

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
A	N	N	d	d	M	M	T	T	N	N	d	d	M	M	T	T	N	N	d	d	M	M	T	T	N	N	d	d
B	d	d	M	M	T	T	N	N	d	d	M	M	T	T	N	N	d	d	M	M	T	T	N	N	d	d	M	M
C	M	M	T	T	N	N	d	d	M	M	T	T	N	N	d	d	M	M	T	T	N	N	d	d	M	M	T	T
D	T	T	N	N	d	d	M	M	T	T	N	N	d	d	M	M	T	T	N	N	d	d	M	M	T	T	N	N

## Notas:

1. Las vacaciones sólo se podrán fraccionar en dos veces, siendo como mínimo de seis días laborables de cuadrante.
2. Entre el 15 de diciembre y el 15 de enero no se considera como periodo de vacaciones.
3. Cuando no haya nadie de vacaciones funcionará el cuadrante A.
4. Cuando haya alguien de vacaciones funcionará el cuadrante B.
5. El presente cuadrante comprende los descansos, festivos y vacaciones anuales.

## Relación de trabajadores afectados por el Convenio Colectivo CARBESA III

Situación al día 1 de enero de 1992

Apellidos y nombre	DNI	Nivel	Salario base Pesetas	Antigüedad Pesetas	Nueva antigüedad Pesetas	AD. PER. Pesetas
Atienza Pérez, Fernando	31.777.512	6	2.771.700	562.800		
Badino Criado, Alejandro	32.030.203	6	2.771.700	-	70.350	
Badino Criado, María Luisa	32.005.503	6	2.771.700	562.800		
Bangueses Vergara, Antonio	34.593.596	6	2.771.700	281.400		
Bermejo Rodríguez, Francisco	32.013.280	6	2.771.700	281.400		
Bermejo Saavedra, Juan	31.979.500	7	2.564.400	366.750		
Bernal Cárdenas, Luis	31.974.127	6	2.771.700	562.800		
Borrego Alvarado, Manuel	31.788.148	4	3.025.500	711.600		
Borrego Alvarado, Francisco	31.783.542	6	2.771.700	562.800		
Carrasco Castro, Francisco	31.746.736	5	2.821.800	711.600		
Chico Somoza, Santiago	31.745.586	6	2.771.700	562.800		
Cotilla Fúnez, Salvador	31.756.007	6	2.771.700	562.800		
Domínguez Ruiz, Antonio	31.820.117	6	2.771.700	281.400		
Gallego Pérez, Miguel	32.013.430	6	2.771.700	281.400	37.520	67.080
Gallego Serrano, Rodolfo	26.176.371	4	3.025.500	533.700		
García Martínez, José Antonio	13.892.198	6	2.771.700	-	51.590	
Gil Trujillo, Francisco	31.984.558	6	2.771.700	562.800		
Gómez Vallecillo, Valeriano	31.773.152	6	2.771.700	562.800		
González Sánchez, Ramón	31.773.118	6	2.771.700	422.100		
León Espinosa, Juan	31.784.239	7	2.564.400	489.000		
Llorens Orts, Francisco	31.768.614	6	2.771.700	562.800		
Llorens Reos, Tomás	31.780.137	6	2.771.700	562.800		
López Infantes, Juan José	32.000.559	6	2.771.700	70.350		
Macias Vega, Manuel	31.984.104	6	2.771.700	422.100		
Martínez Vargas, José Luis	31.986.053	4	3.025.500	533.700	47.440	
Mauricio Cabrera, Luis	32.027.495	6	2.771.700	-	51.590	
Moltó Borrego, Juan Francisco	32.023.613	4	3.025.500	177.900		
Mota Jiménez, Juan	31.977.819	7	2.564.400	489.000		
Olmedo Villamate, Antonio	31.810.308	6	2.771.700	562.800		
Olmo Ruiz, Martín	31.780.427	6	2.771.700	562.800		
Pérez Benítez, José Luis	31.805.216	4	3.025.500	88.950		
Postigo Sánchez, Miguel	31.948.049	7	2.564.400	489.000		
Prado Reina, Manuel	31.984.373	6	2.771.700	281.400		
Prieto Haro, José Luis	29.949.147	4	3.025.500	711.600		
Romano Jiménez, Ovidio	51.649.806	1	4.022.550	-	93.775	
Sánchez Carnerero, José	31.755.595	6	2.771.700	562.800		
Sánchez Márquez, Francisco	31.994.664	6	2.771.700	422.100		
Sánchez Rojas, Manuel	31.752.812	6	2.771.700	562.800		
Umbria Rojas, José María	32.033.460	6	2.771.700	-		
Valdivia Martín, Luis	31.982.930	7	2.564.400	489.000		
Valero Córdoba, Manuel	31.805.922	6	2.771.700	-	70.350	

**21284** RESOLUCION de 12 de agosto de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo para el Grupo de Empresas MAGEFESA.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial del Grupo de Empresas MAGEFESA, que fue suscrito con fecha 8 de abril de 1992, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por las Centrales Sindicales UGT y ELA-STV, en representación de los trabajadores de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de

la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 12 de agosto de 1992.-La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO LABORAL DEL GRUPO DE EMPRESAS MAGEFESA

### CAPITULO PRIMERO

#### Ambito del Convenio

Artículo 1.º *Ambito del Convenio.*—El presente Convenio Colectivo laboral, suscrito entre las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores y ELA-STV y la Presidencia del Grupo de Empresas MAGEFESA, obliga a todos los trabajadores y Empresas incluidos en su ámbito personal, con el alcance establecido en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2.º *Ambito geográfico.*—El clausulado del Convenio será de aplicación a todas las Empresas del Grupo MAGEFESA ubicadas en Cantabria y Vizcaya y Andalucía y a las Delegaciones Comerciales de MAGEFESA, Agrupación de Empresas, Ley 18/1982.

Art. 3.º *Ambito personal.*—El Convenio afectará a todo el personal del Grupo que presta sus servicios en INDOSA, GURSA, CUNOSA, MIGSA y MAGEFESA, Agrupación de Empresas excepto a aquellos trabajadores que tengan relación laboral calificada como especial por la legislación vigente, salvo en lo que se regule expresamente en las normas especiales.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1992 y extenderá su duración hasta el 31 de diciembre de 1993.

Art. 5.º *Absorción, compensación y garantías personales.*—Las condiciones que se pactan en este Convenio absorben y compensan las que existieran con anterioridad, cualquiera que sea su naturaleza u origen.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos, o algunos, conceptos regulados en este Convenio, únicamente tendrán aplicación y eficacia si, globalmente consideradas y sumadas a las anteriormente vigentes, sobrepasan la cuantía de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidas por el presente Convenio.

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan de las pactadas, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 6.º *Denuncia.*—El Convenio se considera por ambas partes denunciado en tiempo y forma con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.

Art. 7.º *Comisión Paritaria.*—Las partes firmantes se constituyen en Comisión Paritaria, que será la encargada de vigilar la interpretación y aplicación del Convenio, dictando resoluciones aclaratorias del mismo tanto a instancia de cada una de las partes, o de sus representantes, como a iniciativa propia.

La mencionada Comisión estará formada por seis miembros, en representación de las Centrales Sindicales firmantes, y por otros seis, en representación del Grupo de Empresas MAGEFESA.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán, en cualquier caso, el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las dos representaciones.

### CAPITULO III

#### Organización y Dirección del Trabajo en el Grupo de Empresas

Art. 8.º *La gestión del Grupo de Empresas.*—La gestión empresarial corresponde a la Dirección General del Grupo, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica así como de dirección y control del trabajo, dando las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

Se entiende que existe ejercicio regular de las facultades a que se refiere el apartado anterior cuando las decisiones correspondientes se adopten según los siguientes criterios generales:

1. Que respondan, en todo caso, a la finalidad última de la promoción y la buena marcha de la Empresa.
2. Que sean especificadas y hechas públicas de manera fehaciente.
3. Que respeten las normas vigentes, tanto generales como aquéllas que protejan los derechos profesionales y de participación de los trabajadores.

Se reconocen, tanto a los Delegados Sindicales de Empresa, a los Comités de Empresa y a los Delegados de Personal, así como a los trabajadores individualmente considerados, facultades para denunciar, en general o en concreto, las desviaciones o infracciones que se cometan en el ejercicio de los poderes de gestión, sin que tales denuncias puedan, en ningún caso, ser consideradas como transgresión, por sí mismas, de los deberes de obediencia y fidelidad contractual.

Art. 9.º *Decisiones económico-empresariales del Grupo MAGEFESA.*—Sin perjuicio de las facultades patrimoniales del empleador y para cumplimiento, de la efectividad y especificación de los derechos de participación de los trabajadores en la Empresa, reconocidos por la legislación vigente, la representación del Grupo MAGEFESA se compromete a celebrar reuniones de información y deliberación con los Sindicatos firmantes del presente Convenio en los siguientes términos:

1. Con anterioridad a la adopción de cualquier medida de absorción, fusión o integración que afecte al Grupo de Empresas o con

carácter previo a cualquier otra de la que pudiera derivarse una modificación de su «status» jurídico.

2. Con anterioridad a la adopción de decisiones concretas sobre variación en el capital social, cambio, ampliación o disminución de objetivos empresariales, introducción de renovaciones tecnológicas en el Grupo y traslados de asentamientos de la misma o de alguno de sus Centros de trabajo.

Art. 10. *Principios generales de la Organización del Trabajo.*—La organización práctica del trabajo con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa o a sus representantes legales, los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales afectados por este Convenio tendrán las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

Art. 11. *Etapas de organización.*—En los Centros de Trabajo que decidan implantar sistemas de organización del trabajo será imprescindible cumplimentar las siguientes etapas:

- a) Racionalización del trabajo.
- b) Análisis, valoración y clarificación de las tareas de cada puesto o grupos de puestos.
- c) Adaptación de los trabajadores a los puestos, de acuerdo con sus aptitudes.

La Empresa prestará atención constante a la formación profesional que el personal tiene derecho y deber de completar y perfeccionar mediante la práctica diaria, en las necesarias condiciones de mutua colaboración.

Art. 12. *Racionalización del trabajo.*—Este concepto abarca tres apartados fundamentales:

- a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.
- b) Análisis de los rendimientos correctos de ejecución.
- c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.

Art. 13. *Simplificación del trabajo.*—La simplificación y mejoras de métodos de trabajo constituye la primera fase de organización y, dada su naturaleza dinámica, resultará de la adecuación a las necesidades de la Empresa, de los medios de ésta, aplicados a medida que los avances técnicos y las iniciativas del personal en todos sus escalones lo vayan aconsejando.

Art. 14. *Análisis de rendimientos correctos de ejecución.*—Determinado el sistema de análisis y control de rendimientos personales, el trabajador deberá aceptarlos preceptivamente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieren disconformes con los resultados presentar la correspondiente reclamación. A tal efecto se constituirá una Comisión Paritaria con miembros del Comité, Delegados de Personal y Sindicales y representantes de la Dirección que entenderá sobre las reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema.

En caso de no llegar a un acuerdo en el seno de la Empresa deberá recurrirse al arbitraje de la Comisión Paritaria de este Convenio, que recabará la información necesaria y dictaminará en consecuencia.

El acuerdo de esta Comisión Paritaria vincula a las partes.

Art. 15. *Fijación del rendimiento.*—La fijación de un rendimiento óptimo deberá tener por objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida que no le suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de toda su vida laboral, sobrentendiéndose que se trata de las tareas a desarrollar en cada puesto por un trabajador normalmente capacitado y conocedor del trabajo de dicho puesto.

En cada caso el rendimiento mínimo exigible o normal es el 75 por 100 del rendimiento óptimo y debe ser alcanzado por el trabajador tras el necesario periodo de adaptación, entendiéndose por periodo de adaptación el intervalo de tiempo que deba transcurrir normalmente para que el trabajador que se especializa en una tarea determinada pueda alcanzar la actividad mínima. En caso de surgir divergencias en la fijación de los periodos de adaptación, intervendrá la Comisión Paritaria creada al efecto en este Convenio.

Transcurrido el periodo de adaptación, si aún no se hubiera alcanzado el rendimiento mínimo, se efectuará una investigación por parte de la Comisión Paritaria para ver las causas que producen tal hecho.

La Dirección señalará las tareas adecuadas, así como las máquinas o instalaciones que debe atender cada trabajador, con el fin de conseguir una plena ocupación, aunque para ello sea preciso el desempeño de labores profesionalmente análogas a las que tengan habitualmente encomendadas.

Art. 16. *Revisión de tiempos.*—La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará siempre por alguno de los hechos siguientes:

- 1.º Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.
- 2.º Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o medición.
- 3.º Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.

Art. 17. *Determinación de las plantillas.*—En cualquier sistema de organización, la determinación y establecimiento de las plantillas que proporcionan el mejor índice de productividad laboral de la Empresa será consecuencia de los estudios de división del trabajo, análisis de rendimientos y plena ocupación de cada trabajador, llevándose a cabo por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las necesidades de la misma, siempre que se cumpla la condición de que ningún trabajador venga obligado a aportar un rendimiento superior al óptimo.

Art. 18. *Análisis, valoración y clasificación de tareas.*—Con objeto de tener una justa valoración relativa al conjunto de tareas que constituyen el contenido de funciones de cada puesto y subsiguiente aportación del trabajador para ejecutarlas con los rendimientos que fije el proceso o programa de fabricación al que el trabajador esté asignado, la Dirección de la Empresa podrá adoptar los procedimientos y sistemas que estime convenientes, con arreglo a las especificaciones que a continuación se indican.

Los conceptos que en cualquiera de los sistemas se utilicen podrán traducirse fácilmente a los criterios generales siguientes:

- Criterio de conocimientos. En su doble vertiente de teóricos y prácticos (habilidad, experiencia, etc.).
- Criterio de esfuerzos aportados, tanto sensoriales o nerviosos como físicos o mentales.
- Criterio de responsabilidad por los elementos que tenga a su cargo el trabajador o se relacionen con él (instalaciones, materiales y productos, personas o información, etc.).
- Criterio de condiciones ambientales (penosidad, toxicidad o peligrosidad).

La valoración asignada con estos sistemas establecerá la posición relativa de cada uno de los puestos de la Empresa en cuanto a jerarquía de valores laborales cualitativos. Dicha valoración se refiere a las cualidades o exigencias del puesto como tal, independientemente de la persona que lo ocupe.

Art. 19. *Adaptación de los trabajadores a los puestos de acuerdo con sus aptitudes.*—Una vez efectuada la valoración de puestos de trabajo, en la que será oído el Comité de Empresa o Delegado de Personal donde aquél no exista, cada puesto será ocupado, en su caso, por la persona que habitualmente lo venía desempeñando.

## CAPITULO IV

### Jornada, descansos, licencias y excedencias

Art. 20. *Jornada anual de trabajo.*—La jornada de trabajo será de mil setecientos sesenta horas anuales, para el año 1992 y de mil setecientos cincuenta horas anuales, para 1993, consideradas, en ambos casos, como horas de trabajo efectivo. Durante dichos ejercicios y para el régimen de trabajo en jornada continuada, el tiempo de descanso para el bocadillo tendrá una duración de quince minutos, computado, a todos los efectos, como trabajo efectivo.

No obstante lo anterior y durante el período de vigencia del presente Convenio, ningún trabajador podrá realizar una jornada anual superior a la que ha venido obligado a lo largo del año 1991.

Art. 21. *Distribución semanal de la jornada de trabajo.*—La distribución semanal de la jornada ordinaria de trabajo será realizada de lunes a viernes, ambos inclusive, con la excepción de los servicios de vigilancia, mantenimiento y conservación, que adaptarán su horario a las necesidades operativas de cada Centro de trabajo.

Art. 22. *Cuadro horario y calendario laboral.*—La fijación del cuadro horario y del calendario laboral habrá de efectuarse por Dirección de cada Centro de trabajo del Grupo, con la participación de los representantes de los trabajadores, antes del 31 de enero de cada año.

No obstante lo anterior, dicho calendario podrá sufrir las modificaciones exigidas por la existencia de una carga extraordinaria de trabajo, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores y sin perjuicio de los límites fijados en las disposiciones legales vigentes.

En ambos supuestos, y en caso de desacuerdo, las partes remitirán la solución del tema al arbitraje de la Comisión Paritaria del presente Convenio.

Art. 23. *Vacaciones.*—El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un período de vacaciones de treinta días naturales, que se iniciará el primer día laborable de la semana.

Cuando las vacaciones coincidan con el cierre de la Empresa, se disfrutarán en las mismas fechas en que tradicionalmente vinieran realizándose.

En el caso de que las vacaciones se realicen por turnos, éstos deberán ser necesariamente rotativos, quedando anulado cualquier derecho en la prelación de disfrute que viniera observándose con anterioridad, salvo lo dispuesto en el artículo 38, punto 2, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores.

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio de salario real en jornada normal, con exclusión de las gratificaciones extraordinarias y de las horas extraordinarias, percibido por el trabajador en los noventa días naturales anteriores al inicio del período

vacacional. Si, en el transcurso de dichos noventa días, el trabajador hubiera estado de baja por enfermedad, accidente o permiso no retribuido, se sustituirán los días que haya durado la misma por otros tantos de alta inmediatamente anteriores al período considerado, dentro del año en curso.

Para el abono y disfrute de las vacaciones, se computarán como trabajados los días de ausencia por baja de enfermedad y accidentes.

Entre la Dirección de cada Centro de trabajo y los representantes de los trabajadores podrán fijarse los períodos de vacaciones de todo el personal, bien sea en turnos organizados sucesivamente bien con la suspensión total de las actividades laborales, sin más excepción que las tareas de conservación, reparación, custodia y similares.

Art. 24. *Licencias retribuidas.*—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos que se indican y por el tiempo siguiente:

- Diecinueve días naturales en el caso de matrimonio.
- Tres días laborables por nacimiento de hijo, pudiendo repartirse en seis medios días.
- Dos días laborables por enfermedad grave de padres, hijos y cónyuge.
- Dos días naturales por enfermedad grave de abuelos, nietos y hermanos consanguíneos o afines y de padres e hijos políticos.
- Tres días laborables por fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos consanguíneos.
- Dos días naturales por fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos políticos.
- Un día natural por fallecimiento de tíos y sobrinos.
- Ocho días naturales por fallecimiento de cónyuge.
- En caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos consanguíneos, el día de la boda.
- Un día por traslado de domicilio.
- Por el tiempo necesario en caso de asistencia a consulta médica de Especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador a la Empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.
- Carné de identidad: Se concederá el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de Centros expedidores de documentos públicos durante el período de coincidencia:

1. En caso de que coincidan las vacaciones con la licencia de matrimonio, se sumarán ambos períodos, debiendo avisar a la Empresa su intención de contraer matrimonio, antes de fijar los períodos de vacaciones anuales.

2. Por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común, la Empresa abonará los cuatro medios días de la primera baja del año.

3. Cuando por motivo de los casos previstos en los apartados b), c), d), e), f), g), h), i) y j), el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliará la licencia con arreglo a la siguiente escala:

- Desplazamiento entre 75 y 250 Km: Dos días.
- Desplazamiento superior a 250 Km y hasta 500 Km: Tres días.
- Desplazamiento superior a 500 Km: Cuatro días.

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

5. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que éste disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Art. 25. *Permisos sin retribución.*—Los trabajadores podrán disfrutar de permiso sin percibo de retribución en la forma y condiciones que seguidamente se detallan:

Este permiso será como máximo de cinco días por año natural. El trabajador que desee disfrutar del referido permiso deberá comunicarlo a la Dirección con una antelación de, al menos, siete días. El número máximo de trabajadores que podrán disfrutar simultáneamente del permiso regulado en este artículo, será el que se concrete en la escala siguiente, según la plantilla del Centro:

- Hasta 20 trabajadores: Dos.
- De 20 trabajadores a 150: Cinco.
- De 150 trabajadores a 300: Seis.
- De más de 300 trabajadores: Ocho.

Art. 26. *Excedencias.*—El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor de dos años y no mayor de cinco.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

En caso de designación para cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador excedente conservará el derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el tiempo que permanezca en dicha situación, debiendo reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

**Art. 27. Ausencia por cumplimiento del Servicio Militar.**—El trabajador que se incorpore a filas con carácter oficial o voluntario, por el tiempo mínimo de duración de éste, tendrá reservado su puesto de trabajo durante el tiempo en que permanezca cumpliendo el Servicio Militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa.

Durante el tiempo de su permanencia en el Servicio Militar, el trabajador tendrá derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias señaladas en el presente Convenio, más un complemento anual de 75.000 que podrá ser prorrateado mensualmente.

Podrán reintegrarse al trabajo los licenciados del Servicio Militar con permiso temporal superior a treinta días, siendo potestativo de la Empresa el hacerlo con los que disfruten de permiso de duración inferior al señalado, siempre que en ambos casos medie la oportuna autorización militar para poder trabajar.

El trabajador fijo que ocupe la vacante temporal de un compañero en Servicio Militar, al regreso de éste volverá a su antiguo puesto en la Empresa.

La no reincorporación del trabajador fijo en Servicio Militar dentro del plazo de reserva de su puesto dará lugar a la rescisión de su contrato de trabajo.

## CAPITULO V

### Retribuciones

**Art. 28. Salarios.**—Para el primer año de vigencia del presente Convenio se garantiza un incremento de las retribuciones equivalente al IPC de dicho año más dos puntos. De este total aumento, dos puntos porcentuales de la masa salarial bruta de cada Empresa se distribuirán linealmente y el resto de forma proporcional. Inicialmente, las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 1991 se incrementan en un 5 por 100 proporcional a cada uno de los conceptos retributivos en cada categoría profesional. Además, el 1 por 100 de la masa salarial bruta de cada Empresa de 1991, dividido por el total de trabajadores de la misma Empresa, se aplica a todos los conceptos salariales proporcionalmente. Las tablas salariales del anexo I son el resultado de estas operaciones.

Para el año 1993 se garantiza también un incremento equivalente al IPC de dicho año y dos puntos más. Su forma de aplicación y distribución será acordada en la Comisión Paritaria, una vez conocido el IPC real de 1992 y las previsiones para 1993.

**Art. 29. Revisión salarial.**—En ambos años de vigencia, una vez conocidos los respectivos Índices de Precios al Consumo, establecidos por el Instituto Nacional de Estadística, se procederá a la revisión de las tablas salariales para su adecuación a los incrementos que se pactan. Del total derivado de la revisión correspondiente al año 1991, un punto porcentual se distribuirá linealmente en cada Empresa.

La revisión salarial se abonará en una sola paga. La correspondiente a 1992 durante el primer trimestre de 1993 y la de 1993 durante el primer trimestre de 1994.

**Art. 30. Salario base.**—El salario base que se devengará en la cuantía que se establece para cada categoría profesional en el anexo I del presente Convenio, servirá de módulo para el cálculo de los restantes complementos salariales.

**Art. 31. Antigüedad.**—En concepto de antigüedad se abonará quinquenios, en cuantía del 5 por 100, calculados sobre los salarios base del presente Convenio.

Todo trabajador que cumpla quinquenio, comenzará a cobrar el complemento correspondiente a partir del día primero del semestre natural en que se cumpla dicho quinquenio.

**Art. 32. Plus Convenio.**—El plus Convenio se percibirá por día efectivamente trabajador.

La cuantía de este plus para los distintos Centros será para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1992 el que se señala en el anexo número 1 de este Convenio.

Para el período 1 de enero al 31 de diciembre de 1993 lo que resulte de aplicar lo establecido en el párrafo segundo del artículo 28 del presente Convenio.

**Art. 33. Gratificaciones extraordinarias.**—Las gratificaciones de julio y Navidad se abonarán a razón de treinta días cada una de ellas, sobre los salarios o sueldos de este Convenio, más antigüedad y plus convenio, y se harán efectivas el día 15 de julio y 20 de diciembre.

Estas gratificaciones serán concedidas proporcionalmente al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorgue.

**Art. 34. Horas extraordinarias.**—Sólo se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas, pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de cada Centro de trabajo.

La fórmula del cálculo de las horas extras será la siguiente:

$$\frac{\text{Salario bruto anual}}{\text{Jornada anual}} + 75 \text{ por } 100$$

**Art. 35. Incentivos.**—Se mantendrán en cada Centro de trabajo los actuales complementos por incentivos y su regulación.

El personal no sujeto a trabajos racionalizados se le garantizará el incentivo medio, bien de su sección o de fábrica.

La tarifa de incentivos, primas, tareas o destajos se establece de forma que a un rendimiento correcto se obtendrá al menos un beneficio equivalente al 25 por 100 del salario o sueldo de este Convenio.

Cuando los trabajadores vengam actuando dentro de un sistema racionalizado y no puedan realizar su trabajo por causas ajenas a su voluntad tales como falta de trabajo, de materiales, espera de piezas y recepción de órdenes, errores en los cálculos de preparación del trabajo o causas análogas, percibirá, en todo caso, el salario fijado para su grado de calificación, o en su defecto, el promedio obtenido en el mes anterior. Al pasar a otros puestos con trabajo a incentivo el operario, tras el preceptivo período de adaptación, percibirá el incentivo que le corresponda en su nuevo puesto.

La revisión de tarifas de incentivos sólo podrá efectuarse cuando se dé alguno de los hechos previstos en el artículo 16 de este Convenio, o cuando lo aconsejen las circunstancias económicas de la Empresa.

Todas las peticiones de revisión deberán ser efectuadas ante la Comisión que se crea en el artículo 14 de este Convenio, y en caso de desacuerdo, ante la Comisión Paritaria del presente Convenio mediante escrito razonado. Durante la tramitación de esta revisión, los trabajadores continuarán con las primas anteriores, liquidándose provisionalmente su devengo y haciéndose la liquidación definitiva cuando sea aprobada la nueva tarifa solicitada.

Cuando la revisión sea solicitada por la Empresa, como consecuencia del establecimiento de nuevos métodos de trabajo, se aplicarán las nuevas tarifas desde el primer momento, aunque existan sólo a título provisional, si bien garantizándose en este período a los trabajadores en concepto de remuneración por incentivo el promedio que hubieran obtenido en el semestre anterior, y en caso de no haber nuevas tarifas por estar en estudio, percibirán mientras dure la situación al referido promedio del semestre anterior. La Comisión Mixta podrá acordar otros sistemas de retribución durante el período de referencia, a petición de las partes interesadas, cuando razones muy especiales lo aconsejen.

**Art. 36. Retribución del personal femenino.**—El trabajo realizado por el personal femenino tendrá idéntica retribución que el del personal masculino.

**Art. 37. Plus de distancia.**—El plus de distancia se abonará a los trabajadores que tengan derecho a percibirlo con arreglo a lo establecido en las normas específicas sobre la materia, y en las condiciones señaladas en dichas normas.

El precio del kilómetro a estos efectos se fija en 14 pesetas para el primer año de vigencia y de 16 pesetas para el segundo.

**Art. 38. Complementos por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.**—Los trabajadores que presten servicio en puestos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos percibirán un complemento del 20 por 100 si se da una de las tres circunstancias, del 25 por 100 si se dan conjuntamente dos de las tres circunstancias y del 30 por 100 si se dan las tres circunstancias conjuntamente.

Estos complementos se calcularán sobre el salario base establecido en el presente Convenio para el Oficial de 1.<sup>a</sup>

Por mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité o Delegados de Personal, se podrá sustituir el abono de los complementos a que se refiere el párrafo anterior, por las siguientes condiciones:

Cuando se dé una de las tres causas, reducción de la jornada semanal en cuatro horas.

Cuando se den conjuntamente dos de las tres causas, reducción de la jornada semanal en cuatro horas y abono del 5 por 100 sobre el salario base del Oficial de 1.<sup>a</sup>

Cuando se den conjuntamente las tres causas, reducción de la jornada semanal en cuatro horas y abono del 10 por 100 sobre el salario del Oficial de 1.<sup>a</sup>

**Art. 39. Trabajos nocturnos.**—Todos los trabajadores con derecho a percibir suplemento de nocturnidad, percibirán una bonificación del 25 por 100 sobre su salario base. Estos suplementos serán independientes de las bonificaciones que, en concepto de horas extraordinarias y trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, les correspondan.

**Art. 40. Plus relevo.**—El plus de relevo, en las condiciones ya establecidas para cada Empresa, se verá incrementado en los porcentajes determinados en el artículo 28.

Art. 41. *Complemento por Incapacidad Laboral Transitoria*.—A partir del primer día en caso de accidente de trabajo y de los sesenta días en caso de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa complementará hasta la totalidad de los ingresos netos reales del trabajador, excluyendo los pluses de domingos y festivos, así como las horas extraordinarias, plus de nocturnidad y toxicidad.

## CAPITULO VI

### Varios

Art. 42. *Formación profesional*.—En beneficio de la Empresa y en el de su personal se atenderá debidamente a la formación y promoción profesional de éste.

La Empresa tratará de formar a todos sus trabajadores mediante la intensificación de cursos de capacitación, de perfeccionamiento y promoción profesional de su actual plantilla.

Los permisos para exámenes de formación profesional o académicos, reconocidos oficialmente por la legislación, serán siempre retribuidos.

Art. 43. *Póliza de seguros*.—La póliza de seguros contratada para los casos de incapacidad permanente y muerte por accidente de trabajo cubrirá el importe de 4.500.000 pesetas para el primer caso y 2.500.000 pesetas para el segundo.

Art. 44. *Movilidad funcional*.—En caso de que, por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización o simplificación de procesos, expedientes de regulación de empleo, agrupación de instalaciones o cualquier otra razón derivada de algún cambio organizativo, los trabajadores podrán ser cambiados de puesto en función de las necesidades operativas, en el seno del propio Centro de trabajo y con absoluto respeto de los derechos económicos y formación profesional de los mismos.

Art. 45. *Permutas*.—Los trabajadores con destino en localidades o Centros de trabajo distintos, pertenecientes al grupo, podrán solicitar el cambio o permuta de sus respectivos puestos de trabajo siempre y cuando tengan la aptitud que permita mantener las necesidades del servicio, sin menoscabo de la buena marcha del grupo.

Art. 46. *Ropa de trabajo*.—La Empresa entregará al personal obrero durante la vigencia de este Convenio un total de tres prendas de trabajo y el vestuario de protección personal que sea preciso para la prevención del riesgo de accidente de cada puesto de trabajo.

A los Porteros, Vigilantes, Guardas, Conserjes y Chóferes se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

La entrega de estas prendas de trabajo se hará con la periodicidad que resulte de relacionar el número de prendas con la vigencia de este Convenio.

De no haber acuerdo entre la Empresa y el trabajador en cuanto a las prendas de protección, resolverá la Comisión Mixta constituida en este Convenio, y de no existir acuerdo en el seno de esta Comisión, se someterá a la decisión del Gabinete de Seguridad e Higiene.

El equipo personal de seguridad que se entregue por la Empresa a sus trabajadores será de uso obligatorio.

## CAPITULO VII

### Garantías y derechos sindicales

Art. 47. *Principios básicos de las relaciones con los Sindicatos*.—Las partes firmantes de este Convenio por las presentes estipulaciones ratifican, una vez más, su condición de interlocutores válidos, y se reconocen, asimismo, como tales, en orden a instrumentalizar unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Art. 48. *Secciones Sindicales*.—Aquellos Centros de trabajo con plantilla que exceda de 25 trabajadores fijos y cuando los Sindicatos o Centrales afectadas por este Convenio posean en los mismos una afiliación superior al 25 por 100 de aquella, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

Este Delegado tendrá los mismos derechos y garantías que los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Art. 49. *Competencias, derechos y garantías de los Delegados de Personal, Delegados Sindicales y de los Comités de Empresa*.—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes se reconoce a los Delegados de Personal, Delegados Sindicales y Comités de Empresas las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución en general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y los documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella, y las reducciones de jornada; sobre el traslado

total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa.

3. Se facilitará a los Delegados de Personal, Delegados Sindicales y Comités de Empresa el modelaje de contrato de trabajo que habitualmente se utilice, así como los documentos relativos a la terminación de relación laboral, estando legitimado para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas graves y muy graves y, en especial, los supuestos de despido.

5. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan, así como el movimiento, ingresos, ceses y ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo de trabajo en la Empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

E) Se reconoce a los Delegados de Personal, Delegados Sindicales y Comités de Empresa la capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los Delegados de Personal, Delegados Sindicales y Comités de Empresa y éstos en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A de este artículo, aún después de dejar de pertenecer como representantes de los trabajadores y, en especial, de todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) Los Delegados de Personal, Delegados Sindicales y Comités de Empresa velarán no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente, sino también por los principios de no distinción, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

### Art. 50. Garantías:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa, Delegado de Personal o Delegado Sindical podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa, Delegado de Personal y el Delegado del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en el seno de la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones del interés laboral o social, comunicando todo ello a la Dirección de la Empresa y ejerciendo tareas de acuerdo con la normativa legal.

d) Dispondrán del crédito de cuarenta horas mensuales retribuidas. El crédito horario de los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales no se verá reducido como consecuencia de que se utilice por las siguientes causas:

Negociación con la Dirección de la Empresa o Grupo de Empresas, de un expediente de regulación de empleo o de un plan de viabilidad. Negociación de reconversión sectorial que les afecte.

Negociación del Convenio Colectivo de la Empresa o del Convenio provincial cuando sean designados expresamente miembros de la Comisión Negociadora.

**Art. 51. Funciones de los Delegados Sindicales:**

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Comités Paritarios de Interpretación y Convenio Colectivo, con voz y sin voto.

3. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores, en general, y a los afiliados al Sindicato, en particular.

4. Serán, asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo, o del Centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

5. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos.

6. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado un tablón de anuncio que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

7. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8. La Dirección facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponda.

9. Los Delegados Sindicales ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

10. Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere el artículo 47 se les descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, la Central Sindical a la que pertenece salvo indicación en contrario, durante periodo de un año.

La Dirección entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa.

**Art. 52. Asambleas.**—Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 53. Votaciones.**—Cuando se someta a la Asamblea, por parte de los convocantes, la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de éstos, el voto favorable, personal, libre, directo secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores del Centro de trabajo. La Dirección reconocerá las decisiones tomadas de esta forma.

**INDOSA**  
**Tablas salariales año 1992**

*Personal obrero*

Categoría profesional	Salario base día	Incentivo hora	Plus Convenio día	Bruto anual
<b>Trabajos racionalizados:</b>				
Peón especialista A (100 por 100 acti.)	2.460	313,34	819,07	2.004.551
Peón especialista B (100 por 100 acti.)	2.460	307,72	819,07	1.992.829
<b>Trabajos no racionalizados:</b>				
Peón especialista 1. <sup>a</sup> A	2.460	303,51	819,07	1.984.048
Peón especialista 1. <sup>a</sup> B	2.460	292,21	819,07	1.960.480
Peón especialista 2. <sup>a</sup> A	2.460	275,25	819,07	1.925.106
Oficial 3. <sup>a</sup> A	2.523	286,96	829,09	1.980.042
Oficial 3. <sup>a</sup> B	2.523	260,09	829,09	1.920.713
Oficial 2. <sup>a</sup> A	2.706	336,00	898,65	2.173.219

Categoría profesional	Salario base día	Incentivo hora	Plus Convenio día	Bruto anual
Oficial 2. <sup>a</sup> B	2.706	293,61	898,65	2.097.633
Oficial 1. <sup>a</sup> A	2.873	378,19	966,05	2.370.158
Oficial 1. <sup>a</sup> B	2.873	345,71	966,05	2.302.414

*Técnicos y Administrativos*

Categoría profesional	Salario base mes	Incentivo mes	Plus Convenio mes	Bruto anual
<b>Personal técnico titulado:</b>				
Licenciado	145.897	15.663	43.914	2.862.876
Ingeniero	145.897	15.663	43.914	2.862.876
Médico	145.897	15.663	43.914	2.862.876
Perito	136.214	14.623	41.000	2.672.872
Técnico Industrial	136.214	14.623	41.000	2.672.872
ATS	136.214	14.623	41.000	2.672.872
<b>Personal técnico taller:</b>				
Jefe Taller	112.350	12.061	33.817	2.204.597
Jefe Producción	112.350	12.061	33.817	2.204.597
Jefe de Sección	113.268	12.160	34.094	2.222.626
Maestro de Taller	97.405	10.457	29.319	1.911.348
Maestro 2. <sup>o</sup>	94.506	10.146	28.446	1.854.458
Contramaestre técnico	97.405	10.457	29.319	1.911.348
Encargado técnico	86.272	9.262	25.968	1.692.891
Capataz Especialistas	83.241	8.937	25.055	1.633.410
<b>Personal técnico organización:</b>				
Técnico Organización 1. <sup>a</sup>	95.887	10.294	28.861	1.881.544
Técnico Organización 2. <sup>a</sup>	87.702	9.415	26.398	1.720.939
<b>Personal técnico oficina:</b>				
Delineante Projectista	107.061	11.493	32.225	2.100.810
Dibujante Projectista	107.061	11.493	32.225	2.100.810
Delineante 1. <sup>a</sup>	95.887	10.294	28.861	1.881.544
Delineante 2. <sup>a</sup>	87.702	9.415	26.398	1.720.939
Analista Aplicación	113.268	12.160	34.094	2.222.626
Operador de Sistemas	95.887	10.294	28.861	1.881.544
<b>Personal técnico laboratorio:</b>				
Jefe Laboratorio	117.085	12.570	35.242	2.297.515
Analista 1. <sup>a</sup>	93.173	10.002	28.046	1.828.308
Analista 2. <sup>a</sup>	83.173	8.929	25.035	1.632.074
Auxiliar	80.733	8.667	24.300	1.584.186
<b>Personal administrativo:</b>				
Jefe 1. <sup>a</sup> administrativo	113.268	12.160	34.094	2.222.626
Jefe 2. <sup>a</sup> administrativo	104.577	11.227	31.760	2.056.146
Oficial 1. <sup>a</sup> administrativo	95.887	10.294	28.861	1.881.544
Oficial 2. <sup>a</sup> administrativo	87.702	9.415	26.398	1.720.939
Auxiliar administrativo con cinco años antig.	87.702	9.415	26.398	1.720.939
Auxiliar administrativo	80.711	8.665	24.294	1.583.768
Viajante	95.887	10.294	28.861	1.881.544
Cajero	95.887	10.294	28.861	1.881.544
<b>Personal subalterno:</b>				
Almacenero	80.615	8.654	24.266	1.581.888
Chófer	83.654	8.981	25.180	1.641.520
Guarda Jurado	78.596	8.438	23.658	1.542.275
Cabo de Guardas	82.135	8.818	24.722	1.611.703
Telefonista	78.596	8.438	23.658	1.542.275
Archivero	87.702	9.415	26.398	1.720.939

**GURSA**

**Tablas salariales año 1992**

*Personal obrero*

Categoría profesional	Salario base día	Incentivo hora	Plus Convenio día	Bruto anual
<b>Trabajos racionalizados:</b>				
Peón especialista (100 por 100 acti.)	2.275	162,29	637,17	1.554.222

Categoría profesional	Salario base día	Incentivo hora	Plus Convenio día	Bruto anual
<b>Trabajos no racionalizados:</b>				
Peón especialista Molinos	2.275	207,61	635,17	1.648.850
Peón especialista Comodines Hornos Mínimos	2.275	217,68	635,17	1.669.876
Peón especialista C. Calidad y Laboratorio	2.275	217,68	635,17	1.669.876
Peón especialista Grúas y Almacén	2.275	207,61	635,17	1.648.850
Peón especialista Carros y Fiat	2.275	207,61	635,17	1.648.850
Peón especialista Comodines Resto Secciones	2.275	217,68	635,17	1.669.876
Peón especialista Orden y Limpieza	2.275	207,61	635,17	1.648.850
Peón especialista Servicio de Obras	2.275	207,61	635,17	1.648.850
Comodin Jefe de Grupo	2.336	233,97	694,13	1.751.038
Oficial 2. <sup>a</sup> A	2.336	252,64	694,13	1.790.021
Oficial 2. <sup>a</sup> B	2.336	233,97	694,13	1.751.038
Oficial 1. <sup>a</sup> A	2.392	292,70	724,00	1.908.237
Oficial 1. <sup>a</sup> B	2.392	268,84	724,00	1.858.417

**Técnicos y Administrativos**

Categoría profesional	Salario base mes	Incentivo mes	Plus Convenio mes	Bruto anual
<b>Personal técnico titulado:</b>				
Licenciado	145.897	15.663	43.914	2.862.876
Ingeniero	145.897	15.663	43.914	2.862.876
Médico	145.897	15.663	43.914	2.862.876
Perito	136.214	14.623	41.000	2.672.872
Técnico Industrial	136.214	14.623	41.000	2.672.872
ATS	136.214	14.623	41.000	2.672.872

**Personal técnico taller:**

Jefe Taller	112.350	12.061	33.817	2.204.597
Jefe Producción	112.350	12.061	33.817	2.204.597
Jefe de Sección	113.268	12.160	34.094	2.222.626
Maestro de Taller	97.405	10.457	29.319	1.911.348
Maestro 2. <sup>o</sup>	94.506	10.146	28.446	1.854.458
Contramaestre técnico	97.405	10.457	29.319	1.911.348
Encargado técnico	86.272	9.262	25.968	1.692.891
Capataz Especialistas	83.241	8.937	25.055	1.633.410

**Personal técnico organización:**

Técnico Organización 1. <sup>a</sup>	95.887	10.294	28.861	1.881.544
Técnico Organización 2. <sup>a</sup>	87.702	9.415	26.398	1.720.939

**Personal técnico oficina:**

Delineante Proyectista	107.061	11.493	32.225	2.100.810
Dibujante Proyectista	107.061	11.493	32.225	2.100.810
Delineante 1. <sup>a</sup>	95.887	10.294	28.861	1.881.544
Delineante 2. <sup>a</sup>	87.702	9.415	26.398	1.720.939
Analista Aplicación	113.268	12.160	34.094	2.222.626
Operador de Sistemas	95.887	10.294	28.861	1.881.544

**Personal técnico laboratorio:**

Jefe Laboratorio	117.085	12.570	35.242	2.297.515
Analista 1. <sup>a</sup>	93.173	10.002	28.046	1.828.308
Analista 2. <sup>a</sup>	83.173	8.929	25.035	1.632.074
Auxiliar	80.733	8.667	24.300	1.584.186

**Personal administrativo:**

Jefe 1. <sup>a</sup> administrativo	113.268	12.160	34.094	2.222.626
Jefe 2. <sup>a</sup> administrativo	104.577	11.227	31.760	2.056.146
Oficial 1. <sup>a</sup> administrativo	95.887	10.294	28.861	1.881.544
Oficial 2. <sup>a</sup> administrativo	87.702	9.415	26.398	1.720.939
Auxiliar administrativo con cinco años antig.	87.702	9.415	26.398	1.720.939
Auxiliar administrativo	80.711	8.665	24.294	1.583.768
Viajante	95.887	10.294	28.861	1.881.544
Cajero	95.887	10.294	28.861	1.881.544

**Personal subalterno:**

Almacenero	80.615	8.654	24.266	1.581.888
Chófer	83.654	8.981	25.180	1.641.520

Categoría profesional	Salario base mes	Incentivo mes	Plus Convenio mes	Bruto anual
Guarda Jurado	78.596	8.438	23.658	1.542.275
Cabo de Guardas	82.135	8.818	24.722	1.611.703
Telefonista	78.596	8.438	23.658	1.542.275
Archivero	87.702	9.415	26.398	1.720.939

**CUNOSA****Tablas salariales año 1992****Personal obrero**

Categoría profesional	Salario base día	Incentivo hora	Plus Convenio día	Bruto anual
<b>Trabajos racionalizados:</b>				
Peón especialista A (100 por 100 activ.)	2.228	208,40	340,85	1.472.488
Peón especialista B (100 por 100 activ.)	2.228	185,22	340,85	1.427.673
<b>Trabajos no racionalizados:</b>				
Peón especialista Utillaje	2.228	185,22	340,85	1.427.673
Peón especialista Maniobra	2.228	185,22	340,85	1.427.673
Peón especialista Limpieza	2.228	185,22	340,85	1.427.673
Oficial 3. <sup>a</sup> A	2.289	209,81	341,04	1.501.211
Oficial 3. <sup>a</sup> B	2.289	209,81	341,04	1.501.211
Oficial 2. <sup>a</sup> A	2.333	280,24	351,06	1.664.637
Oficial 2. <sup>a</sup> B	2.333	251,62	351,06	1.604.356
Oficial 1. <sup>a</sup> A	2.383	321,44	378,59	1.770.500
Oficial 1. <sup>a</sup> B	2.383	300,52	378,59	1.730.055

**Técnicos y Administrativos**

Categoría profesional	Salario base mes	Incentivo mes	Plus Convenio mes	Bruto anual
<b>Personal técnico titulado:</b>				
Licenciado	145.897	15.663	43.914	2.862.876
Ingeniero	145.897	15.663	43.914	2.862.876
Médico	145.897	15.663	43.914	2.862.876
Perito	136.214	14.623	41.000	2.672.872
Técnico Industrial	136.214	14.623	41.000	2.672.872
ATS	136.214	14.623	41.000	2.672.872

**Personal técnico taller:**

Jefe Taller	112.350	12.061	33.817	2.204.597
Jefe Producción	112.350	12.061	33.817	2.204.597
Jefe de Sección	113.268	12.160	34.094	2.222.626
Maestro de Taller	97.405	10.457	29.319	1.911.348
Maestro 2. <sup>o</sup>	94.506	10.146	28.446	1.854.458
Contramaestre técnico	97.405	10.457	29.319	1.911.348
Encargado técnico	86.272	9.262	25.968	1.692.891
Capataz Especialistas	83.241	8.937	25.055	1.633.410

**Personal técnico organización:**

Técnico Organización 1. <sup>a</sup>	95.887	10.294	28.861	1.881.544
Técnico Organización 2. <sup>a</sup>	87.702	9.415	26.398	1.720.939

**Personal técnico oficina:**

Delineante Proyectista	107.061	11.493	32.225	2.100.810
Dibujante Proyectista	107.061	11.493	32.225	2.100.810
Delineante 1. <sup>a</sup>	95.887	10.294	28.861	1.881.544
Delineante 2. <sup>a</sup>	87.702	9.415	26.398	1.720.939
Analista Aplicación	113.268	12.160	34.094	2.222.626
Operador de Sistemas	95.887	10.294	28.861	1.881.544

**Personal técnico laboratorio:**

Jefe Laboratorio	117.085	12.570	35.242	2.297.515
Analista 1. <sup>a</sup>	93.173	10.002	28.046	1.828.308
Analista 2. <sup>a</sup>	83.173	8.929	25.035	1.632.074
Auxiliar	80.733	8.667	24.300	1.584.186

**Personal administrativo:**

Jefe 1. <sup>a</sup> administrativo	113.268	12.160	34.094	2.222.626
Jefe 2. <sup>a</sup> administrativo	104.577	11.227	31.760	2.056.146

Categoría profesional	Salario base mes	Incentivo mes	Plus Convenio mes	Bruto anual
Oficial 1. <sup>a</sup> administrativo	95.887	10.294	28.861	1.881.544
Oficial 2. <sup>a</sup> administrativo	87.702	9.415	26.398	1.720.939
Auxiliar administrativo con cinco años antig.	87.702	9.415	26.398	1.720.939
Auxiliar administrativo	80.711	8.665	24.294	1.583.768
Viajante	95.887	10.294	28.861	1.881.544
Cajero	95.887	10.294	28.861	1.881.544
<b>Personal subalterno:</b>				
Almacenero	80.615	8.654	24.266	1.581.888
Chófer	83.654	8.981	25.180	1.641.520
Guarda Jurado	78.596	8.438	23.658	1.542.275
Cabo de Guardas	82.135	8.818	24.722	1.611.703
Telefonista	78.596	8.438	23.658	1.542.275
Archivero	87.702	9.415	26.398	1.720.939

## MIGSA

## Tablas salariales año 1992

## Personal obrero

Categoría profesional	Salario base día	Incentivo hora	Plus Convenio día	Bruto anual
<b>Trabajos racionalizados:</b>				
Peón especialista A (100 por 100 activ.)	2.286	332,00	727,00	1.901.409
Peón especialista B (100 por 100 activ.)	2.286	275,00	727,00	1.788.321
<b>Trabajos no racionalizados:</b>				
Peón especialista A	2.286	283,00	727,00	1.804.193
Peón especialista B	2.286	247,00	727,00	1.732.769
Oficial 3. <sup>a</sup>	2.343	255,39	731,00	1.775.126
Oficial 2. <sup>a</sup> B	2.513	288,25	781,00	1.931.222
Oficial 2. <sup>a</sup> A	2.513	329,87	781,00	2.013.806
Oficial 1. <sup>a</sup>	2.667	339,54	836,00	2.118.959

## Técnicos y Administrativos

Categoría profesional	Salario base mes	Incentivo mes	Plus Convenio mes	Bruto anual
<b>Personal técnico titulado:</b>				
Licenciado	145.897	15.663	43.914	2.862.876
Ingeniero	145.897	15.663	43.914	2.862.876
Médico	145.897	15.663	43.914	2.862.876
Perito	136.214	14.623	41.000	2.672.872
Técnico Industrial	136.214	14.623	41.000	2.672.872
ATS	136.214	14.623	41.000	2.672.872
<b>Personal técnico taller:</b>				
Jefe Taller	112.350	12.061	33.817	2.204.597
Jefe Producción	112.350	12.061	33.817	2.204.597
Jefe de Sección	113.268	12.160	34.094	2.222.626
Maestro de Taller	97.405	10.457	29.319	1.911.348
Maestro 2. <sup>o</sup>	94.506	10.146	28.446	1.854.458
Contramaestre técnico	97.405	10.457	29.319	1.911.348
Encargado técnico	86.272	9.262	25.968	1.692.891
Capataz Especialistas	83.241	8.937	25.055	1.633.410
<b>Personal técnico organización:</b>				
Técnico Organización 1. <sup>a</sup>	95.887	10.294	28.861	1.881.544
Técnico Organización 2. <sup>a</sup>	87.702	9.415	26.398	1.720.939
<b>Personal técnico oficina:</b>				
Delineante Proyectista	107.061	11.493	32.225	2.100.810
Dibujante Proyectista	107.061	11.493	32.225	2.100.810
Delineante 1. <sup>a</sup>	95.887	10.294	28.861	1.881.544
Delineante 2. <sup>a</sup>	87.702	9.415	26.398	1.720.939
Analista Aplicación	113.268	12.160	34.094	2.222.626
Operador de Sistemas	95.887	10.294	28.861	1.881.544

Categoría	Salario base mes	Incentivo mes	Plus Convenio mes	Bruto anual
<b>Personal técnico laboratorio:</b>				
Jefe Laboratorio	117.085	12.570	35.242	2.297.515
Analista 1. <sup>a</sup>	93.173	10.002	28.046	1.828.308
Analista 2. <sup>a</sup>	83.173	8.929	25.035	1.632.074
Auxiliar	80.733	8.667	24.300	1.584.186
<b>Personal administrativo:</b>				
Jefe 1. <sup>a</sup> administrativo	113.268	12.160	34.094	2.222.626
Jefe 2. <sup>a</sup> administrativo	104.577	11.227	31.760	2.056.146
Oficial 1. <sup>a</sup> administrativo	95.887	10.294	28.861	1.881.544
Oficial 2. <sup>a</sup> administrativo	75.734	9.415	22.440	1.496.392
Auxiliar administrativo con cinco años antig.	75.734	9.415	22.440	1.496.392
Auxiliar administrativo	80.711	8.665	24.294	1.583.768
Viajante	95.887	10.294	28.861	1.881.544
Cajero	95.887	10.294	28.861	1.881.544
<b>Personal subalterno:</b>				
Almacenero	80.615	8.654	24.266	1.581.888
Chófer	83.654	8.981	25.180	1.641.520
Guarda Jurado	78.596	8.438	23.658	1.542.275
Cabo de Guardas	82.135	8.818	24.722	1.611.703
Telefonista	78.596	8.438	23.658	1.542.275
Archivero	87.702	9.415	26.398	1.720.939

## AGRUPACION COMERCIAL MAGEFESA

## Tablas salariales año 1992

## Técnicos y Administrativos

Categoría	Salario base mes	Incentivo mes	Plus Convenio mes	Bruto anual
<b>Personal técnico titulado:</b>				
Licenciado	126.464	14.051	37.470	2.478.676
Ingeniero	126.464	14.051	37.470	2.478.676
Médico	126.464	14.051	37.470	2.478.676
Perito	116.306	12.922	34.462	2.291.601
Técnico Industrial	116.306	12.922	34.462	2.291.601
ATS	116.306	12.922	34.462	2.291.601
<b>Personal técnico taller:</b>				
Jefe Taller	100.445	11.160	29.762	1.968.723
Jefe Producción	100.445	11.160	29.762	1.968.723
Jefe de Sección	98.613	10.957	29.220	1.932.834
Maestro de Taller	86.416	9.601	25.607	1.693.777
Maestro 2. <sup>o</sup>	84.092	9.343	24.917	1.648.209
Contramaestre técnico	86.416	9.601	25.607	1.693.777
Encargado técnico	80.115	8.900	23.739	1.570.252
Capataz Especialistas	73.895	8.210	21.896	1.448.352
<b>Personal técnico oficina:</b>				
Delineante Proyectista	95.579	10.621	28.321	1.873.380
Dibujante Proyectista	95.579	10.621	28.321	1.873.380
Delineante 1. <sup>a</sup>	84.092	9.343	24.917	1.648.209
Delineante 2. <sup>a</sup>	76.277	8.475	22.600	1.495.018
Analista Aplicación	98.613	10.957	29.220	1.932.834
Operador de Sistemas	84.092	9.343	24.917	1.648.209
<b>Personal administrativo:</b>				
Jefe 1. <sup>a</sup> administrativo	98.613	10.957	29.220	1.932.834
Jefe 2. <sup>a</sup> administrativo	92.773	10.308	27.489	1.818.360
Oficial 1. <sup>a</sup> administrativo	84.092	9.343	24.917	1.648.209
Oficial 2. <sup>a</sup> administrativo	76.277	8.475	22.600	1.495.018
Auxiliar administrativo con cinco años antig.	76.277	8.475	22.600	1.495.018
Auxiliar administrativo	66.817	7.423	19.798	1.309.605
Viajante	84.092	9.343	24.917	1.648.209
Cajero	84.092	9.343	24.917	1.648.209
<b>Personal subalterno:</b>				
Almacenero	66.817	7.423	19.798	1.309.605
Chófer	71.753	7.971	21.261	1.406.352
Guarda Jurado	65.952	7.327	19.543	1.292.671
Telefonista	65.952	7.327	19.543	1.292.671
Oficial 1. <sup>a</sup>	82.532	8.987	23.972	1.608.489
Oficial 2. <sup>a</sup>	77.801	8.470	22.598	1.516.265
Especialista	70.780	7.712	20.570	1.379.672
Pinche diecisiete años	52.347	-	15.567	957.023



### Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Grupo de Empresas MAGEFESA

En Derio (Vizcaya), a 30 de junio de 1992, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Grupo de Empresas MAGEFESA, con la asistencia de los componentes de la misma que se relacionan a continuación:

Representación sindical: Don Ignacio Iglesias Rodríguez-UGT INDOSA, don Isaac Fernández Llamas-UGT INDOSA, don José Francisco Sánchez Pérez-UGT GURSA, don José B. Oti Abascal-UGT GURSA, don José Manuel Quintana Fernández-UGT CUNOSA, don Jesús Peña Rey-UGT CUNOSA, don Antonio Rodríguez Garín-UGT MIGSA, don Juan Manuel Peña Ballesteros-UGT MIGSA, doña Begoña Conde Cuesta-ELA-STV INDOSA, y don José A. Urgoiti Ordóñez-ELA-STV INDOSA.

Representación del Grupo de Empresas: Don Jorge Larrumbide Arbeloa, don Manuel Guirao Navarro, don Juan Nieto Nieto y don Ramón Molinero Ruata.

El motivo de la reunión, con carácter extraordinario, es el estudio y, en su caso, la adopción de acuerdos de modificación del texto del Convenio aprobado por esta Comisión el 8 de abril de 1992, en virtud del requerimiento formulado por la Dirección General de Trabajo en su escrito de 16 de junio pasado para su adaptación a determinadas exigencias de legalidad, escrito que queda unido a la presente acta.

A la vista de todo ello, la Comisión acuerda por unanimidad:

Primero.-Modificar el texto del artículo 24.L.4 del Convenio Colectivo, para su adaptación a lo dispuesto en la Ley 3/1989, de 3 de marzo, añadiendo al final del mismo lo siguiente: «Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen».

Segundo.-Asimismo, para su adaptación a lo establecido en la Ley 48/1984, de 26 de diciembre, reguladora de la Objeción de Conciencia, se procede a la modificación del artículo 27 del Convenio, para añadir a cada referencia expresa al Servicio Militar la de «Servicio Social Sustitutorio».

Y no habiendo más asuntos a tratar, se concluye la reunión, redactándose la presente acta que, en prueba de conformidad, firman todos los asistentes en el lugar y fecha indicados.

**21285** *CORRECCION de errores de la Resolución de 28 de julio de 1992, de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, por la que se establecen los sistemas, criterios y procedimientos de homologación de los Centros de formación a distancia.*

Advertidos errores en la inserción de la Resolución de 28 de julio de 1992, de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, por la que se establecen los sistemas, criterios y procedimientos de homologación de los Centros de formación a distancia, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 216, de 8 de septiembre de 1992, a continuación se transcribe la oportuna rectificación:

En el punto quinto, letra B), número 3, donde dice: «...pudiendo oscilar entre 10 y 20 pesetas por alumno y hora práctica», debe decir: «...pudiendo oscilar entre 10 y 200 pesetas por alumno y hora práctica».

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

**21286** *ORDEN de 7 de septiembre de 1992 por la que se homologa el contrato-tipo de compraventa de uva con destino a la elaboración de vino con Denominación de Origen Jerez-Xeres-Sherry y Manzanilla Sanlúcar de Barrameda, que registra durante la campaña 1992-93.*

De conformidad con la propuesta elevada por la Dirección General de Política Alimentaria, relativa a la solicitud de homologación de un contrato-tipo de compraventa de uva con destino a elaboración de vino con Denominación de Origen Jerez-Xeres-Sherry y Manzanilla Sanlúcar de Barrameda, formulada, en representación de las industrias, por: FEDEJEREZ Y APYME-CEJ, y por otra, en representación de

los productores, por: ASAJA/ASEVI y AECovi/FECOAGA, acogiéndose a la Ley 19/1982, de 26 de mayo, y habiéndose cumplido los requisitos previstos en el Real Decreto 2556/1985, de 27 de diciembre, modificado por el Real Decreto 1468/1990, de 16 de noviembre, así como los de la Orden de 9 de enero de 1986, modificada por la Orden de 20 de diciembre de 1990, y a fin de que los solicitantes puedan disponer de un documento acreditativo de la contratación de materia prima ante el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, dispongo:

Artículo 1.º Se homologa, según el régimen establecido por el Real Decreto 2556/1985, de 27 de diciembre, modificado por el Real Decreto 1468/1990, de 16 de noviembre, el contrato-tipo cuyo texto figura en el anexo de esta disposición.

Art. 2.º El periodo de vigencia de la homologación del presente contrato-tipo será el de un año a partir de la entrada en vigor de la presente Orden.

### DISPOSICION FINAL

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 7 de septiembre de 1992.

SOLBES MIRA

Ilmos. Sres. Secretario general de Alimentación y Director general de Política Alimentaria.

### ANEXO

#### Contrato-tipo

CONTRATO-TIPO DE COMPRAVENTA DE UVA CON DESTINO A LA ELABORACION DE VINO CON DENOMINACION DE ORIGEN JEREZ-XERES-SHERRY Y MANZANILLA DE SANLUCAR DE BARRAMEDA QUE REGIRA DURANTE LA CAMPAÑA 1992-1993

Contrato número.....

En ..... a ..... de ..... de 1992.

De una parte y como vendedor, don ....., con documento nacional de identidad número ....., o código de identificación fiscal número ....., con domicilio en ....., localidad ..... provincia de .....

SI/NO Acogido al sistema especial agrario a efectos del IVA (1).

Actuando en nombre propio como propietario del producto objeto de contratación o actuando como ....., de ....., con código de identificación fiscal número ....., con domicilio en ....., localidad ....., provincia ....., y facultado para la firma del presente contrato en virtud de ..... (2), y en el que se integran los cultivadores que adjunto se relacionan con sus respectivas producciones objeto de contratación.

Y de otra parte, como comprador, don ....., con código de identificación fiscal número ....., con domicilio en ....., provincia de ....., representado en este acto por don ....., y con capacidad para la formalización del presente contrato, en virtud de ..... (2).

Reconociéndose ambas partes con capacidad para contratar y declarando expresamente que adoptan el modelo de contrato-tipo homologado por Orden de ....., conciertan el presente contrato de acuerdo con las siguientes, estipulaciones:

Primera. *Objeto de contrato.*—El vendedor se compromete a entregar y el comprador a aceptar, por el precio y condiciones que se establecen en el presente contrato, la producción de uva calificada de ..... hectáreas de viñedos de variedades autorizadas, en el Reglamento de la Denominación de Origen Jerez-Xeres-Sherry y Manzanilla Sanlúcar de Barrameda.

El vendedor se obliga a no contratar la misma partida de uva con más de una industria.

La producción calificada sobre las hectáreas contratadas será la que autorice el Consejo Regulador para la campaña, de acuerdo con lo establecido en el Plan de Reconversión del Marco de Jerez para las hectáreas objeto de este contrato.

Segunda. *Especificaciones de calidad.*—La uva objeto del presente contrato será recolectada por el vendedor una vez iniciada la vendimia, a partir de la fecha que determine el Consejo Regulador quien tendrá en cuenta el grado de madurez del producto en el Marco según las siguientes características:

(1) Táchese lo que no proceda.

(2) Documento acreditativo de la representación.