auditivo tipo orejera, de clase C, medio de protección personal contra los riesgos del ruido.

Segundo.-Cada protector auditivo de dichos modelos, tipo y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.-Homol. 2.941.-26-12-89.-Protector auditivo tipo orejera de clase C.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-2, de «Protectores auditivos», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de septiembre).

Madrid, 26 de diciembre de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

是是是一种,这种,他们是是一个人,我们是是一个人,我们们是是一个人,我们们是一个人,我们们是是一个人,我们也不是一个人,我们也是是一个人,我们们是一个人的人,他

RESOLUCION de 26 de diciembre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.937 la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Medop», modelo 038-0-2, fabricada y presentada por la Empresa «Medop, Sociedad Anónima», con domicilio en Bilbao (Vizcaya).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

«Primero.-Homologar la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca "Medop", modelo 038-0-2, fabricada y presentada por la Empresa "Medop, Sociedad Anónima", con domicilio en Bilbao (Vizcaya), calle Ercilla, número 28, apartado de correos 1660, como gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose como de clase D por la resistencia de sus oculares frente a impactos y por su protección adicional como 000.

Segundo.-Cada gafa de protección de dichos modelo, marca, clasificación de sus oculares frente a impactos y protección adicional llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra D y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: M. T.-Homol. 2.937.-26-12-89.-Medop/038-0-2/000.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-16 de gafas de montura tipo universal para protección contra impactos, aprobada por resolución de 14 de junio de 1987 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de agosto).

Madrid, 26 de diciembre de 1989.-El Edrector general, Carlos Navarro López.

4464

RESOLUCION de 24 de enero de 1990, de la Subsecreta-ria, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativa número 4.082/1989, inter-puesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucia.

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucia se ha interpuesto por don Miguel Claro Gamero, funcionario de la Seguridad Social destinado en la Tesorería Territorial de Sevilla (Agencia Comarcal de Dos Hermanas), el recurso contencioso-administrativo número 4.082/1989, contra Resolución de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 10 de julio de 1989 por la que se adjudican los puestos de trabajo convocados por Orden de 10 de marzo de 1989, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que ostenten derechos derivados de la misma para que comparezcan ante la referida Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 24 de enero de 1990.-El Subsecretario, Segismundo Crespo

4465

RESOLUCION de 9 de febrero de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Corberó, Sociedad Anonima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Corberó, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 5 de mayo de 1989, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité y delegados de personal de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General, 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, 9 de febrero de 1990.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Corberó, Sociedad Anónima».

CONVENIO COLECTIVO DE «CORVERO, S. A.»

Morana generales y Sebito de aplicación

Artfeulo, 19. Ambito territorial. El presente Convenio regulará las relaciones laberales en todos los Centros de trabajo de "Corberó, Sociedad Anónism", en la provincia de Barceloma y en todos las Delegaciones Comerciales de la Espresa existentes es al territorio macional.

Art. 28. Ambito <u>funcional</u>. El Convenio obliga a la Empresa "Corberó, Sociedad Anónima", en el <u>Sebito territorial</u> estando constituída su actividad principal por la fabricación de cocinam (a gas, gas butano y eláctricam), frigorificos, calentadores, calderas y termos, así coma accesorios de los mismos con todos los servicios e instalaciones propios para la expansión, comercialización y transporte de sus produc

Art. 38. Ambito personel. 1.- El presente Convenio afectará a la totalidad de los trabajadorma de la Empresa.

2.- Quedan no obstante excluídos aquállos que desempeñen los trabejos a que se refierem los apartedos a) y f) del apartedo l del artículo 2 del Escatuto de los Trabejadores y Real Decreto 1382/1985, de l de agosto ("Boletín Oficial del Estado" del 12), por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, así como el personal directivo con dependencia directa de la Dirección de División y Directores de Delegación.

Art. 48. Vinculación a la rotalidad. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, en cómputo anual y referido a la jornada normal exigible.

Art. 50. Vigancia y duración. El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el "Boletín Oficial del Betado", una vez homologado por la autori-dad leboral competente, y so duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1989.

No obstante lo dispuesto en el párrefo anterior, las condiciones económicas se apli-carán con afactos desde el 1 de enero de 1989; en la forma que prevá el arriculo 36 referente a este Convenio.

Arc. 68: <u>Prórroge</u>. El presente Convenio podré prorrogarse al término de su vi-gencia de año en año, per tácite reconducción, si no mediara oportuna denuncia en forme del mismo-

Art. 78. Denuncia y revisión. Cualquiera de las partes firmantes podrán denun-ciar la finalización del prasante Convenio o da sua posibles prórrogas automáticas debiendo efectuarlo, en su caso, con una entelación mínime de tres meses antes de su vencimiento.

La denuncia se hará mediante-escrito que en forma fehaciente, cualquiera de las dos pertes hará-llegar a la otra- En caso de denuncia por la representación de los tra-bajadores, se acompeñará certificación del acuerdo del Comité de Empresa.

Art. \$B. Garantis "ed personam". Se respetarán las situaciones personales que seen en su comjunto, más beneficiosan que les fijadas en el presente Convenio, man-teniándose estrictemente "ad personam".

Art. 98. Compenseción. Les condiciones poctidas est compensables en su tocali-ded con las que con anterioridad rigieras por imperativo legal, jurisprudencial, contenscione e administrativo, Convento Colectivo Sindical, contrato individual, usos y contumbres e por cualquier etra causa. Es el orden econômico y pera aplicación del Convento e cada caso concreto, se estará a lo nectado, con aberracción de anteriores conceptos, su cuentís y regulación:

Art. 10. Absorción. Las disposiciones legales futuras que comportes una variación econômica en todos o sigunos de los conceptos existentes o que supongas creación de etros nuevos, finicamente tendrás eficacia práctica en cuesto considerados
aquállos en su totalidad, superen el nivel total de éste, debiándose entender en caau costrario absorbidos por las sejoras péctadas en el mismo.

Art. 11. Comisión Paritaria. 1.- Al objeto de velar pormia correcta aplicación y cumplimiento del contenido del presente Convenio, se crea una Comisión Mixta Paritaria con igualdad de representación económica y accial, que entenderá de todas las cuestionem relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el mismo, así como de las dudes y conflictos que pundan surgir en su aplicación.

2.- La Comisión Mixte estará formade por un máximo de cuetro miembros designados por la Dirección de la Empresa y otra máximo de cuetro representantes aindicales del Co-mitá de Empresa, elegidos entre sua compañeros.

the contraction of the contraction of the second of the se

1000

1.00

× .

政治者以前被

ξ,

"一次"

ははないのかない

. .

1000

- 3.- De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmade por la totalidad de los miembros concurrentes.
- Art. 12. <u>Funciones</u>. las funciones específicas de la Comisión Mixta serán las siguientes:
- 1. La interpretación del Convenio.
- Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos e su consideración por ambas portes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
- 3. Emitir informes motivados a la autoridad laboral en los casos en que debidamente planteada una cuestión derivada de la aplicación del Convenio, no exista acuerdo mayoritario en el seno de la Comisión.
- 4. Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación en la forma y con los lísites que determine el Beal Decreto 17/1977, de 4 de amrzo ("Boletín Oficial del Estado" del 9), y posteriores disposiciones concordantes.
- 5. Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- 6. Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizarán ni interferirán, en ningún caso, la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales.
- Art. 13. Sumisión de cuestiones a la Comisión. Ambas partes convienen en dar conocisiento a la Comisión Partiaria de cuentas dudas, discrepancias y conflictos pudieren producirae como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convento para que la Comisión del Convento del Convento
- Art. 14. <u>Funcionamiento</u>. La Comisión Minta Paritaria se reunirá y aclarará o resolverá las consultas y reclamaciones que sean reglamentariamente formuladas, pronunciándose dentro de los diez días siguientes a la facha de la presentación de la petición planteada. Igualmente se reunirá cunndo lo moliciten un mínimo de des de aus miembros, opn expresión escrita de la cuestión objeto de la reunión.

Ocasionalmente, cada una de las representaciones podrá dusignar, cuendo lo juzgue conveniente, un asesor, cuyos servicios podrán utilizarse de forme permanente, siempre que la considere oportuna.

Dichos seesores podrán asistir a las reuniones, con voz pero min voto-

Art. 15. <u>Domicílio</u>. La Comisión tendrá su domicílio en Castellhisbal, polígono industrial Aquiberia, sin número, sede de la factoría "Corberő, Sociedad Anónism", en dicha población.

No obstante, siempre que para ello previo acuerdo entre las partes que lo componen, podrá reuniras ocasionalmente en cualquier otro lugar ajemo a dicho domicilio.

CAPITULO II

Organización del trabato

Art. 16. Norma general. 1. De acuerdo com el contenido del artículo 62 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalórgica, la facultad y responsabilidad de la organización práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Em-

Por consiguiente, el establecimiento de cuantos aistemes de organización, tacionalización, automatización, mecanización y modernización, son facultad de le Dirección de la Empresa, la cual para llevar a cabo las mismas podrá variar los puestos de trabajo, modificar los turnos, revisar los tiempos por implentación de nuevos medios o mátodos de trabajo, miempre que se realicen en consecuencia con las disposiciones lexales visentes:

- 2- Sin que tengan carácter exhaustivo, dentro de aquellas facultades quedan inclui-
- a) Fijar la calificación del trabajo según lo establecido en el articulo 17 de este Convenio.
- b) Exigir los rendimientos mínimos o los usuales en cada puesto de trabajo en la Ennzesa.
- c) Determinar el sistema que se estime sás adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles de acuerdo con las necesidades o características generales o específicas de la Empresa o de cualquiera de sus Departamentos.
- d) Pijar el número de afiquinas o tareas necesarias pera la racional utilización de la capacidad productiva del trabajador.
- e) Sefialar los indices de desperdicios y calidad admisibles en el proceso de produc-
- f) Sefialar las normes de vigilancia y diligencia en el cuidado de las máquinas y
- g) Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal de la Empresa, de acuerdo con las necesidades de ésta y con estricto respecto a lo establecido en el gritculo 20 de este Convento.
- h) Modificar los détodos, tarifas y sistema, de pistribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instelaciones, utillajes, etc.
- f) Regular la adaptación de los cargos de trabejo, rendimiento y terifes a les condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambios de materias, méquisas o condiciones técnicas de los mismos.
- Mantener los sistemas de trabajo. En caso de discrepancias, se estará a lo establecido en el capítulo VII de métodos, tiespos y rendimientos de este Couvenio.
- k) Establecer, en su caso, un eistems de incentivos totales o perciales, lo mismo en lo que se refiere al personal que a las tareas.
- 1) Otras funciones análoses a les anteriores consideraciones.

3. La determinación de la plantilla de la Empresa se hará por la Dirección da conformidad con sus necesidades y de scuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

and the second of the control of the

Art: 16.4. <u>Productividad</u>. Se conviene la necesidad de mejerar la productividad global de la fâbrica, a cuyo fin se tomaria las madidas mecesarias en la organización del trabajo hasta alcanara los objetivos de productividad que permitan a la Empresa conseguir un adacuado grado de competitividad en el mercado macional e internacional.

Para conseguir este objetivo, deberá actuarse en todos los ámbitos de producción y organización,de la fábrico, de manero que se consiga majorar los conceptos fundamentales de la productividad, actuando entre otros sobre los siguientes aspectos:

- Inversiones en nuevas maquinarias e instalaciones que permitan raducir costes de fabricación.
- Nuevas distribuciones en planta más facionales que eliminen trasvases de piezas y almacenajes innecesarios.
- Estudio sobre calidad y coste de nuestros productos a nivel de diseño de datos.
- Estudio en profundidad y del probleme de falta de piezas y calidad en las entregas a las cadenas de moutaje. La falta de piezas repercute en paros de cadena, cambios contínuos de modelos, desajuste de stocks en las secciones intermedias, etc.
- Art. 17. Calificación de puestos de trabajo. 1. La calificación de los puestos de trabajo existentes es la Empresa, así como los de futura creación, se establace de acuerdo con los manuales de valoración vigentes en la actualidad tento para el personal-adecrito al sector de fabricación (especialistas y no cualificados) como para el de oficinas (Tácnicos y Administrativos).
- 2. Les normes de aplicación de los menusles de veloración son les que figures en el anexo I del presente Convenio.
- Art. 18. Adaptación a los puestes de trebajo. La adaptación del trebajador a los puestos de trabajo que se le saigne comprenderá las directrices siguientes:
- Selección de personal, que se realizará utilizándose por la Empresa los procedimientos que satima convenientes, de acuerdo con sua necestadades y los medias de que disponga conforme a la legislación vigente en materia de contratación prevista.
- 2. Impreso en la Empresa, que se efectuerá con carácter de prueba en tido caso pagúa rágimen jurídico previsto en el artículo 21 de mete Convento.
- 3. Ascessos para cuya regulación se estará a lo establecido en el artículo 19 de es-
- 4. Howilidad del personal cuyo régimes jurídico se regirá por la dispuesto en el artículo 20 del presente Convento.
- Art. 19. Provisión de vacantes. 1. Es la provisión de vacantes se requerirás las viguientes sories:
- a) La plana a cubrir as hară pública amdiante avice/convocatoria que seră colocado en todos los tablones de la Empresa y en al que figurarán los niguientes dates:

Membre del puesto. Departemento. Sección. Funciones principales. Formación y experiencia. Período de prueba.

- b) El citado aviso se exposdrá hasta la fecha límite de presentación de caudidaturas, y es ningúa caso durante manos de cinco días bábiles. Del aviso se entregará capia al Comité de Emprasa.
- 2. Les persons interessadas y que connideren cumples con los requisitos maigibles deberás contacter con el Departemento de Personel, donde se les entregará una solicitud de inscripción.
- 3. La Empresa estableceré para cada caso las pruebas profesionales y psicotácnicas que se consideren adecuadas. Realizadas las pruebas se propondrá a la Conisión Calificadora s que se refiere el ememo I la calificación correspondiente.
- 4. Entre los elementos a valorar, además de las prusbas de aptitud, se tendrán en cuenta los siguientes factores:

Trabajadores de la missa escción, Departmento. Antigüedad en la Empresa. Ocupación temporal del puesto, de forma parcial o total-Pertenencia al vivel immediato.inferior. Bistorial profesional.

- 5. Al candidato seleccionado en le comunicará la decisión por escrito, indicândose la fecha de incorporación el nuevo puesto de trabajo y las condiciones con que se efectús el cambio de puesto de trabajo.
- 6. A squellos cendidatos que no seam seleccionados se les enviará un comunicado en tel sentido.
- 7. Para cada puesto e cubrir es establecerá un período de pruebe o adaptación, dentro de cual, tanto la Emprese como el trabajador, podrán anular el cambio. De productive esta circunstancia el trabajador volverá a ocupar al puesto que desempeñabe anteriormente.
- 8. Una ver finalizado el citado período de pruebe o adaptación, el trebejador, de no superarlo, volverá a su anterior puesto de trabajo u otro similar y cos las adamas condiciones que tenía en el aismo. Caso de que dicho período sea superado satisfacteriamente, a partir de sete somesto se aplicarán al trabajador las condiciones del nuevo puesto, abosêndose con carácter retroactivo desde el día en que se produjo al cambio, las mejoras econômicas.
- En al supuesto de que para al suevo puesto de trabajo existes varias etapas de adaptación, al trabajedor afectado percibirá el salario correspondiente a cade etape cuando las mismas esas superadas estimfactoriamente.
- Lo indicado en los dos pérsaine enteriores, respecto a las percepciones éurante el período de adaptación esterá sujeto a las garantías establecidas un el artículo 20, apartados 2, 3 y 4.

s diona n nhinam.

- Si En el supuesto de que el candidato elegido está ocupando un puesto de trabajo que deba ser cubierto astes de que fate pase a ocupar el suevo puesto, el cambio no se producirá hanta que ello se lleve a efecto.
- 10. Dás fisultados de las pruebas efectuadas a los candidatos tendrá una vigencia de seta messo; es el supuesto de que el interesado se presente a una nueva prosoción para us puesto similar, siempre que el candidato no opte por una oueva prueba da ca-lificación.
- Arr. 20. Movilided funcional y trabajos de superior e inferior categorfa. Los cambios de puesto de trabajo podrán obedecer a las siguientes causas:
- a) A perición del trabajedor aceptada por la Empresa. En este case se le asignará al trabajedor el nivel, categorfa, retribución y las demás condiciones de trabajo que correspondas al nuevo puesto.
- b) Por mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa, entándose a lo convenido por ambos pattes.
- c) Cuando el trabajador no reúns las condiciones requeridas para el puesto de traba-jo por dissinución de capacidad física.
- La Dirección oldos los oportunos informes del Servicfo Médico y Comité, podré tras-ladar el trabajador z otro puesto más acorde con sua facultades, de existir posibi-lidad para ello.

Producido el cambio de puesto, el trabajador conservará (hasta futuras compensacio nen o abagacionen) el selezio que tuviera acreditado en función de su nivel-

Los complementos, de existir, cerán los del queve pueste que desempele.

d) Com arregio a les necesidades de organización de producción, la Dirección de la Empresa podré cambiar, definitivamente o provisionalmente, el personal de puesto de trabajo de mesera que no resulte perjudicada la formación prefesional del trabajador ni suponga menoscaba en su dignidad. Los cambios no tenérán otros límitas que los axigidos por las titulaciones académicas o capacidades profesionales, pracisas para ajercer la presención laboral.

Los condiciones eccadaicas derivadas del cambio de puesto da trabajo se regulas an los siguientes apertedes del presente artículo.

2. En caso de necesidad la Empresa puede destinar e los trabajedores a realisar tra-bajos de nivel superior, relotegrândosa a su antiquo puesto de trabajo cuando cese la camas que metivó el cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a acia meses durante un año u ocho me-ses durante dos años, selvo los casos de sustitución por servicio militari, esferme-ded, "accifente de trabeja, licencias y exacedencias, es que la situación puede pro-longares hientras subsistan las circumstancias que lo hayan motivado.

El salario y complementos serém los dal muevo puesto de trabajo-

Cuando el cambio de phesto se producca a otro cuya prima sea indirecta, se computará la sumo de les conceptos salario puesto de trabajo y promedio del último mas, mas de primo a la producción del anterior puesto de trabajo, con el selario puesto de trabajo más la prima fija o indirecta aplicable, promedio del último mes, del nuevo puesto. De ser superior la suma de ambos conceptos en el puesto anterior, se abonará al trabajador la diferencia.

Tel comparación y suma no se efectuará cuando el cambio ne produzca e un puesto de trabeje sujeto a prima directa, en cuya caso se abonará el nuevo salatio y prima que corresponde a dicho puesco.

Sf el cambio fuesa superior a aquellos plazos, el personal afectado tendrá derecho a cubrir la vecante, si superase las pruebas de aptitud correspondiente en la forma prevista en el articulo 19 o, en su defecto a que le devuelve a un puesto de la ca-tegoría y selecio que tenía entes del cambio-

Se confiderarán en estos cambios los períodos de adaptación previstos en el artículo 19, apertidos $\mathcal T$ y δ :

- 3. Los cambios de puesto de trabajo podrás efectuarse libremente alempre que no infrinjan las siguientes limitaciones:
- Se elegirá al personal en orden inverso a su antigüedad en la sacción.

En cambios producidos dentro de la sección misma; se elegirá al personal del nivel correspondiente al puesto afectado por el problema de que se trate.

Igualmente tendrán preferencie pere no ser efectados por los cambios que impliquen traslados de sección, el personal mayor de cincuente aflos.

4. Les cantidedes que se abonen en concepto de gatantía de acuerdo con la indicado en los spartados 2, 3 y 4 del presente artículo, figurarán bejo el concepto de complemento personal.

CAPITULO ILI

Ingresos y cases del personal.

- Art. 21. Ingresos. 1. El ingreso de nuevos trabajadores en la Espresa se efec-tuará en cualquiera de las formas de contratación que las disposiciones legales vi-gentes permitam en cada momento, stendiendo a las necesidades de la Empresa y otros criterios de selección derivados de las rualidades personales y profesionales de los candidatos.
- 2. La Empresa someterá a los candidatos a las pruebas teóricas y prácticas que se considerem oportunas al objeto de determinar las aptitudes de los estados respecto a los puestos a cubrir, sin que dichas pruebas tengan la consideración de relación la-boral ni den detecho a retribución de ningún tipo.
- 3. Todo ampirante aera sometido a wo reconocimiento médico previo a la contrateción-
- 4. Habida cuenta de la lógica faita de experiencia del trabejador contratado para la realisación de las funciones propias del puesto de trabejo a ocupar, en materia de retribución se establecerá en casa caso un período de sáspicción hasta consolidar la propia del grado o puntuación de dicho puesto. Duratate dicho período el trabejador percibirá el salario puesto de trabejo y demás retribuciones que correspenden al grado o puntuación que para cada una de las etapas se hayan establecido por la Cosisión de Valpración.

THE PROPERTY OF THE PROPERTY O

- 5. La Empresa informará-con antelación al Comité de la avolución probable del empleo en la Empresa y de los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, ami como de documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- Art. 22. Período de prueba. 1. Se establecerán las siguientes (Srmulas de
- > a) Peones, especialistas, aprendices y subsiternos. Quince días laborables. b) Profesionales siderometalúrgicos, profesionales de oficio y administrativos. Un
- Tácnicos no títulados. Vendedores y Jefes: Tres meses. Tácnicos titulados. Seis meses.
- 2. Durante el período de prueba, se estará a lo dispuestos en la legislalación vigente-
- 3. El trabajador percibirá durante este período, la remuneración correspondiente al puesto de trabajo en que efectuó eu ingreso en la Empresa.
- 4. Transcurrido el período de prueba, siu denuncia por ninguna de las partes, el productor continuará en la Empresa.
- 5. El trabajador que hubiese cesado en la Empresa y volviese a ingresar en la misma quedará sujeto (gualmente al período de prueba correspondiente al nuevo contrato que suscriba.
- Art. 23. Cesas. l. Los trabajadores que daseen cesar voluntariamente en el Servició de la Empresa vendrán obligados a ponerio en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes placos de preaviso:

- Obreros: Quince días.
 Subalternos: Quince días.
 Administrativos: Un mes.
 Jefes o titulados administrativos: Dos meses.
 Tácnicos no titulados: Dos meses.
 Tácnicos titulados: Dos meses.

- 2. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará deracho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuancio equivalente al importe de su salario distrío por cada día de retraso en el aviso.
- 3. Habiendo avisado con la referida anteleción, la Empresa vendrá obligada a liquidar, ai finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento.

Los emplumentos variables sa abonarán durante el mes siguiente al de producirse el

4. En el momento de causar baja, el trabajador devolverá a la Empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc. que peua tener en su poder y sean propiedad de aquélla, condicionándose a tal entrega el abono de su liquidación.

CAPITULO IV

Jornada de Trabato

- Art. 24 Jornada. 1./ Le jornada que será continueda pera todo el personal, será de mil seteciontas setenta y nueve horas de trabajo efectiva/año.
- Dicha jornada să distribuiră en cada año, adequandela a los dias de trebajo disponiblem, en calendario negociado entre la Empresa y el Comité de Empresa.
- 3. No obetante lo previsto en los pérrafos amteriores, en las Delegaciones la jornada anual convenida se acomodará a las necesidades de las respectivas zonas y tentros de trabajo, asímismo el calendario se acomodará a las fiestas locales.
- 4. En el supuesto de que, una vez confeccionado el calendario oficial, aurgieran posteriores modificaciones legales, el calendario convenido se adaptará de forma que el total és horas efectivas de trabajo anual indicadas anteriormente no sufra veriacion alguna.
- Art. 25 <u>Vacaciones. 1 El período de vacaciones anuales tendrá una duración de treinta días naturales.</u>
- 2. Aquellos trabajadores que no tengan un año completo de antigündad en la Espresa, disfrutarán la parte proporcional correspondiente al tiempo de permanencia computândose a cal efecto al período trabajado desde el día l de agosto anterior al 31 de julio del año de su disfrute. En estos supuestos la Empresa pectará con los trabajadores efectados elgunas de las siguientes alternativas:
- a) Disfrutar del número de dias que realmente le corresponden, asignândole en las restantes de vacaciones generales a cualquier otro puesto de trabajo.
 b) Disfrutar de todo el período de vacacion general, percibiendo únicamente el salario correspondiente a les días a que tuviera derecho.
- 3. El disfrute del pelodo de vacaciones se efectuará con carácter general durante el mas de agosto en forma continuada realizando los días restantes, en su caso, en la forma que se establezca en el calendario.

Sin más excepción que las tareas de conservación, reparaciones y similares (incluso las que precisen en los departamentos de Administración y Comercial), rocando el personal afactado.

- 4. La Empresa determinará las persones que, en su caso, deban cubrir las tareas nutes sefisladas: a los cuales informará con una antelación de tres mases, salvo casos de fuerza mayor.
- Em los indicados casos en que las vacaciones sean disfrutadas en período distinto al establecido con carácter general, serán computadas a tel efecto un número igual de días hábiles de nuestro calendario laboral al comprendido en el mencionado período
- 5. El trabajador que cese en la Empresa percibirá la compensación en metálico de las vacaciones devengadas que tuviera pendientes de disfrutar. Si hubiera disfrutado de mayor número de días en función o no de llevar un año en la Empresa, se le aplicará la correspondiente deducción en la liquidación por cases.
- Art. 26. <u>Reducción de jornada</u>. Cuando de acuerdo com las disposiciones legales vigentes, proceda una reducción de jornada por razones de guarda legal de hijos menores de seis años o disminuído físico o psíquico, la reducción deberá efectuerse de acuerdo con las siguientes normas:

では、

نارو.

"C'I' Trabajadores que en la actualidad untartologia de mandetrón de jordeda e la esta en jan an el futuro, disfrutarán de dicha beneficie con una reducción que no sea inferior en un tercio, ni superior a la mitad de jornede, determinándose dicha duración según necesidades de la Empresa.

and the state of the second state of the second

Diches reducciones se llevarán a cabo de manera que la proporción de jornada a grabajar sea en tiempo de trabajo efectivo, no computândose en la misma descanso alguno.

- 2. La reducción de jornada comportara una diaminución proporcional en todos los conceptos retributivos y de vencimiento periódico superior al ses.
- Art. 27 Horas extraordinarias. 1. Se esterá a lo establecido en la legislación
- 2. A los efectos prevenidos en el artículo 40.3 del Real Decreto 2001/1983, los trabajadores que así lo deseen podrán cambiar las horas extras excepcionales realizadas, por un período de descanso del 75 por 100 más a las horas reslixadas.

CAPITULO V

_ Licencies y Excedencies

- Art. 26. Licencias generales. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por alguno de los motivos y por tiempo siguiente:
- l. Quince dias naturales retribuidos en caso de matrimonio.
- El permiso deberá ser solcitado con vainticuatro horas como mínimo de antelación debiendo ser justificado posteriormente mediante la aportación de libro de familia-

Contará como primer día de permiso el de la boda, sunque sea sábado, domingo o

Cuando la fecha de la boda coincida en uno de los períodos vacacionales de verano, Semana Santa o Navidad, el permiso se disfrutará antes o después, siendo la opción del interesado la elección.

2. Dos diss retribuidos en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad-cuando, con tal sotivo, el trabajador necesite hacer un despissamiento al efecto, el plaro será de cuatro días.

En los casos de nacimiento los dos dies serán laborables-

En los casos de defunción, cuando los dos disa naturales sean inhábiles, de concederán las horas necesarias del primer día hábil siguiente, a fin de que puedan hacerae las inscripciones necesarias en los Organismos oficiales correspondintes.

Las intervenciones quirúrgicas que requieran el internamiento en un Centro hospitalario, serán consideradas como enfermedades graves a efectos de los dos días de permiso, debiendo justificarse debidamente astas circunstancias por el Organismo competente.

No obstente en los casos de intervención menos grave (por ejemplo: Caracts, amigalitis, fimosis, etc.) se concederá como permiso retribuído el día del becho, salvo que el familier quede ingresado e que hubiex complicaciones posteriores justificables, ya que en al tal ceso serían den dáso.

Cuando notivado por gravedad repentina y ein mediar interrupción se produtos el fallecimiento se computerán en total dos días.

Cuando entre la effetmedad grave y el fellecimiento, medie una interrupciós de más de veinticuatro horas, el permiso será de dos dies por cada concepto. En el supuesto de que en este caso se produzca un desplanamiento el permiso será de seis dias en total.

En el supuesto de que la enfermedad y el fallecimiente obliguen a efectuar dos desplazamientos, el permiso será de cuatro días por cada concepto.

A efectos de los custro dies, se considerarán desplazamiento los que deben efectuarse fuera de la provincia de residencia-

Los supuesto a que este apartado se refiere, son los siguientes

Bijos, mietos, padre, madre, abuelo/a, hermano/s del trabajador o de su cônyuga-

En los atros casos de fallecimiento de cullados, unicamente se concederá como permiso retribuído el día del entierro.

3. Un die natural en caso de matrimonio de hijo, hormano o padres. Que será la misme fecha de la boda.

4. Un día por traslado del domicilio habitual.

Se considerará trasslado de domicilio habitual todo aquel que comporta la mudanza de todos los muebles de un piso a otro.,

Corresponde como permiso abonado el día del hecho-

No corresponde permiso abonado en el caso de compra de muebles sin cambio de domicilio ai por ocupación de vivienda por boda.

Los permisos solicitados por este motivo, deberán justificarse mediante la presentación de uno de los justificantes siguientes:

Recibo de mudanza Cédula de habitabilidad Contrato del nuevo piso-

5. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de mueve mesas, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podra dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una teducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Los nueve meses indicados cuentan a partir de la fecha de nacimiento, nunca a partir de la fecha de solicitud de este derecho.

Podrá disfrutarise media hora a media maffana y media hora a media tarde, o:

Una hora completa a la hora de la comida-

Andre dors on total at he reduce to jestiad Arberta, dino por la mallom destrar af " " dis bota mae tarde), bien por la turde (whis media hora antes).

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un disalmuldo físico o paíquico que so desempeñe otra actividad retribuída, tendrá derecho a una raducción de la jornada de trabajo, con la disalmución proporcional del salario al senos de un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Les productoras que se acojan a este detecho, pierden automáticamente el de acogetae a la hora de lactancia.

7. Por el tiempó indispensable pers el cumplimiento de un deber imexcuamble de cafâcter público y personal cuando conste en una norma legal, se estatá a le que fata disponga en cuanto a la dutación de la ausencia y e su compensación econômica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las hotas laborables en un período de trae meses, podrá la Empresa pasar al trabajador efectado e la situación de excadencia, regulada en el apertado 1º del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por el complimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnisación, es desconterá el importe de la misma del calario a que tuviere deracho en la Emprasa.

Serán abonados los permisos para acudir a citaciones relacionadas con la incorporación al Servicio Hilitar.

Para los permisos relecionedos con la participación en elecciones legislativas, automémicas o municipales, bien esa como simple votante o como componente de una Mesa electoral, se estaté a lo que en cada sousento disponga la legislatión vigente.

Los permisos para acudir a citaciones de Magistratura de Trabajo, Guicamenta merán abonados en el supuesto de que el fallo de la sentencia condene a la Empresa.

Los permisos para acudir e citaciones de Delegación de Trabajo, en relación con temas de Seguridad e Higiene, Valoraciones de Puestos de Irabajo, Tiempos, etc. serán contabilizados para los miembros del Comité, Delegados de Personal y Sección Sindical, dentro de las tourenta hores weneuales de garantías sindicales. El los demás casos se estará a lo previsto pera los casos de citaciones de Magistratura.

No serán abonedos en niugún caso los permisos solicitados pera acudir e citaciones judiciales, cualquiers que sea su maturaleza.

El importe que se deje de percibir por este activo, en todo caso, deberá ser raclamado por el interesado si contrario, a cuyo fin cuendo ses solicitado, la Empresa fecilitará el oportuno cettificado haciendo constar las pérdidas económicas que dicho persiso representa-

8. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia o consulta médica de Especialistas de la Seguridad Social cuando cetachétendo el horario de consulta con el trabajo se prescriba dicha consulta por el Péchitativo de Medicias General, debiendo presentar previamente el trabajador a la Esperasa el vulante justificativo de la referida prascripción médica.

En los domés cusos, hente un limite de discissis horas al amed

Tal como me indica en el texto legal, les horse por visith a Especialistas se abonarán cuando la misma sea prascrite por el HMSIco de cabecera, por lo que el trahajador deberá aporgar el justificante de diche prescripción en el -domanto de solicitar el permiso- Camo de no pasar por el HMSIco de tabecera para ir al Especialista, està esficiente para justificar la falta con be "tarjeca del mismo.

Univamente se abonario los permisos per visitas a Repecialistas, cuendo detos perturescas a la Seguridad Social.

Unicamente me abonară un concepto de visitas, das horas que el Facultativo justificque de al volante de comeulta.

Cuando el volente de consulta no justifique et número de horas de visite, se abonera finicamente una hora por este concepto, ade el adempo de desplazamento,

A efectos de mono por desplazamiento es estimerés

Pers la factorie de Castallhisbal: Une hore y media como norme general. Pers los desplazamientos fuers de le zone de Castallhisbal, como méximo tres horas.

Para al Centro de Barturall: Dos horas cono norma general. Para los desplazacientos fuera de la zona de Barturall, como máximo tras horas y media.

Pere visites e los Rédicos de cabecere de la Seguridad Social serén justificades mediante impresos que la Empresa tiene aditados para tel fin.

Pera visitas a Bédicos de Cabacere o Especialistas particularos (no perteneciante a la Seguridad Social), se tendrá deracho a un méximo de disciseis horas anuales abchedas, corriendo a cargo del trabajador las que superen sata centidad total, deliando, en todos los casos sportar al justificante correspondiente, en al que constan las horas de visità utilizades.

En todos los casos-deberá conster en el justificante si carresponde a cabacara δ Especialista.

9.- El tratejador tandré derecho al disfinuta de los permisos mecasarios pare concurrir e exámense, sal como a una preferencia e elegir turno de tratejo, si tal es el régimen instauredo en le Empresa, ovembo curse con regularidad astudios para la obtención de un titula académico o profesional.

40. A la adeptación de le jorneda ordinaria de trabajo pora la existencia a curnos de fornación profesional o a la concexión cal parmiso optitumo de formación o perfeccionamiento profesional, an concerne del puesto de trabajo.

En primer lugar y como principio ganeral y previo, debe entenderse, lo centrerio no sería lógico, que los derechos derivados de aquella formación existirán bientre que ésta se refiera al propio tratajector de la Empresa.

Estos derechos los tembrén únicamente equallos trabajadores que curcan estudios con regularidad.

Unicamente serán retribuídos los permisos pera exámenes correspondientes a la obtención de un título momdámico o profesional.

Deberán elempre ser aportados justificantes ecreditativos.

Permisos particulares: Serán considerados como particulares y concedidos según judificiente y/o judificación, todos aquillos parnisos que se soliciten con un día de antelección y no queden retlejados en algunas de las norma anteriores. Diona justificación podrá ace presentade posteriormente al permiso.

Todos estos permisos serán descontados de la nómina del bee o que correspondan, deduciando además las cortos proporcionales repercutidas correspondantes a pagas extres, de societo con el piguiente porcentajas

5,70 por 100 del salario monsual.

Sálo serpasmitirá le recuperación de estas parmisos, e los productoras que esí la dessen, en trabajos aspaciales, proferentemente en sábados a fosfivos, y cuando las newesidades de la Empresa la requisida en un plazo admino de dob meses.

- Arc. 29. Excadencias por nombraniento de un caros rúblico o similas! 1. El tretajador que sea designada o elegido para ocupar um cargo público desindicel de carácter provincial o equivalente, o superior, incompetible den la normal protacción de servicios para la Empresa, pasará a la situación de oxogencia (6720es, cualque que sea su entiguedad, la cual la derá concedida por al timpa que dura ou mandato.
- 2. El reingrese deberE ser selicitade dentro del ses siguiente al cese en el cargo y ne quedará condicionada a la existencia de vacante.
- 3. El tieme de excedencia forzose se computată a efectos de antigüeded.
- Art. 30. Reingreso de les excedencias voluntarias. 1. El trabajador que deses reingresar en la Empresa, transcutrido el perfodo de escedencia, deberá solicitar, por esertes con una antelación mínimo de treinte ellas el la fecha de finelización de la excedencia. De no hacurlo est, perderá el derecho al mingraso.
- 2. El trobajador que haya solicitado en reingresa, consarvo súlo un derecho preferente e cubrir las vecantes de igual o estalar categorio a la suya que hubiero o se-prodajaran.
-), Il déreche de preferencia, regulado en al apartado astenior; se entinguirá cuando ao ofresco una plaza adocuado al trabojador excadenta y lo edema con rechazada par al mismo.
- Art. 31. Incorporación al Sarvicio Militar. T. El personal que se helle compliendo el Servicio Militar o Servicio Secial ematriutacio, no-pedrá reintegrarse altrabajo, salve que por necesidaden especiales est lo exantizaca la Dirección de la Esperen, ini durante los permisos temporales, mi parcinimente ducante el tiespo libre da que puedese disponer.
- 2: Une vez al trabajedor quede libro de vez chligaciones militores; pero reingresar en la Empresa deberá selicitaria por escrito, com una sarelacide minima de una semana-z la fecha en que deser reincorporarea, dentro del plano de trainta dies naturas les signientes a la fecha en que haya finalizado su cumplimiento.
- 3. Le no paticide de reincosperación del trabajador destro del glaso citado dará lugar a la rescisión de su contrato de trabajo.
- 4. El inicio y finalización de la situación de Servicio Militar deberán ser seredi-
- Art., 12. Invelider provisionel. 1. Al trabsisdor que haye agotado el plazo más nimo de durector de la situación de incapacidad laboral transitoria y pues e la invalidas provisional, su contrato de trabejo le quedará en enspense mientras permenence en esta.
- 2. Si en dede de alta per curación se reincorperará a la Empresa, en un puesto de trabajo de similares características al que vesio desempelendo, siempre que lo selicito despre de los treinte dise signientes a la fecha de mostificación de su declaración de aptitud.
- 3. La no petición de reingresar dentro del plazo citado de treinta días derá lugar a la entinción del contrato de trabajo, extinción que tembién se producirá cuando la Emprase ofratce un puento de trabajo adecuado y el mismo sea rechazado por el interesado.
- Art. 33. <u>Licenciae per maternidad</u>. L. En caso de maternidad, las trabajadores tendrán detecho al período de descanso laboral que en cada somento establesca la lagialación.
- Mientran se hallen en tal situación, acreditada com los documentos expedidos por la Seguridad Social, percibirán las correspondientes prestaciones pur incapacidad laboral translatoria-
- 2. Les trabajedoras, per láctaneta de sua hijos, tendrilo dereche a una hora de ausencia destra de ceda jornada laborel, repartide na don fracciones de treinta minutes.

Podrá sustituirse esta distanse per una reducefán de melle haze de la jernede sermil.

Sate deracho no podrá exceder de un período da nueve mases, contados a partir de la fecha de acciminato del hijo-

- Art. 14. Excedencias por naciulanto de un hijo. 1. Los trabajadores tendrán derecha a un periodo de excedencia se superior e tres eños, a contas desde la fecha de nacimiento del hijo, pera atendar e la crienza y educación inical del miena, sin remaneración alguna.
- Lon sucestven hi joe darfer detecha a un moves perfede de excelencia que, es se car se, pondrá fitr el que se vintera disfrutande.
- 3. Cuando el padra y la madro trabajen, able uno da ellos padra ejercitar este dere-
- èr fi trabejador deberé solicitar la excedencia, concretande al tiespe do su duram ción destro de les siete dissolguientes e la feche de necimiente del hijo-
- 5. Le trabajatora que solicite la excedencia por meteraidad podré interespr la reincorporación a la Empresa, mediante escrito formulado un mos antes de finalizar el
 diafruta de equélia, admitiendoséla de forma immediata en un puesto de trabajo de
 similares caracterínticas al que venía desempedando, selvo pacto expreso entre las
- Art. 35. Excedencias voluntarias. 1. Los trabajadores cos una entigüedad minima de un año en la Empresa podrán solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria, por un periodo mínimo de dos años y máximo de cinco, salvo pacte expreso entre las partes de memor duración.
- 2. Le petición deberá formularse por escrita coe una entelación mínimo de treinta días a la fecha en que precende imicierse la excedencia, puntualizando la duración y el motivo de la misma.
- 3. El trabajador que haya permenecido en excedencia ne podré volver a solicitat otra hesta que haya-transcurrido un mínimo de cuatro años desda la fecha de su reingreso en la Empresa-
- 4. Concedido la excesencia por un plazo determinados no suri, objeto de prótrogo ni podrá anticiparse el reingrese, salva pacto entre las partes.

CAPITINO VI

Remneraciones

Art. 36. Aumento salarial. Para el período de vigencia de sete Convenio se conviene el incremento salarial de un 6,9 % sobre todos los conceptos retributivos en tablas; con la única excepción del Plus de Vivienda, que queda congelado para este año 1989.

No obstante, tan pronto se constate que el IPC declarado-definitivamente por el INE para 1989 exceda del 5,5 % se reviserá, con carácter retroactivo a 1 de emero de 1989, el aumento chora establecido, en lo que el IPC exceda de dicho 5,5 %.

Art. 17. Estrectura salarial. El total de las remeneraciones que corresponde percibir el personal sujeto a este Convenio so artícula en la estructura salarial integrada por los conceptos salariales que se definen y concretam en los siguiesten artículos de este capítulo, que sustituye y deja sin efecto en todo a la hasta ahora vigentes.

Diche estructure se cifra em los importes brutos que recogen dichos artículos o las teblas-asexas a ente Convento a que ellos se remitem. Importes brutos que borrespondes a los valores que recogen e incorporan le totalidad del incremento previsto en el artículo emterior.

Art. 36. Salario base Convenio. Se establece en los valores que, para cada categorfe y en importes mensuales brutos, recoga la columna primera de los anexos 2 y 3 de ente Convenio.

Su neturaleza en la definida en el artículo 40 del Rual Decreto 2380/1973, de 16 de agonto.

Art. 39. Complementos personales. Plus de antigüadad: Se establece, para todo estable personal fijo de plantille sujato a este Convendo, el plus de antigüadad, devengable por quinquendos, pegús los importes brutos que, pera cada categoría y de usa a siste quinquentos, recoga la table usida como enexo 4 a este Convento.

los importes beutos fijados en dicha tabla se devengarán mensualmente y pasarán a incremmentar las gratificaciones de murzo, de junio y Kavided.

- Art. 40. <u>Complementos de puesto da trabajo</u>. Para todo el personel sujeto a ente Convenio, se establecen los complementos de puesto da trabajo que se regulas en los siguientes apertados. <u>Tendrén la naturaleza sallarial</u> que define el apartado 8 del artículo 30 del <u>Decrete</u> 2380/1973, de Ordenación Salarial, y se devengarán en la forma y con los importes brutos que se indicant
- 40.1 Complemento de puesto de trabajo: Percibirá este complemento el parsonal obrero que ocupe un puesto de trabajo valorado en uno de los nueve grupos establecidos con arregio al sistema de valoración vigente en la Empresa.
- Se devengază en el puesto de que se trate, següa los importes brutos mensusles recogidos en el asexe 3 a sece Convenio.

Les valures estguados a este complemento sonados al malario base cubren la garantía del 25 per 100 sobre el salario a tiempo, en los trabajos incentivados con prima de producción.

- 40.1 bis. Percibirên este complemento el personal técnico, administrativo y subeltermo establecido con arreglo al sistema vigente en la Empresa, por doce pagas.
- 40.2 Plus coavenio: Se abonará al personal técnico, administrativo y subalterno, quien lo devengará, con arregio a los importes brutos mensuales que recoge la segunda columna del anexo 2 a este Convenio.
- 40.3 Plus Jefe de Equipo: Se abonará este complemento al personal, con categoría de profesionel, que, efectuando un trabajo nanual asume el control de un grupo de trabajadores ao inferior a tres con arregio a los importes brutos mensuales recogidos en el anexa 6 a este Convenio.
- 40.4 Plus penoso, tóxico y peligroso: En tasto los mantenga la Ordenanza Laberal Siderosetalúrgica o corna: que le sustituya, se abonará este complemento por trabejar ce punatos es que se dez los supuestos de hecho en aquellas normas previstas y hasta que tales supoestos sam eliminados.
- Se devengará mebauelmente segúr importes que a/Az categoría del mismo corresponda, con arregio a los valores brutes semeuales recogidos en el amexo 6 a este Convenio-
- Le Emprese se oblige a reviser constantemente les condiciones que pueden dar lugar al devengo de exte plus, a fin de eliminarlas tem prosto ses posible.
- 40.5 Plus nocturnidad: Se percibire este complemento según los importes brutos mensuales que para los diverses categorise fija el anexo 6 a este Couvenio.

Art. Al. Complementos por calidad y cantidad de trabajo

- él.) frime de incentivo: Se devengará por el personal que la tenga asignada en el actual sistema de incentivo vigente en le Empresa con arregio a la normativa y tarifam vigentem a que se hace referencia en el capítulo VII de este Convento.
- A1.2 Prima indirecta: Se devengară por el personal de taller que no tenga asignada prima de incentivo, con erregle a la normativa y tarifas vigentes, tal como se prevê en el capítulo VII de este Convenio.
 - Art. 42. Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes-
- 42.1 Se pagarán tres gratificaciones extraordinarias al año, en julio, en diciembre y en margo.

Cada una de élles se abonará por el importe del salario base, el plus convenio o puesto de trabajo y plus de antigüedad. Asimismo, junto con cada paga, se abonará la remuneración regulada en el artículo 44, más el complemento calificación trabajo.

- 42.2 Se harão efectivas los dias 15 de los meses de julio, diciembre y merzo-
- Se devengarán la gratificación de julio, del 1 de anaro al 30 de junio; la de diclembre del 1 de julio al 31 de diciembre, y la de marzo, del 1 de marzo del año precedente al 28 de febrero del año del abono-
- 42.3 Se devengarán estas gratificaciones en proporción al riempo de trabajo en la Empresa. O sea, los trabajadores con permanencia inferior a los períodos de devengo, percibirán ablo la parte proporcional correspondiente al tiempo de prestación de trabajo, bien sea por ingreso o cesé en la Empresa.

47.4 En el supuesto de que el trabajador se halle cumpliendo el Servicio Militar percibirá estas gratificaciones en la misma cuantía que el personal en activo.

Art. 43. Plus puesta en marcha de Castellbisbal. Se abona a todo el personal que preste sue servicios en la factoría de Castellbisbal.

Se devengara por da trabajado y en proporción a las horas de presencia, al importe bruto de 40,30 pesetas horas (Ver anexo 8)

Art. 44. Otres retribuciones. Bajo este concepto se establace la cantidad que se racoge en al Anaxo 3, correspondiente al plus distancia y a la compensación de eccomento, taquiada en al artículo 62 de este Convenio.

Art. 45: Mayor tiempo invertido por traslado a Castellbisbal y Martórell. Se abonará como precio promedio el de una hora ordinaria para el desplazamiento. El personal que pertibla esta remuneración no malarial y el que en lo sucesivo se traslade de otras fistorias a la de Castellbisbal y Martorell lo cobretón por dis trabalado, atendo los valores a aplicar los accogidos en las tablas que se ecompañan a iado, siendo los este Convenio.

Art. 36. Hores extraordinaries.

46.1 Se satisfarán en los importes fijados en la tabla que recoge el anexo 7 a este

46.2 Se montiene la actual normativa de trabajos excepcionales de mantenimiento-The problem of the common of t

Art. 47. <u>Forma de pago:</u>

47.1 Les retribuciones se abonarán en todos los casos mediante transferencia banca-ria, salvo caso existentes.

47.2 Las mensualidades se abonarán como márimo el último dia laborable de cada mes,

47.3 No obstante lo indicado en el apertado enterfor, por mecesidades prácticas y administrativas, los conceptos variables (primas, plumes noche, penosos, horas extras, etc.) devengarán del 18 del mes anterior al 17 del mes del abono. Para compensar el desfase entre los disa 18 a 31 de cada mes, se abonará en el mes de Diciembre un anticipo que se compensará a final de cada ello matural.

47.4 En el momento de efectuarse el pago, la Empresa retendrá para su abono a los organismos correspondientes, la cuota obreta a la Seguridad Social y el IEPF, así como cualquier otro tipo de retención o impuesto que legal o judicialmente se establementa a cargo del trabajador.

47-5 Cuando la mensualidad a abonar presente un saldo negativo para el trabajador, la cantidad resultante será deducida de la siguiente mensualidad.

CAPITULO VII

Determinación de métodos, tiempos y rendimientos

Art.48 <u>Sistema de Incentivo</u>. Se mantendră el sistema de incentivos existente en la Eapresa, en el que la prima directa se hară efectiva a partir del rendimiento 60.01 en el sistema Bedaux por debejo del indicado rendimiento que establecen como minimo exigible no se abonară prima.

Art.49 Determinación de métodos de trabajo y sus modificaciones.1. Tanto la deter-minación de los métodos de trabajo como de sus posteriores modificaciones es facultad de la Empresa.

2. A tal efecto, se extenderă le Ficha Método Operatorio, que teflejară por éscrito el método operatorio, las variables técnicas de mâquins/útil'y la distribución del puesto con la indicación del tiempo estándar total de cada operación.

Este fiche estară en poder del Jefe de Sección a disposición de custquier opera Implicado en el proceso de la operación que la solicite para consulta o melatació

1. Serán causa de cambio de método:

La modificación récnica del aperato, eccesorios y/o ensemblaje.

Los cambios tecnológicos (automatización, nueva maquinaria, modificación de útilem)

Arc. 50 <u>Fijación y revisión de tiempos</u>.

50-l. Es facultad de la Dirección de la Empresa la fijación de tiempos, quien la ejecutará a través del Departamento de Métodos y Tiempos.

50.2. Le indicade fijación de tiempos podrá llevarec a cabo por alguno de los si-guientes procedimientos:

Por muestreo de trabajo, es decir, determinando mediante muestra estadística y observaciones alestorias, la actividad.

- - - 1545-

- Por eistema de tiempo predeterminado.
- or consettaje.

 or cualquiera de los procedimientos técnicamente en uso.

50.3. Determinados por la Dirección en la forma que se ha indicado, los tiempos re sultantes tendrán el carácter de tiempos de inicio. Y transcurrido el período que a cada caso se determine, se convertirán en tiempos definitivos.

En todo caso, aquellos períodos no podrân exceder de trea meses de trabajo efectivo, transcurrido cuyo plazo, los tiempos de início pasarán automáticamenta a definiti-

Art. 51. Revisión de tiempos.

51.1. Los tiempos fijados como definitivos eblo podrán revisarse:

consecuencia de un cambio de método (variaciones en los materiales, en las condiciones de trabajo, en la tecnologia o similares).
b) Por manificato error de câlculo.
c) Por reclamación del operario.

51-7. El trabalador podrá tembién reclamar contra los tiempos de inicio.

51.3. Al margen de los aupuestos contemplados en los parrafos anteriores, se conviende entre las partes; que los malores puesto que se consideres desfasados goruel paso del Tiempo de sétodo, asrán, cramomercados de nuevo por el Departamento-de/Micados de "Corberó, Souleded aphodisa" o por Técnicos de elguna emprese respeciablesda del enterior, que actuaría como ayuda y refuerzo de dicho Departamento.

Commence of the second of the

Pare resolver posibles desacuerdos en 16e huevos tiempos resultantes o an la elec-ción de. Liempos a cronometrar, actuará la Comisión Paritacia, que ya viene funcio-nendo un la acquelidas.

En el caso de no haber acuerdo entre la Empresa y la indicada Coulsión as planteará la cuestión al Coultó de Empresa, y si éste no llegase a un acuerdo con la Empresa, se someterá la cuestión al arbitraje de la Inspección de Trabajo o de una Empresa especializade del exterpror, elegido de suntou acuerdo entre aquállos. No se considerarán valores cuya diferencia no aupera el 2-5 por 100.

Art. 52 Suplementos eventuales. Si se produce cumlquier desviación sobre las condi-ciones de lábricación previstas (en las gasem-speración, medios, tiempo), sólo a véctos de abono de seles. ciones de labricación previstas (ve per per per la labricación de prima: vectos de abono de prima: Dichos suplantntos eventueles sería los que se determinen un cede camo, y se limita-

- Formación - Complementarios -

The street and considering of Art. 59 Tiempor de adaptación. En los dispuestos de cambio de mección o prupos de trabajo se conceder un tiempo de adaptación al maero puesto de trabajo.

Se considerară combio de sección el poso de una a otra de las siguientes:

Heconización de la servición d

Control and the first section of the

Honta je -

Los tiempos de adaptación serbin:

En las secciones de Mecanización, Chapistería y Essaltería de cinco días consecu-

and the second s

- En la sección de Montaje, de éles dias consecutivos.

Durante estris periodos se mantendris si frasa jadorila garantia de la prima babicual suya, que aera la obtenida en el Gittan més un el puesto de origen; el est de de suya, que aera la obtenida en el Gittan més un el puesto de origen; el est de de

Art. 54 Comisión de Mitodos y Tiempos

54-1 de mantendră la Comisión Pariteria de métodos y/biespos compuesta de bros-designados por al Camité de Emprese y tree designados por la Dirección

54.2 Decidirá todas las veclamaciones que baya en materia de tiempos y prima.

Si la Comisión no consiguisse sourrée podré opter-por someter la cuestión a arhitma-

Los acuerdos que tome la Comisión o los arbitrajes a que ella se acmeta tendrán ca-rácter vinculante.

Art. 55 Incentivo. Podrå mer directs o indirects.

"Será directa la prima que me aplique tomo forestivo a la producción a equellos tra-bajadores que desarrollam su trabajo bajo el sistema de medición de «Súmpou, y au cuentia metá directamente relacionada con la propia tantidad y calidad del trabajo relacionado.

Será indirecto la prima que as aplique al personal que efectéa ou trobjo sin tener un tiempo prefijado pera elle, pero cuya actividad está relacionada directamente con la que desarrolla un colefitivo determinado, que sí está mometido a medición de tiem-pos (grupo, cadena, sección, etc.).

El importe de prima a abonar es ul equivalente al promedio de activided obtenido por el colectivo al que se vincula.

Art. 36 Cilculo de prime MOD

56.1 La cuantía de prima a abonar se obtendrá del resultado de aplicar a cada uno de los boletines de trabajo la siguiente fórmula: e :

P.P x V pto. - Ac.

Section 184 Property and

(Ac-60) x Nº H. . Ptos. Premio.

Pros. Prento x V precio Pro. - importe puise e abouer.

C. C. T.

というないはいいというというない

P.P. * Piezas producidas.

P.P. - Piezas producidas.
V.Pto. - Valor punto
T - Tiempo empleado
Ac - Actividad
60 - Constaute.
Nº R - Rúmero horas.
Ptos. P - Puntos premio
V.precio pto. - Valor precio pto. (Ver anexo 8)

56.2 Durante el período de distrute de vacaciones al personal sujeto al sistema de incentivos a la producción, se le abonará el promedio de los japortes percibidos por dicho concepto durante los tres meses naturales completos anteriores al mes del inicio del disfrute de las wacaciones...

56.3 En aquellos casos que en operaciones de producción principal no existe valor punto, las horas empleadas se abonarán a efectos de prima según la media del mee anterior.

CAPITULO VIII

Amistencia Social

Art. 57. Principlos generates 1. Los beneficios que se establecen en el presente capitulo no tienen el carácter legal de salario, al no requerir contraprestación especifica del trabajador.

 Por lo tento, según en naturaleza, serán prestaciones de Azistencia Social o complementarias a las regiamentarias de la Segurided Social.

 Pare tener derecho a las mismas, aperte de los requiettos específicos que puedan establecerse para cada supuesto, el beneficiario deberá acreditar documentalmenteante la Empresa, las circumstancias que den lugar al nacimiento del derecho.

A. Les cantidades que se detallen en los siguientes artículos tienen el carácter de brutas. De las mismas se detraerán los impuestos que regismentariamente las graven-

Art. 58. <u>Ayuda escolar</u> 1. Los trabajadotes que tengan hijos con edades comprendidam entre los tres y los dieciseis años, ambos inclusive, percihirán una ayuda escolar de acuerdo a las condiciones que se indices a continueción-

 La cuentia de le ayuda escolar se establece en 8.969 peseros acuales, según tables anexo 9, que se aboqué en la obsina del mes de septiembre.

3. El importe de la ayuda iniciară su devenge en el allo que al 30 de septiembre el hijo/a tengas cumplidos tres allos, finalizando el allo que al 30 de septiembre tengam cumplidos discissis allos.

4. En el caso de que ambos rósquees pean trabejadores de la Empresa, solamente percibiré esta ayude uno de allos que, salvo acuerdo en contra, será quien tempa recemecido el derecho a las prestaciones de protección a la familia del hijo o hijos de que se trate.

5. La documentación justificance de dicha myuda será el Libra de familia-

 La percepción de esta ayuda en incompacible con le nyuda escriso reguladeren el ertículo enterior, por lo que en pueden percibirse auben per un mismo hijo:

3. En el caso de que ambom cónyagos soam trabajadoren de la Empresa, solamente perficibité esta ayuda unu de ellos; malvo acuerdo en coutre; secê quien temps recomocido, el deteche e las prestaciones de protección a la familia del hijo o hijos de que se trata.

APC. 60. Requisitos para las prestaciones. Para el devengo de las indicados ayudos, será requisito imprescindible que se aporten los documentos o justificanses antes de las fechas indicados para el inicio o fin del devengo, ais lo cual so aseás tenidams en centa avalectos de sur absence.

Arc. 61. Page de absentisma. En los moses de Abril y Octubro de cuba elle se pagetil; per logram el objectivo de reducir el absentismo; a los trabajadores que se absentismo y riempre que el giobal de la piantilla tempeso lo sobre-pase, la page regulada en este artículo se los importes que establece el asens 9 de este Convenio.

No se computación a efectos de cuantificación globa) las bajas por interveuciones quirúrgicas u hospitalizaciones que exceden de quince disa, sei como las horas destinadas a gestiones sindicales: tampoco computarán e nivel perticular los accidentes de trabajo, ni las hospitalizaciones, cualquiera ue sem se duración, sei como los permisos por matrimonio, nacimiento de hijos y fallecimiento de padree, suegros, hijos y cônyuge, y los permisos por defunción de familiares hanta el segundo grado de comanguinidad y mínidad.

Art. 62. Economato. La Empresa abonará 'a indemnitación económico hasta abora establecida en sustitución del economato, de 500 penetra, e los trabajadores mayores-dediaciocho años.

Art. 63. Régimen asistencial l. Se ceteré a lo disquesto-cer el Replamento de Ayudo. Nutur, vigente en la Emprese, siendo obligatorio pera todos los trabajadotes su (macripción en la misma, aniva mentfestación emprese y escrita en contra.

Se hará extensivo a los 3 primezos dise de todas las bejes por intervención quirárgica y/o hospitulización, un complemento hesta el 90% de ILT regulado en al indicada Régimen de Ayudo Metua.

2. Segura de vida. Se acuerda que la Empresa establezca a favoz du todo el personal de la plantilla, un seguro de vida colectivo, con las atguientes prestaciones:

- 1 Milion en case de invalides
- 2 Millones en caso de muerte matural - 3 Millones en caso de muerte por accidente

Con el establecimiento de este seguro de vida, goudeté sia efecto, pere el personal actualmente en activo, los detechos que se reconocea en las normativa de Ayuda Mutun-sobre materia en jubilación y suerte.

Ro obstante lo previsto en el párrefo enterior, el persenel jubilado o pendiente de jubilación por aplicación del Plan de Reconversión; seguirá regulándose por la normantiva de Ayuda Hotus.

Art. 64. Lote Navidad. Se establece una eyuda econômica pera 1989 de 6.125 pasetas brutes destinedas al Lote de Mavidad; le forme de pago serà de pronto pago. (Veracezo ng 9).

Art. 66-1 Beces de vatudio. Se destinarân exclusivemente a estudios oficiales de los trabajadores de la Empresa que-lo solicites oportunagente, abonândose el 50 por 100 de su importe en el momento de acreditar documentalmente-la matriculación, y el otro-50 por 100 mediante presentación de papeleta de ramem.

Art. 66.2 Tranlados. Se mantendrán las condictones actueles de traslado para el personal que se tenga que desplasar a Castellbirbel y Nartorell, y se incremente se 625.000 pereces (ver anexa ul 9) la indeuntración por traslado denominada plue de vivienda, que se mantendrá congelado para la vigencia de este Convenio.

Todo el personal que venga cobrando al plus de desplazamiento: tendrá darenho e scama gerse a dicho plus de vivienda...

and the first that the property of the following of the

El personal que lo haya percibido mentendrá el derecho al medio de transporte que ponga la Empresa.

Le Empresa pondrá a disposición del personal tracladado y contratado pera Castellibiabal y Martorell el número de plazas suficientes de autocar que garantice al desplazamiento por este medio.

Se estudiara junto con el Comité, el incremento de puntos de recogida para el peraonal que se desplaca e Castellbiabal y Martorell.

Art. 64. 3. Le Empresa destinará para 1989, la cantidad de un millón de pesetan para acton culturales y deportivos de los trabajadores, cantidad que se hará efectiva 500.000 en junto y 500.000 en septiembre.

CAPITULO IX

Acción Sindical

Art. 65. Conttê de Empresa | 1. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la Empresa o Centro de trabajo para la defensa de mun interesa, constituyêndose en cada. Centro de trabajo, cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

2. El Comité de Empresastendré les eiguientes competencies:

Remitir información, que le seré facilitade trimestralmente, el menos sobre la evolución general del sector económico al que pertunece le Empresa, sobre la situción de la producción y vences de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

Conocer el Belance, le Cuenta de Resultados, la Memoria y, ac el caso de que la Espresa revista la forme de Sociadad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se des a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos-

3. Entir informa con caráctes previo-a la-ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

Resensucturación de plantilla y cesas totales e parciales, definitivos o temporales de amedia.

Reducciones de jornede, esí como traslede total o percial de las instalaciones.

Planes de formación profesional de la Empresa-

Implentación o revisión de sistemes de organización y control del trabajo.

Estudio de tiespos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4. Emtrir informe cuando la funtão o modificación del estatus jurídico de la Empresa amponga-cualquies:incidencia que afecte al velumen de empleo.

5. Comecer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como los decumentos relativos a la termineción de la relación laboral.

6. Ser informedo de todam las senciones impuestas.

7. Conocer trimestralmente al menos las estadisticas sobre el indice de absentiamo y sua causas, los accidentes de trabajo y enfermadades profesionales y sua consecuencias, los indices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los escanismos de prevención que se utilicen.

A. Ejercer une labor:

THE HOUSE WAS CONTRACTED TO THE PROPERTY OF TH

De vigilancia en el cumplimiento de las normam vigentes en materia laboral de Segu-NTESE Seciel y emplato, así como el resto de los pastos, condiciones y usos de la Empuesas en vigor, formulando, en su-case, las acciones legales oportunas ante el empresenta y los Organisados o tribunales competentes.

De vigilencia y control de les condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabaje en la Empresa, con les particularidades pravistas en el artículo 19 del Retatuta de-los Trabajadores.

Participar, como se determine por Convenio colectivo, en le gestión de obres sociales establecidos en la Empsese en beneficio de los trabajedores o de sus femiliares.

Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procures el asstenimiento y el incremento de la productividad, de acuerde con lo pactado en el Convesio.

Imformet a sus representados en todes los temes y cuestiones señalados en el número 2 de este ertirelo, en cuento directe a indirectamente tengan o puedan tener repercueida en las relaciones laborales.

Los-informes que debe entrir el Costó, a-tenor de las competencias reconocidas en los-apartados 3 y 4, deben elaborares en el-plazo de-quince días.

Art. 66. Gerentias del Comité. Los miembros del Comité y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores tendrán las siguientes garantias:

Aperture de expediente contradictorio en el supuesto de senciones por feltas graves o muy graves, en el que aerán oldos, aparte del interesado , el Comitê de Espresa.

Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No ser despedide ni sancionado durente el ejercicio de sua funcionea ni dentro del año siguiante a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzos por revocación o dimisión, siempre que al despido o dención se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en rezón, precisamente, del desampeño de su representación.

Expressr, colegiodemente, si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las sateride concernientes a la esfere de su representación, pudiendo publicar y distribuér, sia perturber el normal desenvolvimiento del trabajo; las publicaciones de intarés laboral o social, comunicámidolo a la Emprese.

Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada Centro de trabejo, para el ejercicio de sus funciones de representacibo, segun lo dispuesto al respecto en la Ley del Entartuto de los Trabajadores. Este crédito de horas será para los Centros de trabajo de Esplugues y Cantellbisbal de custenta horas mensuales para atender sus funciones representativas.

Service Control of the Control of th

Queda pecteda la scumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empre-sa en uno o varios de aus componentes, sin rebasar el máximo todal, pudiendo queder relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración

No obstante lo indicado enteriormente, esta acumulación de horas irú siendo plantes-da a la Smegresa sobre cada una de las situaciones en que sea necesaria practicarle y, en su caso, deberá ser justificada con el máximo rigor ducumental.

El uso del referido crédito de horas, en todo caso, quedará supeditado al cumpli-miento de lo previsto en el punto 3 y letra e) del mismo artículo 37 del Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos del crédito de cuarenta horas, se incluirán las siguientes activida-

Participación en eccividades de carácter formetivo Perticipación en escubleas informativas durante la jornada laboral. Reuniones del Sindicato convocadas por iniciativa propia-

No se incluirán en el cómputo de les cuarents horas el tiempo empleado en:

Reuniones del Comité de Empress, tanto en Castellbiabal como um Esplugues, convocadas por la Dirección.

Reuniones de trabajo de las distintas Comisiones.

Consultes personales de los trabajadores sobre asuntos de interés sindical o labo-ral.

Como recordatorio de lo que indica la Ley, se recomienda a los representantes sindi-celes que hagan uso de esta garantia, que procuren moderar sus ausencias, de forma que se produzcan las menores perturbaciones posibles en la producción, enunciando siempre la ausencia con la debida antelación, como mínimo de veinticuatro horas, anlvo que ello no sea posible.

Art. 67. Derechos sindicales en la Empresa. Se estará a lo dispuesto en la normativa existente en la Empresa.

CAPITIES X

Normas disciplinarias

Art. 68. Normas disciplinarias. Según legisleción vigente.

CAPITULO XI

Disposiciones waring

- art. 59. Seguridad e higiene 1. Al margen de la revisión previa del ingreso a la Em presa, se efectuarán verisiones uddicas con un perioricidad anual a todo ul person de la Empresa a través de los servicios de la Mancomunidad de Servicios Médicos.
- 2. Le Emprese velerá por la práctica de los reconocimientos unidicos, (iniciales y periódicos de aus trabajedores, conforme a lo establecido en Les disposiciones legales vigentes, entregendo la Emprese el trabajedor uma copia del Informe facultativo que le bublese sido resitido a equella.
- 3. El Comité de Segurided e Bigiene, que meteré compusato por ciaco reprenentantes de la Empresa y otros cinco miembros del Comité de Empresa, tendrá como bereas prin-cipales les que se indicen e continuación:
- Celebrar reuniones mensuales en los que se comenten los temas relacion higiene y Seguridad en el trobajo.
- -«Consede jos resultembs de les pruebes, anélisis y madiaciones, réchizados por los Técnicos de Seguridad requeridos per lo Emprese o por al Comité de Emprese.
- Recitir infomeción sobre los accidentes de trotajo pourridos y los couses de
- Proponer les ectividades e realizer dentro del seno del Comité de Seguridad e Higiena,
- 4. Se hará un redectedo entre el Comité de Sepuridad e Higiene y le Empresa que regule la forme de etender las meckridades de materia de meguridad a higiene
- Art. 70. Paro por risso incinente de accidente. De confereidad com lo establecido en el último pérrefo del artículo princro del Estabuto de los Trabajadoros, si el rissoo de eccidente fuera incinente in peralización de los prividedes podré ser acordade por decisión de los deganos competentes de la fingrose moteride de acquiridad o por el 75% de los perpesentantes de los trabajadores, en Empresus con procesos discontinuos, y de la totalicad de los misoses en equallas cuyo proceso ses continuo. Tel scuerdo acré comenicado de inmediato e la Empresa y e la subtridad laboral, la cuál, en 24 horas, anulará a ratificacá la paralización e cos de de .
- Art. 71. Distas. Pera la vicancia de ente Convenio se fijen los importes setable-cidos en le tebla ensua nº 9.
- Art. 72. Arentes febricados y/o conspoisizados en "Corboré, S.A.", la Empresa venderá en la bejedor que desse su soquisición, exclusivamente pera su uso proble doméstico, perveditando este dottino, los aterdos fabricados y o o nocessitantes en la Empresa "Grabaró, S.A.", garentizado, en todo ceso, que al inicio resultar te sea, como máximo, al de destón. El precio podef pegarse por al adquirente on plazos mensuales heste un edámino de 12 mensualidades, por un importe de 35,300 proctes; quendo sem compres per valor infecior a dichos importes, sempodrán abonar hasta en 6 meses del citanto más favoracido.

Art. 73. <u>Tranisto en casos gravas por enfermedad e accidente</u>. La Empresa se con-promete a finer a discreteián de los trabajadores e quienes sobrevenge enfermedad e accidente graves, un vaniculo para su inmediato braslado a su domicilia o un Centro Sunitario, en las debidas condicients.

the first was a series of the control of the contro

- Art. 74. <u>Veptuario del personal de la fábrico</u>. Sin perjuicio de las hermes existigates en materia de entrepa y repesición de prendos respecto del personal mensual, el personal de fábrico mentendrá les siquientes:
- Code trabejador recibirá dos trajes de invierno y dos de verano al ingreso en la
- Al año de la primore entrega de los trujes de invienno se entregará uno nuevo, y así oudosivamente, uno cede año.
- A los dos años de le primere entrega de trajes de vorano se entregará uno nuevo y esí succeivemente cada des eños uno nuevo.
- comma excepcioneles de acreditada necesidad, se podrán anticipar las entregas los des auguestos de trojos de invierno y de verene.
- Art. 71. <u>Preloción de mormas</u> 1. Les disposiciones contenides en el presente Con-venio regulan les releciones laborales en el reno de la Capresa con carácter pelo "itario, consideredas en su conjunto y con exclusión expresa de qualquigo otro Convenio, cualquiera que ese su ámbito.
- 2. Durente su'vigencia, bà podrà ser esetituidà, medificado e afectade por lo dis-puesto e que se dispanga:por Convenio de Sabito distinta.
- Art. 76. Derecho supletorio. En lo ma pravinto en el presente Convenio regirio, con carácter supletorio, los disposiciones legales (no convencionales) de general epli-cación.
- art. 77. <u>Climule decognitria. El presente Comenio regit</u>ã en auntitución de cual-quier norma, pecto, scuerdo, uno o comunhos que pudierso unistir enteriormente q su entrada en vigor, que queden expresenente derogados.

- AMETO T

- Mormes de funcionamiento. Cambaiones. Valoraciones suestos de trabejo.
- Les voloractones de puesto de trabejo se efectuarás de ocuerdo con los manueles de veloración vigences en de actualidad y las morses de aplicación que se relacionen a continuación.
- 2. Les valoraciones perdin afectuadas por les Comisiones constituides el efecto, une para los puestos de trabajo del sector de fabricación (Especialistas y no cualifica-nda), y etre para los puestos del sector de oficinan (Trecices y Administrivos).
- 3. Cede una de las dos Contelones ritadas, estará compusata por 6 miembros, 3 son-brados por la Dirección de la Empresa y otros 3 elegidos por el Comité de Empresas se y otros 3 elegidos par el Comité de Empreses
- 4. Al mergên de los 6 miembros que integros la Comisión, esistirá e los reunicose de la misma le persona que ejerza la función Ameliate de los puestos de trobejo, que actuará con wor y efa voto el objeto de ampliar o eclarer aquellos aspectos que se consideres oportumes para un anyor conocimiento de los puestos a valorar.
- 5. Les Comisiones de Valuración assertés la responsabilidad de valorer los puestos bejo del mector emapectivo a cada una de elles, con exclusión de equellos s que estentes el mando o aupervisión de otros trabajadores, así como los s compados por sprofesionales com exaponenhilidad bejo ebjetivos y, en todo ca-aquellos poestos con una maloración superior al grado en el sector Técnico y
- 4. Las valoraciones se afectuarás siempre-utilizado los eigentes menuelos de velo-seción y provis confesción del dispreso de descripción de descionamentablecido al efecto.
- 7.-Les Contaiones actuarés cuando se dé alguns de les aiguientes circumstancies:
- A) Creación de un muevo puento de trabajo.
 - En'este caso, el Bepertamente de Persenal proporcionată el Impreso de amiliais 7 descripción de funciones debidamente complimentede.
- 8) Solicitud de revisión de valoración por parte de uma o varios trabajedores. En este eupuesto la persona interessade dabes! cumplimentar el inpresa de solicitud de revisión establecido para allo, entregândo es el Departemento de Personal para su postreiar translación por la correspondiente Camisión de Valoración.
- C) Solicited de revisión de veleración por porté de la Empresa. Cuendo la Empresa considere que existem razones enficientes para revient la velo-reción de un puesto de trabejo lo pondrá en conocimiento del Depertamento de Per-aconal, a los efectos de ou trémite un la respectiva Comisión.
- 8. tob integrance de les Contetones de Telosegión tendela acceso e la información mecasaria el objeto de efectuer les valotaciones con la mayor objetividad.
- 9. Como norma general, las Comisiones secudiarán los essos stendiendo e la fecha de ou presuntación, pudificiose alterar diche ordes cuendo la prepia Comisión comiteza que existes rezones pera ello.
- 10. Les solicitudes de revisión recibidos serán enclisedas por la respectiva Coni-sión, decidióndose en primera inatoscia si procede o no efectuar la valoreción. En cano negativo se informará de tel circumetaccia al trobajador solicituate, proce-diendo el archivo de la partición ato afactuar la sueva valoración.
- il...lina vez efectuele le valoración, en los casos que proceda, se informaté por es-crito al interesseo del resultado de le misma, envidadose copia al Jefe de Deportecrito al interesedo del mento correspondiente.
- 12. Las valoracioses se determinación en todo momento por acuerdo enfinime de todos los mismientos de la Conteiña.
- 13. Todas les tarens, acuerdos y converacciones internas llevados a taba por componentes de las Omnisiones de Valoración tendrás el carácter de confidencialió con uncapción de 'la puntuación o grado final, que será el disto que se informarios vefectos.
- 14. El impreso donde figure la valoración final, de firmerá por zodos los mismbros asistentes a la respectiva reunión.

15. Cuando la veloración de un puesto de trabajo, efectuada como consecuencia de una solicitud de revisión, represente el otorgar a dicho puesto un grado o puntuación superior, y ello comporte también la asignación de un salarto puesto de trabajo superior al que tenia la persona que lo ocupa, lem diferencias existentes se herán efectivas deade el día l del mes en que la solicitud fué presentada en el Departamento, de Passonal.

16. Ningún puesto de trabajo que haya sido ravisado podrá volversa a valorar en un place inférier e un año. Caso de efertuarse por segunda vez la valoración del mismo puesto de trabajo, esta segunde recolyción tendrá caráctet definitivo

exceptúan de esta mermo aquellon casos en que as produtcan cambios en les fuotic-del puesto, que e juicio de la Comisión-justifique una nueva valoración.

17. En el supuesto de que, une vez efectuade la selicitud de revisión, la persona solicitante cambisso de puesto de trabajo, las diferencias econômicas, en su caso, se aplicatin desde el día i del seo de presentación de la solicitud hesta la fecha del casión de puesto-mediante un solo pago, ectualizando la puntuación o el grado a las personas que estuvieren ecupando el puesto en sec momento.

18. Cuando el resultodo de vas valoración determine una puntuación e grade inferios:
o superios al ceniscente con anterioridad, seré la nuevo-calificación in que ser sergnerá al puesto, a pertir de la feche de seta valoración, unatenfendose s'ttrio pernonal la puntuación o grado e quienes estuviesen ocupando dicho puesto an, sea nomento, cuando la maloración ofresta un resultada inferios.

SALARIOS HINDING - MERSONAL TECHDOD. ADMENS STRAYEND. Y. SDRAG TERMS.

***	40 1	100	ar i susti	381	1 1
	SALÁŘIO.	DI 1/5	ECONOMA TO	TOTAL-	TOTAL
CATEGORIA	SASE:	CONVENIC	DISTANCIA	eanto -	- SPOTO
Service of the servic			ر (۱۸۱۱ و پاکليدي	- MES	
DIRECTOR	- 44 044	66 378	2.639	134.981	3 024 715
INGERIEROLLICENCIADO, MED.	65,56¥	-61-650	-	129. 850.	1 047 753
PERLIO INJUSTRIAL	64.687	. 59.959	-	127 285	1 909 275
DELINEAUTE PROYECTISTA	61.348	60.732	-	124719	1.870.785
JEFE 14 ADMILLEFE QUITLAN	61.348	58-169		122 156	1.832.340
JEFE 20 100 4 JEFE 29 OR	-60 ³ 233-			119.588	1.761.620
CONTRAMAESTRE, MIRDATALLER		34.726	-	115, 235	1 736 125
	58,990.	54,106			
ENCARGADO	57.527.	53,647		113-813	1.702.195.
CARATAZ A	- 56-709	53.657		113,005	1 605 775
CAPATAZ	. 56.709	52.541	 	111,859	1.678.335
TCOL ORGANIZACION: 14	. 58.712.	47_971		109.322	1.639.833
DELINEANTE .19.	58.712	46,046		107.397	1.610.955
OFICIAL 19 ADMVO.	58.712	44.764		106.115	1.591.725
A.T.S.	58 355	45,122	<u> </u>	106.116	1.591.740
DELINEANTE 2#	57.670	44.522	<u> </u>	104.831	1,572,465
OFIC. 24 ADM., TCC.GRG.24	57.675	41.957		102 266	1 533 990
OFIG. 24 ADM., TCO.O.29(B)	57.670	37.462	-	97.771	1.466.565
AGENTE DE VENTAS	57.670	41.957		102.266	1.533.993
REPRODUCTOR FOTOGRAFICO	56.421	39.357	·	98.417	1.476.255
CALCADOR	56.421	34.864	8 7 3 3	93,924	1.408.850
AUXTEIRA-ASHVO.	56,421	34.864		93,924	1.408.860
ASPIRANTES 17 oños	51.531	34.802	4	88.972	1.334.580
ASPIRANTES 16 ORDS	51, 531	20.9425.	12.00	·61.112	1.216.680
CHOFER CAMION	56.574	44.334	•	103.547	1.553.205
CONSERUE 95.3	566.692	41,702	48.22	200.983	1,514.745
ORDENANZA	55.649	42,684	****	100.972	1.514.580
ALMACENERO"	56.303	46 679		99.701	1.492.515
PORTERO	55.649	36, 921	15.27	95.209	1.428,135
LISTERO Es	56:274	35,995	15, 55	95.208	1.428.120
TELEFONI STA	55.804	35,479	22.50	93.922	1,408,830
The state of the s	33:004		1		12531555
₹ 5 . €	2,04		21,12	رية عرفياندون	
34			27.05		
		y			

SALARIOS MINIMOS : PERSONAL OBRERO

ANEXO 3 1 Fecha vigeocia:01.01.89

C A T.	E_6.0	i A Line	Ģ⇒T.	Bass Bass	DLABAST.	ECONOMATO DISTANCE CONC.INT.		TOTAL BRUTO AÑO
	वह ,क्य	4 184	· · ·		-45.3 9 1	194277324 . 2639	45974 75 x 410 5 41 93 -	72 <u></u>
OFICIA	1.1	i, kdy	: BOE	19 75, 1970	23 de 1		101 762	.1.556.433
		145 °	27.	- 57:172	42.923		102.334	1.535.010

			<u> </u>			
CATEGORIA	Ģ⊃†	SALARIO BASE	PUESTO TRABAJO	ECONOMATO DISTANCIA CONC. INT.	TOTAL BRUTO MES	TOTAL BRUTO AÑO
OFICIAL 29	7	56.709	42.192		101.540	1.523.100
OPICIAL 24	6	56,729	41.006	10 115	100.354	1,505.310
0010111	6	56.220	37.912		96.771	1.451.565
OFICIAL 3F	5	56.225	35.813.	•)	95.672	1.435.090
	5	56.785	35.125	-	94.849	1.422.735
SSPECIALISTA .	4	56.08\$	35.123		93.847	1.407.705
1	3	-56.085	33.7 58		92,482	1.367.230
PEON	-	55.650	22.824		81.113	1.216.695
APRENDIZ 49 año		52.532	35.352	• • 5	89.522	1.342.830
APRENDIZ 3º oño .		51531	26.942	•	-81,112	1.216.680
APRENDIZ 2º año	1	39.985	20.027	1	62.651	939.765
APRENDIZ 1º oño	-	. 39.985	12.844		55.468	832.020

AMEXO 4 fecha vigencia: 01.01.89

PLUS ANTIGUEDADA : PERSONAL TECNICO, ADMINESTRATIVO Y SUBALTERNO,

							
CATEGORIA	1	2	 3 - * / ***		5.	6	7
DIR., INGEN., LICEN.	1.501	3.002	4.503	6.004	7.505	9.006	10.507
PERITO	1.472	2.944	4.416	5.888	7.360	8.832	10.304
JEFE 19(A.y O),4N,	1.355	2.713	4.065	5.420	5,775	8.130	9.485
DELINEANTE PROYEC.	1.326	2.652	3.978	5.304	6.630	7.956	9.282
JEFE 29(ADM, y.CRG)	1.314	2.628	3.942	5.256	6.570	7.884	9.198
CONTRAM., MTRO.TAL.	1.271	2.542	3.813	5.084	6.355	7.626	8.897
DEL., 100. y OFI 4-15	1.265	2.530	3.795	5.060	6.325	7.590	5.855
A.T.S.	1.249	2.498	3.747	4.996	6.245	7.494	8.743
DEL., TCO., OF A429y	1.726	2.492	3:678	4.904	6.130	7.356	8.582
ENÇARGADO	11.219	*2.^438 l	3.657	4.876	6.095	7.314	8,533
CAPATAZ 118 11	1.192	2.384	3.576	4.769	5.960	7.152	B . 344
CHOFER C. Y LISTERO	E. 189	2.378	3.567	4.756	5.945	7.134	8.323
ALMAC ALM ADMYO	T.101	2.362	3.543	4.724	5.955 ^{~~}	7.586	8, 267
ORDENANZA Y PORTERO	1.156,	25.312	3:468	41.624	5.782	6.936	8.092
TELEPONI STA	1.160	2.320	3.480	4.640	5.800	6.960	8.129

PLUS-ANTIGUEDAD : PERSONAL OBRERO

`	<u> </u>		· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	<u>!</u>	7 2 2
OFICIAL 10	1.210	2.420	3.630	4.840 6.050	7,250 8.470
OFICIAL 29	1.186	.3.372	3.550	4.744 5.930	7,116 8,302
OFICIAL 31	.1.176.	2.352	3.528	4.704 5.880	7.056 8.232
ESPECIALISTA .	1.171,	2.342	.3.513.	4.684 5.855	7.026 B.197
PEON	1,156	2,312	1.468	4.624 5.780	6.936 8.092

AMEXO 5

echa vigencia: 01.01.89

COMPLEMENTO PUESTO TRABAJO: PERSONAL TECNICO, ADMINISTRATIVO Y

SUBALTERNO

GPT	I MPORTE BRUTO MES	TOTAL BRUTO AÑO
•	12.625	151.500
8	14.087	169.044
c	15.515	186.180
D	17.008	204.096
Ε	18.469	221 628
, , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	19.932	
6	21.389	256 668
н	22.851	274.212
1	24.311	291.732
,	25.768	309.216
К	27.230	326.760
L.	28.693	344.316
M	30.152	361.824
N	31.612	379.344
٥	33.075	396.900
Р	34.548	414.576

AMEYO 4

. Fecha vigencia: 01.01.89

PLUS PENOSO, TOXICO Y PELIGNOSO Y PLUS JEFE DE EQUIPO					PEUS NOC	TURNO	
CATEGORIA	1/2	1 y J,E,	3 y 1/4	1 y 1/2	1 y 3/4	IMPORTE MES	Δ H.E.
ENCARGADO	2.694	5.388	6.735	8.082	9.429		
SUBALTERNOS -	2.601	5.201	6.501	7.802	9.102		
OFICIAL 19	2.659	5.318	6.648	7.977	9.307	12.508	100
OFICIAL 2*	2.613	5.225	6.531	7.836	9. 144	12,598	1,00
OFICIAL 39	2,563	5.126	6.408	7.489	6.971	11.825	.9a
ESPECIALISTA	2.549	5.098	6.373	7.647	8.922	11:825	94
PEON	2.507	5.013	6.266	7.529	8.773	10.680	84.,
INCREMENTO HORA EXTRA	19	38	48	57	57		

PERSONAL SECCION MANTENIMIENTO

CATEGORIA		DIFERENC.HORA NORMAL-FESTIV	PLUS RESPONSABILID VACACIONES	COMPLEMENTO HORA EXTRA
OFICIAL 19	279	384	12.994	193
OFICIAL 20	278	367	•	•
OFICIAL 39	258	347	•	•
ESPECIALISTA	258	346	•	
CAPATAZ	338			
ENCARGADO	384			-

- 4	v	Εľ	0	7
-	-	_	•	-

aba wissensia: 07 01 E

RECTO HODA SETRA

	e e e e e e e e e e e e e e e e e e e	
CATEGORIA	HCR1 EXTRA	HORA FESTIVA
PERITO INDUSTRIAL	1.463	
DELINEANTE PROYECTISTA	1,436	
JEFE 18 ADM. y CRG. y AMALISTA	1.407	
JEFE 24 ADM. y ORG.	1.376	"
CONTRAMAESTRE, MAESTRO TALLER	1.332	
ENCARGADO	1.311	
CAPATAZ "A" y CAPATAZ	1 231	-
TOO, CRGANIZACION 19	1,200	-7-
DELINEANTE 10	1.181	
OFICIAL 1º ADMVO.	1 166	
4.T.S.	1.166	
DELINEANTE 29	1.153	
OFICIAL 2# ADMVO, y TEC.ORG.2# (A)	1_127	
OFICIAL 29 40HVO, y TEC.ORG.24 (B)	1.076	
REPRODUCTOR FOTOGRAFICO	1.062	
AUXILIAR ADMVO., CALCADOR Y TELEF.	1.034	
ASPIRANTE 17 oños	994	
ASPIRANTE 16 offer	893	
CONSERUE Y CROENANZA	1.112	
ALMACENERO	1.098	
LISTERO	1.048	***
CHOFER CAMION	917	
	7	
PERSONAL OBRERO		
OFICIAL 1#	.889	1.032
OFICIAL 29	1971	-994
OFICIAL 30	805	929
ESPECIALIS TA	791	910
PEON	632	666
APRENDIZ 3+ y 4+	652	737
APRENDIZ 18 y 28	436	525

AME TO

Fecha vigencia: 01.01.8

DOING DE DENDING SECTION OF DESCRIPTION

	19 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1		
CATEGORIA	PRECIO HORA PRIMA FIJA A PARITIR DE ACT. 60,61	PRECIO P.H. ACTIVIDAD ENTRE 60-70	PRECIO P.H. A PARTIR DE ACTIVIDAD '70,01
OFICIAL A.	38,80	3.88	6.29
OFICIAL 2*	37,60	J.76	6.06
OFICIAL 3*	733,10	3,31	5.49
ESPECIALISTA :	28,30	2,63	4,55
PZON	20,10	2,21	3.27
APRENDIZ 30 y 40	20,10	2,01	3,27
APRENDIZ 1º y 2º	17,00	1,75	2,76

PERSONAL DE FACTORIA CASTELLETSEAL

PLUS PUESTA EN MARCHA FACTORIA C.B.: Precio here trobajedo - 40.30

DESPLAZAMIENTO A CASTELLBISBAL

EN COCHE PROPIO : 853

EN AUTOCAR: 732

ANEXO NO 9

ASISTENCIA SOCIAL

· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	NE PAGOS	IMPORTE X PAGO	TCTAL AND
AYUDA ESCOLAR (Precio/hije):	1	8.969	8.969
AVUDA DISMINUIDO PSIGUICO: :	= , 2	57.500	115.000
PAGA ABSENTISHO :	2	15.094	30.196
LOTE NAVIDAD :	1)	4. 125	4, 12 5
INDEMNIZACION TRASLADO . : ("PLUS VIVIENDA")	1	625.000	625,000

Dieta completa		:	4.500
Comi da	*	I'	1.250
Estancia-Desayune		, 14	2,000;
Xilometrajo			18
Cena			1.250

And the second second second second	NP-PAGAS
- COMPLEMENTO CALIFICACION TRABAJO	15
- PEUS COMPENSACION PUESTO TRABAJO	15
- PLUS COMPENSACION, CATEGORÍA	2.1 1 - 13.
COMPENSACION TRASLAGO, (DELEGACIONES):	
- PRIMA DELEGACIONES (#/ %)	128
- PLUS DEDICACION ESPECIAL	12
- HORAS PRORRATA(PORTEROS)	s/hores
- PLUS FESTIVOS TRABAJADOS(PORTEROS)	s/festives

4466

RESOLUCION de 9 de febrero de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación de los Acuerdos de Revisión Salarial del Conve-nio Colectivo de la Empresa «Fraga de Espectáculos, Sociedad Anónima» y otras adheridas.

Vistos los Acuerdos de Revisión Salarial tomados por la Comisión Mixta de Seguimiento e Interpretación para la Empresa «Fraga de Espectáculos, Sociedad Anónima», y otras adheridas, con el personal de las mismas, en fecha 17 de enero de 1990, 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. Trabajo, Esta Dirección General, acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción de los Acuerdos de Revisión-Salarial para el año 1990, en el correspondiente Registro de Convenios de este Centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora. Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 9 de febrero de 1990.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Mixta de Seguimiento e Interpretación del Convenio Coiec-tivo de la Empresa «Fraga de Espectáculos, Sociedad Anónima», y otras adheridas con el personal de las mismas.

ACUERDOS DE LA COMISION MIXTA DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACION DEL CONVENIO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «FRAGA DE ESPECTACULOS, SOCIEDAD ANONIMA», Y OTRAS ADHERIDAS, DE REVISION DE LOS CONCEPTOS ECONOMICOS QUE HAN DE REGIR DURANTE EL AÑO 1990

Tras las reuniones mantenidas por la Comisión Mixta del Convenio Colectivo Interprovincial en vigor, publicado en el «Boletín Oficial delEstdado» número 152, de fecha 27 de junio de 1989, compuesta por los siguientes señores:

Don Joaquín Iborra Muñoz.

Don Antonio Noguerol Ocampo.

Don Manuel Lago Vaamonde.

Don Perfecto Iglesias Paz

Don Juan José Couce Padin. Don Antonio Grela Rodríguez.

Se llegaron a acuerdos de revisión económica para el año 1990, que son los siguientes:

1.º La tabla salarial que regirá desde el 1 de enero de 1990 al 31 de diciembre del mismo años, será como sigue:

TABLA SALARIAL

Funciones comunes

_	mensuales
Personal técnico (no titulado):	
Jefe de Circuito Representantes	70.000 70.000
Administrativos:	
Jefe de Negociado o Departamento Inspector de Locales Oficial primero Oficial segundo Taquillero Auxiliar Administrativo	70.000 64.163 62.712 58.327 58.770 55.600
Personal subalterno:	
Encargado de Personai Conserje	56.605 56.605
en e	Pesetas diarias
Recibidores Acomodadores Serenos Empleada de Lavabos y Guardarropa Empleada de Limpieza (por horas) Auxiliar o Mozo de Almacén Ordenanzas Botones (hasta 18 años)	1.835 1.835 1.835 1.835 1.739 1.835 1.739 1.527
Personal Obrero (profesionales de oficio):	
Oficial primero Oficial segundo Oficial tercero	1.911 1.835 1.835 1.835

Funciones particulares

ng panggan sa tanggan banggan sa	Pesetas mensuales
Cinematografo:	
Jefe Técnico Jefe de Cabina Operador Ayudante	70.290 67.193 63.579 55.600
	Pesetas diarias
Teatro:	
Jefe de Maquinaria y Electricidad Jefe de Utileria Oficial de Maquinaria y Electricidad Oficial de Utilería Avisador Portero de Escenario	2.001 1.915 1.835 1.835 1.835 1.835

Todos los demás conceptos y artículos quedarán con la misma redacción y cantidades que tienen en el Convenio en vigor.