.990, un incremento superior al I.P.C. previsto por el Gobierno para ese año, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso entre el I.P.C. real alcanzado durante el año 1.990 y el previsto inicialmente como definitivo por el Gobierno.

Igualmente este incremento se abonará durante el primer trimestre de 1.991 y con efectos retroactivos desde el día 1 de Enero de 1.990, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial que se pacte para el año 1.991.

#### ARTICULO 31.- Bonificación por firma del convenio.-

Se abonará a todo el personal que en el momento de la firma del convenio esté en plantilla en la empresa la cantidad de 20.000.-- Ptas. brutas, por un sola vez y como gratificación especial por la firma del convenio. Esta cantidad será abonada en la nómina del mes en que se firme el convenio.

#### ARTICULO 32.- Pagas Extras.-

Las pagas reglamentarias de los meses de Julio y Navidad se abonarán de acuerdo con las normas al respecto, los meses de Junio y Diciembre, en la cuantía que para cada categoría profesional figuren en los totales de retribución del Convenio en los anexos 1, 2 y 3 más la retribución por antigüedad que en cada caso corresponda y el complemento pactado que cada persona tenga asignado.

#### ARTICULO 33.- Prima de puntualidad.-

Se establece una prima de puntualidad al objeto de fomentar la puntualidad en general.

Se abonará mensualmente pero para facilitar la confección de la nómina en el análisis de las fichas de un mes, se abonará en el caso de cumplir las normas existentes en el mes siguiente. Su

cuantía se fija en 853.-- (OCHOCIENTAS CINCUENTA Y TRES PESETAS), para el primer período de vigencia, es decir del 1 de Enero de 1.989 al 31 de Diciembre de 1.989.

Para el segundo período, es decir, durante el año 1.990, la prima de puntualidad se incrementará en el mismo porcentaje que se indica para los salarios de ese año en el artículo 29 de este Convenio.

Serán causas de su pérdida las siguientes:

Primera.- Más de una falta de puntualidad de más de cinco minutos durante un mes.

Segunda.- Fichar por otra persona, en cuyo caso la perderán los dos responsables, independientemente de las sanciones a que pudiera dar lugar.

Tercera.- No serán válidas, cuando se llegue con retraso, las justificaciones imputables a averías de coches, excepto en los contratados por la Empresa para el traslado del personal, así como si se trata del autocar.

Cuarta.- Tres irregularidades observadas en la ficha del reloj.

Durante el mes de disfrute de las vacaciones no se cobrará la prima y si las mismas se disfrutan tomando parte de un mes y de otro, se abonará la parte proporcional de cada uno de los meses trabajados, es decir, el tiempo de asistencia de cada mes.

Quedan exceptuados del disfrute de dicha prima los vendedores que por la índole de su trabajo no están obligados a fichar.

Los Jefes de Delegaciones podrán optar a la misma, una vez obligados a efectuar el fichaje.

La revisión del importe de la prima de puntualidad se llevará a cabo con el mismo criterio que el establecido para los salarios en el Artículo 30.

#### ARTICULO 34.- Paga extra de Marzo.-

De acuerdo con el personal, la paga extra de marzo que hasta el 31 de Marzo de 1.979 se venía abonando en el mes de Marzo y en la misma cuantía que una paga extra reglamentaria, se seguirá prorrateando durante la vigencia de este Convenio y al personal que en la fecha antes indicada tuviera derecho a la misma, en catorce pagas iguales al año, que se abonarán en los doce meses naturales del año y en las dos pagas extraordinarias reglamentarias, abonándose en nómina el concepto de "parte proporcional de paga extra de marzo".

#### ARTICULO 35.- Prima de asistencia.-

Se establece una prima de asistencia al objeto de disminuir la falta de asistencia al trabajo en general.

Se abonará mensualmente, pero para facilitar la confección de la nómina al analizar el final del mes, se abonará en caso de cumplir las normas establecidas al mes siguiente.

Su cuantía se fija en Ptas. 2.135.-- (DOS MIL CIENTO TREINTA Y CINCO PESETAS), para el primer período de vigencia, es decir, del 1 de Enero de 1.989 al 31 de Diciembre de 1.989.

Para el segundo período, es decir, durante el año 1.990 la prima de asistencia se incrementará en el mismo porcentaje que se indica en los salarios de ese año en el Artículo 29 de este Convenio.

Serán causa de su pérdida las siguientes:

Primera.- Cuando hayan faltado durante dos días completos en el transcurso de un mes.

Segunda.- Cuando tengan tres o más faltas de puntualidad en el mes.

Tercera.- Cuando se observen tres o más irregularidades en la ficha del reloj.

Durante el mes de disfrute de las vacaciones no se cobrará la misma y si la persona se ausenta tomando parte de un mes y de otro se le abonará proporcionalmente a cada mes, es decir, el tiempo de asistencia.

Quedan excluidos del disfrute de esta prima los vendedores, que por la índole de su trabajo no están obligados a fichar. Los Jefes de Delegación, pueden optar a esta prima, una vez obligados a efectuar el fichaje.

La revisión del importe de la prima de asistencia se llevará a cabo con el mismo criterio que el establecido para los salarios en el Artículo 30.

#### CAPITULO SEXTO

#### Asuntos varios

#### ARTICULO 36.- Liquidación de haberes.-

La liquidación de haberes se llevará a cabo mediante un solo pago mensual, por meses vencidos y aproximadamente el 25 de cada mes.

Estos pagos se harán efectivos mediante transferencia bancaria por lo cual la fecha de la liquidación de haberes como queda expuesto en el párrafo anterior, no se puede determinar de forma exacta.

El personal de nuevo ingreso, durante la vigencia de este Convenio, acepta desde su ingreso este solo pago mensual y la forma establecida de hacerlo efectivo. No obstante, y durante un periodo prudencial y hasta tanto disponga de una cuenta o libreta de ahorros en una Entidad bancaria, se podrá hacer efectivo mediante cheque.

En el momento de la firma de la nómina o, en su defecto, de la entrega simplemente de la misma, se entregará a cada persona el documento de cargo del Banco, acreditativo de haber efectuado la transferencia.

#### ARTICULO 37.- Ayuda por comida.-

Teniendo en cuenta que durante el horario de invierno la mayoría del personal se ve prácticamente imposibilitado de ir a comer a sus casas, la Empresa, siguiendo el criterio establecido cuando se creó esta ayuda, subvencionará las comidas efectuadas durante todos los días efectivamente trabajados en la jornada de invierno, con una cantidad equivalente al 60 por ciento aproximadamente del costo medio de los restaurantes que en ocasiones anteriores se han tomado como base para determinarla, por lo que, durante el primer periodo de vigencia de este Convenio 1 de Enero de 1.989 a 31 de Diciembre de 1.989 su cuantía queda fijada en 325.-- (TRESCIENTAS VEINTICINCO PESETAS), por día. Para el segundo periodo, es decir, durante 1.990, el importe fijado anteriormente se incrementará en el mismo porcentaje que se indica para los salarios de ese año en el Artículo 29 de este Convenio.

La revisión del importe de las comidas se llevará a cabo con el mismo criterio que el establecido para los salarios en el Artículo 30.

#### ARTICULO 38.- Dietas.-

Durante el año 1.989, hasta nivel de encargados inclusive se abonarán como dietas de viaje las cantidades de 2.582.-- (DOS MIL QUINIENTAS OCHENTA Y DOS) por día. La media dieta será de Ptas. 1.291.-- (MIL DOSCIENTAS NOVENTA Y UNA). Igualmente se abonará por la Empresa aparte el importe del alojamiento en un hotel de tres estrellas como máximo.

Para el personal de categoría superior, la dieta diaria se establece en Ptas. 2.890.-- (DOS MIL OCHOCIENTAS NOVENTA), y la media dieta en Ptas. 1.445.-- (MIL CUATROCIENTAS CUARENTA Y CINCO). Igualmente se abonará por la Empresa aparte el importe del alojamiento en hotel de cuatro estrellas como máximo.

Durante el año 1.990 las dietas se incrementarán en el mismo porcentaje que se indica para los salarios de ese año en el Artículo 29 de este Convenio.

Si por encontrarse cerrada la cafetería del hotel en el que se haga noche no se pudiera desayunar en el mismo y su importe no se incluyera en la factura, se justificará con la nota correspondiente en la liquidación de gastos, abonándose por consiguiente su importe aparte de la dieta.

A las dietas mencionadas en los dos primeros párrafos de este Artículo, se tendrá derecho siempre que se esté dentro de los horarios que a continuación se indican:

Desplazamientos hasta las 14.00 horas: Derecho a Comida.  
Desplazamientos hasta las 22.00 horas: Derecho a Cena.  
Desplazamientos hasta las 24.00 horas: Derecho a alojamiento y desayuno.

La revisión del importe de las dietas se llevará a cabo con el mismo criterio establecido para los salarios en el Artículo 30.

#### ARTICULO 39.- Prestaciones en baja por enfermedad o accidente.-

La Empresa completará la prestación de la Seguridad Social o Mutua Patronal en este concepto hasta el 100 por 100 del sueldo real, en caso de enfermedad o accidente, desde el primer día. Esta cantidad se abonará en nómina bajo el concepto "complemento por enfermedad".

#### ARTICULO 40.- Gratificación por jubilación.-

Los trabajadores que causen baja en la Empresa para pasar a situación de jubilados o aquellos que causen baja en la Empresa por pasar a situación de incapacidad permanente total o absoluta, derivada solo de accidente laboral o enfermedad profesional, recibirán en relación con los años de antigüedad en la Empresa, las cantidades que a continuación se indican:

- Personal con 5 a 10 años de antigüedad: 30 días de salario.
- Personal con 10 a 15 años de antigüedad: 45 días de salario.
- Personal con más de 15 años de antigüedad: 60 días de salario.

Las cantidades mencionadas se entienden sobre el salario bruto mensual del trabajador en el momento de producirse el caso en la Empresa.

#### ARTICULO 41.- Prestaciones por invalidez o muerte.-

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivará una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, la Empresa abonará al productor la cantidad de Ptas. 1.902.154.-- (UN MILLON NOVECIENTAS DOS MIL CIENTO CINCUENTA Y CUATRO PESETAS), a tanto alzado y de una sola vez, si el derecho a su devengo se produce entre el día 1 de Mayo de 1.989 y el 30 de abril de 1.990. Si el derecho al devengo se produce entre el día 1 de Mayo de 1.990 y el 30 de Abril de 1.991, la cantidad anterior se incrementará en el mismo porcentaje previsto para el incremento de salarios del año 1.990 en el Artículo 29 del Convenio.

El derecho al devengo y percibo de las prestaciones pactadas nacerá:

- a) Si se trata de accidente de trabajo, en la fecha en que éste tenga lugar.
- b) Si el hecho causante tiene su origen en una enfermedad profesional, en el momento en que recaiga resolución firme del Organismo competente reconociendo la invalidez permanente o cuando tenga lugar el fallecimiento por dicha causa.

El haber percibido la indemnización establecida en caso de incapacidad permanente total, no excluye su percepción en posteriores ocasiones si estas derivan de un hecho causante distinto.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo, o en su defecto la viuda o derechohabientes.

Para cubrir estas prestaciones la Empresa suscribirá una póliza de seguros.

Las prestaciones recogidas en este Artículo entrarán en vigor el día 1 de Mayo de 1.987, estando vigentes hasta esa fecha las prestaciones que se indican en el anterior Convenio de Empresa.

#### ARTICULO 42.- Horas Extraordinarias.-

Se definen las horas estructurales a los efectos que se derivan del R.D. 92/1983, de 19 de Enero, sobre cotización a la Seguridad Social, como las necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate. Se establece también que por acuerdo entre el trabajador y la Dirección de la Empresa se podrán compensar las horas estructurales realizadas por un tiempo de descanso equivalente a 1 hora y 45 minutos por cada hora extra estructural realizada, en lugar de su retribución monetaria. Las horas extras estructurales son de carácter voluntario.

#### ARTICULO 43.- Asamblea.-

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### ARTICULO 44.- Garantías sindicales.-

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### ARTICULO 45.- Ayuda escolar a los trabajadores.-

Cuando a juicio de la Empresa alguno de los trabajadores de la misma reúna condiciones para cursar estudios, y dicho trabajador desee cursarlos, le abonará el importe de la matrícula y libros para que pueda realizar su pretensión, siempre que lo lleve a cabo en un Centro Oficial y siempre que la materia escogida sea entendida por la Empresa como aceptable.

Para poder optar a esta ayuda, la persona interesada deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa con antelación a la formalización de cualquier compromiso.

#### CLAUSULA ADICIONAL

#### Comisión Paritaria.-

**Naturaleza y Funciones.-** La comisión paritaria del Convenio será un órgano de Interpretación, Conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Las funciones específicas serán las siguientes:

- 1.- Interpretación auténtica del Convenio.
- 2.- Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.
- 3.- Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los Organismos Competentes.
- 4.- Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.

5.- Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio.

Composición.- La comisión se compondrá de seis vocales, tres por parte de los Trabajadores y tres por parte de la Dirección, con sus correspondientes suplentes, que serán designados por cada parte entre las respectivas representaciones actuantes en la comisión negociadora.

Podrán nombrarse asesores por cada parte o de común acuerdo, los cuales tendrán voz pero no voto.

Convocatoria.- La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo estas sobre el lugar, día y hora en que debe celebrarse la reunión.

La comisión en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, previamente convocados y en segunda convocatoria, el siguiente día habrá de actuar con los que asistan teniendo voto únicamente un número paritario de los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

Acuerdos.- Los acuerdos o resoluciones serán adoptados por unanimidad por la Comisión Paritaria del Convenio y tendrán carácter vinculante si bien no impedirán en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse

por las partes ante las autoridades administrativas y jurisdiccionales previstas en la normativa vigente.

CLAUSULA FINAL

En todo lo no previsto expresamente en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto del Trabajador, la Ordenanza de trabajo para la Industria Siderometalúrgica, y demás disposiciones de carácter general.

CLAUSULA ADICIONAL FINAL

Quedan anuladas todas las referencias que en el presente Convenio se hacen a la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, ya que la misma ha sido derogada por orden del 17.2.1.989, y más expresamente las remisiones hechas a la misma en el Artículo 12 y en la cláusula final anterior, entendiéndose esas litaciones como que se estará a lo establecido en las disposiciones de carácter general vigentes en la actualidad.

ANEXO 1 (VIGENCIA 1 DE ENERO DE 1.989)

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE MADRID

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO MES 28 DIAS	COMPLEMENTO MES 30 DIAS	COMPLEMENTO MES 31 DIAS	TOTAL MENSUAL	TOTAL ANUAL
OFICIAL DE PRIMERA	2.467	36.669	31.735	29.268	105.745	1.268.430
OFICIAL DE SEGUNDA	2.383	32.481	27.715	25.332	89.205	1.068.870
OFICIAL DE TERCERA	2.315	31.668	27.038	24.723	86.388	1.036.832
ESPECIALISTA	2.309	28.271	23.653	21.344	82.923	1.000.922
MOZO ESPECIALISTA DE ALMACEN	2.309	28.271	23.653	21.344	82.923	1.000.922
PEON	2.167	31.415	27.081	24.914	82.081	1.289.274
<b>APRENDICES</b>						
- APRENDIZ DE PRIMER AÑO	1.635	8.339	5.069	3.434	54.119	757.666
- APRENDIZ DE SEGUNDO AÑO	2.020	7.317	3.277	1.257	63.877	894.278

ANEXO 2 (VIGENCIA 1 DE ENERO DE 1.989)

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE MADRID

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO PRIMA CONVENIO	TOTAL MENSUAL	TOTAL ANUAL
<b>TECNICOS DE ORGANIZACION</b>				
JEFE DE DEPARTAMENTO	91.857	49.067	140.924	1.972.936
JEFE DE PRIMERA	82.479	30.241	112.720	1.688.400
JEFE DE SEGUNDA	79.388	29.631	109.019	1.526.266
TECNICO ORGANIZACION DE 1ª	74.911	28.783	103.694	1.451.716
TECNICO ORGANIZACION DE 2ª	72.361	26.664	99.025	1.386.350
AUXILIAR DE ORGANIZACION	70.117	22.806	92.923	1.300.922
<b>ADMINISTRATIVOS</b>				
JEFE DE DEPARTAMENTO	91.857	49.067	140.924	1.972.936
JEFE DE PRIMERA	82.479	30.241	112.720	1.688.400
JEFE DE SEGUNDA	79.388	29.631	109.019	1.526.266
OFICIAL DE PRIMERA	74.911	28.783	103.694	1.451.716
OFICIAL DE SEGUNDA	72.361	26.664	99.025	1.386.350
GRABADORA	72.361	26.664	99.025	1.386.350
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	70.117	22.806	92.923	1.300.922
SECRETARIA	74.911	28.783	103.694	1.451.716
VIAJANTE	74.911	26.782	101.673	1.423.422
ASPIRANTE ADMINIS. 16 AÑOS	49.657	4.462	54.119	757.666
ASPIRANTE ADMINIS. 17 AÑOS	61.313	2.564	63.877	894.278
<b>SUBALTERNOS</b>				
LISTERO	72.361	26.844	99.205	1.388.870
ALMACENERO	74.911	26.932	101.843	1.425.802
CHOFER CAMION Y GRUAS AUTOM.	74.911	26.932	101.843	1.425.802
CONDUCTOR MAQUINA AUTOMOVILES	72.361	26.844	99.205	1.388.870
<b>ORDENANZA</b>				
TELEFONISTA	65.791	26.300	92.091	1.285.274
TELEFONISTA	65.791	26.300	92.091	1.285.274
<b>TECNICOS Y TITULADOS</b>				
INGENIEROS Y LICENCIADOS	91.857	49.067	140.924	1.972.936
PERITOS	91.066	42.559	133.625	1.879.750
<b>TECNICOS DE TALLER</b>				
JEFE DE TALLER	91.066	25.534	120.600	1.688.400
SUBJEFE DE TALLER	79.992	39.615	116.610	1.632.540
ENCARGADO	82.479	30.241	112.720	1.578.080
INSPECTOR DE SERVICIOS	79.388	29.631	109.019	1.526.266
<b>TECNICOS DE OFICINA</b>				
DELINTEANTE O DIBUJANTE PROYEC	72.664	31.071	108.735	1.622.220
DELINTEANTE DE PRIMERA	74.911	26.940	101.851	1.425.914
DELINTEANTE DE SEGUNDA	72.361	26.844	99.205	1.388.870
AUXILIAR Y CALCULADOR	72.266	26.188	96.474	1.350.636
<b>CONTROL DE CALIDAD</b>				
JEFE DE VERIFICACION	91.066	29.534	120.600	1.688.400
VERIFICADOR	79.992	39.618	116.610	1.632.540

ANEXO 3 (VIGENCIA 1 DE ENERO DE 1.989)

CATEGORIA PROFESIONAL	BASE	28 DIAS	30 DIAS	31 DIAS	MENSUAL	ANUAL
APRENDIZ PRIMER AÑO	1.635	8.339	5.069	3.434	54.119	757.666
APRENDIZ SEGUNDO AÑO	2.020	7.317	3.277	1.257	63.877	894.278

**18527 RESOLUCION de 23 de junio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.858 el adaptador facial, tipo mascarilla, marca «Climax», modelo 740/745, fabricado y presentado por la Empresa «Productos Climax, Sociedad Anónima Laboral», de Parets del Vallés (Barcelona).**

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho adaptador facial, tipo mascarilla, 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 el adaptador facial, tipo mascarilla, marca «Climax», modelo 740/745, fabricado y presentado por la Empresa «Productos Climax, Sociedad Anónima Laboral», con domicilio en Parets del Vallés (Barcelona), carretera nacional 152, kilómetro 20,400, apartado de Correos 84, como medio de protección personal de las vías respiratorias.

Segundo.-Cada adaptador facial de dicho modelo, marca y tipo 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. 2.858.-23-6-89.-Adaptador facial.-Tipo mascarilla.»

Lo que se hace publico 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-7, de «Adaptadores faciales», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 6 de septiembre).

Madrid, 23 de junio de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.