

**1.- SALARIO MINIMO GARANTIZADO (Art. 36)** <sup>A partir 01.01.83</sup> **ANEXO Nº 5**

$\frac{821 \times (365 - 28 \text{ vacaciones})}{1.880 \text{ horas anuales}} = 192,- \text{ Pts./hora} =$  **SALARIO TOTAL POR HORA (Pts.)**  
192,-

**2.- PREMIO DE PUNTUALIDAD, PRESENCIA Y NORMALIDAD**

- a) Personal obrero (Tope 689'- E. media quincena) 4,5%
- b) Personal mensual (excepto Encargados) (Tope 821'- E. media quincena) 1,2%
- c) Encargados 22,- Pts./hora

En las condiciones y sobre las cuantías establecidas en el Art. 28.2º.

**3.- IMPORTE DE LAS GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS DE JULIO Y NAVIDAD PARA EL GRUPO OBRERO.**

CATEGORIAS	PTS. POR PAGA EXTRA
Peones - Especialistas	38.852'-
Oficiales de 3ª	40.797'-
Oficiales de 2ª	42.740'-
Oficiales de 1ª	44.683'-
<b>JEFES DE EQUIPO DE PEONES - ESPECIALISTAS.</b>	
<b>G R A D O S</b>	
8º	48.568'-
9º	49.539'-
10º	50.596'-
11º	51.661'-
12º	52.729'-
13º	53.799'-
14º	54.872'-
<b>JEFES DE EQUIPO DE OFICIALES</b>	
<b>G R A D O S</b>	
10º	51.479'-
11º	53.471'-
12º	55.462'-
13º	57.460'-
14º	59.511'-

**PLUS DE TRABAJO NOCTURNO.** PTAS. HORA TRABAJO NOCTURNO

Para todo el personal mayor de 18 años ..... 45'-  
**PLUS POR TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS OFICIALES, Y EN SABADOS NO LABORALES POR EL CALENDARIO LABORAL DEL Horario "A".**

	Por día trabajado
El personal de horarios "B" y "C" que trabaje dichos días en su jornada ordinaria	1.400,- Pts.
El personal de horario "A" que trabaje en sábado no laborable para su horario, sin cobrar horas extraordinarias	1.400,- Pts.

**PLUS POR TRABAJO EN NAVIDAD Y AÑO NUEVO**

Navidad	Factorías de Gavá y Sabadell	Demás Centros de Trabajo
Turnos que trabajen de diez de la noche del día 24 de Diciembre a las seis de la mañana del día 25 de Diciembre	1.400'-	2.800'-
Turnos de las seis de la mañana a las dos de la tarde del día 24 de Diciembre	1.400'-	1.400'-
Turnos de las dos de la tarde a las diez de la noche del día 25 de Diciembre	2.800'-	1.400'-
<b>Año Nuevo</b>		
Turnos que trabajen de las diez de la noche del día 31 de Diciembre a las seis de la mañana del día 1 de Enero	1.400'-	2.800'-
Turnos de las seis de la mañana a las dos de la tarde del día 1 de Enero	1.400'-	1.400'-
Turnos de las dos de la tarde a las diez de la noche del día 1 de Enero	2.800'-	1.400'-

**PLUS DE FABRICA.**

Al personal mensual comprendido en la Tabla de Salarios del ANEXO Nº 3 que preste sus servicios en las Fábricas o Centros de Trabajo con Horarios "A", "B", o "C", se le abonará en cada sábado de trabajo que lo sea para el horario "A", un complemento equivalente al precio de 2 horas extras de domingo (tope máximo a pagar: 1.260,- Plus. por sábado).

**ANEXO Nº 7**

Este Anexo tendrá a todos los efectos la misma vigencia que el resto del articulado del Convenio y a partir de la fecha.

**1.- Sección T.A.F. -Regulación para 1.983-**

El número máximo de trabajadores que podrán estar en la Sección T.A.F. de la Factoría de Gavá en percepción de grado 2 y actividad 66 no superará las 140 personas a partir de la fecha.

De dicho número se deducirán las bajas definitivas que se produzcan en la plantilla de especialistas y operarios de este Centro de Trabajo. Esta deducción sólo operará a partir de las 45 primeras bajas computadas con efectos, así mismo, de la fecha de hoy. El personal que se desplaza a la factoría de Sabadell no computa a los anteriores efectos.

**2.- Otras Factorías.**

En la actualidad no existe previsión para 1.983 de situaciones de grado 2 actividad 60 en las Factorías de Alcalá de Henares, Alcalá de Guadaíra y Sabadell. No obstante, cualquier modificación que pueda darse por circunstancias excepcionales imprevistas se examinarán con cada uno de los Comités antes de tomar cualquier medida.

**3.- Limitaciones de común aplicación por no ocupación activa.**

A partir de la fecha ningún trabajador permanecerá más de 4 quincenas al año en grado 2 actividad 60, por lo que transcurrido dicho término deberá acceder a un puesto de trabajo activo. La rotación de personal que para ello deba realizarse, respetará el criterio establecido en el Art. 21.e. del Convenio. Al Comité se le notificará mensualmente los movimientos habidos y las bajas de personal indicadas en el nº. 1 de este anexo.

El horario del personal mientras esté en la situación de grado 2 actividad 60 será en jornada continuada.

Se organizarán a propuesta del Comité, cursos de formación profesional (P.P.O.) para este personal

15083

*RESOLUCION de 30 de abril de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Fabricas Lucia Antonio Betere, Sociedad Anónima», para sus centros de trabajo de Zaragoza, Granada, Sevilla, Málaga, Valencia, Salamanca y Madrid, así como a los demás que, situados en otras, dependen de los anteriores.*

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Fabricas Lucia Antonio Betere, Sociedad Anónima», para sus centros de trabajo de Zaragoza, Granada, Sevilla, Málaga, Valencia, Salamanca y Madrid, así como los demás que, situados en otras, dependan de los anteriores, recibido en esta Dirección General el 8 de abril de 1983, suscrito por la representación de dicha Empresa y por la de sus trabajadores el 17 de marzo del mismo año, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 8º, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.º Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.
- 3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 30 de abril de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE EMPRESA, SUSCRITO ENTRE  
"F.L. ANTONIO BETERE, S.A." Y SUS TRABAJADORES.  
=====

## CAPITULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### Art. 1º.- NATURALEZA Y FINES

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

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

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

#### Art. 2º.- AMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL

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

#### Art. 3º.- AMBITO TEMPORAL

El presente convenio entra en vigor el día 1 de Enero de 1983 y concluye su vigencia en 31 de Diciembre de 1984.

No obstante, con efecto 1 de Enero de 1984, se negocia rá la revisión de los pactos de contenido económico.

#### Art. 4º.- PRORROGA Y DENUNCIA

El Convenio se entenderá prorrogado de año en año, si no fuere denunciado por alguna de las partes con una antelación de treinta días naturales a la fecha de terminación de su vigencia; en este caso será de aplicación automática la legislación vigente.

Si la denuncia proviniese de los trabajadores, deberá ser comunicada de modo fehaciente a la Empresa, con la antelación indicada y previo acuerdo de los Comités de los ocho Centros de Trabajo, que representen una mayoría simple de la plantilla total de la Empresa.

#### Art. 5º.- COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIA PERSONAL

Las condiciones económicas y de trabajo pactadas en el presente Convenio compensan y sustituyen a la totalidad de las existentes en la Empresa, con anterioridad a su vigencia, cualquiera que sea la naturaleza y origen de su existencia.

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

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

#### Art. 6º.- COMISION PARITARIA

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

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

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

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

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

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

- 1º) Dentro de los treinta días siguientes, a partir de su constitución, o de su última reunión, se enviarán al Secretario, por escrito, los asuntos que se desea conozca la Comisión.
- 2º) El Secretario, en los cinco días siguientes, recopilará los asuntos propuestos y los enviará al Sr. Presidente.
- 3º) El Presidente determinará la procedencia o no de la reunión. En caso afirmativo confeccionará el Orden del Día y lo comunicará al Secretario.
- 4º) El Secretario convocará a la Comisión Paritaria con cinco días de antelación, comunicando el Orden del Día. La decisión o voto de cada una de ambas representaciones, se tomará por mayoría simple de cada una de ellas, y de no llegarse a un acuerdo quedará expedita la vía para plantear la cuestión ante la Autoridad Laboral o Tribunal competente.

En cualquier caso se reunirá preceptivamente una vez a mediados de año, aún cuando no se den los supuestos previstos en relación con la interpretación del Convenio. Deberá confeccionarse un orden del día para esta reunión, a través del Secretario de la Comisión.

#### Art. 7º.- RETRIBUCIONES PACTADAS

Durante el año 1983, el Salario Base, el Plus Convenio y la suma de ambos, o Retribución del Convenio, tendrán las cuantías que, para cada categoría profesional, se indican en la tabla de salarios que se incorpora como Anexo I.

Para el año 1984, se pactará una nueva tabla, cuyas cuantías servirán de base para el cálculo de los demás conceptos retributivos, regulados en los artículos 10, 11, 12, 14, 16 y 17 de este Convenio.

También los incentivos experimentarán el mismo incremento porcentual.

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

#### Art. 7º BIS.- REVISION SALARIAL

Conforme a lo previsto en el Acuerdo Interconfederal, suscrito para el presente año a nivel estatal, se establece la aplicabilidad de dicha cláusula de revisión, al presente Convenio, en los mismos términos y condiciones establecidos en el referido Acuerdo.

#### Art. 8º.- ORGANIZACION DEL TRABAJO Y SISTEMA DE INCENTIVOS DEL PERSONAL A CONTROL DIRECTO

##### 1. Principio general.

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

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

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

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

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

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

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

- 2.1.3.** El método a seguir y los materiales a utilizar, todo ello en cada momento.
- 2.1.4.** La determinación de las producciones mínimas y máximas, que de acuerdo con el método fijado se obtengan mediante proceso de medición de tiempos.
- 2.1.5.** La determinación de las operaciones que debe efectuar cada operario, así como los trabajos a realizar para conseguir su plena ocupación.
- 2.1.6.** La exigencia a cada trabajador de la atención, cuidado y limpieza de las máquinas, útiles y herramientas a su cargo, determinando el tiempo que sea necesario para realizar estas tareas, así como la periodicidad de las mismas.
- 2.1.7.** La determinación de los índices de desperdicio de materiales en todas las operaciones que componen el proceso productivo. Dichos índices serán tenidos en cuenta en el momento de cronometrar.
- 2.1.8.** El estudio, la modificación, implantación y exigencia de los nuevos métodos de trabajo, adaptándolos en cada momento a las necesidades del producto y de la producción.
- 2.2.** La responsabilidad exclusiva en la búsqueda y decisiones de cuantas medidas sean necesarias para conseguir la correcta y rentable utilización de las máquinas, instalaciones y plantilla, y concretamente:
- 2.2.1.** La movilidad funcional en el seno de la Empresa.
- 2.2.2.** La determinación de los períodos de adaptación que sean necesarios para conseguir la total integración del trabajador al nuevo puesto de trabajo.
- 2.2.3.** Garantizar durante el período de adaptación al operario trasladado el importe en pesetas de la prima de producción media por hora, que venía percibiendo en su anterior puesto de trabajo. Dicha garantía será respetada siempre que el trabajador vaya aumentando, progresiva y proporcionalmente su producción, hasta alcanzar la mínima exigible o la habitual en su defecto.
- 2.3.** Realizar revisiones de tiempos siempre que:
- 2.3.1.** Se hubiese modificado el método establecido o hubiese cambiado alguna condición que afectara al tiempo concedido para la ejecución de la operación.
- 2.3.2.** Se hubiese incurrido de forma manifiesta en error de cálculo o medición.
- 2.4.** La determinación y exigencia de la calidad necesaria, mediante:
- 2.4.1.** La fijación de los niveles de calidad mínimos del producto en cada fase del proceso productivo.
- 2.4.2.** La creación del correspondiente sistema de control de calidad, que en función del nivel mínimo exigido, determine la responsabilidad por trabajos defectuosos.
- 2.4.3.** En todo momento se habrá de tener presente al establecer el control de la calidad, si se estima necesario, revisar los tiempos concedidos para las operaciones, puesto que si al cronometrar dicha operación, el concepto de calidad no fué tenido en cuenta, habrá que considerarlo en una nueva toma de tiempo.
- 2.5.** El estudio, implantación y mantenimiento de los sistemas de incentivo.
- 3. Sistema de incentivo a control directo (100-140).**
- 3.1. Sistema 100-140, definiciones básicas del sistema:**
- 3.1.1.** La gráfica del sistema de incentivos es la resultante de la unión de los puntos formados por la relación actividad-pesetas, según se detalla en el anexo número II del presente Convenio. Dicha gráfica, y por lo tanto el sistema de incentivos, se definen por sí mismos y no guardan relación alguna con cualquier otra fórmula de garantía que la que se deduce de los valores atribuidos a cada uno de sus puntos.
- 3.1.2.** El rendimiento o actividad 100 es el mínimo exigible y para cobrar el Plus de Convenio en todo momento es necesario alcanzarlo.
- 3.1.3.** El rendimiento 140 es el máximo y tiene como objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida que no suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de su vida laboral.
- 3.1.4.** Excepto en los supuestos de tránsito a fórmulas de control directo, en cuya fase inicial de aplicación se considerará rendimiento habitual el obtenido en los tres primeros meses, con carácter general, se define el rendimiento habitual como el obtenido por cada trabajador en su puesto de trabajo en los tres meses inmediatamente anteriores a cada momento.

- 3.1.5.** Los trabajadores que no perciben actualmente su incentivo por el sistema 100-140, efectuarán el tránsito al mismo tiempo con las siguientes condiciones y garantías:
- a) La implantación del nuevo sistema se efectuará por secciones completas.
- b) Si algún trabajador encontrase dificultades en su adaptación, se le garantizarán las percepciones anteriores por un plazo no superior a tres meses a partir de la implantación del cronometraje.
- Si transcurrido este plazo subsistiesen las dificultades en su adaptación, intervendrá un Comité Paritario, formado por representantes del Comité de Centro y de la Dirección de la Empresa, que estará facultado para arbitrar las soluciones que satisfagan a las partes implicadas. A tal efecto podrá interesarse la realización de un nuevo cronometraje, que se efectuará por un cronometrador del equipo técnico de la Empresa, designado por el Comité Paritario, que actuará en presencia de un representante del Comité Paritario, que actuará en presencia de un representante del Comité de Centro en cuestión.
- c) Implantado el sistema 100-140, estará sujeto al desarrollo del punto 3 de este mismo artículo.

**3.1.6.** Teniendo en cuenta los pactos alcanzados sobre productividad en el presente Convenio, y con el fin de facilitar la obtención de rendimientos superiores a aquellos trabajadores que actualmente no alcanzan el punto 118 de la tabla de actividades, se les garantizará la retribución correspondiente al referido punto 118, durante los dos meses siguientes a la firma del presente pacto.

Además, los trabajadores que una vez transcurrido dicho plazo de dos meses, estén alcanzando actividades superiores a dicho punto, percibirán la retribución correspondiente al rendimiento alcanzado, con efecto retroactivo desde primer día de año.

Por el contrario, aquellos otros que sigan obteniendo actividades inferiores a 118, y una vez transcurridos los dos meses garantizados, volverán a percibir la retribución correspondiente

a su actividad real, en sus valores actuales.

### 3.2. Códigos de improductivos:

Los trabajadores que perciban su incentivo conforme al sistema 100-140, cuando realicen operaciones no cronometradas percibirán la remuneración por hora que se establece en las tablas del anexo 3 de este Convenio.

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

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

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

### Art. 99.- INDIRECTOS

Los incentivos del personal indirecto experimentarán un incremento del 12,5% sobre sus valores o sistemas actuales.

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

Se declara subsistente el Anexo 4 del Convenio 1.982, como garantía mínima de incentivación del personal indirecto.

### Art. 100.- ANTIGÜEDAD

El plus de antigüedad se devengará en la forma prevista en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, siendo su base de cálculo la tabla de Salario Base que se recoge en el anexo número 1 de este Convenio.

**Art. 112.- OTROS PLUSSES**

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

**Art. 122.- PAGAS EXTRAORDINARIAS**

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

**Art. 132.- PAGO DE NOMINAS**

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

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

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

- Que se justifiquen las causas imprevistas que motivan su petición.
- Que la cantidad a anticipar, sumada a la cuantía del anticipo normal, no supere el importe habitual de la nómina del mes a que afecte.
- Que no exista habitualidad.

Los datos variables se cerrarán el último día del mes de referencia, de forma que todas las posibles incidencias que se produzcan en el mes natural queden reflejadas en la nómina del mes referido.

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

**Art. 142.- VACACIONES**

Se pactó lo siguiente:

- Duración:** Las vacaciones retribuidas tendrán una duración de 30 días naturales, que se disfrutarán entre los meses de Julio y Agosto.
- Turnos:** Los turnos que puedan establecerse dentro de los referidos meses comenzarán necesariamente en lunes. Como excepción, y por lo que respecta al personal administrativo, de tiendas, depósitos y resto del personal, relacionado con la venta directa y suministros, se organizarán los turnos necesarios para garantizar dichos servicios.
- Cómputo:** No se considerarán interrumpidas las vacaciones cuando con posterioridad a su inicio se produzca una situación de baja por I.L.T., derivada de enfermedad o accidente no laboral, ni por otros permisos coincidentes. No obstante, cuando el trabajador que se encuentra en dicha situación se den los dos siguientes requisitos:
  - Que envía inmediatamente al correspondiente parte de baja a la Empresa y ésta aprecie que la naturaleza de la enfermedad impide el disfrute real del descanso, y
  - Que se compruebe, el 30 de noviembre, que el índice de ausencias del trabajador (exceptuando las horas de representantes de los trabajadores) no ha superado el 4 por 100 anual (sin computar el período de la baja en cuestión) en tal caso sí se considerarán interrumpidas las vacaciones.
- Retribución:** Consistirá en la "Retribución Convenio" más la antigüedad y la media de las primas de producción, por horas, de los 90 días anteriores, multiplicando por 176 horas.
- Situaciones excepcionales:** En caso de necesidad acreditada, la Empresa podrá determinar que en un Centro de Trabajo concurren circunstancias objetivas y coyunturales, que obliguen a modificar las fechas previstas para el disfrute de vacaciones en situación de normalidad.

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

Desde el momento de la firma de este Convenio, acreditada la existencia de un estocaje en un Centro de Trabajo y depósitos que del mismo dependan, equivalentes a tres meses de producción, permitirán

rá a la Dirección del Centro anticipar la fecha prevista para las vacaciones, respecto al total de su plantilla o parcialmente, fijando uno o varios turnos y la fecha de su comienzo, previa notificación al Comité de Centro y a los afectados, con una antelación de 30 días como mínimo. En este caso las vacaciones se ampliarán en dos días laborables.

**Art. 152.- HORAS DE TRABAJO Y CALENDARIO**

El horario anual pactado se establece en 1.846 horas laborables para 1.983 y en 1.826 y 27 minutos para el año 1.984.

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

- Para el personal de tiendas y depósitos el reparto de las horas semanales coincidirá con el horario del comercio local.
- Los demás servicios relacionados con las ventas y suministros tenderán a implantar el mismo criterio, conforme al cual sus horarios no podrán establecerse en detrimento de la plena eficacia de los servicios de ventas y gestión comercial. En tal sentido, y si fuese necesario, se podrán establecer turnos de trabajo, para lo que el Comité del Centro de Trabajo, oídas las necesidades de los trabajadores, informará favorablemente la implantación de aquellos turnos que proponga la Dirección de la Empresa.
- Para el personal de Taller y Asimilados se establecerá la jornada diaria sobre la base de dividir las horas semanales de lunes a viernes, si bien podrán regularse, siempre que no suponga detrimento para la producción, las siguientes situaciones especiales:
  - Jornada continuada o intensiva durante todo el año o en determinados meses del año.
  - El establecimiento de jornada continuada o intensiva no podrá suponer disminución de las horas efectivas a trabajar, según las horas anuales pactadas, por ningún concepto, ni implicar el desplazamiento de las horas a trabajar hacia los meses de menor producción o ventas.

- Distribución de las horas anuales, mensuales o semanales, conforme a un criterio flexible, siempre que se respeten los límites legales, que permitan obtener mayor producción en los meses de más ventas.

- Para el resto del personal no mencionado en los apartados anteriores como Guardas, Vigilantes, Personal de Limpieza y similares, se estará a lo previsto en su contrato de trabajo o en fórmulas ya establecidas o pactadas, en concordancia con el servicio que presten respectivamente.
- A los efectos previstos en este artículo se entenderá que:
  - Son colectivos vinculados estrictamente a la producción: Talleres, Oficina de Talleres, Mantenimiento, Almacenes de materias primas.
  - Son colectivos relacionados con la Gestión Comercial: Tiendas y Depósitos, Personal de Administración y Comercial, Muelles, Expediciones, Transportes, Almacenes de productos terminados.
  - Si en algún Centro de Trabajo, la diferenciación del personal adscrito a los almacenes de materias primas y productos terminados (o en cualquier otra área de trabajo) no estuviese suficientemente establecida, se determinará por la Dirección, oído el Comité del Centro de Trabajo.

**Art. 162.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

El valor de las horas extraordinarias se calculará en base a la siguiente fórmula: Retribución Convenio, más antigüedad, multiplicado por 425 y dividido por 1.846.

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

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

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

- Las que se realicen en relación con la temporada de ventas, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.
- Las precisas para cubrir las ausencias, por vacaciones de Guardas y vigilantes.

## e) La fabricación de pedidos especiales.

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

Art. 172.- DIETAS

La cuantía de las dietas y medias dietas queda fijada en 2.250 y 785 pts., respectivamente. La dieta completa comprende el desayuno, almuerzo, cena y pernoctar fuera de casa. La media dieta comprende el desayuno y el almuerzo.

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

Art. 182.- FONDO DE PRESTAMOS

**Constitución y distribución:** Estando constituido un Fondo de Préstamos con la cuantía total de quince millones de pesetas, distribuido entre los ocho Centros de Trabajo y sus dependencias, en proporción a la importancia de sus plantillas, del siguiente modo: Fábrica de Méndez Alvaro, 4.050.000,- pesetas; Centro de Rafael de Riego, 900.000,- pesetas; Fábrica de Valencia, 2.550.000,- pesetas; Fábrica de Sevilla - 2.250.000,- pesetas; Fábrica de Salamanca, 1.725.000,- pesetas; Fábrica de Zaragoza, 1.500.000,- pesetas; Fábrica de Granada, 1.125.000,- pesetas; Fábrica de Málaga, 900.000,- pesetas, sin perjuicio de posibilidad de trasvase de dichos fondos entre los distintos Centros, de haber acuerdo entre los Comités de los Centros afectados por mayoría simple.

**Fines:** Su finalidad será la concesión de préstamos reintegrables sin interés, a los trabajadores fijos de "FLABESA", sin exclusión alguna, en las condiciones reguladas en los puntos siguientes para atender necesidades, plenamente justificadas, en algunos de los siguientes aspectos:

- Grave quebranto en la economía familiar por causas imprevistas y no imputables al peticionario.
- Gastos extraordinarios por fallecimiento o enfermedad grave de familiares, no cubiertos por otros medios.
- Acceso a la propiedad de bienes esenciales y necesarios.
- Formación de ajuar de nuevos matrimonios.

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

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

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

**Condiciones:** La cuantía de los préstamos no podrá exceder del 15 por ciento del salario bruto devengado por el peticionario en los doce meses anteriores a la de la fecha de petición.

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

El peticionario de un crédito queda obligado a lo siguiente:

- Formular la petición por escrito, debidamente fundamentada y aportar los justificantes o garantías que se le exijan.
- Destinar el crédito al fin que justificó su concesión. El incumplimiento de esta obligación dará lugar a la cancelación del préstamo y devolución inmediata de la cantidad prestada.
- Aceptar la fórmula de amortización que se le señale. Los plazos de amortización, que no excederán de 36 meses, serán fijados por el Comité Paritario, en función de la importancia del crédito, y la cantidad a amortizar no será nunca inferior a 4.000 pts./mes. No obstante, se faculta al Comité Paritario para modificar la cuantía mínima a amortizar en función de la importancia del préstamo.
- A no formular nueva petición durante la amortización de un préstamo, ni durante los tres meses siguientes a su cancelación.

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

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

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

La concesión del préstamo corresponde a la Dirección del Centro; pero se entenderá que es automática si va informada favorablemente por un número de votos que represente más de un 75 por 100 de los votos emitidos.

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

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

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

Formación inicial del Fondo y Reposición:

- El fondo se entenderá constituido y a disposición de los peticionarios a partir del día 1 del mes siguiente a la fecha de publicación de este Convenio.
- Cuando determine la cuota de participación ya aplicada de forma informal en cada Centro, se deducirá de la misma la suma de las cantidades que la Dirección de cada Centro de Trabajo tenga destinadas a la concesión de préstamos de cualquier clase y pendientes de amortización en el momento de quedar constituido el nuevo Fondo. Si la cantidad restante y disponible no alcanzase una suma igual a tantas docenas partes de la cuota asignada a cada Centro, la Empresa garantizará la disponibilidad de dicho mínimo.

## c) El Fondo se nutrirá de:

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

Art. 192.- ADQUISICION DE ARTICULOS

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

Art. 202.- VIVIENDAS

Se declara subsistente el artículo 20 del Convenio Colectivo de 1.980.

Art. 212.- PREMIOS DE NUPIALIDAD, NATALIDAD Y 1ª COMUNION

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

Asimismo, se abonarán premios de natalidad y primeras comuniones, consistentes en 2.000 pesetas, en ambos casos previa presentación de algún justificante.

Art. 222.- JUBILACIONES ANTICIPADAS

Se declara subsistente el artículo 22 del Convenio Colectivo del año 1.980, sin más modificación que la siguiente: Cualquiera que sea el número de mensualidades que corresponda abonar, se indemnizará con una mensualidad más a quinones se jubilaran durante los meses de Junio o Julio; con tres mensualidades más a quienes se jubilaran durante el mes de Mayo; con cinco mensualidades más si se produce en el mes de Abril y con seis mensualidades más si se produce antes de dicho mes.

Al objeto de tener en cuenta las recomendaciones del Acuerdo Interconfederal, y para el caso de que el Real Decreto 14/81 sea modificado, en el sentido en que las partes firmantes de dicho Acuerdo se proponen elevar al Gobierno, si algún trabajador de FLABESA pudiese alcanzar la jubilación a los 64 años, con el coeficiente del 100%, y en consecuencia sin que hubiese lugar al abono de las indemnizaciones reguladas en este artículo, se pacta la posibilidad de formalizar la contratación temporal de otro trabajador por el mismo tiempo que medie entre la baja del jubilado y la fecha en que cumpliría los 65 años, siempre que acreditar dicha contratación sea requisito indispensable para que el trabajador saliente se jubile sin aplicación de coeficientes reductores.

#### Art. 232.- BAJAS VOLUNTARIAS

El trabajador que solicite su baja voluntaria en la Empresa, si existe acuerdo por parte de la misma, recibirá una indemnización que se cuantificará conforme a la siguiente escala:

- Baja producida antes del 31.3.83: 22 mensualidades de salario Convenio más antigüedad y prima media.
- Baja producida durante abril 83: 21 mensualidades de salario Convenio más antigüedad y prima media.
- Baja producida durante mayo 83: 18 mensualidades de salario Convenio más antigüedad y prima media.
- Baja producida durante junio 83: 15 mensualidades de salario Convenio más antigüedad y prima media.
- Baja producida durante julio 83: 14 mensualidades de salario Convenio más antigüedad y prima media.
- Baja producida durante agosto 83: 13 mensualidades de salario Convenio más antigüedad y prima media.
- Baja producida entre el 1-9 y 31 31-12-83: 12 mensualidades de salario Convenio más antigüedad y prima media.

#### Art. 240.- EXCEDENCIAS

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

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

#### Art. 252.- MOVILIDAD INTERNA.-

- 1º) Durante el mes de Enero se informará al Comité de las plantillas necesarias en cada sección y Fábrica.
- 2º) Con el posible excedente, si lo hubiere, se formará una bolsa de trabajo, que será adscrita total o parcialmente a cuantos trabajos y funciones sean necesarios, para conseguir su plena ocupación, sin que dichas tareas atenten, en la medida de lo posible, a la dignidad profesional.

El aumento o la disminución definitivos de las bolsas de trabajo obedecerán a correcciones asimismo definitivas de los programas de producción y ventas. En estas circunstancias será informado el Comité de Centro.

Cualquier cambio que la Empresa efectúe sin las consideraciones anteriores, se entenderá como provisional, volviendo el afectado a su puesto de trabajo cuando desaparezcan las causas que obligaron al cambio.

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

#### Art. 260.- MOVILIDAD EXTERNA

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

- a) Respeto de la categoría y de su retribución si fuese inferior a la del puesto de destino; en caso contrario, percibirá la retribución de la superior categoría.
- b) Indemnización por gastos de traslados del trabajador y de familiares a su cargo.

c) Entrega de una cantidad no inferior a cuatro meses de salario real ni superior a diez mensualidades.

d) Si el afectado por el traslado estuviese ocupando una vivienda propiedad de la Empresa, se le facilitará otra. Si fuese un inquilino, se procurará otra similar, y si la renta fuese superior, se le abonará la diferencia. Si hubiese comprado un piso que estuviera pagándolo, se tendrá en consideración en el momento de fijar el traslado, e incluso a la hora de fijar la indemnización, que podrá llegar hasta el tope máximo.

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

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

#### Art. 270.- ABSENTISMO

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

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

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

#### Art. 280.- DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES

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

Los Centros de Trabajo que por la composición de su plantilla no tengan derecho a la designación de delegados de personal, se considerarán representados a efectos sindicales por el Comité del Centro de Trabajo del que dependan administrativamente, siempre que no declinan representarse por sí mismos y confieran dicha representación fehacientemente a la Dirección de la Empresa y al Comité afectado.

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

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

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

#### Art. 290.- SECCIONES SINDICALES

Se reconoce la existencia de las secciones sindicales ya constituidas de hecho y se aceptará la constitución de las que pretendan organizarse, siempre que el colectivo de trabajadores afiliados con que cuenten, represente al menos el 10 por 100 de la plantilla del Centro de Trabajo de que se trate.

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

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

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

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

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

La Empresa concederá igualmente el pase a la situación de excedencia sin sueldo, en la forma y condiciones generales previstas en la Ordenanza Laboral y Reglamento de Régimen Interior, a favor de aquellos trabajadores que así lo soliciten para el desempeño de cargos, nacionales o provinciales.

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

Art. 300.- HORARIOS Y REGIMEN DE TRABAJO PARA 1.983

En aquellas provincias donde ya existe un acuerdo de principio entre el Comité y la Dirección de Fábrica, según documentos que quedan incorporados al Acta Final de este Convenio, siempre que ambas partes los suscriban definitivamente antes del día 25 de Marzo, para que, por las respectivas Direcciones Provinciales de Trabajo, puedan visarse los correspondientes cuadros horarios, se abonará a todos los trabajadores de su plantilla una gratificación especial en el mes de Septiembre siguiente, por las cantidades que para cada categoría profesional se detallan como anexo al Acta Final.

Dicha paga es, pues, una contraprestación directa por la aplicación de los acuerdos alcanzados en 1.983 sobre calendarios y régimen de trabajo y, como tal concepto salarial, no tiene repercusión en el cálculo de las restantes remuneraciones.

Además de su importe, los trabajadores afectados por los pactos, según los cuales quedan sujetos a una movilidad de horarios hasta el límite de 50 horas anuales, percibirán un suplemento de 100 pesetas, de igual naturaleza, por cada hora efectivamente trabajada en dicho concepto.

Aquellos Centros de Trabajo en los que aún no se han alcanzado acuerdos sobre calendario y régimen de trabajo, podrán incorporarse al presente pacto si asumen los calendarios propuestos por la Dirección, mediante acuerdo en Acta suscrita por los respectivos Comités, antes de la expresada fecha del presente mes de Marzo.

En todo caso, tanto estos complementos económicos como los horarios que los motiven, sólo tienen un año de vigencia, perdiendo toda su eficacia en 31 de Diciembre de 1.983.

Para 1.984 queda abierta la posibilidad de renegociar la referida paga, si se suscriben los correspondientes calendarios antes del 15 de Enero de 1.984.

**A N E X O N U M . 1**

TABLA SALARIAL AÑO 1.983

CATEGORIAS	Salario Base	Plus Convenio	Retribuc. Convenio
<b>PERSONAL OBRERO</b>			
Oficial 1º	756	1.258	2.014
Oficial 2º	740	1.216	1.956
Oficial 3º	728	1.184	1.912
Especialista	723	1.170	1.893
Mozo especial, almacén	723	1.170	1.893
Peón	709	1.132	1.841
Aprendiz 4º año	435	1.137	1.572
Aprendiz 3º año	435	963	1.400
Aprendiz 2º año	273	1.017	1.290
Aprendiz 1º año	273	915	1.188
Pinche 17 años	435	1.109	1.544
Pinche 16 años	435	953	1.388
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>			
Listero	22.118	38.610	60.728
Arrocero	21.953	37.035	59.788
Chófer motocicla	21.769	37.308	59.157
Chófer turismo	22.466	40.101	62.567
Chófer camión	22.699	40.586	63.281
Peonador basculero	21.583	37.574	59.157

CATEGORIAS (CONT.)

	Salario Base	Plus Convenio	Retribuc. Convenio
Guarda jurado	21.419	37.737	59.156
Vigilante	21.356	37.800	59.156
Cabo de guarda	22.344	39.602	61.946
Ordenanza	21.279	41.257	62.532
Portero	21.279	37.882	59.157
Conserje	22.181	38.855	61.846
Enfermero	21.357	38.073	59.430
Dependientes Princ. Economato	22.118	38.610	60.728
Dependientes Auxil. Economato	21.419	37.737	59.156
Telefonista hasta 50 teléfonos	21.275	37.882	59.157
Telefonista más de 50 teléfonos	21.419	37.737	59.156
Aspirante y botones 17 años	13.241	30.189	43.430
Aspirante y botones 16 años	13.241	28.414	41.659

**PERSONAL ADMINISTRATIVO**

Jefe de 1º	26.601	50.086	76.687
Jefe de 2º	25.551	46.137	71.688
Oficial de 1ª y Viajante	24.134	42.320	66.454
Oficial de 2ª	23.166	39.301	62.467
Auxiliar	21.996	38.067	60.063

**TECNICOS DE OFICINA**

Delineante, Projectista y Dibujante	25.859	46.609	72.468
Delineante 1º, Pract. y Fotógrafo	24.134	42.320	66.454
Delineante 2º	23.166	39.301	62.467
Calculador	21.996	38.067	60.063
Reprod. Fotográfica	21.996	38.067	60.063
Reprod. Planos	21.274	37.882	59.156
Archivero Bibliotecario	23.166	39.301	62.467
Auxiliar	21.996	38.067	60.063

**PERSONAL DE LABORATORIO**

Jefe de Laboratorio	27.072	51.758	78.830
Jefe de Sección	25.428	46.391	71.619
Analista de 1ª	23.804	41.677	65.481
Analista de 2ª	22.613	37.644	60.257
Auxiliar	21.996	38.067	60.063

**ASPIRANTES ADMINISTRATIVOS, TECNICOS DE OFICINA, DE LABORATORIO Y ORGANIZACION DE TRABAJO**

Aspirante 17 años	13.075	34.058	47.133
Aspirante 16 años	13.075	28.522	41.597

**PERSONAL ORGANIZACION TRABAJO**

Jefe Organización 1ª	25.860	47.499	73.359
Jefe Organización 2ª	25.551	46.137	71.688
Técnico Organización 1ª	24.134	42.320	66.454
Técnico Organización 2ª	23.166	39.301	62.467
Auxiliar Organización	22.613	37.644	60.257

**TECNICOS DE TALLER**

Jefe de Taller	26.499	52.536	79.031
Mansiro de Taller	24.399	45.177	69.576
Maestro de Taller 2º	24.134	44.753	68.887
Contramaestro	24.401	45.158	69.559
Encargado	23.023	40.635	63.858
Capataz Especialista y Peón Ord.	21.953	39.836	61.189

**PERSONAL TECNICO TITULADO**

Ingenieros, Arquitectos y Titulad.	30.547	63.610	94.157
Peritos y Aparejadores	29.399	59.963	89.360
Peritos y Aparejadores (1)	29.807	61.404	91.211
Ayudanta Téc. Sanitaria (S.M.E.)	29.399	47.399	76.794
Maestros Industriales	25.161	45.423	70.584
Maestros Sociales	26.496	49.440	75.936
Maestros Enseñanza Primaria	24.134	42.320	66.454
Maestros Ens. Elemental	23.166	39.301	62.467
Practicantes	23.680	37.847	61.527

(1) Cuando tienen responsabilidad técnica por no existir Ingenieros y no ser precisa la dirección facultativa de éstos.

ANEXO NUM. 2  
ESCALA O.I.T. 1983  
PESETAS/HORA

Escuela O.I.T.	Ofic. 1ª	Ofic. 2ª	Ofic. 3ª	Espec.	Peón
100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1	4,60	4,40	4,20	3,90	3,60
2	9,10	8,60	8,30	8,20	7,70
3	13,70	12,90	12,50	12,20	11,90
4	18,00	17,30	16,70	16,40	15,50
5	22,50	21,50	20,80	20,50	19,60
6	27,00	25,90	25,00	24,80	23,30
7	30,50	30,20	29,30	28,70	27,30
8	36,20	34,50	33,30	32,70	31,40
9	40,80	38,00	37,50	36,90	35,30
110	45,00	43,30	41,60	41,10	39,20
1	49,60	47,40	45,80	45,00	43,10
2	54,10	51,90	50,10	49,30	47,00
3	58,60	56,00	54,00	53,30	51,10
4	63,10	60,50	58,40	57,50	54,80
5	67,70	64,00	62,30	61,50	58,70
6	72,20	69,20	66,60	65,70	62,60
7	76,80	73,40	70,70	69,80	66,60
8	81,30	82,40	81,30	81,30	77,60
9	85,80	86,60	83,30	82,20	79,30
120	91,40	87,60	84,20	83,00	79,30
1	92,40	88,20	85,20	83,90	80,20
2	93,40	89,30	86,20	84,80	81,00
3	94,40	90,30	87,00	86,00	81,90
4	95,40	91,40	88,00	86,90	82,80
5	97,40	93,20	89,90	88,80	84,60
6	99,30	94,20	90,90	89,70	85,60
7	99,30	95,40	91,00	90,70	86,40
8	100,40	96,40	92,00	91,40	87,20
9	101,40	97,20	93,50	92,30	88,20
130	104,00	99,60	96,00	94,50	90,20
1	106,40	101,90	98,20	97,00	92,40
2	108,90	104,30	100,40	99,10	94,40
3	111,30	106,50	102,60	101,30	96,60
4	113,60	109,00	104,90	103,40	98,80
5	116,20	111,30	107,30	105,90	100,90
6	118,50	113,60	109,50	108,00	102,90
7	121,10	116,10	111,60	110,10	105,30
8	123,30	118,40	114,00	112,30	107,30
9	125,80	120,60	116,30	114,40	109,50

TABLA Nº 1  
Pesetas/Hora

Escuela O.I.T.	Ofic. 1ª	Ofic. 2ª	Ofic. 3ª	Espec.	Peón
100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1	4,50	4,30	4,10	3,90	3,60
2	9,00	8,40	8,20	8,10	7,70
3	13,50	12,70	12,30	11,90	11,60
4	17,70	17,00	16,40	16,10	15,50
5	22,20	21,20	20,40	20,30	19,20
6	26,60	25,40	24,50	24,30	23,20
7	31,20	29,60	28,60	28,20	26,90
8	35,70	33,90	32,70	32,30	30,80
9	40,10	38,30	36,80	36,30	34,70
110	44,20	42,60	41,00	40,30	38,50
1	48,70	46,60	45,00	44,20	42,30
2	53,20	51,10	49,20	48,40	46,20
3	57,60	55,00	53,10	52,40	50,20
4	62,00	59,50	57,40	56,50	53,80
5	66,50	63,70	61,20	60,50	57,70
6	71,00	68,00	65,40	64,50	61,50
7	75,50	72,10	69,40	68,50	65,40
8	82,20	78,90	75,90	75,00	71,60
9	83,30	79,80	76,70	75,70	72,20
120	84,20	80,70	77,50	76,40	73,10
1	85,10	81,70	78,40	77,40	73,90
2	86,10	82,20	79,40	78,20	74,60
3	86,90	83,30	80,10	79,30	75,40
4	87,90	84,20	81,10	80,00	76,30
5	88,80	85,10	81,90	81,00	77,20
6	89,60	86,00	82,80	81,00	77,90
7	90,70	86,70	83,80	82,60	78,90
8	91,60	87,90	84,50	83,50	79,70
9	92,60	88,60	85,50	84,20	80,20
130	93,40	89,70	86,20	85,10	81,20
1	95,60	91,80	88,40	87,10	83,00
2	98,10	94,00	90,60	89,30	85,10
3	100,10	96,20	92,60	91,20	87,00
4	102,60	98,30	94,50	93,30	89,00
5	104,90	100,50	96,50	95,30	90,90
6	107,10	102,60	98,90	97,40	92,90
7	109,20	104,90	100,90	99,50	94,80
8	111,60	106,90	102,90	101,50	97,10
9	113,70	109,10	105,00	103,40	98,90
140	116,00	111,00	107,20	105,40	100,90

CODIGO NUM. 1. Trabajos productivos sin cronometrar.

- Prototipos y pruebas
- Especiales
- Trabajos productivos sin valoración y en espera de la misma
- Reparaciones de artilugios.

TABLA Nº 2  
Pesetas/Hora

Escuela O.I.T.	Ofic. 1ª	Ofic. 2ª	Ofic. 3ª	Espec.	Peón
100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1	4,70	4,50	4,30	4,20	3,80
2	9,50	8,90	8,70	8,60	8,10
3	14,30	13,40	12,90	12,60	12,30
4	18,70	17,90	17,30	17,00	16,40
5	23,40	22,30	21,50	21,40	20,30
6	28,00	26,80	25,90	25,70	24,40
7	32,50	31,20	30,20	29,80	28,40
8	37,00	35,80	34,50	34,10	32,50
9	42,30	40,40	38,80	38,40	36,60
110	47,30	45,00	43,20	42,50	40,60
1	51,40	49,20	47,50	46,70	44,70
2	56,10	53,90	51,90	51,10	48,80
3	60,80	58,10	56,00	55,40	53,00
4	65,40	62,80	60,50	59,60	56,70
5	69,20	67,20	64,80	63,90	62,10
6	73,90	71,70	69,00	68,10	64,90
7	79,70	76,10	73,20	72,20	69,00
8	82,20	78,90	75,90	75,00	71,60
9	84,20	79,80	76,70	75,70	72,20
120	86,20	80,70	77,50	76,40	73,10
1	88,20	82,20	77,50	76,40	73,10
2	89,30	83,30	78,40	77,40	74,00
3	90,30	84,20	79,30	78,30	74,90
4	91,40	85,10	80,20	79,20	75,80
5	92,40	86,00	81,10	80,10	76,70
6	93,40	86,90	82,00	81,00	77,60
7	94,40	87,80	82,90	81,90	78,50
8	95,40	88,70	83,80	82,80	79,40
9	97,40	89,60	84,70	83,70	80,20
130	99,30	91,60	85,60	84,50	81,20
1	100,40	92,60	86,50	85,50	82,20
2	101,40	93,40	87,40	86,40	83,20
3	102,60	94,20	88,30	87,30	84,10
4	103,40	95,60	89,20	88,40	85,10
5	104,90	96,10	90,10	89,30	86,10
6	106,40	97,60	91,00	90,20	87,00
7	108,90	99,10	92,60	91,60	88,90
8	110,90	100,60	93,50	92,50	89,00
9	112,60	102,60	94,50	93,50	89,00
140	114,00	104,90	95,60	94,50	89,00

CODIGO NUM. 2. Trabajos no productivos cualificados.

- Reparación de máquinas
- Gruista
- Preparación de maquinarias
- Engrase de maquinarias
- Cambio de útiles
- Trabajos productivos ocasionales.

TABLA Nº 3  
Pesetas/Hora

Escuela O.I.T.	Ofic. 1ª	Ofic. 2ª	Ofic. 3ª	Espec.	Peón
100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1	4,70	4,50	4,30	4,20	3,80
2	9,50	8,90	8,70	8,60	8,10
3	14,30	13,40	12,90	12,60	12,30
4	18,70	17,90	17,30	17,00	16,40
5	23,40	22,30	21,50	21,40	20,30
6	28,00	26,80	25,90	25,70	24,40
7	32,50	31,20	30,20	29,80	28,40
8	37,00	35,80	34,50	34,10	32,50
9	42,30	40,40	38,80	38,40	36,60
110	47,30	45,00	43,20	42,50	40,60
1	51,40	49,20	47,50	46,70	44,70
2	56,10	53,90	51,90	51,10	48,80
3	60,80	58,10	56,00	55,40	53,00
4	65,40	62,80	60,50	59,60	56,70
5	69,20	67,20	64,60	63,90	62,10
6	73,90	71,70	69,00	68,10	64,90
7	79,70	76,10	73,20	72,20	69,00
8	82,20	78,90	75,90	75,00	71,60
9	84,20	79,80	76,70	75,70	72,20
120	86,20	80,70	77,50	76,40	73,10
1	88,20	82,20	77,50	76,40	73,10
2	89,30	83,30	78,40	77,40	74,00
3	90,30	84,20	79,30	78,30	74,90
4	91,40	85,10	80,20	79,20	75,80
5	92,40	86,00	81,10	80,10	76,70
6	93,40	86,90	82,00	81,00	77,60
7	94,40	87,80	83,00	82,00	78,50
8	95,40	88,70	84,20	83,00	79,40
9	97,40	89,60	85,10	84,00	80,20
130	99,30	91,60	86,00	85,00	81,20
1	100,40	92,60	86,90	86,00	82,20
2	101,40	93,40	87,80	87,00	83,20
3	102,60	94,20	88,70	88,00	84,10
4	103,40	95,60	89,60	89,00	85,10
5	104,90	96,10	90,50	90,00	86,10
6	106,40	97,60	91,40	91,00	87,00
7	108,90	99,10	92,60	92,00	88,90
8	110,90	100,60	93,50	93,00	89,00
9	112,60	102,60	94,50	94,00	89,00
140	114,00	104,90	95,60	95,00	89,00

CODIGO NUM. 3. Trabajos no productivos no cualificados.

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

TABLA NUM. 3

NOTA

Durante 1983, los subcódigos "Abastecimiento de materiales" y "Carga y descarga" se abonarán con los valores de la tabla correspondiente al código número 1.

TABLA Nº 4  
Pesetas/Hora

Escala O.S.T.	Ofic. 1ª	Ofic. 2ª	Ofic. 3ª	Espec.	Peón
100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1	4,70	4,50	4,30	4,20	3,80
2	4,70	4,50	4,30	4,20	3,80
3	9,50	8,90	8,70	8,60	8,10
4	14,30	13,40	12,90	12,60	12,30
5	19,10	17,90	17,10	17,00	16,40
6	23,90	22,30	21,50	21,40	20,30
7	28,70	26,60	25,90	25,70	24,40
8	33,50	31,20	30,20	29,80	28,40
9	38,30	35,80	34,50	34,10	32,50
110	43,10	40,40	38,80	38,40	36,60
1	47,90	45,00	43,20	42,50	40,60
2	47,90	45,00	43,20	42,50	40,60
3	95,80	89,20	87,50	86,70	84,70
4	143,70	133,80	131,20	130,10	127,00
5	191,60	177,40	173,50	172,10	167,40
6	239,50	221,10	215,90	214,30	207,50
7	287,40	265,40	259,00	257,10	248,20
8	335,30	310,20	302,60	300,40	289,30
9	383,20	355,00	346,00	343,50	330,20
120	431,10	401,80	389,60	386,80	372,60
1	479,00	446,60	432,40	429,20	413,40
2	479,00	446,60	432,40	429,20	413,40
3	958,00	893,20	874,80	868,40	846,80
4	1437,00	1339,80	1315,20	1306,60	1275,20
5	1916,00	1779,60	1739,60	1728,20	1677,60
6	2395,00	2219,40	2159,40	2146,60	2077,60
7	2874,00	2659,20	2590,00	2571,40	2482,60
8	3353,00	3109,00	3026,00	3004,00	2893,60
9	3832,00	3558,80	3460,00	3435,00	3302,60
140	4311,00	4018,80	3896,00	3868,00	3726,60

CODIGO NUM. 4. Interrupciones del trabajo.

- Para por falta de fluido.
- Para por esperas de preparación.
- Para por falta de preporción.
- Consulta de médico o A.T.S.

ANEXO Nº 4

GARANTIA DE INCENTIVOS MINIMOS

- Categoría A :** Auxiliar administrativa, peón y telefonista.  
Incentivo mínimo : 10.000 pesetas.
- Categoría B :** Especialista, almacenero y oficial 3ª.  
Incentivo mínimo : 11.000 pesetas.
- Categoría C :** Oficial 1ª y 2ª administrativo, oficial 1ª y 2ª taller y chófers.  
Incentivo mínimo : 12.000 pesetas.

15084

RESOLUCION de 30 de abril de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, para las Empresas de Comercio al por Mayor e Importadoras de Productos Químico-Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, para las Empresas de Comercio al por Mayor e Importadoras de Productos Químico-Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos y sus trabajadores, suscrito el 29 de marzo de 1983 por la Comisión Negociadora constituida al efecto e integrada por las asociaciones patronales Federación Nacional Cooperativa de Droguería y Perfumería (PERDROFE), FEDEQUIN, AMIEX y Federación de Mayoristas de Perfumería y Droguería y por las entidades sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. Ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980 y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo. Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 30 de abril de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE AMBITO NACIONAL, PARA LAS EMPRESAS DE COMERCIO AL POR MAYOR E IMPORTADORAS DE PRODUCTOS QUIMICO-INDUSTRIALES Y DE DROGUERIA, PERFUMERIA Y ANEXOS, 1983

CAPITULO PRIMERO

SECCION 1.ª AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Las normas del presente Convenio regirán en todas las provincias del Estado español, salvo lo dispuesto en el artículo de concurrencia de convenios.

Art. 2.º *Ambito funcional.*—Quedan sometidas a las estipulaciones del Convenio todas aquellas Empresas que tengan como actividad alguna de las siguientes:

- Comercio al por mayor e importadores de productos químico-industriales.
- Comercio al por mayor e importadores de productos de perfumería y droguería.
- Comercio al por mayor e importadores de productos de plástico.
- Comercio al por mayor e importadores de productos de pintura.
- Comercio al por mayor e importadores de productos colorantes.
- Comercio al por mayor e importadores de productos de material científico sanitario.
- Comercio al por mayor e importadores de materias primas farmacéuticas.
- Comercio al por mayor e importadores de productos de material de laboratorio y ortopédico.
- Comercio al por mayor e importadores de productos de ortopedia.

Y que por vía de referencia están encuadradas en los epígrafes de la clasificación nacional de actividades económicas aprobada por Decreto 2518/1974, de 9 de agosto, dentro de los epígrafes 613.2, 615.6 y 619.2.

También queda encuadrado el personal de todas las Cooperativas, economatos y todos los establecimientos, de la clase que sean, bien particulares o paraestatales, cuya actividad principal sea alguna de las descritas anteriormente.

Art. 3.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afectará a todo el personal empleado en los centros de trabajo de las Empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional descrito anteriormente, a excepción del comprendido en los artículos 1.º, 2.º y 3.º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Ambito temporal.*

A) Entrada en vigor.—Las estipulaciones económicas del presente Convenio entrarán en vigor el día 1 de enero de 1983. Los efectos no económicos se aplicarán a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

B) Duración.—La duración del presente Convenio será de dos años, terminando su vigencia el día 31 de diciembre de 1984. No obstante lo anterior, durante el mes de diciembre de 1983 se negociarán los aspectos económicos de este Convenio que regirán para 1984. Asimismo se incluirán en el Convenio los acuerdos firmes de la Comisión Mixta en el estudio de inserción de preceptos de la Ordenanza Laboral de Comercio.

Los Sindicatos firmantes se reservan el derecho a plantear como objeto de negociación para 1984 la jornada laboral y los contenidos de un posible acuerdo interconfederal.

C) Revisión.—Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones para la renovación del presente Convenio un mes antes de la finalización del mismo.

D) Pagos de atrasos.—El pago de los posibles atrasos salariales devengados con ocasión de la retroactividad económica se abonarán en el plazo de un mes a contar desde el siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso.

E) Denuncia del Convenio.—La denuncia del presente Convenio habrá de realizarse al menos con dos meses de antelación a su término o prórroga en curso.

Habrà de formalizarse por escrito y dirigirse a todas las representaciones sindicales y/o patronales que lo suscribieron.

Estarán legitimados para formularla las mismas representaciones que lo están para negociarlo de acuerdo con el artículo 87, 2, del Estatuto de los Trabajadores.

SECCION 2.ª

Art. 5.º *Indivisibilidad del Convenio.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la autoridad laboral en el ejercicio de sus facultades impugnase algunas de sus cláusulas quedaría sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo reconsiderar todo su contenido.