

las modificaciones introducidas en la reunión de la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento celebrada el 22 de octubre de 1991.

En Sevilla, a 1 de abril de 1992, reunidas en Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio las personas que abajo suscriben, representantes de las Organizaciones firmantes del Convenio Colectivo 1991/1992 de «Compañía Sevillana de Electricidad, Sociedad Anónima», al amparo de lo previsto por el artículo 68 de dicho texto, adoptan el siguiente acuerdo:

Ratificar los acuerdos adoptados por la Comisión de Organización con fecha de hoy, por los que se aprueban los sistemas de organización del trabajo en la explotación de subestaciones de transporte y reparto y de disponibilidad en centros de trabajo aislados de la distribución.

**11987 RESOLUCION de 28 de abril de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro del convenio colectivo de la empresa «Móstoles Industrial, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa «Móstoles Industrial, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 9 de abril de 1992 de una parte por el comité de empresa en representación de los trabajadores y de otra por la dirección de la empresa en representación de la empresa 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, 28 de abril de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO DE EMPRESA «MOSTOLES INDUSTRIAL, SOCIEDAD ANONIMA»**

**1. Disposiciones generales.**

1.1 **Ambito territorial.**—Las normas contenidas en el presente convenio colectivo, serán de aplicación en la factoría de Móstoles 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 Móstoles 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.º 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 anterior convenio, es decir, el 1 de enero de 1992.

Su duración será de tres años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1994.

1.4 **Prórroga.**—El presente convenio será prorrogado tácitamente 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 recaerá 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 cinco 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 merma de la competencia que a la jurisdicción laboral o contencioso-administrativa correspondía.

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 esté 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 superan, 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 1992.**—Las retribuciones brutas vigentes a 31 de diciembre de 1991 experimentarán un incremento proporcional de un 6,70 por 100 para el año 1992.

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 1992, fecha de entrada en vigor del convenio.

Durante el año 1992 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 pesetas 1.506.842. Esta cantidad se verá aumentada en 1993 y 1994 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 1993.**—Para el año 1993 se practicará un incremento de 1,30 puntos sobre la previsión de inflación elaborada por el Gobierno para dicho año (IPC previsto), o en su defecto por la OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico), aplicando el aumento porcentual resultante sobre las retribuciones brutas vigentes a 31 de diciembre de 1992.

4.1.3 **Año 1994.**—Para el año 1994 se practicará un incremento de 1,20 puntos sobre la previsión de inflación elaborada por el Gobierno para dicho año (IPC previsto), o en su defecto por la OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico), aplicando el aumento porcentual resultante sobre las retribuciones brutas vigentes a 31 de diciembre de 1993.

**4.2. Cláusula de revisión salarial.**

4.2.1 **Año 1992.**—Para 1992 se revisarán los salarios de cuanto exceda del 5 por 100 de inflación a 31 de diciembre de 1992, tan pronto como se constate oficialmente esta circunstancia. Tal incremento se abonará con efecto desde el 1 de enero de 1992, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1993.

4.2.2 **Año 1993.**—Para 1993 se revisarán los salarios para lograr que el incremento real de los mismos sea de 1,30 puntos superior al IPC real a 31 de diciembre de dicho año, 1993. Esta revisión salarial se efectuará tan pronto como se constate oficialmente el IPC real a la fecha expuesta, abonándose el incremento resultante con efecto desde el 1 de enero de 1993.

4.2.3 Año 1994.—Para 1994 se revisarán los salarios para lograr que el incremento real de los mismos sea de 1,20 puntos superior al IPC real al 31 de diciembre de dicho año, 1994. Esta revisión salarial se efectuará tan pronto como se constate oficialmente el IPC real a la fecha expuesta, abonándose el incremento resultante con efecto desde el 1 de enero de 1993.

4.2.4 Cláusula de salvaguardia.—En el supuesto caso de que para cada uno de los tres años de vigencia del convenio 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 fije 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 casos, caso de producirse las circunstancias que dan lugar a ellas, se abonará en una sola paga. La correspondiente a 1992, durante el primer trimestre de 1993, la correspondiente a 1993, durante igual período de 1994, y la correspondiente a 1994, durante igual período de 1995.

#### 4.3 Percepciones económicas.

Como quiera que la incorporación de los empleados de 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 establecen 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 número 1 se adiciona al presente convenio la tabla de salarios para el personal de salario mensual (o de haberes) y como anexo número 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 del 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 por 100 sobre el salario base. Se devenga por quinquenios.

a.3) Toxicidad.—Será el 20 por 100 sobre el salario mínimo interprofesional, incluido antigüedad.

a.4) Nocturnidad.—Será el 25 por 100 sobre el salario real (convenio colectivo de «Móstoles Industrial, Sociedad Anónima»).

a.5) Plus transporte.—Se percibirán 189 pesetas por día de asistencia al trabajo (valor para 1992).

a.6) Asistencia.—Se percibirán 541 pesetas por día efectivo de trabajo. En el caso de aprendices o asimilados percibirán 284 pesetas, por día de trabajo (valor para 1992).

a.7) Plus por jornada elástica.—Se percibirán 189 pesetas 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.º del convenio.

a.8) Plus por dedicación exclusiva.—Será la cantidad que en contrato laboral se acuerde con cada trabajador para retribuir la plena dedicación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 21.3 del Estatuto de los Trabajadores.

a.9) Complemento salario.—Será la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario real más el Plus de Dedicación Exclusiva y el salario base.

a.10) 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 esté comprendido el día 15 de julio, percibiéndola completa los trabajadores ingresados en la empresa con anterioridad al 1 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.11) 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 esté 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.12) 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 esté comprendido el día 15 de diciembre, percibiéndola completa los trabajadores ingresados en la empresa con anterioridad al 25 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.13) 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 esté comprendido el día 15 de febrero y se devengará proporcionalmente al tiempo en alta desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Se incluye tabla salarial de mínimos por categorías en el caso de haberes (anexo número 1).

Para los años 1993 y 1994 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 por 100 sobre el salario base; se devenga por quinquenios.

b.3) Incentivos.—Es el resultado de:

$$\begin{aligned} 1 - N_p \times V_{np} &= TC \\ 2 - TC - TI &= TG \\ 3 - TG \times VH + TI \times K & \end{aligned}$$

$N_p$  = Número de piezas.

$V_{np}$  = Valor unitario de la pieza en tiempo.

$TC$  = 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 por 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 número 2, con la única excepción de que los motivos de la incidencia sean «personales» o «botiquín».

Cuando, con independencia de los motivos de incidencia, el trabajador esté inactivo, solamente dejará de percibir la gratificación fija por carencia de incentivo hasta un límite de un 5 por 100 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 o 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 45.892 pesetas 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 1993 y 1994 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 5.3, percibirán un incremento del 12,5 por 100 en el valor hora (columna 6 del anexo número 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 16,09 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 kilómetros si su residencia es en Móstoles, localidad donde está radicada la factoría, y la cantidad equivalente a 50 kilómetros si residen en localidad distinta de la expuesta.

Como excepción al punto anterior, el 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 y anulan cualquier condición preexistente en relación con este punto.

b.6) Toxicidad.—Será el 20 por 100 sobre el salario mínimo interprofesional, incluida antigüedad.

b.7) Nocturnidad.—Será el 25 por 100 sobre el valor hora columna número 6 del anexo número 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 categoría se recogen en la columna número 6 del anexo número 2 (solamente afecta al personal trasladado de Madrid así reconocido actualmente).

b.9) Plus de transporte.—Se percibirán 189 pesetas por día de asistencia al trabajo (valor para 1992).

b.10) Asistencia.—Se percibirán 541 pesetas por día de trabajo. Los aprendices o asimilados percibirán 284 pesetas por día de trabajo (valores para 1992).

b.11) Plus por jornada elástica.—Se percibirán 189 pesetas 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 «Móstoles Industrial, Sociedad Anónima») y el salario base.

b.13) Paga extraordinaria de julio.—Será de 167 horas (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.10) de este capítulo.

b.14) Paga extraordinaria de octubre.—Será de 167 horas (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.11) de este capítulo.

b.15) Paga extraordinaria de Navidad.—Será de 167 horas (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.12) de este capítulo.

b.16) Paga extraordinaria de febrero.—Será de 167 horas (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.13) de este capítulo.

Se detalla cuadro de jornales para el personal de salario diario para el año 1992 (anexo número 2).

Para los años 1993 y 1994 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 1994.

1992.—223 días de trabajo con un horario de trabajo efectivo de 8 horas y 4 minutos, lo que equivale a 1.799 horas anuales.

1993.—223 días de trabajo con un horario de trabajo efectivo de 8 horas y 3 minutos, acabando la jornada del último día laborable del año a las 14,59 horas, lo que equivale a 1.794 horas anuales.

1994.—223 días de trabajo con un horario de trabajo efectivo de 8 horas y 2 minutos, lo que equivale a 1.792 horas anuales.

En el supuesto caso de que para 1993 ó 1994 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 períodos separados por un descanso que, para el período 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 período, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

### 5.2 Calendario laboral.

#### AÑO 1992

Mes	Días de trabajo	Horas trabajo efectivo
Enero .....	21	169,40
Febrero .....	20	161,35
Marzo .....	20	161,35
Abril (1) .....	15	121,00
Mayo .....	19	153,28
Junio .....	22	177,48
Julio .....	23	185,56
Agosto (2) .....	6	48,40
Septiembre .....	22	177,48
Octubre .....	21	169,40
Noviembre .....	20	161,35
Diciembre (3) .....	14	112,95
Totales .....	223	1.799,00

(1) Descontados en este mes los días de vacaciones correspondientes a semana santa.

(2) Descontados en este mes los días de vacaciones correspondientes al cuarto turno.

(3) Considerando dos días de vacaciones.

Las vacaciones se disfrutarán a razón de una semana (7 días naturales) añadida a las fiestas de semana santa y tres semanas (21 días naturales) en cada uno de los 5 turnos establecidos de vacaciones estivales (29-30 de junio, julio, agosto y septiembre). Los dos días restantes hasta 30 naturales se disfrutarán el 24 y 31 de diciembre.

Se adjunta calendario laboral para el año 1992 (anexo número 3), aplicable en el centro de trabajo de Móstoles. En delegaciones se confeccionará un calendario para cada una ajustado a sus horarios y fiestas locales y autonómicas.

5.3 Horarios.—La cumplimentación del calendario laboral para 1992 se efectuará conforme a los horarios que se establecen a continuación:

Primer turno, grupo 1:

Primer período: Entrada, 7 horas 40 minutos; salida: 10 horas 45 minutos.

Segundo período: Entrada, 11 horas 10 minutos; salida: 16 horas 09 minutos.

Primer turno, grupo 2:

Primer período: Entrada, 7 horas 40 minutos; salida: 10 horas 55 minutos.

Segundo período: Entrada, 11 horas 20 minutos; salida: 16 horas 09 minutos.

Primer turno, grupo 3:

Primer período: Entrada, 7 horas 40 minutos; salida: 11 horas 05 minutos.

Segundo período: Entrada, 11 horas 30 minutos; salida: 16 horas 09 minutos.

Primer turno, grupo 4:

Primer período: Entrada, 7 horas 40 minutos; salida: 11 horas 25 minutos.

Segundo período: Entrada, 11 horas 50 minutos; salida: 16 horas 09 minutos.

Primer turno, grupo 5:

Primer período: Entrada, 7 horas 40 minutos; salida: 11 horas 35 minutos.

Segundo período: Entrada, 12 horas 00 minutos; salida: 16 horas 09 minutos.

Primer turno, grupo 6:

Primer período: Entrada, 7 horas 40 minutos; salida: 11 horas 45 minutos.

Segundo período: Entrada, 12 horas 10 minutos; salida: 16 horas 09 minutos.

Primer turno, grupo 7:

Primer período: Entrada, 7 horas 40 minutos; salida: 11 horas 55 minutos.

Segundo período: Entrada, 12 horas 20 minutos; salida: 16 horas 09 minutos.

Segundo turno:

Primer período: Entrada, 16 horas 05 minutos; salida: 21 horas 30 minutos.

Segundo periodo: Entrada, 21 horas 55 minutos; salida: 00 horas 34 minutos.

Tercer turno:

Primer periodo: Entrada, 00 horas; salida: 4 horas.

Segundo periodo: Entrada, 4 horas 25 minutos; salida: 8 horas 29 minutos.

Se incluye como anexo número 4 cuadro de secciones comprendidas en cada uno de los grupos 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7.

Cuando se plantee por necesidades de la producción un cambio en el turno de trabajo de cualquier operario, integrándosele en otro que no sea el suyo habitual, deberá preavisarsele con una semana de antelación 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 producción 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 periodos en que la carga de trabajo disminuya sensiblemente.

Asimismo, se tomarán días de licencia completos en los periodos últimamente reseñados de bajo nivel de actividad, computándose como jornada elástica en menos a compensar en periodos de elevada carga de trabajo. Estos días completos de jornada elástica en menos se fijarán necesariamente en viernes, lunes, o día anterior o posterior a festivo, salvo acuerdo en contrario entre empresa y trabajador.

En cualquier caso el número de horas realizadas 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 con una antelación mínima de 48 horas, aplicable únicamente en los supuestos de ampliación de jornada.

La reducción de la jornada en periodos de bajo nivel de actividad podrá realizarse a instancia de la empresa mediante el sistema de trabajar una hora menos diaria en tanto dure esta situación, o bien mediante la fórmula de no trabajar días completos, en cuyo caso se abonarán a los trabajadores durante estos días no trabajados 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.

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, de 100 horas para cada uno de ellos.

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 de disponibilidad por jornada elástica, consistente en el pago de 189 pesetas 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, desaparecería asimismo el plus al que se viene haciendo referencia.

Todos los operarios que se encuentren en alta como personal fijo al 1 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 1992 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 1 de enero de 1992.

La jornada elástica se mantendrá, aun cuando el presente convenio esté vencido y/o denunciado, por considerarse que constituye una cláusula de carácter normativo.

Como consecuencia de lo anterior, en el caso de que este tipo de jornada se modifique o anule en convenio posterior, y se hubiera utilizado parcialmente durante parte del ámbito temporal del nuevo convenio, se pacta expresamente que no se podrá incrementar la cuenta de horas elásticas, sino únicamente compensar las pendientes, abonándose en todo caso el plus de disponibilidad por el año completo.

Aun cuando la intención de las partes, es que las 100 horas anuales máximas previstas, queden compensadas en cada año natural, se acepta expresamente que en los casos en los cuales esto no sea posible, se utilice el año siguiente para su compensación.

Cuando se haya trabajado menos horas que las anuales pactadas, será abonado al trabajador en cuestión el importe de la carencia de incentivo correspondiente a dichas horas, conforme a los valores recogidos para cada año en la columna número 8 del anexo número 2 del convenio.

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 632 pesetas, la cual le será satisfecha al finalizar el mes correspondiente. Esta cantidad se verá incrementada para los años 1993 y 1994 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 «Móstoles Industrial, Sociedad Anónima».

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 Boleto 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. Movilidad funcional, formación, cambios de categoría y promoción de personal.

7.1 Siempre que el cambio de puesto de trabajo propuesto por la empresa, suponga para el trabajador una adaptación a una función laboral que implique manejo de nuevas tecnologías, la empresa se compromete a impartir la correspondiente formación al operario, bien durante la jornada laboral, si las circunstancias de la producción así lo permitiesen, o bien fuera de ella, en cuyo caso el tiempo invertido en formación se computará como jornada elástica en más y como horas extras en el exceso de tiempo correspondiente.

En tanto dure el proceso de formación y adaptación al nuevo puesto, que no podrá ser superior a quince días laborables, el operario percibirá el incentivo correspondiente a la media de los obtenidos en los tres meses inmediatamente anteriores al cambio. En el supuesto caso de que una vez transcurridos los quince días antedichos, no se haya fijado a la nueva función un sistema de incentivo por parte de la empresa, el trabajador afectado seguirá percibiendo la media a la que antes se ha hecho mención.

En los supuestos de movilidad funcional por periodos de tiempo superiores a una semana, en puestos que no impliquen manejo de nuevas tecnologías, siempre que el trabajador se considere perjudicado en la percepción de sus incentivos, deberá dirigir su posible reclamación a la comisión de productividad que resolverá la misma. De aceptarse por la comisión de productividad la reclamación del trabajador, se satisfará al trabajador el incentivo dejado de percibir desde el momento en que planteó la cuestión resuelta a la comisión de productividad.

7.2 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.

7.3 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.

7.4 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 adjudicárselo.

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 alcanzar 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 derivadas 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 las 17.00 horas, en que comenzará a efectuar horas extras.

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 párrafo 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 siniestros, 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 35 apartado segundo del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso, durante cada uno de los tres años de vigencia del convenio, no podrán efectuarse mayor número de horas extraordinarias de las efectuadas en el año 1990, en condiciones de identidad de plantilla con la existente en dicho año. En el supuesto caso de que la misma se incremente, el tope expuesto se incrementará asimismo en igual proporción.

#### 9. Garantía de no sustitución de personal fijo por eventual o 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 del Juzgado de lo Social, 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: 21.500 pesetas/año servicio.

Jubilación a los 61 años: 17.500 pesetas/año servicio.

Jubilación a los 62 años: 13.500 pesetas/año servicio.

Jubilación a los 63 años: 11.500 pesetas/año servicio.

Jubilación a los 64 años: 9.500 pesetas/año servicio.

Jubilación a los 65 años: 6.000 pesetas/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 período 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:

- Anamnesis, interrogatorio y exploración clínica.
- Radiografía de tórax.
- Análisis de sangre y de orina.
- Análisis de vista y oído (audiometría).
- Pruebas funcionales respiratorias.
- 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 considerarán 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 para 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 SSSH. 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 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:

- Su generación.
- Su emisión.
- Su transmisión, y sólo 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 trasladarse 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. Seguro de vida y accidentes.

La empresa se compromete a mantener el seguro colectivo de vida a favor de los beneficiarios destinados por el personal sujeto al convenio con una antigüedad superior a un año, que estará vigente, en tanto en cuanto, se encuentre el trabajador de alta en la empresa, satisfaciendo ésta a sus exclusivas expensas el costo a que asciendan las primas correspondientes. Este seguro cubrirá asimismo, las contingencias de invalidez absoluta y gran invalidez derivada de accidente o enfermedad común. Los capitales asegurados por empleado estarán condicionados a su salario bruto anual, conforme al siguiente escalado:

Salario pesetas	Capital asegurado pesetas
Hasta 800.000	2.250.000
De 800.000 a 1.199.999	2.500.000
De 1.200.000 a 1.599.999	2.750.000
De 1.600.000 a 2.399.999	3.000.000
De 2.400.000 a 3.199.999	3.250.000
De 3.200.000 en adelante	3.500.000

Asimismo, correrán de cargo de la empresa las primas a que haya lugar por el seguro de accidentes establecido a favor de todos los tra-

bajadores en situación de alta en la empresa con antigüedad superior a un año, que cubre el riesgo de fallecimiento por consecuencia de accidente laboral sufrido tanto en el centro de trabajo como «in itinere», siempre que así lo reconozca la compañía aseguradora. Los capitales asegurados por cada empleado serán idénticos a los expuestos para el seguro de vida.

#### 15. Garantías y competencias del comité de empresa.

Estarán de acuerdo con la normativa que establecen los artículos 64 y 68 del Estatuto de 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 Departamento de personal por cada miembro cedente, especificándose a quién se conceden.

#### 16. Secciones sindicales.

Se podrán constituir secciones sindicales en la empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 8.º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y legislación concordante, relacionándose con carácter enunciativo y no limitativo las siguientes funciones:

- Fijar en los tablones de anuncios todo tipo de comunicaciones convocatorias, y en general cualquier documento del sindicato o asociación.
- 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.
- Realizar colectas en los locales de la empresa fuera de las horas de trabajo.
- 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.
- Proponer candidatos a miembros del comité en nombre del sindicato o asociación a que representa.
- Convocar a los trabajadores a todo tipo de reuniones, fuera de las horas de trabajo, excluidas asambleas.

La dirección cede el uso de una sala situada dentro del recinto de la factoría para reuniones sindicales que podrán utilizar, tanto el comité como las secciones sindicales, previo acuerdo entre ellas.

#### 17. 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 del convenio.

#### 18. 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 pagarán dietas en el año 1992 a razón de 4.690 pesetas por día para estancias superiores a siete días y a razón de 5.215 pesetas, 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 el desplazamiento que se contiene en el anexo número 6 se devengará la gratificación fija por carencia de incentivo recogida en la columna octava del anexo número 2. En los montajes a realizar en empresas distintas a «Móstoles Industrial, Sociedad Anónima», 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 efectuar trabajos fuera de la factoría de Móstoles 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 éstos 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.

#### 19. Montajes de duración menor o igual a un día.

En el caso de desplazamientos a montajes situados en poblaciones que distan más de 25 kilómetros 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 kilómetros/hora. En estos casos, se abonará además en concepto de ayuda de comida 911 pesetas para el año 1992.

En los montajes que requieran desplazamientos a poblaciones que disten más de 10 kilómetros y menos de 25 kilómetros 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 911 pesetas.

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

En el caso de poblaciones de gran extensión, como Madrid y Barcelona, se establece una división de éstas 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 número 4 la distribución de Madrid, por zonas con la indicación del tiempo concedido para desplazamiento.

#### 20. Vacaciones.

20.1 Durante la vigencia del presente convenio todo el personal disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales. Los periodos de disfrute de las vacaciones serán, durante cada uno de los tres años de vigencia del convenio, los siguientes: Una semana (7 días naturales) añadida a las fiestas de Semana Santa (en el año 1992 concretamente comprenderá los días 10 a 15 de abril y 20 de abril). Tres semanas (21 días naturales) en cada uno de los cinco turnos establecidos de vacaciones, durante los meses de 29-30 de junio, julio, agosto y septiembre (para 1992 concretamente, el primer turno será del 29 de junio al 19 de julio, el segundo de 13 de julio a 2 de agosto, el tercero de 27 de julio a 16 de agosto, el cuarto de 10 a 30 de agosto, y el quinto de 31 de agosto a 20 de septiembre). Los dos días restantes hasta 30 naturales, se disfrutarán en la segunda quincena del mes de diciembre (en el año 1992 concretamente, serán el 24 y el 31 de diciembre).

El porcentaje de utilización de los turnos de vacaciones será aproximadamente el siguiente:

El 30 por 100 en los turnos de julio, el 60 por 100 en los turnos de agosto, y el 10 por 100 en el turno de septiembre.

Los trabajadores que por necesidades de la empresa, presten servicio durante la semana vacacional unida a las fiestas de semana santa, disfrutarán el periodo vacacional equivalente añadido a las tres del verano que conforme al sistema de turnos les corresponda, percibiendo al igual que el resto de la plantilla, la bolsa de vacaciones ascendente a 20.000 pesetas/año establecida con carácter general, de acuerdo con lo que se expondrá en el apartado 20.2.

Respecto a las vacaciones de los años 1993 y 1994, se procederá de forma similar a la expuesta, acoplando los dos días adicionales en fechas similares de diciembre.

Con el fin de evitar, en lo posible, perjuicios innecesarios a algunos trabajadores, se formarán los distintos turnos de vacaciones, con sujeción a los porcentajes de contingentes de trabajadores expuestos en el segundo párrafo del presente apartado, en la medida que lo permitan las necesidades del trabajo y atendiendo a las circunstancias y condiciones personales y familiares de los trabajadores, procurando si es que su desecho es tomar las vacaciones en agosto, que se produzca la necesaria rotación para posibilitar el disfrute periódico de los turnos correspondientes a dicho mes de agosto, debiendo en todo caso quedar establecidos los turnos de vacaciones necesariamente antes del 30 de abril de cada año, a excepción de 1992.

20.2. Bolsa de vacaciones.—Se establece con carácter general para toda la plantilla, una bolsa de vacaciones de 20.000 pesetas pagaderas por cada uno de los tres años de vigencia del convenio por consecuencia del disfrute de tres semanas en los turnos vacacionales del verano. Esta cantidad se abonará cada año en la nómina del mes de junio. Se entiende que la existencia de esta bolsa de vacaciones está condicionada a la vigencia del sistema de disfrute de tres semanas en los turnos de verano, de forma tal, que caso de acordarse en próximos convenios su no aplicación, desaparecería asimismo la bolsa a la que se viene haciendo referencia, en el entendido de que, de volverse a la sistemática de cuatro semanas vacacionales en verano por iniciativa de la empresa, los trabajadores conservarán el derecho durante la vigencia del presente convenio a la percepción de la bolsa anual de vacaciones por 20.000 pesetas.

Se abonará una bolsa de vacaciones complementaria a los trabajadores que disfruten las tres semanas de vacaciones estivales fuera de las fechas fijadas para cada uno de los cinco turnos, siempre que exista previo acuerdo con la empresa, con arreglo a la sistemática que se expone a continuación:

- Los integrantes de la plantilla que disfruten las tres semanas durante los meses de mayo, junio (excluida la última semana de este mes) y octubre, percibirán una cantidad de 14.000 pesetas.

- Aquellos otros que tomen las tres semanas en cuestión fuera de los turnos establecidos, de los meses expuestos en el apartado anterior, y del mes en que se celebre la semana santa, percibirán una cantidad ascendente a 18.500 pesetas.

Estos importes de bolsa de vacaciones complementaria se abonarán al trabajador necesariamente antes de que inicie el disfrute de sus vacaciones.

20.3 Devengo de la retribución correspondiente al período vacacional.-La forma de devengo será la siguiente:

- Personal de salario mensual: Salario real más plus de dedicación exclusiva, caso de que se encuentre fijado, más antigüedad correspondiente a una mensualidad.

- Personal de salario directo: Para el año 1992, el importe correspondiente a 167 horas, retribuidas según valor hora (columna 6 de la tabla salarial) incrementados en un 45 por 100 más antigüedad. Igualmente, para los años 1993 y 1994, el número de horas que se determinen de pago a los 30 días naturales de vacación, retribuidas según el valor hora que se determine en la tabla salarial para cada uno de estos años, e incrementado en un 45 por 100 más antigüedad.

21. Servicios mínimos en días declarados como no laborables en calendario.

Durante los días 23, 28, 29, y 30 de diciembre de 1992 y los correspondientes a los meses de diciembre de los años 1993 y 1994, que igualmente, al confeccionar el calendario de dichos años se conceptúen como no laborables con objeto de no perturbar el servicio a nuestros clientes y 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 por 100 de la plantilla total de la factoría de Móstoles. Los días trabajados dentro de estos períodos 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, éste tendrá lugar añadido a las tres semanas de vacaciones estivales, de acuerdo con el turno que le corresponda al trabajador.

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

22. 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 cónyuge, hijos, padres, nietos, abuelos o hermanos, del trabajador o su cónyuge.

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

23. Prendas 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.

24. 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 I

### Tablas de salarios mínimos por categoría de haberes para 1992

Categoría	Sueldo anual (16 pagas)		
	Nivel A	Nivel B	Nivel C
Analista de aplicación, titulado grado medio .....	3.120.883	2.884.601	2.707.390
Decorador, proyectista .....	2.242.362	2.151.153	2.019.001
Oficial 1.ª administrativo, técnico organizador 1.ª, programador .....	2.154.120	2.037.778	1.937.700
Oficial 2.ª administrativo, técnico organizador 2.ª, ayudante programador, delineante, portero .....	2.059.273	1.942.778	1.937.700
Conductor .....	1.958.857	1.863.772	1.749.272
Auxiliar administrativo, auxiliar organizador, perforista, telefonista, vigilante .....	1.851.064	1.681.243	1.563.962
Calcedor .....	1.833.551	1.662.476	1.563.962
Limpiadora .....	1.754.251	1.621.436	1.521.826
Aspirante mayor 18 años .....	1.493.593	-	-
Aspirante menor 18 años .....	1.305.885	-	-
Aprendiz 4.º año .....	1.289.933	-	-
Aprendiz 3.º año .....	1.256.782	-	-

## ANEXO II

### Cuadro de jornales para el personal de fábrica con vigencia desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1992

Categorías	Salario bruto anual	Asistencia (día)	Transporte (día)	Jornada elástica (día)	Valor paga extraordinaria	Valor vacaciones	Valor hora	Prima hora trabajada incent. alcanz. 100% CNP	Gratif. hora por carencia incentivo	Valor hora incentivo	Valor día cada quinquenio
Tupista 1.ª A (I) .....	2.332.476	541	189	189	102.872	149.164	616	56	164	616	160
Tupista 1.ª A (C) .....	2.171.156	541	189	189	102.872	149.164	616	56	164	616	160
Tupista 1.ª B (I) .....	2.190.361	541	189	189	96.526	139.963	578	49	148	578	-
Tupista 1.ª B (C) .....	2.036.680	541	189	189	96.526	139.963	578	49	148	578	-
Tupista 1.ª C (I) .....	2.053.215	541	189	189	90.013	130.519	539	47	136	539	-
Tupista 1.ª C (C) .....	1.906.618	541	189	189	90.013	130.519	539	47	136	539	-
Aserrador 1.ª A (I) .....	2.310.207	541	189	189	101.870	147.712	610	53	164	610	158
Aserrador 1.ª A (C) .....	2.154.468	541	189	189	101.870	147.712	610	53	164	610	158
Aserrador 1.ª B (I) .....	2.158.061	541	189	189	95.190	138.026	570	44	146	570	-
Aserrador 1.ª B (C) .....	2.010.831	541	189	189	95.190	138.026	570	44	146	570	-
Aserrador 1.ª C (I) .....	2.011.872	541	189	189	88.343	128.097	529	41	132	529	-
Aserrador 1.ª C (C) .....	1.871.608	541	189	189	88.343	128.097	529	41	132	529	-
Oficial 1.ª A (I) .....	2.261.982	541	189	189	99.866	144.806	598	49	157	598	155
Oficial 1.ª A (C) .....	2.108.498	541	189	189	99.866	144.806	598	49	157	598	155
Oficial 1.ª B (I) .....	2.115.232	541	189	189	93.186	135.120	558	43	142	558	-
Oficial 1.ª B (C) .....	1.970.258	541	189	189	93.186	135.120	558	43	142	558	-
Oficial 1.ª C (I) .....	1.972.081	541	189	189	86.506	125.434	518	39	129	518	-
Oficial 1.ª C (C) .....	1.835.616	541	189	189	86.506	125.434	518	39	129	518	-
Oficial 2.ª A (I) .....	2.189.012	541	189	189	96.526	139.963	578	46	150	578	145
Oficial 2.ª A (C) .....	2.040.278	541	189	189	96.526	139.963	578	46	150	578	145
Oficial 2.ª B (I) .....	2.023.951	541	189	189	88.844	128.824	532	41	135	532	-

Categorías	Salario bruto anual	Asistencia (día)	Transporte (día)	Jornada elástica (día)	Valor paga extraordinaria	Valor vacaciones	Valor hora	Prima hora trabajada incent. alcanz. 100 % CNP	Gratíf. hora por carencia incentivo	Valor hora incentivo	Valor día cada quinquenio
Oficial 2. <sup>a</sup> B (C)	1.885.349	541	189	189	88.844	128.824	532	41	135	532	-
Oficial 2. <sup>a</sup> C (I)	1.861.679	541	189	189	81.162	117.685	486	38	121	486	-
Oficial 2. <sup>a</sup> C (C)	1.732.220	541	189	189	81.162	117.685	486	38	121	486	-
Oficial 3. <sup>a</sup> A (I)	2.098.540	541	189	189	92.184	133.667	552	44	144	552	133
Oficial 3. <sup>a</sup> A (C)	1.957.168	541	189	189	92.184	133.667	552	44	144	552	133
Oficial 3. <sup>a</sup> B (I)	1.941.533	541	189	189	84.836	123.012	508	39	131	508	-
Oficial 3. <sup>a</sup> B (C)	1.811.400	541	189	189	84.836	123.012	508	39	131	508	-
Oficial 3. <sup>a</sup> C (I)	1.782.297	541	189	189	77.321	112.115	463	35	118	463	-
Oficial 3. <sup>a</sup> C (C)	1.662.851	541	189	189	77.321	112.115	463	35	118	463	-
Especialista A (I)	2.067.409	541	189	189	90.848	131.730	544	41	141	544	129
Especialista A (C)	1.929.520	541	189	189	90.848	131.730	544	41	141	544	129
Especialista B (I)	1.911.571	541	189	189	83.500	121.075	500	38	127	500	-
Especialista B (C)	1.781.953	541	189	189	83.500	121.075	500	38	127	500	-
Especialista C (I)	1.761.176	541	189	189	76.486	110.905	458	34	113	458	-
Especialista C (C)	1.639.949	541	189	189	76.486	110.905	458	34	113	458	-
Peón A (I)	2.003.683	541	189	189	87.675	127.129	525	40	139	525	-
Peón A (C)	1.873.076	541	189	189	87.675	127.129	525	40	139	525	-
Peón B (I)	1.852.659	541	189	189	80.661	116.958	483	37	123	483	-
Peón B (C)	1.727.474	541	189	189	80.661	116.958	483	37	123	483	-
Peón C (I)	1.709.756	541	189	189	74.148	107.515	444	30	110	444	-
Peón C (C)	1.595.613	541	189	189	74.148	107.515	444	30	110	444	-

PREMISAS: Pagas Extras: 167 horas × valor hora (col. 6). Aplicable a extras de julio, octubre, navidad y febrero.  
 Vacaciones: 167 horas × valor hora (col. 6) × 1,45.  
 Salario bruto anual (col. 1): No incluido antigüedad, plus traslado, ni toxicidad.



ANEXO III

CALENDARIO 1.992																												
ENERO							FEBRERO							MARZO							ABRIL							
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	
		1	2	3	4	5						1	2							1			1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	
27	28	29	30	31	24	25	26	27	28	29	23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30							
														30	31													
MAYO							JUNIO							JULIO							AGOSTO							
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	
			1	2	3	4										1	2	3	4	5								
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	6	7	8	9	10	11	12								
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	13	14	15	16	17	18	19								
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	20	21	22	23	24	25	26								
25	26	27	28	29	30	31	29	30																				
SEPTIEMBRE							OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE							
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	
										1	2	3	4							1			1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	7	8	9	10	11	12	13	
14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	14	15	16	17	18	19	20	
21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	21	22	23	24	25	26	27	
28	29	30	26	27	28	29	30	31	23	24	25	26	27	28	29	28	29	30	31									

Los días de trabajo en el año serán 223 y la jornada de trabajo será de 8 horas y 4 minutos conforme el siguiente horario de trabajo :

1er Turno-Grupo 1

1er periodo:Entrada: 7h. 40m.  
Salida :10h. 45m.  
2º periodo:Entrada:11h. 10m.  
Salida :16h. 9m.

1er Turno-Grupo 2

1er periodo:Entrada: 7h. 40m.  
Salida :10h. 55m.  
2º periodo:Entrada:11h. 30m.  
Salida :16h. 9m.

1er Turno-Grupo 3

1er periodo:Entrada: 7h. 40m.  
Salida :11h. 05m.  
2º periodo:Entrada:11h. 30m.  
Salida :16h. 9m.

1er Turno-Grupo 4

1er periodo:Entrada: 7h. 40m.  
Salida :11h. 25m.  
2º periodo:Entrada:11h. 50m.  
Salida :16h. 9m.

1er Turno-Grupo 5

1er periodo:Entrada: 7h. 40m.  
Salida :11h. 35m.  
2º periodo:Entrada:12h. 00m.  
Salida :16h. 9m.

1er Turno-Grupo 6

1er periodo:Entrada: 7h. 40m.  
Salida :11h. 45m.  
2º periodo:Entrada:12h. 10m.  
Salida :16h. 9m.

1er Turno-Grupo 7

1er periodo:Entrada: 7h. 40m.  
Salida :11h. 05m.  
2º periodo:Entrada:12h. 20m.  
Salida :16h. 9m.

2º Turno

1er periodo:Entrada:16h. 05m.  
Salida :21h. 30m.  
2º periodo:Entrada:21h. 55m.  
Salida :00h. 34m.

3º Turno

1er periodo:Entrada: 00h.  
Salida : 4h.  
2º periodo:Entrada: 4h. 25m.  
Salida : 8h. 29m.

VACACIONES : PRIMER TURNO : 29 JUNIO A 19 JULIO  
SEGUNDO TURNO : 13 JULIO A 2 AGOSTO  
TERCER TURNO : 27 JULIO A 16 AGOSTO  
CUARTO TURNO : 10 AGOSTO A 30 AGOSTO  
QUINTO TURNO : 31 AGOSTO A 20 SEPTIEMBRE

VACACIONES FIJAS : 10 A 15 DE ABRIL, 20 DE ABRIL, 24 Y 31 DE DICIEMBRE

△ PUENTES : 20 DE MARZO, 9 DE NOVIEMBRE, 23-28-29-30 DICIEMBRE

○ FESTIVOS OFICIALES : 1 Y 6 DE ENERO, 19 DE MARZO, 16 Y 17 DE ABRIL, 1 Y 2 DE MAYO(SABADO), 15 DE AGOSTO(SABADO), 12 DE OCTUBRE, 7-8-25 DE DICIEMBRE.

□ FESTIVOS LOCALES : 15 DE MAYO, 12 DE SEPTIEMBRE (SABADO)

## ANEXO IV

## Turnos de cafetería

Primer turno	Segundo turno	Tercer turno	Cuarto turno	Quinto turno	Sexto turno	Séptimo 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. Grales.	06 Almacén. Serv. Ciales.	58 Premontaje Cadena Montaje	01 Almacén Materiales	02 Taller de Mantenimiento
37 Planificación y Control Producto (A. y T.)	22 Direcc. Forlady	05 Limpieza	08 Almacén Semi-elaborado	55 Muebles Especiales	53 Transf. Máquinas	51 Corte y Chapa-do
39 Comercial Alm. y Tpte.	25 Dirección Forlady	20 Almacén Cerrajería	03 Taller de Afilado	10 Almacén Excedentes de Producción	74 Posformado	70 Lijado y Barnizado
65 Oficina Técnica Inst. Comerciales	23 Direcc. Ciales.	30 Almacén Inst. Ciales.	17 Control de Calidad		15 Ingeniería Produc.	71 Pulido
97 Comercial Cella	26 Coordinación Servicios Técnicos	40 Corte y Transf. Almac. y Transporte	55 Premontaje Stock		56 Línea de Perfiles	
76 Tesorería	27 Dirección Producto	41 Montaje Almac. y Tpte.	07 Distribución Física		57 Línea de Puertas	
87 Asesoría Jurídica	29 Invest. otros	12 Prototipos				
87 Dirección de Personal	33 Proyecto Instalaciones	46 Pintura Cadena Autom.				
34 Dirección División Almacenaje y Transporte	83 Coordinación Tiendas	48 Soldadura Alm. y Tpte.				
36 Oficina Técnica Proy. Almacenaje y Tpte.	84 Administración Tiendas	49 Pulido Alm. y Tpte.				
38 Dirección y Fabricación Almacenaje y Tpte.	80 Ventas Madrid	50 Montaje Exterior I.C.				
63 Dirección División Inst. Comerciales	24 Pedidos	68 Vigilancia				
66 Ventas Inst. Ciales.	28 Investigación Cocina	77 Fabricación I.C.				
67 Dirección Administrac.	32 Información General	85 Montajes Forlady				
79 Cuentas Corrientes	94 Comercial Posformado	96 Taller de Engrase				
81 Servicios Generales	35 Decoración y Exposit.	90 Botiquín				
91 Compras	14 Control Producción					
89 Administración Personal						
73 Investig. Mobil. Oficina						

PERSONAL DE TARDE = DESCANSO 21,30-21,55  
PERSONAL DE NOCHE = DESCANSO 4,00- 4,25

### 11988 RESOLUCION de 28 de abril de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro de la revisión salarial del convenio colectivo de la Empresa «Vicasa, Sociedad Anónima».

Visto el texto de la revisión salarial del convenio colectivo de «Vicasa, Sociedad Anónima» (domicilio social y delegaciones comerciales), que fue suscrito con fecha 13 de febrero de 1992 de una parte por el comité de empresa en representación de los trabajadores y de otra por la dirección de empresa en representación de la empresa y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la revisión salarial del citado convenio colectivo en el correspondiente registro de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

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

Madrid, 20 de abril de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### REVISIÓN SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «VICASA, SOCIEDAD ANONIMA»

Se establece esta actualización conforme a lo previsto en el propio texto del vigente convenio, en especial lo acordado en el artículo 44. Asimismo se ha tenido en cuenta:

Primero.—El IPC previsto que, junto con las mejoras acordadas en convenio, se aplicó a las remuneraciones del 31 de diciembre de 1990 y que sirvió para construir los nuevos importes de 1991, fue del 5 por 100 (total general 6,75 por 100).

El IPC real oficial de 1991 ha sido del 5,5 por 100.

La diferencia de 0,5 puntos en base de 31 de diciembre de 1990, se aplica, por consecuencia práctica y porque así está definido, a las situaciones económicas vigentes durante 1991, que eran del 106,75 por 100 comparadas con la base 100 de 1990.

En definitiva el resultado es el mismo al aplicar 0,5 por 100 s/base 100, que el 0,4684 por 100 s/base 106,75.

$$\frac{0,5 \times 100}{106,75} = 0,4684 \%$$

Se aplica este tanto por ciento a lo conceptos remunerativos que se precisan en el artículo 43.3.a), y la paga especial resultante se incluirá en la nómina de febrero-92 como «revisión IPC-91».

Segundo.—Incremento general para 1992.

Este se forma con lo siguiente:

Desvío del IPC-91	0,4684 %
IPC previsto para 1992	5,00 %
Mejora acordada para 1992 [artículo 44.c)]	1,75 %
Efecto de incremento general 1992 (6,75 por 100) según IPC-91	0,0316 %
Total	7,25 %