

**10926 RESOLUCION de 4 de abril de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Fábricas Lucía Antonio Betere, Sociedad Anónima» (FLABESA).**

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Fábricas Lucía Antonio Betere, Sociedad Anónima» (FLABESA), que fue suscrito con fecha 13 de febrero de 1991, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa, para su representación, y de otra, por las Secciones Sindicales de UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 4 de abril de 1991.—El Director general, Francisco José González de Lena.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Fábricas Lucía Antonio Betere, Sociedad Anónima» (FLABESA).

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FABRICAS LUCIA, ANTONIO BETEREZ, S. A. Y SUS TRABAJADORES**

**ARTICULO 19.- Naturaleza y fines.-**

Las partes firmantes del presente acuerdo, manifiestan que éste 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 FABRICAS LUCIA ANTONIO BETEREZ, 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 artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

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

**ARTICULO 20.- Ambito territorial y personal.**

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

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

**ARTICULO 30.- AMBITO TEMPORAL. DENUNCIA Y PRORROGA**

El presente convenio entró en vigor el día 1 de enero de 1991 y concluye su vigencia el 31 de diciembre de 1992. No se producirá su prórroga a menos que quede expresamente interesada por ambas

partes antes del 30 de noviembre de 1992; en consecuencia, se entenderá tácitamente denunciado a partir de dicha fecha.

**ARTICULO 49.- Compensación, absorción y garantía 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 otros de los conceptos retributivos, o supongan la creación de algunos nuevos, únicamente tendrán repercusión práctica, si consideradas las condiciones generales ajenas al Convenio, en cómputo anual global, superan el nivel total anual del mismo y sólo 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 condiciones que comparadas en cómputo anual fuesen más beneficiosas que las que otorga el Convenio.

**ARTICULO 5.- COMISION PARITARIA**

Se crea una Comisión Paritaria que entenderá preceptivamente de cuantas dudas suscite la interpretación y aplicación del presente Convenio, y en aquellas otras 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 cuente con un representante en el seno de la Comisión; no obstante, la elección de representante de cada Centro de Trabajo, 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 cada reunión.

La Comisión Paritaria tendrá Presidencia y Secretaría. Será Presidente la misma persona que lo ha sido de la Comisión deliberadora del Convenio y la Secretaría estará formada por dos Vocales, uno de ellos representante de los trabajadores y otro de la Dirección.

Transcurridos 15 días desde la publicación del Convenio en el B.O.E. se entenderá que la Comisión Paritaria queda tácitamente constituida. A partir de dicho momento, podrá reunirse en Madrid, cada dos meses como máximo, previa decisión del Presidente, que la convocará cuando un Centro o la empresa sometan a la consideración cuestiones de interés general, que se refieran a la interpretación o aplicación de este Convenio.

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

- 1º. Dentro de los 30 días siguientes a partir de su constitución o de su última reunión (según los casos) se enviarán a la Secretaría por escrito, los asuntos que se desea conozca la Comisión.
- 2º. La Secretaría, en los cinco días siguientes, recopilará los asuntos propuestos y los enviará al Presidente.
- 3º. El Presidente determinará la procedencia o no de la reunión. En caso afirmativo, confeccionará el Orden del Día y lo comunicará a la Secretaría.
- 4º. La Secretaría convocará a la Comisión Paritaria de forma que el Orden del Día obre en poder de los Comités de Empresa, con 7 días de anticipación como mínimo a la fecha de la reunión.

La decisión de voto de cada una de las 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 el Tribunal competente.

En cualquier caso, se reunirá preceptivamente una vez al año en los meses de junio o julio, 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 de la Secretaría de la Comisión.

#### ARTICULO 60.- Retribuciones pactadas.

Durante el año 1.991 el salario base, el plus de Convenio y la suma de ambas o retribución de Convenio, tendrán las cuantías que para cada categoría profesional se indican en la tabla de salarios que se incorpora como anexo número 1.

En el año 1.992, las tablas salariales experimentarán un incremento equivalente al I.P.C. real de ese año más dos puntos. Dado que tal dato solo se conoce una vez finalizado el año, las nóminas se abonarán sobre la base del I.P.C. previsto, inicialmente por el Gobierno y, en su defecto, por el Banco de España, más dos puntos. Este incremento servirá de base para el cálculo de los demás conceptos retributivos, regulados en los artículos 10, 11, 12, 14, 16 y 17 de este Convenio.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 26, punto 5 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que el salario/hora a efectos de este Convenio, es el resultado de aplicar la fórmula contenida en el artículo 16 de este mismo Convenio.

#### ARTICULO 70.- Revisión Salarial

Las tablas salariales e incentivos pactados para 1.991, serán objeto de revisión salarial a final de año, siempre y cuando el I.P.C. real del año supere el 7%, en cuyo caso los mismos se incrementarán con la diferencia entre ese porcentaje y el real del año, aplicándose con efecto desde el 1 de enero de 1.991, sobre las tablas vigentes al 31 de diciembre de 1.990.

#### ARTICULO 80.- Organización de trabajo y sistemas de incentivos del personal directo.

##### 1. Principio general.

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

Al Comité de Empresa le corresponden las funciones de asesoramiento y propuesta, mediante la emisión de informes, que determina el artículo 46 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. Facultades de la Dirección de la empresa:

###### 2.1. La determinación del proceso productivo mediante la fijación de:

- 2.1.1. Los puestos de trabajo en cada fábrica y el número de operarios necesarios; no obstante, en 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 procesos 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 fijación 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 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 toma de decisión de cuantas medidas sean necesarias para conseguir la correcta y rentable utilización de las máquinas, instalaciones y plantillas y, concretamente:

2.2.1. La movilidad funcional en el seno de la empresa.

2.2.2. La determinación de los periodos de adaptación que sean necesarios para conseguir la total integración del trabajador al nuevo puesto de trabajo.

2.2.3. Garantizar durante el periodo de adaptación al operario trasladado el importe en pesetas de la prima de producción de media por hora, que venía percibiendo en su anterior puesto de trabajo. Dicha garantía será respetada siempre que el trabajador vaya aumentando progresiva y proporcionalmente su producción, hasta alcanzar la mínima exigible o la habitual en su defecto.

2.3. La determinación y exigencia de la calidad necesaria mediante:

2.3.1. La fijación de los niveles de calidad mínimos del producto en cada fase del proceso productivo.

2.3.2. La creación del correspondiente sistema del control de calidad que, en función del nivel mínimo exigido, determine la responsabilidad por trabajos defectuosos.

2.3.3. En todo momento se habrá de tener presente, al establecer el control de 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 tiempos.

2.4. El estudio, la implantación y el mantenimiento de los sistemas de incentivos.

##### 3. Sistemas de incentivos a control directo (100/140)

###### 3.1. Sistema 100/140. Definiciones básicas del sistema.

3.1.1. La gráfica del sistema de incentivos es la resultante de la unión de los puntos formados por la relación actividad/pesetas, según se detalla en el anexo 2 del presente Convenio. Dicha gráfica y por 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 convenio, en todo momento es necesario alcanzarlo. No obstante, si algún trabajador no lo alcanzara antes de efectuar el descuento, se oirá al Comité de Empresa.

3.1.3. El rendimiento 140 es el máximo y tiene como objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida que no suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de su vida laboral.

- 3.1.4. Excepto en los supuestos de tránsito a fórmulas de control directo, en cuya fase inicial de aplicación se considerará rendimiento habitual el obtenido en los tres primeros meses, con carácter general se define el rendimiento habitual como el obtenido por cada trabajador en su puesto de trabajo en los tres meses inmediatamente anteriores a cada momento.
- 3.1.5. Los trabajadores que no perciben actualmente su incentivo por el sistema 100/140 efectuarán el tránsito al mismo con las siguientes condiciones y garantías:
- a) La implantación del nuevo sistema se efectuará por secciones completas.
  - b) Si algún trabajador encontrase dificultad 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 la representación del Comité del Centro y de la Dirección de la Empresa, que estará facultado para arbitrar las soluciones que satisfagan a las partes implicadas.
- A tal efecto, podrá interesarse la realización de un nuevo cronometraje que se efectuará por un cronometrador del Equipo Técnico de la empresa, designado por el Comité Paritario, que actuará en presencia de un Representante del Comité del Centro en cuestión.
- c) Implantado el sistema 100/140, estará sujeta al desarrollo del punto 3 de este mismo artículo.
- 3.1.6. Teniendo en cuenta los pactos alcanzados sobre productividad en el presente convenio y con el fin de facilitar la obtención de rendimientos superiores a aquellos trabajadores que actualmente no alcanzan el punto 118 de la tabla de actividades, se les garantizará la retribución correspondiente al referido punto 118, durante los dos meses siguientes a la firma del presente pacto.
- Además los trabajadores que, una vez transcurrido dicho plazo de dos meses, estén alcanzando actividades superiores a dicho punto, percibirán la retribución correspondiente al rendimiento alcanzado con efecto retroactivo desde primeros de año.
- Por el contrario, aquellos otros que sigan teniendo actividades inferiores a 118 y una vez transcurridos los dos meses garantizados, volverían a percibir la retribución correspondiente a la actividad real, en sus valores actuales.
- 3.1.7. Teniendo en cuenta lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y lo pactado en el presente Convenio Colectivo Interprovincial de Empresa sobre revisiones e implantaciones de nuevos cronometrajes, se acuerda que sin perjuicio de la facultad de la empresa en esta materia para mantener actualizado el sistema de incentivos 100/140, se observará el siguiente procedimiento:
- 1) Se realizarán las revisiones de tiempos, siempre que:
    - a) Se hubiese modificado el método establecido o hubiese cambiado alguna condición que afectara al tiempo concedido para la ejecución de la operación.
    - b) Se hubiese incurrido en error manifiesto de cálculo o medición.
  - 2) Se realizarán nuevos cronometrajes de aquellos artículos que estuviesen sin medición de tiempos.
  - 3) En los dos supuestos anteriores, se procederá de la siguiente forma:
    - a) Se comunicará previamente al Comité, la operación que se va a cronometrar.
    - b) Se realizará el cronometraje por los técnicos de la empresa.
    - c) Se entregará una copia del cronometraje para su análisis a una Comisión Mixta integrada por seis miembros como máximo,

tres por cada una de las representaciones de la Dirección y del Comité. También se entregará una copia de las Tablas.

- d) Los trabajadores dispondrán de cinco días laborables para exponer a la Dirección sus observaciones. Si solicitasen un nuevo cronometraje, se reiniciará el proceso si la Comisión Mixta accede a ello; si no accediese, dará un periodo de adaptación, de acuerdo con el siguiente baremo:

1 semana si las nuevas producciones exigidas superan en un 10 por 100 a las anteriores;

2 semanas si superan el 10 por 100 y no llegan al 20 por 100

3 semanas si sobrepasan el 20%  
2 semanas si es un alta de tiempos.

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

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

1. Que es adecuado el cronometraje, en este caso se comunicará al trabajador y desde ese instante, percibirá las primas que realmente obtenga.

2. Solicitar un nuevo cronometraje, que se realizará en el menor plazo posible, y que se entregará a la misma Comisión para que decida sobre su adaptación.

3. Solicitar la intervención de la Dirección Provincial de Trabajo para que emita su resolución; en este caso y hasta tanto no se conozca su dictamen, las producciones y tiempos objeto de desavenencia, se anotarán en parte independiente, percibiendo las pesetas/hora correspondientes a la prima media de las cuatro últimas semanas y procediendo a la liquidación definitiva cuando se conozca la resolución de la Dirección Provincial de Trabajo. Si dicha liquidación fuese negativa para el trabajador, la empresa, descontará la diferencia en las tres nóminas siguientes; si resultase positiva, se le abonará en la nómina del mes siguiente.

### 3.2. Código de improductivos:

Los trabajadores que cobren 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 alejado de su puesto de trabajo por un proceso de ILT, de modo que si la ausencia hubiese sido superior a seis meses y hubiera motivado merma de la capacidad productiva del mismo, no se viera perjudicado en cuanto a la percepción de sus incentivos, asignándole un plazo de readaptación.

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

### ARTICULO 92.- Indirectos

Los incentivos del personal indirecto en 1.991, experimentarán un incremento del 8,5% sobre sus valores o

sistemas actuales. En 1.992, los incentivos se establecerán de acuerdo con lo establecido en el párrafo 2º del artículo 6º del Convenio. Tanto en uno como en otro año estos incentivos tendrán como límites mínimos los establecidos en el anexo nº 4.

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

#### ARTICULO 10: ANTIGÜEDAD

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5 por 100 del salario base correspondiente a la categoría en la que está clasificado.

El cómputo de la antigüedad del personal, se regulará por las siguientes normas:

- a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, excepción del tiempo de aspirantado, aprendizaje o servicio como Botones.
- b) Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente de trabajo o enfermedad.
 

Igualmente, serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical, así como el de prestación de servicio militar. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.
- c) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la Empresa cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.
 

También se estimarán los servicios prestados dentro de la Empresas en periodo de prueba y por el personal eventual, cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.
- d) En todo caso, los que asciendan de categoría o cambien de grupo, percibirán sobre el salario base de aquélla a la que se incorporan, los quinquenios que les correspondan desde su ingreso en la Empresa computada la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculadas en su totalidad sobre el nuevo salario base.

- e) Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del primero de enero del año en que se cumpla cada quinquenio, si la fecha del vencimiento es anterior al 30 de junio y desde primero de enero del año siguiente, si es posterior.

- f) En el caso de que un trabajador cese en la empresa por sanción o por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la misma Empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

#### ARTICULO 11º.- Otros pluses

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

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

#### ARTICULO 12º.- Pagas extraordinarias.

Las dos pagas extraordinarias se abonarán en los meses de junio y diciembre y el importe de cada una estará constituido por un mes de retribución de Convenio y el Plus de Jefe de Equipo, en su caso, y 48.750 pesetas.

Su devengo se prorrateará conforme el tiempo efectivamente trabajado. A estos efectos se considerará como tiempo de trabajo efectivo el no trabajado por accidente laboral o enfermedad común.

#### ARTICULO 13.- PAGO DE NÓMINAS.

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 40 por 100 de los conceptos fijos. Cuando se acrediten continuos retrasos en el pago bancario de la nómina, se podrá elevar este porcentaje hasta el 95% de la totalidad del salario mensual neto.

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

- a) Que la cantidad a anticipar, sumada a la cuantía del anticipo normal, no suponga un líquido de nómina negativo.
- b) 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, procurando retrasar el máximo posible las fechas de cierre mensual.

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

A tal objeto y para que el Comité de Empresa pueda contestar a la consulta, se le hará entrega del calendario de primas a principios de año.

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

#### ARTICULO 149.- Vacaciones.

Se pactó lo siguiente:

- 1) Duración: Las vacaciones retribuidas tendrán una duración de treinta días naturales, que se disfrutarán entre los meses de julio y agosto.
- 2) Turnos: Los turnos que puedan establecerse dentro de los referidos meses comenzarán necesariamente el lunes. Como excepción y por lo que respecta al personal administrativo, tiendas, depósitos y el resto del personal relacionado con la venta directa y suministros, se organizarán los turnos necesarios para garantizar dichos servicios.
- 3) Cómputo: No se considerarán interrumpidas las vacaciones cuando con posterioridad a su inicio se produzca una situación de baja por ILT derivada de enfermedad o accidente no laboral, ni por otros permisos coincidentes. No obstante, cuando el trabajador que se encuentre en dicha situación se den los dos siguientes requisitos:
  - a) Que envíe inmediatamente el correspondiente parte de baja a la empresa y esta aprecie que la naturaleza de la enfermedad impide el disfrute real del descanso tras oír al Comité de Empresa.
  - b) Que se compruebe, a 30 de noviembre, que el índice de ausencias del trabajador (exceptuando las horas de representantes de los trabajadores) no ha superado el 6% anual (sin computar el periodo de la baja en cuestión) en tal caso sí se considerarán interrumpidas las vacaciones.
- 4) 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 173 horas.
- 5) 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 situaciones 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, equivalente a tres meses de producción, permitirá a la dirección del centro anticipar la fecha prevista para las vacaciones respecto al total de su plantilla o parcialmente, fijando uno o varios turnos y la fecha de su comienzo, previa notificación al comité del centro y a los afectados, con una antelación de 30 días como mínimo. En este caso las vacaciones se ampliarán en tres días laborables.

#### ARTICULO 150.- Horas de trabajo y calendario.

El horario anual pactado se establece en 1.774 horas laborables para 1.991 y 1.766 horas para 1.992.

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 del comercio local.

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

Cuando no sea posible la implantación de un turno, y por lo que respecta a la confección del horario de trabajo de sectores muy concretos, como chóferes, expediciones, etc., se podrá llegar al establecimiento de horarios especiales debidamente fijados, siempre que no suponga detrimento para la producción, las siguientes situaciones especiales:

- c) Para el personal de taller y asimilados se establecerá la jornada diaria sobre la base de dividir las horas semanales de lunes a viernes, si bien podrá regularse, siempre que no suponga detrimento para la producción, las siguientes situaciones especiales:
  - Jornada continuada o intensiva durante todo el año o en determinados meses del año.
  - El establecimiento de jornada continuada o intensiva no podrá suponer disminución de las horas efectivas a trabajar, según las horas anuales pactadas, por ningún concepto, ni implicar el desplazamiento de las horas a trabajar hacia los meses de menor producción o ventas.
  - Distribución de las horas anuales, mensuales o semanales, conforme a un criterio flexible, siempre que se respeten los límites legales que permitan obtener mayor producción en los meses de más ventas.
- d) Para el resto del personal no mencionado en los apartados anteriores como Guardas, Vigilantes, Personal de Limpieza y similares, se estará a lo previsto en su contrato de trabajo o en fórmulas ya establecidas o pactadas, en concordancia con el servicio que presten respectivamente.
- e) A los efectos previstos en este artículo, se entenderá que:
  - Son colectivos vinculados estrictamente a la producción de 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.

#### ARTICULO 160.- Horas extraordinarias.

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

- Retribución convenio, más antigüedad, multiplicada por 425 y dividida por 1.774 en 1.991 y 1.766 en 1.992.

Al valor resultante se le 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 el total de las realizadas.

A los efectos previstos en el Real Decreto 1858/81 de 20 de agosto, tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales en FLABESA, todas aquellas que se enumeran en el artículo 20, punto 2 de dicha disposición y, concretamente, las siguientes:

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

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

#### ARTICULO 17º.- Dietas.

La cuantía de las dietas y medias dietas queda fijada en 4.000 y 1.600 pesetas, respectivamente. La dieta completa comprende el desayuno, el almuerzo, cena y pernoctar fuera de casa. La media dieta comprende el desayuno y el almuerzo.

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

#### ARTICULO 18. FONDO DE PRESTAMOS.

1. Constitución y distribución: Estando constituido un Fondo de Préstamos con la cuantía total de veinte millones de pesetas distribuido entre los ocho Centros de trabajo y sus dependencias, en proporción a la importancia de sus plantillas, del siguiente modo:

Oficinas Centrales .....	1.450.000 ₧
Fábrica de Madrid .....	4.850.000 ₧
Fábrica de Sevilla .....	2.905.000 ₧
Fábrica de Salamanca .....	2.335.000 ₧
Fábrica de Granada .....	1.690.000 ₧
Fábrica de Valencia .....	3.225.000 ₧
Fábrica de Málaga .....	1.450.000 ₧
Fábrica de Zaragoza .....	2.095.000 ₧

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.

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

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

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

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

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

Asimismo el Comité Paritario quedará obligado a retener como mínimo el 15% de la cuantía total que tenga asignada, para destinarla exclusivamente a solventar casos urgentes y excepcionales.

4. Condiciones: La cuantía del préstamo no podrá exceder de 300.000 pesetas. En casos, realmente excepcionales, la cantidad concedida podrá ser superior, precisándose en tal caso, el voto unánime del Comité Paritario y el visto bueno de la Dirección del Centro.

El peticionario de un crédito queda obligado a lo siguiente:

- a) Formular la petición por escrito, debidamente fundamentada, y aportar los justificantes o garantías que se le exijan.
- b) Destinar el crédito al fin que justificó su concesión. El incumplimiento de esta obligación dará lugar a la cancelación del préstamo y devolución inmediata de la cantidad prestada.
- c) Aceptar la fórmula de amortización que se le señale. Los plazos que no excedan de cuarenta 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 ptas. mes ni superior a 8.000 ptas mes. No obstante, se faculta al Comité Paritario para modificar la cuantía mínima a amortizar en función de la importancia del préstamo.
- d) A no formular nueva petición durante la amortización de un préstamo, ni durante los tres meses siguientes a su cancelación.
- e) A amortizar el préstamo de la forma convenida, mediante deducción automática en el recibo mensual de salarios y mediante compensación de cualquier otro devengo que reciba por conducto de la empresa, incluso finiquitos, liquidaciones, etc.

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

#### ARTICULO 198.- ADQUISICION DE ARTICULOS

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

El pago de estos artículos podrá efectuarse mensualmente, a través del oportuno descuento en nómina, sin que en ningún caso la cuantía sea inferior a 4.000 ptas, ni superior a 8.000 ptas.

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

#### ARTICULO 209.- Viviendas

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

#### ARTICULO 21.- PREMIOS DE NUPCIALIDAD, NATALIDAD Y PRIMERA COMUNION.

Se establece un premio de nupcialidad consistente en un colchón "GRAN FLEX" y un "TAPIFLEX" de 1,35, para todos los trabajadores de FLABESA que contraigan matrimonio y tengan una antigüedad en la empresa de dos años, como mínimo.

Asimismo, se abonarán previa aportación de justificante oportuno, premios de natalidad y primera comunión por un importe bruto de 5.000 y 2.500 ptas respectivamente, de las que se descontarán en cada caso particular, el porcentaje de retención del I.R.P.F.. El abono de las cantidades resultantes, mientras no se disponga del adecuado ajuste informático, se continuará efectuando a través de un recibo independiente.

#### ARTICULO 229.- Jubilaciones anticipadas.

Los trabajadores mayores de sesenta años que tengan derecho a la jubilación de la Seguridad

Social con sujeción a un coeficiente reductor, por no haber cumplido los sesenta y cinco, podrán causar baja en la empresa al alcanzar la referida jubilación, siempre que exista mutuo acuerdo entre las partes, voluntariamente expresado.

En tal supuesto y en el momento de causar baja, la Empresa indemnizará al trabajador en las cantidades que se expresan en el siguiente cuadro:

Edad Años	Sin renuncia a la jubilación completa de la empresa.	Con renuncia a la jubilación complementaria de la empresa.			
		Años de antigüedad			
Cumplidos	Retribución Convenio más antigüedad.	25 o más	20 a 25	15 a 20	0 a 15
60	30 mensualidades	300.000	270.000	240.000	210.000
61	20 mensualidades	250.000	225.000	200.000	175.000
62	16 mensualidades	200.000	180.000	160.000	140.000
63	12 mensualidades	150.000	135.000	120.000	105.000
64	8 mensualidades	100.000	90.000	80.000	70.000

#### ARTICULO 239.- Excedencias

Con independencia de que se considere 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:

- 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.
- Conservará el derecho a la reincorporación automática en el mismo centro de trabajo al término de su excedencia, en el puesto de trabajo que determine la empresa, y se computará tal tiempo a efectos de antigüedad.

Los trabajadores que ocupen cargos efectivos en Órgano de Dirección de su Sindicato, a nivel provincial, autonómico o estatal, tendrán derecho a obtener la excedencia forzosa, regulada en el artículo 46-1 del Estatuto de los Trabajadores.

#### ARTICULO 249.- Subactividad.

Dentro del mes siguiente a la firma del Convenio y en el mes de enero de 1.992, se informará al Comité de las plantillas necesarias en cada Sección y Fábrica.

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

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

Si por el contrario, y teniendo en cuenta que no se pretende, salvo cuando sea imprescindible, dejar sin ocupación alguna a los trabajadores en tal sección, el personal adscrito a subactividad emplea sus horas en labores que no estén comprendidas en el párrafo anterior, se considerarán "trabajos no imprescindibles" y, por tanto, serán cargados plenamente a la sección de subactividad.

Cuando por vacaciones de los programas de producción, venta o administración fuese necesario implantar, aumentar o disminuir la plantilla de la sección de subactividad, el Comité del centro de trabajo será inmediatamente informado de tales modificaciones. El afectado volverá al punto de trabajo inicial, cuando desaparezcan las causas que motivaron el cambio.

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

#### ARTICULO 25R.- Movilidad externa.

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

- Respeto a la categoría y de su retribución si fue inferior a la del puesto de destino; en caso contrario, percibirá la retribución de la superior categoría.
- Indemnización por gastos de traslados del trabajador y de familiares a su cargo.
- Entrega de una cantidad no inferior a cuatro meses de salario real, ni superior a diez mensualidades.
- Si el afectado por el traslado estuviese ocupando una vivienda de 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 o 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.

Dada la necesidad de que transcurra la totalidad del año para conocer los porcentajes resultantes, el abono de las cantidades que, según lo expuesto en los párrafos anteriores, tengan derecho a percibir los trabajadores, se llevará a cabo en el mes de enero del año siguiente al que se compra.

#### ARTICULO 26R.- Absentismo.

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

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

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

Cuando en cualquier fábrica, las ausencias que den lugar a bajas por ILT y maternidad fueran inferiores al 2,90% del cómputo general de horas de trabajo anuales, se abonará a los trabajadores que se encuentren en esa situación, el 100% de la cantidad que resulte de aplicar la siguiente fórmula:

Días de baja x (Salario fijo diario + prima de producción hora media del último mes) - (cantidades percibidas por pago delegado + cantidades abonadas por la empresa durante el periodo de baja).

Si el porcentaje de ausencia fuera inferior al 3,25%, se abonará el 90% del importe resultante de aplicar la fórmula anterior.

A los efectos de estos porcentajes no se computarán los días de baja de aquellos trabajadores que en el año natural de su petición obtengan una calificación de invalidez permanente total y absoluta. Este cómputo se iniciará a partir de las fechas en que personalmente inicie el periodo de invalidez.

En aquellos centros de trabajo en que se supere el porcentaje previsto en el párrafo 4R se abonará el 100% en los términos y cuantías indicados anteriormente, a todos los trabajadores que permanezcan hospitalizados por un periodo superior a cinco días, durante todo el tiempo que dure la baja que ha motivado la hospitalización.

Dada la necesidad de que transcurra la totalidad del año para conocer los porcentajes resultantes, el abono de las cantida-

des que, según lo expuesto en los párrafos anteriores, tengan derecho a percibir los trabajadores, se llevará a cabo en el mes de enero del año siguiente al que se computa.

#### ARTICULO 27R.- Derechos y garantías 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 dependen administrativamente, salvo que decidan representarse por sí mismos o renunciar a la representación, mediante escrito dirigido a la dirección de las empresas y al Comité del Centro. Conferida la representación a un Comité de Centro dicha circunstancia no ampliará el número de horas sindicales que se atribuyen a sus vocales ni el número de sus componentes.

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

- Serán acumulables las horas de que disponga efectivamente cada miembro del comité que figure en activo y en el ejercicio efectivo de su cargo.
- La acumulación de horas correspondientes a cada Vocal del Comité, en favor de uno o varios vocales, se manifestará por aquél expresamente por escrito. En todo caso las horas cedidas deben corresponder como máximo a las que disponga el cedente en los dos meses siguientes a la fecha de la cesión.
- El número de horas cedidas y acumuladas se determinará en cómputo bimensual y no podrá ser superior al total disponible de los vocales afectados en tal periodo de tiempo.

#### ARTICULO 28R.- Secciones sindicales.

Se reconoce la existencia de 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, representen al menos el 10% de la plantilla del centro de trabajo de que se trate.

Las secciones sindicales representarán los intereses sindicales de sus afiliados ante la Dirección de cada centro de Trabajo, sin perjuicio de las funciones y atribuciones que correspondan al Comité del 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 del 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 detención en el recibo de salarios. A tal efecto, los interesados habrán de formular la correspondiente autorización por escrito, que podrá ser revocada o actualizada en cualquier momento.

En los centros de trabajo con plantilla superior a 250 trabajadores, los delegados que puedan designarse o estén designados, tendrán el mismo régimen que los vocales del Comité, exclusivamente en el que se refiere a la disponibilidad de las horas sindicales.

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

#### ARTICULO 29. COMISION PARA ASUNTOS LABORALES

A título experimental y en función de la vigencia de dos años de este Convenio Colectivo, se crea una Co-

misión cuya finalidad exclusivamente será la de servir de vehículo de comunicación y diálogo entre las partes firmantes de este pacto, sobre los problemas fundamentales que generan las relaciones de trabajo en el seno de la Empresa.

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

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

- Estudio sobre un nuevo sistema de jubilaciones anticipadas, sustitutorio o complementario del existente en la actualidad.
- Análisis sobre la contratación de un nuevo seguro de vida, con específica referencia a la determinación y cuantificación de su coste.
- Desarrollo de un sistema de promociones y ascensos, basado en criterios objetivos y unitarios.
- Toma de postura sobre una política de formación profesional en la Empresa, atendiendo a las necesidades concretas en cada centro.
- Homologación del trabajo del personal indirecto, con vistas a su plasmación en un sistema de retribución incentivada.
- Programa de trabajo para la incorporación en el Convenio de Empresa, de la normativa contenida en la derogada Ordenanza Siderometalúrgica.

En lo que respecta a los restantes posibles temas de estudio, será necesario el previo acuerdo para que puedan ser objeto de análisis.

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

Funcionamiento: La expresada Comisión se reunirá obligatoriamente, dos veces al año, en los meses de junio y diciembre.

Expresamente, podrán tener lugar otras dos reuniones como máximo, siempre y cuando fuera necesaria

la resolución de algún tema antes de que se celebre una reunión de tipo ordinario.

El sistema retributivo de los Representantes Sociales en esta Comisión, será en cada año el establecido para los componentes de la Comisión Paritaria del Convenio.

#### ARTICULO 30.- Maternidad

Toda trabajadora que se encuentre en estado de gestación y estime que el trabajo que realiza normalmente puede ocasionarle graves trastornos en el desarrollo del embarazo, podrá solicitar de la dirección que la Mutua Aseguradora de accidentes laborales, efectúe un estudio sobre el tema, en el que teniendo en cuenta no sólo el puesto de trabajo, sino también el medio ambiente donde realice su actividad, determine las medidas que considere se deban tomar al respecto. El informe resumen del citado estudio será vinculante para ambas partes.

#### ARTICULO 31. Seguridad e Higiene.

Durante los seis meses siguientes a la firma del presente Convenio, la Dirección contrae el compromiso de que la correspondiente Mutua Aseguradora de los Accidentes Laborales haga, en cada fábrica, un estudio sobre las medidas preventivas de la seguridad física y sanitaria de los trabajadores, en el que se propongan las medidas a adoptar, con determinación de prioridades y calendario de ejecución de las mismas. Del citado informe se entregará una copia al Comité de Seguridad e higiene que, una vez estudiada la propuesta, será quien, en definitiva, establezca la escala de prioridades y el oportuno calendario.

En los centros no obligados a constituir Comité de Seguridad e Higiene, la función que tiene encomendada en este caso, la desarrollará la Dirección con la oportuna colaboración del Vigilante de Seguridad, tras audiencia del Comité de Empresa. Conforme a lo establecido en la presente Ordenanza de Seguridad e Higiene, la designación del mismo, si no estuviera ya nombrado, la efectuará la empresa entre el personal preparado para el desempeño de tal función. En el caso de que el nombramiento no corresponda a un miembro del Comité de Empresa, este designará de entre sus componentes, la persona que en calidad de adjunto a Vigilante participe conjuntamente con el titular, en todas y cada una de las funciones que éste tiene encomendadas.

#### ARTICULO 32.- Ropa de trabajo.

A todos aquellos trabajadores a los que usualmente se les venía suministrando ropa de trabajo, se les continuará facilitando en las mismas cuantías y calidades y según los modos y costumbres de cada centro.

#### ARTICULO 33. INFORMACION AL COMITE DE EMPRESA

Los Comités de Empresa, en base y como concreción de las competencias que le confiere el artículo 64 y conexos del Estatuto de los Trabajadores, podrán recabar de la Dirección de su Centro, la siguiente documentación:

- Modelos de contrato particulares de la Empresa.
- Modelo de finiquito por terminación voluntaria de la relación laboral.
- Periodos de vacaciones, con indicación del número de personas por secciones adscrito a cada uno.
- Relación mensual por secciones de las horas móviles realizadas, así como las de tal clase recuperadas en cada una de aquellas, durante igual periodo de tiempo.

- Porcentaje mensual y anual de absentismo en el Centro de Trabajo, con desglose de los diversos conceptos que lo integran.
- Documentación sobre cronometraje en los términos previstos en el artículo del Convenio que regula la organización del trabajo y el sistema de incentivos del personal directo.

Asimismo, la Dirección del Centro entregará al Comité fotocopia de la documentación remitida al INSS para efectuar el pago de los Seguros Sociales.

Igualmente, la Dirección del Centro informará mensualmente de los programas de producción correspondientes a tal periodo de tiempo, con indicación de las plantillas técnicamente necesarias para su realización.

Por otro lado, la Dirección, a la vez que notifica de la comisión de una falta grave o muy grave al responsable de la misma, informará de tal hecho al Comité de Empresa, en acto aparte.

Por último, en los casos de extinción de una relación laboral la Dirección entregará al Comité de Empresa una copia del finiquito, siempre y cuando el trabajador afectado se manifieste expresamente en tal sentido.

Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional sobre toda la información a que se ha hecho referencia anteriormente, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente su carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

**ARTICULO 34.- Promociones.**

En caso de producirse alguna vacante en algún puesto administrativo o técnicos de taller, la misma podrá ocuparse por personal de plantilla, siempre y cuando acredite, a juicio de la Dirección, que posee los conocimientos suficientes para desempeñar las funciones asignadas al puesto que se desea cubrir. A tal fin, la Dirección cuando se produzca la circunstancia, expone en los tabloneros de anuncios las características y funciones del puesto, así como los conocimientos y requisitos que se necesitan para poder ser designado.

Al objeto de poder saber en todo momento las posibilidades de promoción fijadas en el párrafo anterior, se constituirá en todos los centros de trabajo un registro en el que, a través de las aportaciones personales y voluntarias de los propios trabajadores, se archivarán las situaciones profesionales que los mismos posean.

**CUADRO DE PERMISOS RETRIBUIDOS**

MOTIVO	DURACION	INICIACION	PERCEPCIONES						JUSTIFICANTES	OBSERVACIONES
			R.C.	ANT.	PLUS	P.P.	EXTR.	VAC.		
Matrimonio del trabajador	15 días naturales	Fecha de la boda o como máximo dos días antes, si lo solicita.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia	
Nacimiento de hijos	2 días naturales garantizándose que uno de ellos sea laborable a efectos oficiales	Día del nacimiento o como máximo un día antes si lo solicita.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de nacimiento.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, cónyuge, hermanos yernos y nueros de ambos cónyuges.	2 días naturales garantizándose que uno de ellos sea laborable a efectos oficiales	Día del fallecimiento o como máximo 1 día antes si lo solicita.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado de defunción o documento acreditativo.	Se ampliarán en dos días más si el desplazamiento es fuera de la provincia.
Enfermedad grave de padres, abuelos, nietos, cónyuges, hijos, hermanos, yernos y nueros de ambos cónyuges y nietos	2 días naturales	Día que se hace la solicitud.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado médico o del Centro sanitario donde está ingresado.	
Cambio de domicilio	1 día natural	Día de traslado.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Comunicación nuevo domicilio	No será de aplicación cuando sea por matrimonio
Matrimonio de padre, hijos, nietos y hermanos de ambos cónyuges.	1 día natural	Día de la boda	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia	
Cumplimiento deber personal público e ineludible: A) elecciones Cita para servicio militar -Organismos judiciales y advos. en temas no relacionados con la causa: - Testigo E) Otras actividades -Temas relacionados con empresa: a) Demandante si gana b) Demandante si pierde c) Demandado si gana d) Demandado si pierde e) Testigo	Tiempo establecido legal. Tiempo necesario Tiempo necesario Tiempo necesario		SI SI	SI SI	SI SI	SI SI	SI SI	SI SI	En todos los casos será necesario presentación previa de la citación y en su defecto, certificado del organismo al que acudió.	No se incluye como retribuido el permiso para renovación de la cartilla militar.
Representación trabajadores	Art. 65 Estatuto de trabajador		SI	SI	SI	SI	SI	SI	Comunicación	
Lectancia de un hijo menor de 9 meses.	Una hora diaria fraccionada en dos partes o reducción jornada de 1/2 hora.	Día alta médica por maternidad.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia.	Cubre todo tipo de lectancia.
Guarda legal de un menor de 6 años o disminuido.	Reducción de la jornada de 1/3 en 1/2.		NO	NO	NO	NO	NO	NO	Declaración jurada de la guarda.	

MOTIVO	DURACION	INICIACION	PERCEPCIONES					JUSTIFICANTES	OBSERVACIONES
			R.C.	ANT.	PLUS	P.R.	EXTR.		
Consulta médico especialista de la Seguridad Social.	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI	Prescripción previa del facultativo y certificado asist.
Consulta médica general de la S.S. o médico particular general o especialista	Tiempo necesario hasta 16 horas al año.		SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificación de asistencia.
Tratamiento por enfermedad común o accidente natural	Tres primeros días de baja solamente la 1ª baja en el año.		SI	SI	SI	SI	SI	SI	Parte oficial.
Exámenes para obtención título profesional o académico.	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado presentación. Deberá indicarse tiempo del examen oficial.
Donación de sangre.	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI	La donación deberá efectuarse en el C.Tra.
Exámenes pruebas	Tiempo necesario		NO	NO	NO	NO	NO	NO	El excedente en cada caso.

ANEXO Nº 1  
TABLA SALARIAL 1.991

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	RETRIBUCION CONVENIO
<b>Personal Obrero:</b>			
Oficial 1ª	1.408	2.343	3.751
Oficial 2ª	1.375	2.264	3.639
Oficial 3ª	1.354	2.203	3.557
Especialista	1.347	2.180	3.527
Mozo especialista	1.347	2.180	3.527
Peón	1.322	2.108	3.430
<b>Personal subalterno:</b>			
Almacenero	40.878	70.450	111.328
Chofer turismo	41.834	74.668	116.502
Chofer camión	42.259	75.574	117.833
Vigilante	39.766	70.385	110.151
Ordenanza	39.614	76.815	116.429
Portero	39.614	70.530	110.144
Conserje	41.301	72.363	113.664
Telefonista	39.614	70.539	110.153
<b>Personal administrativo:</b>			
Jefe de 1ª	49.532	93.263	142.795
Jefe de 2ª	47.578	85.910	133.488
Oficial 1ª y viajante	44.939	78.802	123.741
Oficial de 2ª	43.136	73.179	116.315
Auxiliar	40.958	70.884	111.842
<b>Técnicos de oficina:</b>			
Delineante proyectista y dibujante	48.152	86.787	134.939
Delineante 1ª práctica y fotógrafo	44.939	78.803	123.742
Delineante 2ª	43.259	73.385	116.642
Calculador y auxiliar	40.959	70.885	111.844
<b>Personal organización trabajo:</b>			
Jefe de organización 1ª	48.148	88.193	136.341
Jefe de organización 2ª	47.579	85.910	133.489
Técnico organización 1ª	44.939	78.803	123.742
Técnico organización 2ª	43.136	73.178	116.314
Auxiliar organización	40.959	70.884	111.843
<b>Técnicos de taller</b>			
Jefe de taller	49.336	97.824	147.160
Maestro de taller	45.436	84.120	129.556
Maestro de taller 2ª	44.920	83.297	128.217
Contramestre	45.437	84.091	129.528
Encargado	42.870	76.035	118.905
Capataz	40.859	74.146	115.005
<b>Personal técnico titulado:</b>			
Ingenieros, Arquitectos y Titulados	56.880	118.446	175.326
Peritos y Aparejadores	54.735	111.657	166.392
Peritos y Aparejadores (1)	55.480	114.290	169.770
A.T.S.	54.735	88.259	142.994
Maestros Industriales	46.831	84.544	131.376
Graduados Sociales	49.337	92.020	141.357
Practicantes	44.074	70.443	114.518

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

ANEXO Nº 4

GARANTIA DE INCENTIVOS MINIMOS

Categoría "A": Auxiliar Administrativo, Peón y Telefonista  
Incentivo mensual mínimo: 18.382 ptas.

Categoría "B": Especialista, Almacenero y Oficial 3ª  
Incentivo mensual mínimo: 20.220 Ptas.

Categoría "C": Oficial 1ª y 2ª Administrativo, Oficial 1ª y 2ª de Taller y Chofer.  
Incentivo mensual mínimo: 22.065 Ptas.

SOCIEDAD DE FLANESA CLAVE 01 ESCALA DE PTS EN FUNCION DEL RENDIR.HORA AL 8.02.91

ESCALA	OF1.	OF2.	OF3.	ESPT.	PEON
100	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
101	8,7	8,4	8,0	7,2	6,9
102	16,8	16,2	15,5	14,4	14,4
103	25,7	24,0	23,3	22,0	22,0
104	35,5	32,4	31,2	30,6	28,8
105	42,2	40,1	38,7	38,3	36,8
106	50,6	48,5	46,9	46,7	44,2
107	57,2	54,7	54,8	53,7	50,9
108	67,8	64,8	62,3	61,3	58,8
109	76,6	72,6	70,0	69,1	65,9
110	84,3	81,4	78,1	77,1	73,2
111	92,1	89,0	85,8	84,2	80,0
112	101,6	97,9	93,7	92,3	88,3
113	109,8	104,0	101,4	99,8	95,8
114	118,3	112,2	109,5	107,7	102,9
115	126,9	121,5	118,7	116,2	110,9
116	135,6	129,9	124,9	123,1	117,1
117	143,8	137,5	132,5	130,7	124,9
118	167,2	160,5	154,4	152,3	145,3
119	169,0	162,0	156,1	154,0	146,9
120	171,1	163,9	157,8	155,3	148,4
121	173,1	165,6	159,5	157,0	150,9
122	175,1	167,2	161,3	158,6	151,7
123	177,0	168,0	163,1	161,1	153,0
124	178,7	171,1	164,9	162,9	155,0
125	180,4	172,1	166,7	164,7	156,8
126	182,2	174,6	168,2	166,1	158,1
127	184,2	176,2	170,2	167,7	160,5
128	185,9	178,7	171,5	170,0	161,8
129	187,9	180,4	173,0	171,1	163,4
130	190,0	182,0	175,2	172,9	165,2
131	194,8	186,9	179,8	177,2	168,9
132	199,2	191,0	184,1	181,6	173,1
133	203,9	195,3	187,9	185,6	177,0
134	208,5	199,4	192,0	189,6	181,1
135	212,7	204,0	196,4	193,7	185,1
136	217,7	208,8	200,8	198,4	189,1
137	222,1	212,7	205,2	202,6	192,8
138	226,8	217,5	209,0	206,0	197,1
139	231,1	221,8	212,5	210,3	200,8
140	236,4	228,9	217,9	214,3	205,2

SOCIEDAD DE FLANESA CLAVE 01 ESCALA DE PTS EN FUNCION DEL RENDIR.HORA AL 8.02.91

ESCALA	OF1.	OF2.	OF3.	ESPT.	PEON
100	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
101	8,7	8,1	7,8	7,2	6,7
102	16,7	15,6	15,4	15,0	14,9
103	25,2	23,8	23,1	22,5	21,6
104	33,2	31,9	30,6	30,2	28,9
105	41,7	39,7	38,2	38,1	36,8
106	49,7	47,5	45,8	45,2	43,5
107	58,6	55,3	53,6	52,7	50,5
108	67,1	63,4	61,3	60,5	57,6
109	75,1	71,7	69,3	67,9	65,8
110	82,9	79,9	76,3	75,4	71,9
111	91,4	87,3	84,2	82,9	79,2
112	99,7	95,8	92,1	90,8	86,6
113	108,1	103,1	99,3	98,1	93,9
114	116,4	111,4	107,5	105,9	100,8
115	124,7	119,1	114,7	113,2	108,2
116	132,9	127,3	122,4	120,8	115,2
117	141,3	135,2	130,7	128,5	123,4
118	149,0	142,7	142,4	140,5	133,9
119	156,1	149,6	149,4	141,7	135,5
120	167,5	151,1	148,1	142,9	137,9
121	159,5	152,9	146,8	144,8	138,4
122	161,2	154,9	148,6	146,6	139,9
123	162,9	156,1	150,1	148,4	141,2
124	164,7	157,5	151,8	149,9	142,8
125	166,1	159,5	153,4	151,7	144,3
126	168,0	161,1	155,0	153,0	146,8
127	170,0	162,9	156,9	154,7	147,7
128	171,6	164,7	158,3	156,4	149,2
129	172,6	166,1	160,0	157,5	150,3
130	175,1	167,7	161,3	159,5	152,1
131	178,9	171,9	165,5	163,3	155,2
132	183,8	175,9	169,5	167,2	159,5
133	187,4	180,1	173,0	170,9	164,1
134	192,0	184,2	177,2	174,7	168,0
135	196,4	188,1	180,7	178,2	172,2
136	200,6	192,0	183,2	182,3	174,0
137	204,3	196,4	185,1	186,2	177,5
138	208,0	200,3	187,0	190,1	181,7
139	212,0	204,2	188,9	193,7	185,2
140	217,0	207,9	190,7	197,4	189,1

CODIGO Nº 1. Trabajos productivos sin cronometrar.

- Prototipos y pruebas.
- Especiales.
- Trabajos productivos sin valoración y en espera de la misma.
- Reparación de artículos.

SOCIEDAD DE FLABEBA CLAVE 02 ESCALA DE PTS EN FUNCION DEL RENDIM.HORA AL 0.02.91

ESCALA	DF1.	DF2.	DF3.	ESPT.	PEM
100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
101	7,7	6,9	6,7	6,6	6,0
102	14,9	14,0	13,7	13,5	12,0
103	22,9	21,0	20,4	19,7	17,7
104	29,9	28,2	27,2	26,6	24,0
105	36,0	34,0	33,5	33,5	31,7
106	43,9	42,1	40,6	40,0	38,4
107	51,0	48,9	47,2	46,0	44,0
108	59,1	55,9	54,1	53,0	50,0
109	66,4	63,4	60,8	60,1	57,5
110	73,1	70,3	68,1	66,6	63,7
111	80,0	77,3	74,5	73,1	70,0
112	86,4	84,0	81,7	80,2	76,7
113	93,6	91,2	87,9	86,0	82,2
114	100,9	98,0	95,2	93,6	89,1
115	110,1	105,7	101,6	99,9	95,7
116	117,7	112,6	108,4	106,9	101,9
117	125,2	119,5	115,2	113,6	108,4
118	132,2	126,7	122,0	120,2	114,0
119	137,9	132,2	127,1	125,5	119,9
120	149,6	143,7	138,6	136,9	127,9
121	141,1	135,6	130,1	128,5	122,4
122	142,7	136,2	131,0	129,5	123,5
123	144,2	137,5	132,7	131,2	126,1
124	145,0	139,4	134,2	132,5	126,0
125	149,9	141,1	135,8	134,1	127,9
126	149,6	142,0	137,9	136,7	129,0
127	150,4	143,8	139,0	137,1	130,7
128	151,0	145,7	140,9	138,4	132,2
129	153,4	146,9	141,6	139,0	132,9
130	154,9	148,5	142,8	141,1	134,4
131	158,9	152,0	146,6	145,9	137,6
132	162,8	155,4	150,2	148,9	141,1
133	165,0	159,5	153,4	151,1	144,9
134	170,1	162,9	156,7	154,7	147,6
135	174,0	166,5	160,0	157,9	150,5
136	177,4	170,1	163,9	161,9	154,0
137	180,9	174,0	167,9	165,0	157,0
138	184,0	177,9	170,2	168,0	160,9
139	188,0	180,7	174,0	171,6	163,9
140	192,0	184,2	177,2	174,7	166,0

CODIGO Nº 2. Trabajos no productivos cualificados.

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

SOCIEDAD DE FLABEBA CLAVE 03 ESCALA DE PTS EN FUNCION DEL RENDIM.HORA AL 0.02.91

ESCALA	DF1.	DF2.	DF3.	ESPT.	PEM
100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
101	7,1	6,7	6,6	6,4	5,5
102	14,1	13,2	13,2	12,9	12,0
103	21,9	20,3	19,5	19,0	18,4
104	27,9	27,1	26,0	25,5	24,8
105	35,2	33,5	32,2	32,0	30,9
106	42,1	40,0	38,6	38,9	36,0
107	48,1	45,9	45,1	44,0	42,6
108	54,7	53,6	51,0	50,5	48,4
109	63,4	60,7	58,0	57,4	55,0
110	69,4	67,5	65,0	63,0	60,0
111	77,9	73,7	71,3	69,5	67,1
112	84,7	80,9	78,1	76,7	72,9
113	91,0	86,9	84,1	83,0	79,6
114	98,2	94,4	91,0	89,4	85,2
115	104,4	101,0	97,0	96,7	91,4
116	112,5	107,5	103,5	102,2	97,9
117	119,4	114,1	110,0	108,5	103,4
118	126,2	120,1	120,5	118,7	113,9
119	131,0	125,5	121,3	120,0	114,3
120	133,1	127,7	123,7	120,9	116,0
121	134,0	129,2	124,1	122,5	117,0
122	134,3	130,2	125,0	123,0	118,3
123	137,5	131,9	126,0	125,5	119,1
124	139,3	133,7	128,5	126,7	120,0
125	140,5	134,0	129,5	128,4	122,9
126	142,1	136,2	131,0	129,3	123,9
127	143,9	137,4	132,7	130,7	125,1
128	144,0	139,3	133,0	132,2	126,1
129	146,6	140,8	135,0	133,1	127,1
130	148,0	142,0	136,9	134,0	128,0
131	151,2	145,3	140,1	137,0	131,2
132	155,2	148,6	143,9	141,3	134,8
133	159,3	152,3	146,6	144,4	137,7
134	162,9	155,5	149,9	147,9	141,1
135	166,0	159,1	152,0	150,0	143,9
136	169,4	162,3	155,7	153,0	146,0
137	172,6	166,0	159,9	157,5	150,2
138	176,4	169,2	162,9	160,7	153,7
139	180,0	172,4	166,1	163,6	156,7
140	193,0	175,8	169,5	167,2	159,9

CODIGO Nº 3. Trabajos no productivos cualificados.

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

SOCIEDAD DE FLABEBA CLAVE 04 ESCALA DE PTS EN FUNCION DEL RENDIM.HORA AL 0.02.91

ESCALA	DF1.	DF2.	DF3.	ESPT.	PEM
100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
101	6,6	6,4	6,0	6,0	5,0
102	12,9	12,4	12,0	11,6	11,1
103	19,5	18,4	17,0	17,3	16,7
104	26,8	24,7	23,0	23,9	22,5
105	32,0	30,6	29,7	29,5	27,8
106	38,9	36,0	35,5	35,2	33,5
107	45,1	43,0	41,4	40,0	38,7
108	51,0	48,0	47,2	46,9	44,0
109	57,9	55,3	53,4	52,4	50,9
110	64,0	61,6	59,6	58,5	56,6
111	70,5	67,5	65,1	64,0	61,6
112	77,9	74,1	71,9	70,0	66,6
113	85,4	79,7	76,9	76,0	72,0
114	89,0	86,5	83,2	82,0	78,1
115	96,1	92,3	89,6	87,6	83,6
116	102,9	98,6	94,7	93,5	89,1
117	109,4	104,4	100,0	99,2	94,7
118	119,0	114,3	110,0	108,9	103,7
119	120,7	115,7	110,9	109,7	104,5
120	122,1	117,0	112,0	110,6	105,9
121	123,9	118,4	113,7	112,2	107,2
122	124,9	119,0	115,2	113,3	108,2
123	126,0	120,7	116,0	114,0	109,2
124	127,4	122,1	117,9	115,0	110,3
125	128,7	123,9	118,6	115,2	112,0
126	130,2	124,0	120,0	116,5	112,7
127	131,2	125,4	121,9	117,0	114,0
128	132,7	127,4	122,4	120,9	115,4
129	133,9	129,7	123,7	122,1	116,4
130	135,6	130,1	125,1	123,9	117,7
131	138,4	132,0	127,9	125,3	120,3
132	142,1	136,1	131,6	129,2	123,0
133	144,0	139,4	133,9	132,2	126,1
134	148,5	142,5	137,1	135,5	129,0
135	151,0	145,6	140,0	137,8	131,0
136	155,2	148,0	143,2	141,1	134,2
137	159,0	151,0	146,2	144,2	137,4
138	161,7	154,0	149,1	146,9	140,6
139	164,7	157,9	152,0	149,9	143,2
140	168,0	161,1	155,0	152,0	145,0

CODIGO Nº 4. Interrupciones del trabajo.

- Paro por falta de fluido.
- Paro por falta de preparación.
- Paro por esperas de preparación.
- Consulta de Médico o A.T.S. de Fábrica.

# MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

**10927** ORDEN de 22 de abril de 1991, por la que se dispone la inscripción de variedades de maíz en el Registro de Variedades Comerciales.

De conformidad con lo dispuesto en la Orden de 1 de julio de 1985, por la que se aprobó el Reglamento de Inscripción de Variedades de Maíz en el Registro de Variedades Comerciales, y a la Orden de 23 de mayo de 1986, y 27 de abril de 1988, que modificó el mismo, teniendo en cuenta que la información relativa a las variedades que se incluyen y señala el artículo 32 del Reglamento General del Registro de Variedades Comerciales, obra en el Instituto Nacional de Semillas y Plantas de Vivero, dispongo.

Primero.-Quedan inscritas en el Registro de Variedades Comerciales de Maíz, las variedades que se relacionan:

Inscripción definitiva:

- Alamos.
- Aligris.
- Alimare.
- Alipius.
- Angelis.
- Colón 92.
- Cuarzo.
- Doge.
- Fir.
- Jirafa.
- Juanita.
- Maestro.
- Marvelis.
- Nista.
- Pampa.
- Plauto.
- Platex.
- RX 406.
- RX 506.
- RX 706.
- Scotis.