

áreas y niveles, elaboración de materiales, etc.).....  
 experiencia en vídeo.....  
 Otros datos de interés.....

## ANEXO 2

### Dotación de equipos

A) Equipos para Centros con experiencias de vídeo como medio de transmisión de criterios:

- Un televisor color.
- Un magnetoscopio, media pulgada, de sobremesa.

B) Equipos para Centros con experiencias de vídeo como medio de transmisión de contenidos y de expresión:

- Un televisor color.
- Un magnetoscopio, media pulgada, de sobremesa.
- Un magnetoscopio, media pulgada, portátil.
- Una videocámara.

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**11207** *RESOLUCION de 15 de marzo de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Agustín de Bárcena y Reus.*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 16 de diciembre de 1984 por la Audiencia Territorial de Madrid; en el recurso contencioso-administrativo número 1.053/1984, promovido por don Agustín de Bárcena y Reus, sobre jubilación voluntaria anticipada, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: 1.º Que debemos desestimar y desestimamos el presente recurso número 1.053 de 1979, interpuesto por don Agustín de Bárcena Reus contra la denegación presunta del recurso de alzada formulado ante el excelentísimo señor Ministro de Trabajo, frente a la resolución del Secretario general Vicepresidente de la AISS de 12 de diciembre de 1977, sobre jubilación anticipada del actor. 2.º Que debemos confirmar y confirmamos las resoluciones impugnadas. 3.º No hacemos una expresa condena en costas.»

Madrid, 15 de marzo de 1985.—El Director general, Enrique Heras Poza.

**11208** *RESOLUCION de 15 de marzo de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don José Guillén Gor.*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 29 de diciembre de 1984 por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 43.879, promovido por don José Guillén Gor, sobre sanción de multa, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Desestimamos el recurso 43.879 interpuesto contra resolución proferida por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social en fecha 4 de noviembre de 1982, debiendo confirmar como confirmamos la mencionada resolución por su conformidad a derecho en cuanto a los motivos de impugnación; sin mención sobre costas.»

Madrid, 15 de marzo de 1985.—El Director general, Enrique Heras Poza.

**11209** *RESOLUCION de 4 de junio de 1985 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Fábricas Lucía Antonio Betere, Sociedad Anónima (FLABESA)».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Fábricas Lucía Antonio Betere, Sociedad Anónima (FLABESA)», recibido en esta Dirección General, entre el día 13 de marzo y el día 16 de abril de 1985, fecha en que tuvo entrada la documentación complementaria, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los miembros de los Comités de Empresa, con fecha 18 de febrero de 1985, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 4 de junio de 1985.—El Director general, Carlos Navarro Lopez. (43707).

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «FÁBRICAS LUCÍA ANTONIO BETERE, S. A.» (FLABESA)

#### ARTICULO 1º NATURALEZA Y FINES

Las partes firmantes del presente acuerdo manifiestan que este constituye la expresión de voluntad libremente adoptada por ellas en virtud de su autonomía colectiva.

Entendiendo que la naturaleza jurídica del acuerdo es la propia de un Convenio Colectivo, que tiene por finalidad regular las condiciones económicas, sociales y de trabajo entre la Empresa F. L. ANTONIO BETERE, S. A. (FLABESA) y sus trabajadores, reconocen que todos los pactos del presente acuerdo de voluntades tienen toda la fuerza normativa que se refiere el Artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme al Artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y en virtud del principio de no concurrencia, no se podrá invocar a ningún efecto, la aplicabilidad de normas dimanantes de Convenios de ámbito distinto, aun cuando anteriormente hubiesen tenido vigencia en FLABESA.

#### ARTICULO 2º AMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL

Los presentes acuerdos se configuran como un Convenio Colectivo de Empresa de ámbito interprovincial, por cuanto afecta a todos los trabajadores de todos los Centros de Trabajo que FLABESA tiene establecidos en distintas provincias del territorio nacional: Zaragoza, Granada, Sevilla, Málaga, Valencia, Salamanca, "Rafael de Riego", y "Hénder Alvaro" (Madrid), así como los demás que situados en otras dependen de los anteriores.

La relación actualizada de los Centros de Trabajo dependientes de las Fábricas que se mencionan en el párrafo anterior, se facilitará periódicamente a los Comités de Empresa afectados.

#### ARTICULO 3º AMBITO TEMPORAL, DENUNICIA Y PRORROGA

El presente Convenio entra en vigor el día 1 de Enero de 1985 y concluye su vigencia el 31 de Diciembre de 1986. No se producirá su prórroga a menos que fuese expresamente interesada por ambas partes, antes del 30 de Noviembre de 1986; en consecuencia, se entenderá tácitamente denunciado a partir de dicha fecha.

#### ARTICULO 4º COMPENSACION ABSORCION Y GARANTIA PERSONAL

Las condiciones económicas y de trabajo pactadas en el presente Convenio compensan y sustituyen a la totalidad de

de las existentes en la Empresa con anterioridad a su vigencia, cualquiera que sea la naturaleza y origen de su existencia.

Las disposiciones legales de cualquier clase que lleven consigo una variación en las condiciones generales de trabajo o en todos o en otros de los conceptos retributivos, o supongan la creación de algunos nuevos únicamente tendrán repercusión práctica si, consideradas las condiciones generales ajenas al Convenio, en cómputo anual global, superan el nivel total anual del mismo y solamente en la medida en que excedan a dicho total, en caso contrario, se considerarán totalmente absorbidas.

No obstante, se respetarán y conservarán a título personal, las situaciones que comparadas en cómputo anual fuesen más beneficiosas que las que otorga el Convenio.

#### ARTICULO 5º COMISION PARITARIA

Se crea una Comisión Paritaria que entenderá preceptivamente de cuantas dudas suscite la interpretación y aplicación del presente Convenio y en aquellas cuestiones que ambas partes decidan someter a su consideración.

Estará constituida por las siguientes personas: siete vocales por representación de los trabajadores. Serán elegidos de tal forma que cada Centro cuente con un representante en el seno de la Comisión; no obstante, la elección de representantes de cada Centro de Trabajo podrá recaer en diferentes trabajadoras para una o varias reuniones.

Siete vocales por la representación de la Empresa, que serán designados por la Dirección en iguales condiciones.

La Comisión Paritaria tendrá Presidente y Secretario. Será Presidente la misma persona que lo ha sido de la Comisión Deliberadora del Convenio y Secretario un vocal de dicha Comisión designado por el Presidente.

Transcurridos quince días desde la publicación del Convenio en el B.O.E., se entenderá que la Comisión Paritaria queda tácitamente constituida. A partir de dicho momento podrá reunirse en Madrid cada dos meses como máximo, previa decisión del Presidente que la convocará cuando un centro o la Empresa sometan a su consideración cuestiones de interés general, que se refieran a la interpretación o aplicación de este Convenio.

Para el funcionamiento de la Comisión se observarán los siguientes trámites:

- 1º.- Dentro de los 30 días siguientes a partir de su constitución, o de su última reunión, se enviarán al Secretario por escrito los asuntos que se desea conocer a la Comisión.
- 2º.- El Secretario en los cinco días siguientes, recopilará los asuntos propuestos y los enviará al Sr. Presidente.
- 3º.- El Presidente determinará la procedencia o no de la reunión. En caso afirmativo, confeccionará el Orden del Día y lo comunicará al Secretario.
- 4º.- El Secretario convocará la Comisión Paritaria con cinco días de antelación comunicando el Orden del Día.

La decisión a voto de cada una de ambas representaciones se tomará por mayoría simple de cada una de ellas, y de no llegarse a un acuerdo quedará expedita la vía para plantear la cuestión ante la Autoridad Laboral o Tribunal Competente.

En cualquier caso se reunirá preceptivamente una vez a mediados de año, aún cuando no se den los supuestos pre-

vistos en relación con la interpretación del Convenio. Deberá confeccionarse un Orden del Día para esta reunión a través del Secretario de la Comisión.

#### ARTICULO 6º RETRIBUCIONES PACTADAS

Durante el año 1.985, el Salario Base, el Plus Convenio y la suma de ambos o Retribución del Convenio, tendrá las cuantías que, para cada categoría profesional se indican en la tabla de salarios que se incorpora como Anexo 1.

Para el año 1.986, las Tablas Salariales experimentarán un incremento equivalente al 100% de la previsión de inflación, en términos de IPC, que fije el Gobierno y servirá de base para el cálculo de los demás conceptos retributivos regulados en los Artículos 10, 11, 12, 14, 16 y 17 de este Convenio. Los incentivos experimentarán el mismo incremento porcentual.

Conforme a lo previsto en el Artículo 26º, punto 5, del Estatuto de los Trabajadores, se establece que el salario-hora, a efectos de este Convenio, es el resultante de aplicar la fórmula que se contiene en el Artículo 16 de este mismo Convenio.

#### ARTICULO 7º CLAUSULA DE REVISION SALARIAL

Durante la vigencia de este Convenio, será de aplicación lo previsto en el Artículo 4 del título II del A.E.S. sobre revisión salarial.

#### ARTICULO 8º ORGANIZACION DEL TRABAJO Y SISTEMAS DE INVENTIVOS DEL PERSONAL A CONTROL DIRECTO

##### 1.- Principio General

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Al Comité de Empresa le corresponderán las funciones de asesoramiento y propuesta, mediante la emisión de informes que determina el Artículo 64, puntos 1 y 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de dicha facultad, la Empresa colaborará en la formación de su personal en materia de racionalización del trabajo.

##### 2.- Facultad de la Dirección de la Empresa

2.1.- La determinación del Proceso Productivo mediante la fijación de:

2.1.1.- Los puestos de trabajo necesarios en cada Fábrica y el número de operarios necesarios, no obstante, dicha determinación, se respetarán todas las garantías en materia de estabilidad en el empleo que se contemplan en las disposiciones legales vigentes.

2.1.2.- Las operaciones o fases a realizar en cada puesto de trabajo.

2.1.3.- El método a seguir y los materiales a utilizar, todo ello en cada momento.

2.1.4.- La determinación de las producciones mínimas y máximas, que de acuerdo con el método fijado se obtengan mediante proceso de medición de tiempos.

- 2.1.5.- La determinación de las operaciones que se ha de efectuar cada operario, así como los trabajos a realizar para conseguir su plena ocupación.
- 2.1.6.- La exigencia a cada trabajador de la atención, cuidado y limpieza de las máquinas, útiles y herramientas a su cargo, determinando el tiempo que sea necesario para realizar estas tareas, así como la periodicidad de las mismas.
- 2.1.7.- La determinación de los índices de desperdicio de materiales en todas las operaciones que componen el proceso productivo. Dichos índices serán tenidos en cuenta en el momento de cronometrar.
- 2.1.8.- El estudio, la modificación, implantación y exigencia de los nuevos métodos de trabajo, adaptándolos en cada momento a las necesidades del producto y de la producción.
- 2.2.- La responsabilidad exclusiva en la búsqueda y decisiones de cuantas medidas sean necesarias para conseguir la correcta y rentable utilización de las máquinas, instalaciones y plantilla y concretamente:
- 2.2.1.- La movilidad funcional en el seno de la Empresa.
- 2.2.2.- La determinación de los periodos de adaptación que sean necesarios para conseguir la total integración del trabajador al nuevo puesto de trabajo.
- 2.2.3.- Garantizar durante el periodo de adaptación al operario trasladado, el importe en pesetas de la Prima de Producción media por hora que venía percibiendo en su anterior puesto de trabajo. Dicha garantía será respetada siempre que el trabajador vaya aumentando, progresiva y proporcionalmente, su producción, hasta alcanzar la mínima exigible o la habitual en su defecto.
- 2.3.- La determinación y exigencia de la calidad necesaria mediante:
- 2.3.1.- La fijación de los niveles de calidad mínimos del producto, en cada fase del proceso productivo.
- 2.3.2.- La creación del correspondiente sistema de control de calidad, que, en función del nivel mínimo exigido, determine la responsabilidad por trabajos defectuosos.
- 2.3.3.- En todo momento, se habrá de tener presente al establecer el control de la calidad, si se estima necesario, revisar los tiempos concedidos para las operaciones, puesto que, si al cronometrar dicha operación, el concepto de calidad no fue tenido en cuenta, habrá que considerarlo en una nueva toma de tiempos.
- 2.4.- El estudio, implantación y mantenimiento de los sistemas de incentivo.
- 3.- Sistema de incentivos a control directo (100/140)
- 3.1.- Sistema 100/140. Definiciones básicas del sistema:
- 3.1.1.- La gráfica del sistema de incentivos es la resultante de la unión de los puntos forma-

dos por la relación actividad/pesetas, según se detalla en el Anexo II del presente convenio. Dicha gráfica, y por lo tanto, el sistema de incentivos, se definen por sí mismos y no guardan relación alguna con cualquier otra fórmula de garantía que la que se deduce de los valores atribuidos a cada uno de sus puntos.

- 3.1.2.- El rendimiento o actividad 100 es el mínimo exigible y para cobrar el Plus de Convenio en todo momento es necesario alcanzarlo.
- 3.1.3.- El rendimiento 140 es el máximo y tiene como objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida, que no suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de su vida laboral.
- 3.1.4.- Excepto en los supuestos de tránsito a fórmulas de control directo, en cuya fase inicial de aplicación se considerará rendimiento habitual el obtenido en los tres primeros meses, con carácter general, se define el rendimiento habitual como el obtenido por cada trabajador en su puesto de trabajo en los tres meses inmediatamente anteriores a cada momento.
- 3.1.5.- Los trabajadores, que no perciben actualmente su incentivo por el sistema 100/140, efectuarán el tránsito al mismo con las siguientes condiciones y garantías:
- a) La implantación del nuevo sistema se efectuará por Secciones completas.
- b) Si algún trabajador encontrase dificultades en su adaptación, se le garantizarán las percepciones anteriores, por un plazo no superior a tres meses a partir de la implantación del cronometraje. Si transcurrido este plazo subsistiesen las dificultades en su adaptación, intervendrá un Comité Paritario formado por representantes del Comité del Centro y de la Dirección de la Empresa, que estará facultado para arbitrar las soluciones que satisfagan a las partes implicadas.
- A tal efecto, podrá interesarse la realización de un nuevo cronometraje, que se efectuará por un cronometrador del Equipo Técnico de la Empresa, designado por el Comité Paritario, que actuará en presencia de un representante del Comité del Centro en cuestión.
- c) Implantado el sistema 100/140 estará sujeto al desarrollo del punto 3 de este mismo Artículo.
- 3.1.6.- Teniendo en cuenta los pactos alcanzados sobre productividad en el presente Convenio y con el fin de facilitar la obtención de rendimientos superiores a aquellos trabajadores que actualmente no alcanzan el punto 118 de la tabla de actividades, se les garantizará la retribución correspondiente al referido punto 118, durante los dos meses siguientes a la firma del presente pacto.

Además los trabajadores que, una vez transcurrido dicho plazo de dos meses, estén alcanzando actividades superiores a dicho punto, percibirán la retribución correspondiente al rendimiento alcanzado con efecto retroactivo desde primeros de año. Por el contrario, aquellos otros que sigan obteniendo actividades inferiores a 118 y una vez transcurridos los dos meses garantizados, volverían a percibir la retribución correspondiente a su actividad real, en sus valores actuales.

3.1.7.- Teniendo en cuenta lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y lo pactado en el presente Convenio Colectivo Interprovincial de Empresa sobre revisiones e implantaciones de nuevos cronometrajes, se acuerda que, sin perjuicio de la facultad de la Empresa en esta materia para mantener actualizado el sistema de incentivos 100/140, se observará el siguiente procedimiento:

- 1) Se realizarán las revisiones de tiempos, siempre que,
  - a) se hubiese modificado el método establecido o hubiese cambiado alguna condición que afectara al tiempo concedido para la ejecución de la operación.
  - b) se hubiese incurrido en error manifiesto de cálculo o medición.
- 2) Se realizarán nuevos cronometrajes de aquellos artículos que estuviesen sin medición de tiempos.
- 3) En los dos supuestos anteriores, se procederá:
  - a) se comunicará previamente al Comité lo que se va a cronometrar.
  - b) se realizará el cronometraje por los técnicos de la Empresa.
  - c) se entregará una copia del cronometraje para su análisis a una Comisión Mixta, integrada por seis miembros como máximo, tres por cada una de las representaciones de la Dirección y del Comité. También se entregará una copia de las tablas.
  - d) los trabajadores dispondrán de cinco días laborables para exponer a la Dirección sus observaciones. Si solicitasen un nuevo cronometraje, se reinicia el proceso si la Comisión Mixta accede a ello; si no accediese, dará un período de adaptación de acuerdo con el siguiente baremo:
    - 1 semana, si las nuevas producciones exigidas superan en un 10% a las anteriores.
    - 2 semanas, si superan el 10% y no llegan al 20%.
    - 3 semanas, si sobrepasan el 20%.
    - 2 semanas, si es un alta de tiempos.

e) Durante este período de adaptación, los trabajadores afectados anotarán las producciones y tiempos objeto del cronometraje en un parte de primas independiente, percibiendo en ese tiempo la prima media por hora que hubiese cobrado en las cuatro semanas anteriores.

f) Transcurrido el período de adaptación, si el trabajador está conforme, adquirirá plena eficacia el cronometraje; si no estuviese de acuerdo, la Comisión Mixta se reunirá en los dos días siguientes y decidirá:

- 1º) Que es adecuado el cronometraje, en este caso se comunicará al trabajador y desde ese instante percibirá las primas que realmente obtenga.
- 2º) Solicitar un nuevo cronometraje que se realizará en el menor plazo posible y que se entregará a la misma Comisión para que decida sobre su aceptación.
- 3º) Solicitar la intervención de la Dirección Provincial de Trabajo para que emita su resolución, en este caso, y hasta tanto se conozca su dictamen, las producciones y tiempos, objeto de desavinculación, se anotarán en parte independiente, percibiendo las primas/hora correspondientes a la prima media de las cuatro últimas semanas y procediendo a la liquidación definitiva cuando se conozca la resolución de la Dirección Provincial de Trabajo. Si dicha liquidación fuese negativa para el trabajador, la Empresa descontará la diferencia en las tres nóminas siguientes; si resultase positiva, se le abonará en la nómina del mes siguiente.

### 3.2.- Códigos de Improductivos:

Los trabajadores que perciban su incentivo conforme al sistema 100/140, cuando realicen operaciones no cronometradas, percibirán la remuneración por hora que se establece en las tablas del Anexo III de este Convenio.

Reconociéndose la problemática que encierra las situaciones a que se refiere este párrafo precedente y su incidencia en la productividad, por la Dirección de la Empresa se manifiesta el propósito de llegar a una más correcta utilización y aplicación de estas fórmulas de incentivo, con la colaboración de la representación de los trabajadores.

3.3.- La Dirección tomará en consideración el tiempo que el trabajador hubiese estado alejado de su puesto de trabajo por un proceso de I.L.T., de modo que si la ausencia hubiese sido superior a seis meses y hubiera motivado merma de la capacidad productiva del mismo, no se viera perjudicado en cuanto a la percepción de sus incentivos, asignándole un plazo de readaptación.

4.- Respecto a las faltas específicas de la Organización del trabajo, la Empresa aplicará en cada momento la normativa vigente al respecto.

#### ARTICULO 9º INDIRECTOS

Los incentivos del personal indirecto experimentarán un incremento del 7,5% sobre sus valores o sistemas actuales.

Se excluye de este pacto a los representantes, sea cual fuere su categoría profesional.

#### ARTICULO 10º ANTIGÜEDAD

El Plus de antigüedad se devengará en la forma prevista en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, siendo su base de cálculo la tabla de Salario Base que se recoge en el Anexo nº 1 de este Convenio.

#### ARTICULO 11º OTROS PLUSSES

Los Pluses de Jefe de Equipo, Toxicidad, Nocturnidad, Penosidad y Peligrosidad, se abonarán conforme a las disposiciones legales que los regulan y sobre los conceptos salariales correspondientes, en los valores que tengan durante la vigencia del Convenio.

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, cuando exista realmente en un puesto con toxicidad, peligrosidad o penosidad, si hubiese mutuo acuerdo entre la Dirección y el trabajador, se podrá compensar la no percepción del Plus correspondiente en cómputo mensual, con el disfrute de las horas que resultan de dividir lo que se percibiría por tal Plus entre el coste hora del interesado.

#### ARTICULO 12º PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias a abonar en los meses de Julio y Diciembre, consistirán en un mes de retribución, de Convenio más la antigüedad y el Plus de Jefe de Equipo. Su devengo se prorrateará conforme al tiempo efectivamente trabajado. A estos efectos se considerará como tiempo efectivo trabajado, el perdido por accidente de trabajo o enfermedad común.

#### ARTICULO 13º PAGO DE NOMINAS

Las percepciones mensuales se abonarán según pacto expreso entre las partes de la siguiente forma:

-Antes del día 20 de cada mes se ingresará como único anticipo, una cantidad fija a determinar por los interesados que sólo podrá variarse justificadamente y que no podrá en ningún caso ser superior al 100 por 100 de los conceptos fijos.

Con independencia del anticipo regulado en el párrafo anterior, sólo podrán concederse anticipos de carácter excepcional cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Que se justifiquen las causas imprevistas que motivan su petición.
- Que la cantidad a anticipar sumada a la cuantía del anticipo normal, no suponga un líquido de nómina negativo.
- Que no exista habitualidad.

Los datos variables se cerrarán el último día del mes de referencia, de forma que todas las posibles incidencias

que se produzcan en el mes natural, queden reflejadas en la nómina del mes referido.

A criterio de cada Fábrica y previa consulta del Comité de Centro, se podrá, sin variar los procesos preestablecidos reservar alguna semana de primas incluyéndola en una nómina diferente de la prevista inicialmente, con el fin de intentar que el número de horas de prima a abonar en cada momento, sea lo más regular posible.

El resto de las percepciones se ingresarán en las cuentas de los interesados dentro de los diez primeros días del siguiente mes al que se refiere la nómina.

#### ARTICULO 14º VACACIONES

Se pactó lo siguiente:

- Duración:** Las vacaciones retribuidas tendrán una duración de 30 días naturales, que se disfrutarán entre los meses de Julio y Agosto.
- Turnos:** Los turnos que puedan establecerse dentro de los referidos meses comenzarán necesariamente en lunes. Como excepción, y por lo que respecta al personal administrativo, de tiendas, depósitos y resto del personal, relacionado con la venta directa y suministros, se organizarán los turnos necesarios para garantizar dichos servicios.
- Cómputo:** No se considerarán interrumpidas las vacaciones cuando con posterioridad a su inicio se produzca una situación de baja por I.L.T., derivada de enfermedad o accidente no laboral, ni por otros permisos coincidentes. No obstante, cuando el trabajador que se encuentra en dicha situación se den los dos siguientes requisitos:
  - que envíe inmediatamente el correspondiente parte de baja a la Empresa y ésta aprecie que la naturaleza de la enfermedad impida el disfrute real del descanso y
  - que se compute, a 30 de Noviembre, que el Índice de ausencias del trabajador (exceptuando las horas de representantes de los trabajadores) no ha superado el 6% anual (sin computar el período de la baja en cuestión) en tal caso si se considerarán interrumpidas las vacaciones.
- Retribución:** Consistirá en la "Retribución Convenio" más la antigüedad y la media de las primas de producción, por horas de los 90 días anteriores, multiplicando por 176 horas.
- Situaciones excepcionales:** En caso de necesidad acreditada, la Empresa podrá determinar que en un Centro de Trabajo concurren circunstancias objetivas y coyunturales, que obliguen a modificar las fechas previstas para el disfrute de vacaciones en situación de normalidad.

Las situaciones objetivas a considerar y sus efectos en el régimen de vacaciones serán los siguientes:

Desde el momento de la firma de este Convenio, acreditada la existencia de un estocaje en un Centro de Trabajo y depósitos que del mismo dependan, equivalente a tres meses de producción, permitirá a la Dirección del Centro anticipar la fecha prevista para las vacaciones, respecto al total de su plantilla o parcialmente, fijando uno o varios turnos y la fecha de su comienzo, previa notificación al Comité del Centro y a los afectados, con una antelación de 30 días como mínimo. En este caso las vacaciones se ampliarán en tres días laborables.

ARTICULO 15º HORAS DE TRABAJO Y CALENDARIO

El horario anual pactado se establece en 1.820 horas para 1.985 y de 1.814 horas para 1.986.

En cada Centro de Trabajo se confeccionará el calendario laboral resultante, teniendo en cuenta las disposiciones de carácter general y local, así como los siguientes criterios:

- a) Para el personal de tiendas y depósitos el reparto de las horas semanales coincidirá con el del comercio local.
- b) Los demás servicios relacionados con las ventas y suministros tenderán a implantar el mismo criterio, conforme al cual sus horarios no podrán establecerse en detrimento de la plena eficacia de los servicios de ventas y gestión comercial. En tal sentido, y si fuese necesario, se podrán establecer turnos de trabajo, para lo que el Comité del Centro de Trabajo, oídas las necesidades de los trabajadores, informará favorablemente la implantación de aquellos turnos que proponga la Dirección de la Empresa.

Cuando no sea posible la implantación de un turno, y por lo que respecta a la confección del horario de trabajo de sectores muy concretos, como chóferes, expediciones, etc., se podrá llegar al establecimiento de horarios especiales debidamente fijados, siempre que en cómputo semanal o mensual no rebasen el límite de las horas laborales pactadas.

- c) Para el personal de Taller y Asimilados se establecerá la jornada diaria sobre la base de dividir las horas semanales de Lunes a Viernes, si bien podrá regularse, siempre que no suponga detrimento para la producción, las siguientes situaciones especiales:

- Jornada continuada o intensiva durante todo el año o en determinados meses del año.
- El establecimiento de jornada continuada o intensiva no podrá suponer disminución de las horas efectivas a trabajar, según las horas anuales pactadas, por ningún concepto, ni implicar el desplazamiento de las horas a trabajar hacia los meses de menor producción o ventas.
- Distribución de las horas anuales, mensuales o semanales, conforme a un criterio flexible, siempre que se repitan los límites legales, que permitan obtener mayor producción en los meses de más ventas.

- d) Para el resto del personal no mencionado en los apartados anteriores como Guardas, Vigilantes, Personal de Limpieza y similares, se estará a lo previsto en su contrato de trabajo o en fórmulas ya establecidas o pactadas, en concordancia con el servicio que presta respectivamente.

- e) A los efectos previstos en este artículo, se entenderá que:

- Son colectivos vinculados estrictamente a la producción: Talleres, Oficinas de Talleres, Mantenimiento, Almacenes de Materias Primas.
- Son colectivos relacionados con la Gestión Comercial: Tiendas, y Depósitos, Personal de Administración y Comercial, Muelles, Expediciones, Transportes, Almacenes de Productos Terminados.
- Si en algún Centro de Trabajo la diferenciación del personal adscrito a los almacenes de Materias Primas y Productos Terminados (o en cualquier otra área de trabajo) no estuviese suficientemente establecida, se determinará por la Dirección, oído el Comité del Centro de Trabajo.

ARTICULO 16º HORAS EXTRAORDINARIAS

El valor de las horas extraordinarias se calculará en base a la siguiente fórmula:

- Retribución Convenio, más antigüedad, multiplicando por 425 y dividido por 1.820 en 1.985 y 1.814 en 1.986

Al valor resultante se aplicarán los porcentajes mínimos, vigentes en cada momento y para cada supuesto; conforme a las disposiciones de carácter general.

Cuando sea previsible su realización, se informará previamente al Comité de Centro, al que así mismo se comunicará trimestralmente del total de las realizadas.

A los efectos previstos en el Real Decreto 1.858/81, de 20 de Agosto, tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales en FLABESA todas aquellas que se enumeran en el Artículo 2º, punto 2 de dicha disposición, y, concretamente, las siguientes:

- a) Las que se realicen en relación con la temporada de ventas, entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre.
- b) Las precisas para cubrir las ausencias, por vacaciones de guardas y vigilantes.
- c) La fabricación de pedidos especiales.

Conforme a las disposiciones vigentes, la cotización por tales horas se considerará, pues, exenta del recargo establecido.

ARTICULO 17º DIETAS

La cuantía de las dietas y medias dietas queda fijada en 2.635 y 920 pesetas, respectivamente. La dieta completa comprende el desayuno, almuerzo, cena y pernoctar fuera de casa. La media dieta comprende el desayuno y el almuerzo.

No obstante, se respetarán los usos consolidados al respecto, que resulten más beneficiosos.

ARTICULO 18º FONDO DE PRÉSTAMOS1.- Constitución y distribución

Estando constituido un fondo de Préstamos con la cuantía total de quince millones de pesetas, distribuido entre los ocho Centros de Trabajo y sus dependencias, en proporción a la importancia de sus plantillas, del siguiente modo:

- Fábrica de Méndez Alvaro, 4.050.000 P.
- Centro de Rafael de Riego, 900.000 P.
- Fábrica de Valencia, 2.550.000 P.
- Fábrica de Sevilla, 2.250.000 P.
- Fábrica de Salamanca, 1.725.000 P.
- Fábrica de Zaragoza, 1.500.000 P.
- Fábrica de Granada, 1.125.000 P.
- Fábrica de Málaga, 900.000 P.

sin perjuicio de posibilidad de traspase de dichos fondos entre los distintos Centros, de haber acuerdo entre los Comités de los Centros afectados por mayoría simple.

2.- Fines

Su finalidad será la concesión de préstamos reintegrables sin interés, a los trabajadores fijos de FLABESA sin exclusión alguna, en las condiciones reguladas en

los puntos siguientes para atender necesidades, plenamente justificadas, en algunos de los siguientes aspectos:

- a) Grave quebranto en la economía familiar por causas imprevistas y no imputables al peticionario.
- b) Gastos extraordinarios por fallecimiento o enfermedad grave de familiares, no cubiertos por otros medios.
- c) Acceso a la propiedad de bienes esenciales y necesarios.
- d) Formación de ajuar de nuevos matrimonios.
- f) Reparación necesaria de la vivienda.
- g) Pagos de matrículas y costos escolares.
- h) Pago de escrituras, gastos de notaría e impuestos por adquisición de vivienda propia, que constituya su domicilio.
- i) Gastos de ortodoncia y ortopedia.

#### 3.- Administración

El fondo correspondiente a cada Centro de Trabajo será administrado por un Comité Paritario compuesto preferentemente por tres representantes del personal pertenecientes a diferentes categorías profesionales y tres representantes designados por la Dirección de cada Centro.

El Comité Paritario, cuyo mandato coincidirá con la vigencia de cada Convenio en el que se pacte la presente cláusula, tendrá las siguientes facultades:

- a) Conocer de todas las solicitudes que se formulen.
- b) Supervisar la tramitación de los expedientes oportunos.
- c) Proponer a la Dirección del Centro la cuantía de las concesiones de amortización, así como la desestimación de las peticiones.
- d) La administración del Fondo y fiscalización de su contabilidad.
- e) El Comité Paritario designará un Secretario que será depositario de su documentación y establecerá las necesarias relaciones con los peticionarios y la Dirección del Centro.

#### 4.- Condiciones

La cuantía del préstamo no podrá exceder de 300.000 E.

En casos realmente excepcionales la cantidad concedida podrá ser superior, precisándose, en tal caso, el voto unánime del Comité Paritario y el visto bueno de la Dirección del Centro.

El peticionario de un crédito queda obligado a lo siguiente:

- a) Formular la petición por escrito, debidamente fundamentada, y aportar los justificantes o garantías que se le exijan.
- b) Destinar el crédito al fin que justificó su concesión. El incumplimiento de esta obligación dará lugar a la cancelación del préstamo y devolución inmediata de la cantidad prestada.
- c) Aceptar la fórmula de amortización que se le señale. Los plazos de amortización, que no excedan de 40 meses, serán fijados por el Comité Paritario, en función de la importancia del crédito, y la cantidad a amortizar no será nunca inferior a 4.000 E/mes. No obstante, se faculta al Comité Paritario para modificar la cuantía mínima a amortizar en función de la importancia del préstamo.
- d) A no formular nueva petición durante la amortización de un préstamo, ni durante los tres meses siguientes a su cancelación.

- e) A amortizar el préstamo de la forma convenida, mediante deducción automática en el recibo mensual de salarios y mediante compensación de cualquier otro devengo que reciba por conducto de la Empresa, incluso finiquitos, liquidaciones, etc.

#### 5.- Tramitación y concesión

El Comité Paritario se reunirá periódicamente, fuera de la jornada de trabajo, para conocer de las peticiones que se hayan formulado desde su anterior reunión.

Cuando considere concluida la tramitación de un expediente, lo remitirá a la Dirección del Centro, con la correspondiente propuesta, en la que deberá constar el número de votos favorables que la suscriben.

La concesión del préstamo corresponde a la Dirección del Centro; pero se entenderá que es automática si va informada favorablemente por un número de votos que represente más de un 75% de los votos emitidos.

En caso contrario, la Dirección del Centro podrá denegar la concesión y, en tal supuesto, dirigirá escrito razonado al Comité Paritario.

La concesión o denegación será comunicada al peticionario por la Dirección del Centro. El préstamo será hecho efectivo tan pronto el peticionario acepte fehacientemente las condiciones de la concesión.

No podrá concederse préstamos de no existir saldo suficiente en el Fondo para dar efectividad a los mismos.

#### 6.- Formación inicial del Fondo y Reposición

- a) El Fondo se entenderá constituido y a disposición de los peticionarios a partir del día 1 del mes siguiente a la fecha de publicación de este Convenio.

- b) Cuando se determine la cuota de participación ya aplicada de forma informal en cada Centro, se detraerá de la misma la suma de las cantidades que la Dirección de cada Centro de Trabajo tenga destinadas a la concesión de préstamos de cualquier clase y pendientes de amortización en el momento de quedar constituido el nuevo Fondo. Si la cantidad restante y disponible no alcanzase una suma igual a tantas décimas partes de la cuota asignada a cada Centro, la Empresa garantizará la disponibilidad de dicho mínimo.

- c) El Fondo se nutrirá de:

- La cantidad inicial resultante de cuanto se dice en el párrafo anterior.
- Los reintegros de los préstamos concedidos conforme al sistema anterior por decisión de la Empresa.
- Los reintegros de los préstamos concedidos con carga al nuevo Fondo.

#### ARTICULO 19º ADQUISICIÓN DE ARTICULOS

La adquisición de artículos por los trabajadores, siempre que sea para el uso de su hogar, se fijará en el "precio de fábrica" más el IGT o cualquier otro impuesto que le sustituya.

El pago de estos artículos podrá efectuarse mensualmente, a través del oportuno descuento en nómina, sin que en ningún caso el plazo pueda ser superior a 12 meses, ni la cuantía inferior a 4.000 E.

El importe de estas adquisiciones no se computará a efectos de deducirlo de la cuantía del Fondo de Préstamos.

**ARTICULO 209 VIVIENDAS**

Se declara subsistente el Artículo 209 del Convenio Colectivo de 1.980.

**ARTICULO 219 PREMIOS DE NUPTIALIDAD, NATALIDAD Y 1ª COMUNION**

Se establece un premio de nuptialidad consistente en un Colchón de 135 Gran Flex, y un Tapiflex, para todos los trabajadores de FLABESA, que contraigan matrimonio y tengan una antigüedad en la Empresa de dos años como mínimo.

Así mismo, se abonarán premios de natalidad y Primeras Comuniones, consistentes en 2.000 £ en ambos casos, previa presentación de algún justificante.

**ARTICULO 229 JUBILACIONES ANTICIPADAS**

Se declara subsistente el Artículo 229 del Convenio Colectivo del año 1.980, sin más modificaciones que la siguiente:

- Cualquiera que sea el número de mensualidades que correspondan abonar, se indemnizará con una mensualidad más a quienes se jubilaran durante el mes de Junio o Julio; con 3 mensualidades más a quienes se jubilaran durante el mes de Mayo; con 5 mensualidades más si se produce en el mes de Abril y con 6 mensualidades más si se produce antes de dicho mes.

**ARTICULO 236 EXCEDENCIAS**

Con independencia de que se considere subsistente la normativa vigente sobre esta materia, si un trabajador solicita se una excedencia voluntaria al amparo de este Artículo, y su solicitud fuese aceptada por la Empresa, pasará a la indicada situación en las siguientes condiciones:

- Se le abonarán 200.000 £, si la excedencia es por dos años; 500.000 £ si es por cuatro años, y 700.000 £ si es por tiempo igual o superior a seis años.
- Conservará el derecho a la reincorporación automática en el mismo Centro de Trabajo al término de la excedencia, en el puesto de trabajo que determine la Empresa, y se computará tal tiempo a efectos de antigüedad.

Los trabajadores que ocupen cargos electivos en órganos de Dirección de su sindicato, a nivel provincial, autonómico o estatal, tendrán derechos a obtener la excedencia forzosa, regulada en el artículo 45-1 del Estatuto de los Trabajadores.

**ARTICULO 249 SUBACTIVIDAD**

Durante el mes de Enero, se informará al Comité de las plantillas necesarias en cada Sección y Fábrica.

Con el posible excedente, si lo hubiese, se formará una Sección de subactividad que será adscrita a cuantos trabajos y funciones sean necesarios, para conseguir su plena ocupación, sin que dichas tareas atenten, en la medida de lo posible, a la dignidad profesional.

Si los trabajos o funciones desempeñados por los operarios adscritos a la Sección de Subactividad fuesen propios e imprescindibles para nuestros procesos productivos, comerciales o administrativos, las horas dedicadas a tales menesteres se cargarán a las Secciones o unidades correspondientes, descontándose por tanto de las horas de la Sección de Subactividad.

Si por el contrario y teniendo en cuenta que no se pretende, salvo cuando sea imprescindible, dejar sin ocupación

alguna a los trabajadores de tal Sección, el personal adscrito a Subactividad emplea sus horas en trabajos que no estén comprendidos en el párrafo anterior, se considerarán trabajos "no imprescindibles" y por tanto serán cargados plenamente a la Sección de Subactividad.

Quando por variaciones de los programas de Producción, Venta o Administración fuese necesario implantar, aumentar o disminuir la plantilla de la Sección de Subactividad, el Comité del Centro de Trabajo será inmediatamente informado de tales modificaciones. El afectado volverá a su puesto de trabajo cuando desaparezcan las causas que obligaron al cambio.

La Dirección tomará en consideración el tiempo que el trabajador hubiese estado alejado de su puesto de trabajo, de modo que si la ausencia hubiese sido tan dilatada que hubiese mermado la capacidad productiva del mismo, no se verá perjudicado en cuanto a la percepción de sus incentivos, asignándole un plazo de readaptación.

**ARTICULO 259 MOVILIDAD EXTERNA**

En relación con los traslados de personal a otro Centro de Trabajo, que implique cambio de domicilio, y al objeto de aligerar la efectividad de la medida y motivar su aceptación, la Empresa garantizará las siguientes ventajas:

- Respeto de la categoría y de su retribución si fuese inferior a la del puesto de destino; en caso contrario, percibirá la retribución de la superior categoría.
- Indemnización por gastos de traslados del trabajador y de familiares a su cargo.
- Entrega de una cantidad no inferior a cuatro meses de salario real, ni superior a diez mensualidades.
- Si el afectado por el traslado estuviese ocupando una vivienda propiedad de la Empresa, se le facilitará otra. Si fuese un inquilino, se procurará otra similar, y si la renta fuese superior, se le abonará la diferencia. Si hubiese comprado un piso que estuviera pagándolo, se tendrá en consideración en el momento de fijar el traslado, e incluso a la hora de fijar la indemnización, que podrá llegar hasta el tope máximo.

La oferta se dirigirá al personal que resulte idóneo para el puesto a cubrir, previa publicación de las condiciones en el tablón de anuncios.

En cualquier caso, y de no prosperar la oferta en las condiciones establecidas, la Empresa podrá efectuar el traslado, con carácter forzoso y conforme a las disposiciones vigentes, estando, no obstante, de acuerdo en que, antes de acudir a las disposiciones legales, hubiera una intervención conjunta con el Comité de Centro.

**ARTICULO 269 ABSENTISMO**

Se reconocen amplias facultades a la Empresa para el control del cumplimiento de sus obligaciones de asistir al trabajo, extremándose todas las formas de comprobación de justificación de faltas.

En casos de enfermedad o accidente, el trabajador vendrá obligado a asistir a la consulta del personal sanitario que la Empresa designe o de recibirlo en su domicilio, si no fuese posible su desplazamiento.

Cualquier forma de trabajo, por cuenta propia o ajena realizada en situación de baja, aunque revista carácter ocasional, dará lugar a la imposición de sanciones en su grado mayor.

ARTICULO 27º DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES

Serán de estricta observancia las disposiciones legales sobre esta materia, vigente en cada momento.

Los Centros de Trabajo, que por la composición de su plantilla no tengan derecho a la designación de delegados de personal, se considerarán representados a efectos sindicales por el Comité del Centro de Trabajo del que dependan administrativamente, salvo que decidan representarse por sí mismos o renunciar a aquella representación, mediante escrito a la Dirección de la Empresa y al Comité de Centro.

Conferida la representación a un Comité de Centro, dicha circunstancia no ampliará el número de horas sindicales que se atribuyen a sus vocales, ni el número de sus componentes.

Por lo que respecta al número de horas mensuales disponibles, de Comité de Empresa de cada Centro de Trabajo, se pacta la posibilidad de su acumulación, sobre las siguientes bases:

- a) Serán acumulables las horas de que efectivamente disponga cada miembro del Comité, que figure en activo y en el ejercicio efectivo de su cargo.
- b) La acumulación de las horas correspondientes a cada vocal del Comité, en favor de uno o varios vocales, se manifestará por aquel expresamente por escrito, entendiéndose que se refiere al mes siguiente a la fecha en que se manifiesta la cesión, o por el período superior al mes que se exprese.
- c) En cualquier caso, el número de horas cedidas y acumuladas se determinará en cómputo mensual y no podrá ser superior al total disponible entre los vocales afectados.

ARTICULO 28º SECCIONES SINDICALES

Se reconoce la existencia de las Secciones Sindicales ya constituidas de hecho y se aceptará la constitución de las que pretendan organizarse, siempre que el colectivo de trabajadores afiliados con que cuentan represente al menos el 10% de la plantilla del Centro de Trabajo de que se trate.

Las Secciones Sindicales representarán los intereses sindicales de sus afiliados ante la Dirección de cada Centro de Trabajo, sin perjuicio de las funciones y atribuciones que correspondan al Comité de Centro, como órgano representante exclusivo y unitario de los trabajadores de la Empresa.

Cada Sección Sindical podrá designar de entre sus miembros un representante a los solos efectos de que sirva de cauce de comunicación e interlocución con la Dirección del Centro y "sin que ello suponga concesión alguna de tiempo retribuido por dicha actividad o reconocimiento de garantías".

Las Secciones Sindicales comunicarán a la Dirección el hecho de su constitución, especificando la relación nominal de sus componentes y la designación del portavoz que se acordase. Así mismo, comunicarán las variaciones que posteriormente puedan producirse.

La Dirección de cada Centro de Trabajo facilitará a cada a cada Sección Sindical la disposición de un tablón de anuncios, adecuado para la publicidad de sus acuerdos y comunicaciones, que deberá ser utilizado exclusivamente de forma adecuada y para sus propios fines.

Cuando así lo solicite una Sección Sindical, la Empresa colaborará en la recaudación de las cuotas de los afiliados a la misma, mediante la detracción en el recibo de salarios. A tal efecto, los interesados habrán de formular la correspondiente autorización por escrito, que podrá ser revocada o actualizada en cualquier momento.

En los Centros de Trabajo con plantilla superior a 250 trabajadores, los Delegados que puedan designarse o estén designados tendrán el mismo régimen que los Vocales del Comité exclusivamente en el que se refiere a la disponibilidad de las "horas sindicales".

Esta regulación de carácter transitorio está supeditada a la misma vigencia del Convenio y a la aparición de normas de carácter general.

ARTICULO 29º COMISION PARA ASUNTOS LABORALES

A título experimental, y en función de la vigencia de dos años de este Convenio Colectivo, se crea una Comisión cuya finalidad exclusiva será la de servir de vehículo de comunicación y diálogo entre las partes firmantes de este pacto, sobre los problemas fundamentales que generan las relaciones de trabajo en el seno de la Empresa.

Centrará su actuación en el estudio en profundidad de aquellas cuestiones que se susciten buscando la superación de dificultades concretas en el terreno de las relaciones humanas y conocimiento recíproco de aquellas aspiraciones cuyo logro responde a un interés común.

Esta comisión se compondrá de un máximo de siete representantes de cada una de las partes, sin perjuicio de que se puedan designar grupos de trabajo más reducidos, para alcanzar una mayor operatividad, y se reunirá trimestralmente para considerar aquellos asuntos sobre los que previamente se haya facilitado un estudio por escrito, y con la suficiente antelación, y que a continuación se determinan:

- Definición en la Empresa de los diferentes grupos profesionales, en que quedan encuadrados los trabajadores, con determinación de las categorías laborales en cada uno de ellos.
- Establecimiento del cuadro de permisos retribuidos.
- Elaboración de las tablas de periodos de adaptación con distinción entre los periodos de adaptación propiamente dicha y los de readaptación y acoplamiento.
- Estudio y definición de cada una de las actividades laborales, que dan lugar a la aplicación de los códigos, y nueva inclusión de cada una en las tablas ya existentes.
- Análisis sobre la contratación de un nuevo seguro de vida, para todo el personal de la Empresa.
- Valoración comparativa de los puestos de trabajo y repercusión de la misma a la hora de fijar las categorías laborales.
- Información del absentismo, con determinación de sus consecuencias, a la hora de analizar los rendimientos así como el estudio sobre la conveniencia o no de establecer un sistema que premie la escasa entidad de las faltas de trabajo.
- Salud laboral.
- Estudio de la estructura salarial.
- Reglamento de adjudicación de viviendas.
- Ascensos y promociones.

Salvo los restantes temas, será necesario el previo acuerdo mutuo para que puedan ser objeto de análisis.

Los acuerdos que se alcancen y suscriban formalmente, -entanto que representen la voluntad acordada de la representación de los trabajadores y de la Dirección de la Empresa, tendrá el mismo valor normativo que el resto de las cláusulas del presente Convenio Colectivo. Por el contrario, -si las cuestiones planteadas por una parte no obedecen, a juicio de la otra, a un interés común, dentro del espíritu que anima la creación y trabajo de esta Comisión, dichos planteamientos no generarán obligación alguna para una u otra parte, de manera que cualquiera de ellas podrá decidir la no celebración de la reunión o su suspensión.

ANEXO NUM. 1

TARIFA SALARIAL AÑO 1.985

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	RETRIB. CONV.
<b>PERSONAL OBRERO</b>			
Oficial 1a	886.-	1.474.-	2.360.-
Oficial 2a	867.-	1.425.-	2.292.-
Oficial 3a	853.-	1.387.-	2.240.-
Especialista	847.-	1.377.-	2.218.-
Mozo Especial Almacén	447.-	1.371.-	2.248.-
Mocho	831.-	1.326.-	2.157.-
Mocho 40 años	510.-	1.332.-	1.842.-
Mocho 30 años	510.-	1.131.-	1.641.-
Mocho 20 años	320.-	1.192.-	1.512.-
Mocho 10 años	320.-	1.072.-	1.392.-
Mocho 17 años	510.-	1.299.-	1.809.-
Mocho 16 años	510.-	1.117.-	1.627.-
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>			
Maestro	25.817.-	45.247.-	71.158.-
Almacenero	25.723.-	44.333.-	70.056.-
Chofer Motociclo	25.508.-	43.809.-	69.317.-
Chofer Turismo	26.325.-	46.988.-	73.313.-
Chofer Camión	26.593.-	47.557.-	74.150.-
Pesador Esquelero	24.290.-	44.027.-	69.317.-
Guarda Jurado	25.098.-	44.218.-	69.316.-
Vigilante	25.024.-	44.292.-	69.316.-
Cabo de guardas	26.182.-	46.404.-	72.586.-
Ordenanza	24.929.-	48.341.-	73.272.-
Portero	24.929.-	44.388.-	69.317.-
Conserje	25.991.-	45.546.-	71.531.-
Enfermero	25.026.-	44.612.-	69.638.-
Dependiente Prin. Económico	25.917.-	45.241.-	71.158.-
Dependiente Aux. Económico	25.098.-	44.218.-	69.316.-
Teléfono hasta 50 Teléf.	24.929.-	44.388.-	69.317.-
Teléfono más 50 Teléf.	25.098.-	44.218.-	69.316.-
Aspirante y Botones 17 años	15.515.-	35.373.-	50.888.-
Aspirante y Botones 16 años	15.515.-	33.294.-	48.809.-
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>			
Jeft de 1a	31.170.-	58.688.-	89.858.-
Jeft de 2a	29.939.-	54.061.-	84.000.-
Oficial de 1a y Viajete	28.279.-	49.588.-	77.867.-
Oficial de 2a	27.145.-	46.051.-	73.196.-
Auxiliar	25.774.-	44.605.-	70.379.-
<b>TÉCNICOS DE OFICINA</b>			
Delinante Proyec. y Dibujo	28.279.-	49.588.-	77.867.-
Delin. 1a. Prat. y Fotógrafo	27.145.-	46.051.-	73.196.-
Delinante 2a	25.774.-	44.605.-	70.379.-
Reprod. Fotográfico	25.774.-	44.605.-	70.379.-
Reprod. Plancas	24.928.-	44.388.-	69.316.-
Archivero Bibliotecario	27.145.-	46.051.-	73.196.-
Auxiliar	25.774.-	44.605.-	70.379.-

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	RETRIB. CONV.		
<b>PERSONAL DE LABORATORIO</b>					
Jeft de Laboratorio	31.732.-	60.647.-	92.369.-		
Jeft Sección	29.795.-	54.259.-	84.154.-		
Analista de 1a	27.892.-	48.935.-	76.827.-		
Analista de 2a	26.497.-	44.109.-	70.606.-		
Auxiliar	25.774.-	44.605.-	70.379.-		
<b>ASPIRANTES ADMINISTRATIVOS, TÉCNICOS DE OFICINA, DE LABORATORIO Y DE ORGANIZACION DE TRABAJO</b>					
Aspirante de 17 años	15.321.-	38.907.-	55.228.-		
Aspirante de 16 años	15.321.-	33.421.-	48.742.-		
<b>PERSONAL ORGANIZACION TRABAJO</b>					
Jeft Organización 1a	30.201.-	55.657.-	85.958.-		
Jeft Organización 2a	29.939.-	54.061.-	84.000.-		
Técnico Organización 1a	28.279.-	49.588.-	77.867.-		
Técnico Organización 2a	27.145.-	46.051.-	73.196.-		
Auxiliar Organización	26.497.-	44.109.-	70.606.-		
<b>TÉCNICOS DE TALLER</b>					
Jeft de Taller	31.046.-	61.559.-	92.605.-		
Maestro de Taller	28.598.-	52.936.-	81.526.-		
Maestro de Taller 2a	28.279.-	52.439.-	80.718.-		
Contramaestre	28.592.-	52.914.-	81.506.-		
Encargado	26.577.-	47.848.-	74.825.-		
Capataz Especialista y Peón Ordenanza	25.723.-	46.678.-	72.401.-		
<b>PERSONAL TÉCNICO TITULADO</b>					
Ingenieros, Arquitectos y Titulados	35.793.-	34.535.-	110.328.-		
Peritos y Aparejadores	34.444.-	70.264.-	104.708.-		
Peritos y Aparejadores (1)	34.927.-	71.950.-	106.877.-		
Ayudante Técnico Sanit. (SME)	34.444.-	55.540.-	89.984.-		
Maestros Industriales	29.482.-	53.224.-	82.706.-		
Graduados Sociales	31.047.-	57.931.-	88.978.-		
Maestro Enseñanza Primaria	28.279.-	49.588.-	77.867.-		
Maestro Enseñanza Elemental	27.145.-	46.051.-	73.196.-		
Practicantes	27.747.-	44.347.-	72.094.-		
(1) Cuando tienen responsabilidad técnica por no existir Ingeniero, y no ser preciso la Dirección Facultativa de Entos.					
ESCALA O.I.T. 1.985					
PESETAS / HORA					
ESCALA O.I.T.	Oficial 1a	Oficial 2a	Oficial 3a	Emec.	Peón
100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
1	5,4	5,2	4,8	4,6	4,4
2	10,4	10,1	9,8	9,7	9,2
3	16,1	15,1	14,6	14,3	13,8
4	21,0	20,3	19,5	19,2	18,6
5	26,4	25,2	24,4	24,0	23,0
6	31,7	30,4	29,3	29,1	27,7
7	37,7	35,4	34,3	33,6	32,0
8	42,4	40,5	39,1	38,3	36,8
9	47,8	45,5	43,9	43,3	41,3
110	52,7	50,8	48,7	48,2	45,9
1	58,2	55,5	53,7	52,7	50,5
2	63,4	60,9	58,7	57,7	55,1
3	68,7	65,6	63,3	62,5	59,9
4	73,9	70,8	68,5	67,4	64,8
5	79,3	75,9	73,0	72,0	69,8
6	84,6	81,0	78,0	77,0	73,3
7	89,9	86,0	82,9	81,8	78,0
8	95,4	90,3	86,6	85,3	80,9
9	100,6	101,4	97,6	96,3	92,0
120	107,1	102,6	98,6	97,2	92,9
1	108,3	103,9	99,8	98,3	94,0
2	109,5	104,4	101,0	99,4	94,9
3	110,7	105,0	102,0	100,8	95,8
4	111,8	107,1	103,1	101,9	97,0
5	112,9	108,3	104,2	103,0	98,1
6	114,1	109,3	105,3	104,0	99,2
7	115,2	110,3	106,5	105,1	100,3
8	116,3	111,3	107,5	106,3	101,2
9	117,6	112,9	108,7	107,1	102,2
130	118,8	113,9	109,6	108,2	103,4
1	121,8	116,7	112,5	110,8	105,7
2	124,7	119,5	115,1	113,7	108,3
3	127,6	122,2	117,6	116,1	110,7
4	130,4	124,8	120,2	118,7	113,4
5	133,1	127,7	122,9	121,2	115,8
6	136,2	130,4	125,7	124,1	118,3
7	138,9	133,1	128,4	126,5	120,5
8	141,9	136,1	130,7	129,0	123,4
9	144,5	138,8	133,6	131,6	125,7
140	147,4	141,3	136,3	134,1	128,4

TABLA nº 1  
PESETAS / HORA

ESCALA D.I.T.	Oficial 1º	Oficial 2º	Oficial 3º	Espec.	Peón
100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
1	3,3	3,0	4,8	4,6	4,2
2	10,5	9,9	9,7	9,4	9,0
3	15,8	14,8	14,4	14,0	13,6
4	20,7	20,0	19,2	18,9	18,1
5	26,0	25,8	23,9	23,8	22,8
6	31,1	29,7	28,8	28,4	27,2
7	36,6	34,7	32,5	32,1	31,6
8	41,8	39,7	38,3	37,9	36,1
9	47,0	44,9	43,1	42,5	40,7
110	51,8	49,9	48,1	47,2	45,1
1	57,1	54,8	52,7	51,8	49,5
2	62,4	59,9	57,6	56,7	54,7
3	67,5	64,4	62,2	61,4	58,8
4	72,7	69,8	67,3	66,2	63,0
5	77,9	74,6	71,7	70,8	67,8
6	83,2	79,6	76,6	75,4	72,0
7	88,4	84,5	81,4	80,2	76,6
8	93,6	89,4	86,0	85,0	81,6
9	97,6	93,5	89,8	88,7	84,6
120	98,6	94,6	90,8	89,5	85,6
1	99,7	95,7	91,9	90,7	86,6
2	100,9	96,3	93,1	91,7	87,4
3	101,9	97,6	93,8	92,9	88,3
4	103,0	98,6	95,0	93,7	89,4
5	104,0	99,7	96,0	94,9	90,5
6	105,2	100,8	97,0	95,8	91,2
7	106,3	101,8	98,2	96,8	92,4
8	107,3	103,0	99,1	97,8	93,4
9	108,4	104,0	100,1	98,6	94,0
130	109,5	105,1	101,0	99,7	95,2
1	112,0	107,5	103,6	102,1	97,2
2	114,9	110,1	106,1	104,6	99,7
3	117,3	112,7	108,5	106,9	102,0
4	120,2	115,2	110,6	109,4	104,3
5	122,9	117,7	113,1	111,6	106,5
6	125,9	120,3	115,9	114,1	108,8
7	127,9	122,9	118,3	116,6	111,1
8	130,7	125,3	120,5	118,9	113,9
9	133,2	127,8	123,0	121,2	115,9
140	135,9	130,1	125,6	123,5	118,3

CODIGO NUM. 1. Trabajos productivos sin cronometrar:  
 - Prototipos y pruebas  
 - Especiales  
 - Trabajos productivos sin valoración y en espera de la misma  
 - Reparaciones de artículos

TABLA nº 3  
PESETAS / HORA

ESCALA D.I.T.	Oficial 1º	Oficial 2º	Oficial 3º	Espec.	Peón
100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
1	4,5	4,2	4,1	3,9	3,5
2	8,9	8,4	8,2	7,9	7,4
3	13,4	12,4	12,2	11,8	11,3
4	17,5	16,9	16,8	16,0	15,3
5	22,0	21,0	20,2	20,1	19,0
6	26,3	25,1	24,3	24,0	23,0
7	30,9	29,3	28,3	28,0	26,7
8	35,4	33,3	32,4	32,0	30,3
9	39,7	38,0	36,4	35,9	34,4
110	43,8	42,2	40,7	40,0	38,1
1	48,3	46,1	44,5	43,8	41,9
2	52,7	50,8	49,7	47,9	45,7
3	57,1	54,4	52,6	51,9	49,7
4	61,5	59,0	56,9	56,0	53,3
5	65,8	63,1	60,6	59,8	57,1
6	70,3	67,3	64,8	63,9	60,9
7	74,7	71,4	68,8	67,9	64,7
8	81,4	78,1	75,2	74,3	70,9
9	82,5	80,0	78,0	75,0	71,3
120	83,3	80,9	78,6	75,7	72,4
1	85,3	81,4	78,7	77,5	73,9
2	86,1	82,5	79,1	78,2	74,6
3	87,1	83,3	80,3	79,2	75,6
4	87,9	84,3	81,1	80,3	76,3
5	88,9	85,2	82,0	81,0	77,1
6	89,0	85,9	83,0	81,8	78,1
7	90,7	87,1	83,8	82,7	78,9
8	91,7	87,9	84,6	83,3	79,3
9	92,6	88,8	85,4	84,3	80,3
130	94,7	90,9	87,5	86,3	82,3
1	97,1	93,1	89,7	88,4	84,3
2	99,1	95,1	91,7	90,4	86,3
3	101,6	97,4	93,7	92,5	88,3
4	103,9	99,3	95,6	94,3	90,0
5	106,0	101,6	98,0	96,4	92,0
6	108,0	103,9	100,0	98,6	93,9
7	109,1	105,9	101,9	100,5	96,3
8	110,5	107,9	103,9	102,4	98,0
9	112,6	109,0	104,0	104,4	99,0
140	114,9	110,0	106,1	104,6	99,7

CODIGO NUM. 3. Trabajos no productivos no cualificados.  
 - Abastecimiento de materiales - Limpieza en general  
 - Carga y descarga - Máquina con funcionamiento defectuoso  
 - Almacenamiento de sección - Ayudas a reparar máquinas  
 - Arrastres en sección - Otros trabajos no productivos

TABLA nº 2  
PESETAS / HORA

ESCALA D.I.T.	Oficial 1º	Oficial 2º	Oficial 3º	Espec.	Peón
100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
1	4,7	4,4	4,2	4,1	3,7
2	9,3	8,8	8,6	8,3	8,0
3	14,0	13,2	12,7	12,4	12,0
4	18,3	17,7	17,0	16,7	16,0
5	23,0	21,9	21,1	21,0	19,9
6	27,5	26,3	25,5	25,1	24,1
7	32,4	30,7	29,6	29,3	28,0
8	37,1	35,1	33,9	33,5	31,9
9	41,6	39,7	38,1	37,6	36,0
110	45,8	44,1	42,6	41,8	39,9
1	50,5	48,3	46,6	45,8	43,9
2	55,2	53,0	51,0	50,2	47,9
3	59,7	57,0	54,3	53,8	51,0
4	64,3	61,8	59,5	58,7	55,7
5	68,9	66,0	63,4	62,6	59,8
6	73,5	70,4	67,8	66,9	63,7
7	78,2	74,8	72,0	71,0	67,8
8	83,1	81,8	78,8	77,8	74,2
9	86,4	82,7	79,5	78,5	74,9
120	87,3	83,7	80,3	79,2	75,7
1	88,2	84,7	81,3	80,3	76,6
2	89,3	85,2	82,3	81,1	77,3
3	90,2	86,4	83,0	82,2	78,1
4	91,2	87,2	84,1	82,9	79,1
5	92,0	88,2	84,9	84,8	80,1
6	93,1	89,2	85,8	84,8	80,7
7	94,1	89,9	86,9	85,7	81,8
8	95,0	91,1	87,7	86,6	82,7
9	96,0	92,0	88,6	87,2	83,2
130	96,9	93,0	89,4	88,2	84,2
1	99,1	95,1	91,7	90,3	86,0
2	101,7	97,4	93,9	92,4	88,2
3	103,8	99,7	96,0	94,6	90,3
4	106,4	103,9	98,0	96,8	92,2
5	108,8	106,4	100,1	98,8	94,2
6	111,0	108,8	102,6	101,0	96,3
7	113,2	108,8	104,7	102,2	98,3
8	115,7	110,9	106,6	105,2	100,7
9	117,9	113,1	108,8	107,3	102,6
140	120,2	115,2	110,8	109,4	104,3

CODIGO NUM. 2. Trabajos no productivos cualificados  
 - Reparación de máquinas - Surtido  
 - Preparación de maquinaria - Egreso de maquinaria  
 - Cambio de útiles - Trabajos productivos ocasionales

TABLA nº 4  
PESETAS / HORA

ESCALA D.I.T.	Oficial 1º	Oficial 2º	Oficial 3º	Espec.	Peón
100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
1	4,1	3,9	3,7	3,6	3,2
2	8,1	7,7	7,5	7,3	7,0
3	12,2	11,5	11,1	10,8	10,3
4	16,0	15,5	14,9	14,6	14,0
5	20,1	19,2	18,3	18,4	17,4
6	24,0	23,0	22,8	22,0	21,0
7	28,3	26,8	25,9	25,6	24,6
8	32,4	30,7	29,4	29,3	27,9
9	36,3	34,7	33,3	32,9	31,3
110	40,1	38,6	37,4	36,5	34,9
1	44,2	42,2	40,8	40,1	38,4
2	48,3	46,3	44,5	43,9	41,8
3	49,8	48,1	47,5	47,3	45,3
4	56,2	54,0	52,0	51,2	48,7
5	60,2	57,7	55,4	54,8	52,3
6	64,3	61,6	59,2	58,3	55,7
7	68,4	65,3	63,0	62,1	59,2
8	74,5	71,5	68,8	68,0	64,9
9	73,5	72,3	69,4	68,6	65,4
120	76,3	72,2	70,2	69,2	66,2
1	77,1	74,0	71,1	70,1	67,6
2	78,0	74,3	72,0	70,9	67,6
3	78,8	75,3	72,8	71,8	68,3
4	79,7	76,3	73,2	72,5	69,1
5	80,4	77,1	74,2	73,4	70,9
6	81,4	78,0	75,0	74,1	70,3
7	82,2	78,6	75,9	74,9	71,3
8	83,6	79,7	76,4	75,7	72,3
9	85,9	80,4	77,4	76,3	72,7
130	84,7	81,3	78,1	77,1	73,6
1	86,6	83,1	80,1	79,0	75,2
2	88,9	85,1	82,0	80,9	77,1
3	90,7	87,3	83,9	82,7	78,9
4	93,0	89,1	85,7	84,6	80,7
5	95,0	91,0	87,5	86,3	82,4
6	97,1	93,0	89,4	88,2	84,1
7	98,9	95,0	91,5	90,2	85,9
8	101,1	96,9	93,2	92,0	88,0
9	103,0	98,8	95,1	93,7	89,6
140	105,2	100,8	97,0	95,8	91,3

CODIGO NUM. 4. Interrupciones del trabajo.  
 - Pare por falta de fluido - Pare por esperas de preparación  
 - Pare por falta de preparación - Consulta de médico o A.T.S. de F<sup>2</sup> brisa.