

DOCUMENTO DE ADHESIÓN A CONVENIO

En la ciudad de Madrid, a 18 de junio de 1990.

REUNIDOS:

De una parte don M. H. Higgins, mayor de edad, que interviene como apoderado y legal representante de la Entidad Mercantil «Ford Credit, Sociedad Anónima», con domicilio social en esta villa, paseo de la Castellana, 135.

Y de otra, don Jesús Pérez Calatrava, don Pablo Silva Rodríguez, don Nicolás Alba Fuster, don Antonio Pérez Gallego y don Juan José Oroz Pérez, mayores de edad, Presidente, Secretario y miembros del Comité, respectivamente, que intervienen en nombre y representación del Comité de Empresa de «Ford Credit, Sociedad Anónima», con facultades suficientes para suscribir el presente documento, según resulta de la certificación suscrita por el Secretario de dicho Comité, con el visto bueno del Presidente, con fecha 18 de junio de 1990, que queda unida al presente.

MANIFIESTAN:

Primero.—Que en fecha 4 de junio de 1990, los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Ford España, Sociedad Anónima», suscribieron el Convenio Colectivo de dicha Empresa.

Segundo.—Que los señores reunidos se hallan legitimados para negociar un Convenio Colectivo y así se lo reconocen mutuamente.

Tercero.—Y que, considerando ambas representaciones que es beneficioso para sus mutuos y respectivos intereses el adherirse al Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Ford España, Sociedad Anónima», y no estando afectados por ningún otro Convenio Colectivo,

OTORGAN:

Primero.—Adherirse de común acuerdo a la totalidad del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Ford España, Sociedad Anónima», reseñado en los antecedentes primero y segundo de la parte expositiva de este documento, cuyo contenido, previamente estudiado por ambas representaciones, es asumido íntegramente por las mismas; todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores.

Segundo.—Comunicar el presente Acuerdo de Adhesión a la Dirección General de Trabajo en el plazo máximo de quince días, a contar desde la fecha del presente documento.

Don Pablo Silva Rodríguez, Secretario del Comité de Empresa de la Entidad Mercantil «Ford Credit, Sociedad Anónima», con domicilio social en Madrid, paseo de la Castellana, 135.

CERTIFICA:

Que en la reunión del Comité de Empresa de «Ford Credit, Sociedad Anónima», celebrada el día 18 de junio de 1990, a la que asistieron, se adoptaron por unanimidad los siguientes

ACUERDOS:

Primero.—Adherirse en su totalidad al Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Ford España, Sociedad Anónima», firmado en Almusafes (Valencia) el día 4 de junio de 1990.

Segundo.—Facultar a don Jesús Pérez Calatrava, Presidente del Comité; don Pablo Silva Rodríguez, Secretario, y a don Nicolás Alba Fuster, don Antonio Pérez Gallego y don Juan José Oroz Pérez, miembros del propio Comité, para que, en nombre y representación de este órgano colegiado, puedan suscribir mancomunadamente cuantos documentos resulten necesarios para llevar a buen término la adhesión acordada.

Y para que conste donde proceda, suscribo el presente certificado con el visto bueno del Presidente, en Madrid a 18 de junio de 1990.

24251 *RESOLUCIÓN de 18 de septiembre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de Recuperación, Transformación y Venta de Desechos y Desperdicios Sólidos.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Recuperación, Transformación y Venta de Desechos y Desperdicios Sólidos, que fue suscrito con fecha 10 de julio de 1990, de una parte, por la Federación Española de la Recuperación, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por UGT y CC.OO, en representación de los trabajadores, y de

conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 18 de septiembre de 1990.—El Director general, José González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO DE RECUPERACION, TRANSFORMACION Y VENTA DE DESECHOS Y DESPERDICIOS SOLIDOS

Artículo 1.º El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado español para aquellas Empresas dedicadas a la recogida, clasificación, manipulación y/o transformación para la venta en cualquier tipo de desechos y desperdicios sólidos, pese a que en Convenios sectoriales anteriores se prevea la recuperación como actividad del sector que regulan dichos Convenios.

Art. 2.º *Definición de las industrias afectadas.*—Las industrias o actividades sujetas a este Convenio se definen de la siguiente forma:

a) *Traperías.*—Son los establecimientos donde se desarrolla el proceso de clasificación primaria del desperdicio revuelto, bien sea procedente de la recogida o la compra ambulante o de puerta, mediante el cual proceso se separan las materias directamente aprovechables y se agrupan los restantes desperdicios según su naturaleza (alpargatas, yute, papeles viejos y recortes de papel, cartón, trapos de algodón, paños y lanas, trapos de seda, borrazos, lonas y cordeles, gomas, zapatos, vidrios, huesos, astas, hierro, metales, etc.), con objeto de cederlos a los clasificadores que han de manipularlos y tratarlos convenientemente. En dichos establecimientos puede darse salida de forma directa al consumidor de aquellos elementos que no necesiten ulteriores clasificaciones o manipulaciones.

b) *Clasificación de trapos y desperdicios en general.*—Son los establecimientos en que se desarrolla el proceso de acondicionamiento, mediante sucesivas operaciones, de las partidas agrupadas por la clasificación primaria enumeradas en el apartado a) del presente artículo. En ellas, se separan los materiales aprovechables, subdividiéndolos en clases dentro de cada calidad de materias, según su estado, naturaleza y, en su caso, su color, hasta la formación de partidas que reúnan las condiciones de homogeneidad o idoneidad requeridas por las industrias consumidoras, a quienes han de suministrarse en las condiciones señaladas por las mismas.

c) *Chatarrerías.*—Son los establecimientos en que se realizan iguales actividades que en las traperías, si bien concretadas exclusivamente a metales viejos y hierros.

d) *Clasificación de trapos de lana.*—Son los establecimientos en que se efectúan iguales actividades que las señaladas en el apartado b), pero concretadas a trapos y desperdicios de lana o lanas usadas.

e) *Clasificación de hierros y metales viejos.*—Son los establecimientos en que se desarrolla el proceso de adquisición de chatarra, materiales y maquinaria vieja, en los que se da salida directamente a lo que sea utilizable en el estado en que se encuentre, y en que se clasifica, previo desguace o troceo, en su caso, lo que tiene que entregarse a fundición o relaminación en la forma requerida para su consumo, según su naturaleza, dimensiones, calidad, etc.

f) *Clasificación de desperdicios de goma y plástico.*—Son los establecimientos en que se desarrolla el proceso de adquisición de gomas viejas y desperdicios de goma y plástico, clasificación, manipulación y desguace o troceos, en su caso, así como la formación de partidas que hayan de suministrarse a las distintas industrias consumidoras, según las necesidades de cada fabricación.

g) *Clasificación de desperdicios de papel y cartón.*—Son los establecimientos en que se realizan iguales actividades que las señaladas en los apartados e) y f) de este artículo, sólo que limitadas a recortes de papel y cartón y a papel y cartón viejo.

h) *Clasificación de desperdicios de vidrio y botellas.*—Son los establecimientos en que se realizan iguales actividades que en el apartado anterior c), pero, limitadas a desperdicios de botellas y vidrio en general.

Art. 3.º *Enumeración y definición de las operaciones realizadas:*

1.º La enumeración que a continuación se realiza es meramente enunciativa y no supone la obligación de que coexistan separadamente en cada establecimiento si las necesidades y el volumen de su negocio no lo requieren.

2.º Dentro de los establecimientos a que se refiere el artículo que antecede se procederá a las siguientes operaciones:

a) *Traperías. Clasificación y estiba.*—Es la operación manual por la que se separan los elementos, materiales o piezas susceptibles de

aplicación directa y se agrupan los restantes, según las respectivas materias, en los grupos de desperdicios que han de ser objeto de las clasificaciones sucesivas o enumeradas en el inciso a) del artículo 2.º, formando pilas o estibando fardos o balas:

Enfardado o envasado.—Es la operación manual, ayudada o no por prensa, mediante la cual se forman fardos o balas o envasan, ensacan o encierran en jábeegas o serones las materias clasificadas en las traperías.

b) Clasificación de trapos y desperdicios en general. Peso.—Es la operación mediante la cual, a la entrada y a la salida del almacén, se comprueba y anota el peso de las mercancías:

Clasificación.—Es la operación manual que tiene por objeto, en una o varias pasadas, la separación por calidades de las distintas materias, agrupándolas según su naturaleza, origen, estado, fibra y color, y separando al propio tiempo las impurezas y materias extrañas que contengan.

Limpieza de trapos.—Es la operación mecánica que tiene por objeto eliminar la tierra, polvos, etc., que los trapos puedan contener, con objeto de hacerlos aptos para usos ulteriores.

Prensa o embalado.—Es la operación que tiende a reducir el volumen de los productos obtenidos y a disponerlos en forma de balas o paquetes mediante la acción de prensas mecánicas, hidráulicas o manuales, revistiéndolos o no de aspilleras y otras envolturas y sujetándolos con flejes, cuerdas o alambres.

Marcaje de balas.—Es la operación que tiene por objeto la individualización de las balas o paquetes por medio de señales externas.

c) Chatarrerías.—Es estos establecimientos se efectúan idénticas operaciones que las antes mencionadas para las traperías, aunque circunscritas a hierros y metales viejos.

d) Clasificación de trapos de lana.—En estos establecimientos se llevan a cabo las mismas operaciones que las antes mencionadas en el apartado b) de este artículo, si bien limitadas a las materias propias de la actividad a que se dedican.

e) Clasificación de hierros y metales viejos:

Peso.—Igual que la operación reseñada en trapos y desperdicios en general.

Clasificación.—Es la operación manual por la que se separan los materiales por razón de su naturaleza (hierro dulce, hierro fundido, acero y cada uno de los materiales no férricos, en cada uno de sus estados), y con arreglo a sus dimensiones y posibilidades de aprovechamiento directo, al mismo tiempo que se desmontan las piezas compuestas.

Limpieza de metales.—Es la operación realizada con martillo y cortafino por la que se separan o limpian los distintos elementos metálicos que no pueden ser separados a mano.

Troceo.—Es la operación efectuada con mallo, tijeras o cuchilla manual o mecánica, con pera o soplete, mediante la cual se reducen las dimensiones de las piezas hasta el tamaño requerido por los hornos de fusión, por la utilización de los materiales o por las disposiciones oficiales.

Prensado.—Es una operación idéntica a la mencionada en el párrafo 4.º de la clasificación de trapos y desperdicios en general.

Envasado.—Es una operación manual, ayudada o no por prensa, mediante la cual se forman fardos o balas, o se envasan, ensacan y encierran en jábeegas o serones las materias clasificadas.

f) Clasificación de desperdicios de goma y plástico:

Peso.—Operación ya definida anteriormente.

Clasificación.—Es la operación manual en virtud de la cual se separan las materias extrañas y se agrupan las gomas viejas, los desperdicios de goma, los desperdicios de plástico o plásticos viejos, de distintas calidades derivadas de su naturaleza, estado, procedencia y color.

Desguace.—Es la operación realizada con cuchilla o tijeras manuales, mediante la cual se separan de las piezas compuestas por impurezas y materias extrañas, así como las distintas calidades de desperdicios de goma y plástico que las integran.

Troceo.—Es la operación llevada a cabo con cuchillo o tijeras manuales o mecánicas, por medio de la cual se reduce el tamaño de las piezas a las dimensiones exigidas por la industria consumidora o por las disposiciones oficiales.

Envasado.—Operación ya definida con anterioridad.

g) Clasificación de desperdicios de papel y cartón.—Comprende las operaciones de peso, clasificación según tamaño, colores y calidades, prensado y enfardado o envasado, todas las cuales ya han sido definidas anteriormente, si bien en este grupo se refiere única y exclusivamente al papel viejo y a los desperdicios de papel y cartón.

h) Clasificación de desperdicios de vidrio y botellas.—Comprende las mismas operaciones definidas en el apartado anterior, pero en este grupo se refiere única y exclusivamente a desperdicios de vidrio en general y de botellas:

Art. 4.º Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio todos los trabajadores que presten servicios por cuenta ajena

en las Empresas comprendidas en el mismo, sin más excepciones que las establecidas en cada momento por la legislación laboral vigente.

Art. 5.º Vigencia.—El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, independientemente de su fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y su duración se extenderá hasta el 30 de abril de 1991. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de mayo de 1990.

El preaviso, a efectos de denuncia del Convenio, habrá de hacerse por escrito y con una antelación de tres meses respecto a la fecha de terminación del mismo o, en su caso, de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 6.º Las categorías consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no supone la obligación de tener previstos todos los cargos enumerados. Todos los trabajadores deberán tener un trabajo asignado a su categoría o especialidad. Todos los trabajadores podrán realizar trabajos de categorías superiores, siempre y cuando pasen a percibir el salario de la categoría superior a partir del mismo momento del inicio del trabajo, siempre y cuando exceda de una jornada laboral. Todos los trabajadores que realicen una categoría superior durante seis meses de modo ininterrumpido o un año de modo alterno, verán consolidada la categoría que desempeñen. Así mismo podrán realizar trabajos de categoría inferior manteniendo el salario de su categoría.

Los trabajadores podrán ser cambiados de su puesto de trabajo para realizar otros trabajos sin menoscabo de su formación y categoría y sin que suponga trabajo vejatorio.

Art. 7.º La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, que informará previamente a los Comités o Delegados de los trabajadores de las modificaciones que afecten al futuro de la Empresa y los trabajadores.

Art. 8.º El personal que presta sus servicios en las Empresas a que afecta el presente Convenio se clasificarán en atención a las funciones que desarrollará en uno de los siguientes apartados:

- a) Personal directivo.
- b) Personal titulado.
- c) Personal administrativo.
- d) Personal obrero.
- e) Personal subalterno.

a) Personal Directivo:

Director Gerente.
Director Administrativo.

b) Personal titulado:

Licenciado de grado superior.
Licenciado de grado medio.

c) Personal administrativo:

Jefe de primera.
Oficial de primera.
Oficial de segunda.
Auxiliar Administrativo y/o Telefonista.
Aspirante.

d) Personal obrero:

Encargado general.
Encargado.
Oficial.
Especialista.
Conductor-Especialista.
Mecánico-Especialista.
Peón.
Pinche.

e) Personal subalterno:

Vigilante y/u Ordenanza.
Personal de Limpieza.

Art. 9.º La definición de los diferentes puestos de trabajo o funciones que a cada uno de ellos corresponde es objeto del anexo II del presente Convenio.

Art. 10. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose como provisional la admisión durante un periodo de prueba que no podrá exceder de la siguiente escala:

Personal Directivo y Técnico: Seis meses.
Personal Administrativo y Encargado: Dos meses.
Personal Obrero y Subalterno: Dos semanas.

Durante este periodo, tanto la Empresa como el empleado podrán, respectivamente, proceder a la rescisión o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

En todo caso, el trabajador percibirá durante el periodo de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada o al desempeño de las funciones específicas y clasificadas en este Convenio.

Art. 11. Los sueldos y remuneraciones de todas clases establecidos en el presente Convenio tienen el carácter de mínimos.

Art. 12. Los salarios base a regir durante la vigencia del presente Convenio son los que figuran en el anexo I.

Art. 13. *Complementos:*

A) Complemento personal.—Se establece un complemento personal para todas las categorías en concepto de antigüedad consistente en:

a) Un 5 por 100 sobre el salario base al cumplirse los cinco años de servicio efectivo en la Empresa.

b) Un 10 por 100 sobre el salario base al cumplirse los diez años de servicio efectivo en la Empresa.

c) Un 15 por 100 total sobre el salario base al cumplirse los 15 años de servicio efectivo en la empresa.

Se estima este 15 por 100 como tope de antigüedad para todas las categorías a partir de los quince años en la Empresa, respetándose las mejoras anteriormente obtenidas, hasta la fecha de la firma del presente Convenio.

B) Complemento de vencimiento periódico superior al mes.—Se reconocen tres pagas extraordinarias consistentes en un mes de salario base más antigüedad cada una, pagaderas en la primera quincena del mes de julio, penúltima semana del mes de diciembre y en el mes de marzo de cada año.

C) Complemento de plus de transporte.—Se establece un complemento de plus de transporte para todas las categorías profesionales de 110 pesetas por día efectivamente trabajado o fracción del mismo.

Art. 14. La jornada laboral será de cuarenta horas semanales o mil ochocientas veinte anuales durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 15. Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a un período de vacaciones, no sustituibles por compensación económica, de treinta días naturales ininterrumpidos al año. Dichas vacaciones se disfrutarán durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, salvo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

Art. 16. *Ausencia con derechos a retribución:*

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

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

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Art. 17. Las Empresas abonarán a los productores que se hallen de baja como consecuencia de accidentes de trabajo y hospitalizados la diferencia entre las percepciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 neto de los conceptos salariales, con un tope anual máximo de treinta días al año o cuarenta y cinco ininterrumpidos.

Art. 18. Podrá accederse a la jubilación a los sesenta y cuatro años con el 100 por 100 de la pensión a cargo de la Seguridad Social, de conformidad con el Real Decreto de 20 de agosto de 1981 (Real Decreto-ley 14/1981). Esta jubilación, con sustitución del jubilado por otro trabajador con contrato de trabajo de igual naturaleza, requerirá el acuerdo entre Empresa y trabajador. De no mediar acuerdo y el trabajador se jubilara, no obstante, con el coeficiente reductor correspondiente a la edad, las Empresas abonarán la diferencia como si la jubilación fuera reglamentaria establecida en la legislación general. Al cumplir los sesenta y cinco años el productor que se hubiera jubilado a los sesenta y cuatro años dejará de percibir la diferencia antes indicada y pasará a depender a todos los efectos de lo que se establezca en la legislación general.

Art. 19. Los trabajadores que se incorporen a filas al cumplir el servicio militar continuarán recibiendo en su permanencia en el ejército las tres gratificaciones extraordinarias establecidas en el presente Conve-

nio. Para determinar las cuantías de dichas pagas se tomará como base las retribuciones percibidas en los seis últimos meses de trabajo efectivo por el beneficiario.

Art. 20. *Prendas de trabajo.*—Las Empresas abastecerán a los productores que lo necesiten para su trabajo de dos equipos de trabajo al año, de forma que estén adecuados para cada actividad, quedando exceptuados de este derecho los productores de los grupos de personal directivo, técnico y administrativo.

Art. 21. *Seguridad e higiene.*—Con objeto de prestar la debida atención a las importantes cuestiones relacionadas con la seguridad e higiene en el trabajo, se establecerán en las Empresas los siguientes responsables en estas materias:

Un vigilante de seguridad por cada 25 trabajadores o fracción en las Empresas de hasta 100 trabajadores. Las Empresas con más de 100 trabajadores se regirán en esta materia por la legislación vigente. En todos los casos las funciones y competencias de los Comités de seguridad e higiene serán las que determinen las Leyes.

Art. 22. Se establecen unas percepciones especiales para el personal sometido a desplazamientos por motivos de trabajo, consistentes en:

a) En los casos de desplazamientos que impliquen el pernoctar fuera del domicilio y localidad del trabajador, una dieta diaria de 3.520 pesetas.

b) En casos de desplazamientos en vehículo particular, 20 pesetas por kilómetro recorrido.

c) Los casos de posibles medias dietas serán tratados directamente entre Empresa y trabajador.

Art. 23. Los trabajadores que sean elegidos para desempeñar cargos en los órganos de representación y gobierno en sus respectivos sindicatos, que exijan plena dedicación, podrán solicitar la excedencia, siendo obligatoria para la Empresa su concesión por el tiempo que duren las mencionadas situaciones. El trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de un mes, siendo la reincorporación obligatoria para la Empresa.

Art. 24. *Derecho de los representantes de los trabajadores en el seno de la Empresa.*—Los representantes de los trabajadores disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por la legislación vigente. De conformidad ambas partes acuerdan que las horas de crédito mensual que disfrutaran los miembros del Comité o Delegados de Personal se podrán acumular a petición de éstos, en todo o en parte, en uno o varios de sus miembros.

Art. 25. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el Centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

Art. 26. Las Empresas respetarán el derecho de reunión en asamblea a los trabajadores de las mismas. Dichas reuniones serán en cualquier caso fuera de las horas de trabajo y podrán tener lugar dentro del recinto de la Empresa a instancia del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Art. 27. Se podrán establecer secciones sindicales en las Empresas de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

DISTOSICIONES FINALES

Art. 28. *Garantías personales.*—Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que globalmente consideradas superen lo pactado en el presente Convenio, en el sentido de que los trabajadores que antes de la vigencia de este Convenio vinieran percibiendo una retribución real global superior a la aquí establecida, no vean disminuida su remuneración total en sus respectivas Empresas como consecuencia de la entrada en vigor en el presente Convenio.

Art. 29. El presente Convenio sustituye a cualquier otro Convenio por que se rigiesen las Empresas definidas en los artículos 1.º y 2.º del presente Convenio.

Art. 30. En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo las partes se regirán por lo dispuesto en cada caso por la legislación vigente.

Art. 31. *Comisión paritaria.*—Se establece para la vigilancia e interpretación y cumplimiento que se deriven de la aplicación del Convenio una Comisión paritaria que estará formada:

Por parte empresarial:

Don Miguel Angel Lajo Plaza.

Don Jaime del Corral.

Don Pascual Matoses Marin.

Don Francisco José Ferrer.

Por parte de los trabajadores:

Por UGT: Don Eutimio Feliz García y don Jacinto Ibáñez.

Por CC.OO: Don Luis Felipe Capellán Corrada y don Jesús Girón Gutsens.

El domicilio social de dicha Comisión paritaria será en calle Piamonte, número 16, 3.º, 13, de Madrid.

Las funciones específicas de la Comisión paritaria serán las siguientes:

- Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- Interpretación del Convenio, siendo sus resoluciones, previa publicación mencionada en el «Boletín Oficial del Estado», vinculantes para ambas partes.
- Arbitraje y conciliación ante cualquier problema suscitado en el seno de una Empresa afectada por el presente Convenio, sobre asuntos derivados de este Convenio o en problemas individuales o colectivos. La Comisión paritaria se reunirá previamente a cualquier acción judicial que se pueda ejercer por las partes afectadas, debiendo emitir resolución en el plazo máximo de una semana. En caso de no ser posible la solución en el seno de la Comisión paritaria, las partes podrán actuar de acuerdo con la legislación vigente.

Art. 32. *Compensación y absorción.*—Las condiciones pactadas en este Convenio absorben y compensan en su totalidad las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por las Empresas (mediante mejoras voluntarias, sueldos o salarios, primas o plusos fijos o variables, gratificaciones o beneficios voluntarios o conceptos equivalentes o análogos), o por imperativo legal.

Habida cuenta la naturaleza del Convenio de las condiciones que aquí se establecen, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y en cómputo anual, superan el nivel total de éste. En caso contrario serán absorbidas por las mejoras pactadas.

Art. 33. *Revisión salarial.*—Si durante la vigencia del Convenio el IPC experimentara un aumento superior al 8 por 100, los conceptos salariales establecidos en el Convenio se incrementarán con la diferencia aritmética entre el IPC resultante del 1 de mayo de 1990 al 31 de abril de 1991, y el citado porcentaje. De llevarse a cabo revisión, las Empresas satisfarán la diferencia en el mes siguiente al de la publicación por el INE de la inflación de abril de 1991.

ANEXO I

	Salario base	Plus sociedad	Total
Personal directivo:			
Director Gerente	102.325	15.349	117.674
Director Administrativo	91.855	13.780	105.635
Personal titulado:			
Licenciado en grado superior	93.910	14.085	107.995
Licenciado en grado medio	91.855	13.780	105.635
Personal administrativo:			
Jefe de primera	80.375	12.056	92.431
Oficial de primera	69.009	10.352	79.361
Oficial de segunda	63.743	9.560	73.303
Auxil. Admtvo. Telefonista	59.185	8.879	68.064
Aspirante	43.353	6.503	49.856
Personal obrero:			
Encargado general	80.375	12.056	92.431
Encargado	73.154	10.973	84.127
Oficial	65.105	9.765	74.870
Especialista	60.900	9.135	70.035
Conductor especialista	65.105	9.765	74.870
Mecánico especialista	65.105	9.765	74.870
Peón	59.185	8.879	68.064
Pinche	43.353	6.503	49.856
Personal subalterno:			
Vigilante y/u Ordenanza	60.900	9.135	70.035
Personal de Limpieza	59.185	8.879	68.064

ANEXO II

Definición de los puestos de trabajo

La definición de los siguientes puestos de trabajo o funciones que a cada uno de ellos corresponde es la siguiente:

Personal directivo

Director Gerente: Es el empleado que, en las Empresas que por su volumen lo requieran, tiene capacidad para actuar con plenos poderes

y responsabilidad para resolver el tráfico y gestión ordinaria de la Empresa, actuando a las órdenes directas del empresario individual o del Consejo de Administración.

Director Administrativo: Es el empleado que, teniendo o no firma y poderes de la Empresa, tiene a su cargo a todo el personal administrativo, obrero y subalterno, desempeñando específicamente funciones ejecutivas y administrativas.

Personal titulado

Licenciado de grado superior o grado medio: Es aquel trabajador que, estando en posesión del título universitario de grado superior o de grado medio, realiza funciones para las que expresamente lo faculte dicho título.

Personal administrativo

Jefe de primera: Es el empleado, provisto de poder o no, que lleva la responsabilidad directa de la oficina o de más de una sección o dependencia, estando encargado de imprimirles unidad.

Jefe de segunda: Es el empleado administrativo con un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativas y posee responsabilidades con o sin otros empleados a sus órdenes.

Oficial de segunda: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa funciones administrativas para las que sea requerido por el Jefe del que dependa.

Auxiliar administrativo: Se considerará como tal al empleado que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedique dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquellas.

Telefonista: Es el empleado que tiene como principal cometido el servicio y cuidado de una centralita telefónica, sin perjuicio de realizar funciones propias de Auxiliar administrativo.

Aspirante: Se entenderá por aspirante al empleado que, dentro de la edad de dieciséis a dieciocho años, trabaje en labores propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de éste.

Personal obrero

Encargado general: Es el trabajador que, en las Empresas que por su volumen así lo requieran, y con dos o más encargados a sus órdenes, actúa por delegación de la Empresa en las funciones que ésta le encomiende, especialmente de confianza, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes.

Encargado: Es el trabajador que, a las órdenes directas de la Dirección de la Empresa o del encargado general, si existiera, actúa al frente de una o más secciones, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes.

Oficial: Son aquellos operarios que ejecutan trabajos cualificados de su especialidad que exijan una habilidad y conocimiento profesional específico de la materia, adquirida por una larga práctica o por el aprendizaje metódico, equivalente al grado de Oficialía en los Centros de Formación Profesional.

Realizará las funciones propias de su especialidad con espíritu de iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes Peones o Especialistas.

Especialista: Son los operarios, mayores de dieciocho años, que tienen la capacidad y los conocimientos de la materia suficientes para realizar trabajos específicos de su oficio, sin perjuicio de que puedan realizar otros trabajos comunes, con responsabilidad directa de su ejecución. Tendrán esta clasificación aquellos trabajadores que manejen máquinas propias de la especialidad.

Conductor especialista: Es aquel trabajador que, habiendo sido contratado para conducir un vehículo, podrá desarrollar otros trabajos de especialista cuando las necesidades de la Empresa lo requieran.

Mecánico-especialista: Es el trabajador capacitado para ejercer las funciones de un Especialista y además las específicas de mantenimiento y reparación de la maquinaria de la Empresa.

Peón: Es el trabajador, mayor de dieciocho años, que ejecuta labores consistentes exclusivamente en la aportación de su esfuerzo físico, sin otra condición que prestar la debida atención y la voluntad de llevar a cabo aquello que le sea ordenado.

Pinche: Es el trabajador, menor de dieciocho años y mayor de dieciséis, que realiza funciones similares a las del Peón, compatibles con su edad.

Personal subalterno

Vigilante: Es el trabajador que, de acuerdo con las órdenes de la Empresa, cuida los servicios de vigilancia y responde de los mismos.

Ordenanza: Es el trabajador que realiza trabajos subalternos de oficina sin tener que llevar a cabo trabajos de responsabilidad.

Personal de limpieza: Como su nombre indica es el personal que aplica su actividad al aseo de los locales industriales o de oficina.