

1.2 Importes nominales solicitados y adjudicados:

Importe nominal solicitado: 539.677 millones de pesetas.
 Importe nominal adjudicado: 269.996 millones de pesetas..

1.3 Precios y tipos efectivos de interés:

Precio mínimo aceptado: 93,750 por 100.
 Precio medio ponderado redondeado: 93,754 por 100.
 Tipo de interés efectivo correspondiente al precio mínimo: 13,259 por 100.
 Tipo de interés efectivo correspondiente al precio medio ponderado redondeado: 13,250 por 100.

1.4 Importes a ingresar para las peticiones aceptadas:

Precio ofrecido Porcentaje	Importe nominal Millones de pesetas	Importe efectivo a ingresar por cada letra Pesetas
93,750	184.770	937.500
93,760 y superiores	85.226	937.540

1.5 Segunda vuelta:

Importe nominal solicitado: 10.500 millones de pesetas.
 Importe nominal adjudicado: 10.500 millones de pesetas.
 Importe efectivo a ingresar correspondiente al nominal adjudicado: 9.845,30 millones de pesetas.
 Precios e importes nominales de las peticiones aceptadas:

Precio ofrecido Porcentaje	Importe nominal Millones
93,76	5.500
93,77	5.000

2. Pagarés del Tesoro: El importe nominal de los Pagarés del Tesoro emitidos el día 14 de septiembre de 1992, en razón de lo dispuesto en la Resolución de esta Dirección General de 24 de enero de 1992, asciende a 17.108 millones de pesetas.

Madrid, 18 de septiembre de 1992.-El Director general, Manuel Conthe Gutiérrez.

21546 RESOLUCION de 21 de septiembre de 1992, del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, por la que se hace público la combinación ganadora, el número complementario y el número del reintegro, de los sorteos de la Lotería Primitiva celebrados los días 17 y 19 de septiembre de 1992, y se anuncia la fecha de celebración de los próximos sorteos.

En los sorteos de la Lotería Primitiva, celebrados los días 17 y 19 de septiembre de 1992, se han obtenido los siguientes resultados:

Día 17 de septiembre de 1992:

Combinación ganadora: 41, 15, 39, 29, 13, 14.
 Número complementario: 9.
 Número del reintegro: 5.

Día 19 de septiembre de 1992:

Combinación ganadora: 33, 25, 38, 44, 28, 43.
 Número complementario: 39.
 Número del reintegro: 7.

Los próximos sorteos de la Lotería Primitiva, correspondientes a la semana número 39/92, que tendrá carácter público, se celebrarán el día 24 de septiembre de 1992, a las veintidós quince horas, y el día 26 de septiembre de 1992, a las veintidós quince horas, en el salón de sorteos del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, sito en la calle de Guzmán el Bueno, 137, de esta capital.

Madrid, 21 de septiembre de 1992.-El Director general.-P. S., el Gerente de la Lotería Nacional, Manuel Trufero Rodríguez.

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

21547 CORRECCION de erratas de la Orden de 3 de agosto de 1992 por la que se autorizan determinadas enseñanzas experimentales en el Centro no oficial reconocido de enseñanzas artísticas «Escuelas de Artes y Oficios», en Vitoria (Alava).

Advertidas erratas en la inserción de la Orden de 3 de agosto de 1992 por la que se autorizan determinadas enseñanzas experimentales en el Centro no oficial reconocido de Enseñanzas Artísticas «Escuelas de Artes y Oficios» en Vitoria (Alava), publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 208, de fecha 29 de agosto de 1992, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

Página 30003, segunda columna, párrafo primero, donde dice: «...como Centros dependientes de las Comunidades Autónomas...», debe decir: «...como en Centros dependientes de las Comunidades Autónomas».

Página 30003, segunda columna, apartado primero, donde dice: «... en el Centro oficial reconocido de Enseñanzas Artísticas...», debe decir: «... en el Centro no oficial reconocido de Enseñanzas Artísticas...».

Página 30003, segunda columna, apartado segundo, donde dice: «... tendrán los derechos reconocidos en las mismas...», debe decir: «... tendrán los derechos reconocidos en las mismas».

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

21548 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 de ámbito interprovincial de la Empresa «ABB-Generación, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «ABB-Generación, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 16 de junio de 1992, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA «ABB-GENERACION, SOCIEDAD ANONIMA». AÑOS 1992-1993

Disposiciones generales

El presente Convenio se concierta entre la Empresa «ABB-Generación, Sociedad Anónima», representada por las personas expresamente facultadas para ello, por acuerdo de la Dirección General de la misma, y por el Comité de Empresa.

CAPITULO PRIMERO

Ambito y denuncia

Artículo 1.º *Ambito territorial*.-El presente Convenio se extiende a todos los Centros de trabajo que la Empresa «ABB-Generación, Sociedad Anónima», tienen en la actualidad.

Art. 2.º *Ambito funcional*.-El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa «ABB-Generación, Sociedad Anónima», y los trabajadores en su ámbito personal, entendiéndose y aceptando ambas partes, que las condiciones no contempladas en los títulos que aquí se definen, encuentran su aplicación en el articulado del Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid, vigente en cada momento.

Art. 3.º *Ambito personal.*—El Convenio afectará a la totalidad del personal de sus Centros de trabajo, cualquiera que sea su situación territorial, a excepción del personal directivo, y aquellos empleados que por razones personales o de cargo quieran estar excluidos.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—La vigencia del presente convenio será del 1 de enero de 1992 al 31 de diciembre de 1993.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 1992 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1993, cualquiera que sea la fecha de sanción oficial. Sin embargo, se entenderá automáticamente prorrogado por la tática de año en año, hasta que cualquiera de las partes lo denuncie. Por lo tanto, el incremento salarial, ayuda escolar, anticipos, préstamos y deportes, se actualizará anualmente de acuerdo con el índice de precios al consumo (IPC), manteniendo su vigencia el resto de los conceptos.

Art. 5.º *Denuncia del Convenio.*—La propuesta de revisión o resolución del presente Convenio deberá comunicarse a la otra parte, con una antelación mínima de treinta días antes del vencimiento del plazo de vigencia, en la forma reglamentaria, así como a la Autoridad laboral competente.

CAPITULO II

Compensación, absorción y garantía personal

Art. 6.º *General.*—Las condiciones pactadas en este Convenio se respetarán y no quedarán absorbidas.

Las modificaciones legales futuras que supongan variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos pactados sólo tendrán eficacia si globalmente sumados y considerados superan el nivel total de éstos. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas.

No obstante la norma general, se respetarán las condiciones «ad personam».

CAPITULO III

Extinción de la relación laboral

Art. 7.º *Permisos y excedencias.*—Se considerará permiso el periodo de tiempo inferior a un año, siendo su concesión potestativa de la Empresa.

Las excedencias siempre serán superiores a un año y se fijarán por lo que estipula la legislación vigente.

Art. 8.º *Jubilaciones:*

a) Para disfrutar de los beneficios que otorgan los apartados b) y c) del presente artículo, tanto para la jubilación a los sesenta y cuatro años como a los sesenta y cinco, se tendrá en cuenta que el trabajador deberá reunir las condiciones impuestas por la legislación vigente, en lo que concierne a los tiempos de cotización y demás requisitos para que su pensión pueda alcanzar, de las bases de cotización, el 92 por 100 si se jubila a los sesenta y cuatro años y el 100 por 100 si se jubila a los sesenta y cinco años.

b) La jubilación será voluntaria a los sesenta y cuatro años, bien a petición del trabajador o a propuesta de la Empresa, aceptada por aquél. En este caso, la Empresa abonará al trabajador, siempre que lleve como mínimo diez años de servicios consecutivos en la Empresa, una pensión vitalicia que resulte de la diferencia entre la pensión oficial a los sesenta y cuatro años y su sueldo. La cantidad máxima a percibir entre la pensión de jubilación y complemento a cargo de la Empresa, será como tope máximo la que corresponda al doble del salario del peón que rija en el momento de causar baja por jubilación. Este vitalicio no sufrirá modificación alguna por las mejoras que experimente la pensión oficial percibida por el trabajador.

c) Para los casos de jubilación a los sesenta y cinco años, la Empresa abonará al trabajador, siempre que lleve como mínimo diez años de servicios consecutivos en la Empresa, una pensión vitalicia que alcance el salario real neto que tenga asignado el trabajador en el momento de su jubilación, en el caso de que la pensión fuera inferior a dicho salario. La cantidad máxima a percibir entre la pensión de jubilación y complemento a cargo de la Empresa, será como tope máximo la que corresponda al doble del salario del peón que rija en el momento de causar baja por jubilación. Este vitalicio no sufrirá modificación alguna por las mejoras que experimente la pensión oficial percibida por el trabajador.

d) Los trabajadores que al cumplir la edad de sesenta y cuatro años o sesenta y cinco años y los incluidos en el apartado g), cesen en la Empresa para jubilarse y lleven diez años consecutivos de servicios en la misma, percibirán un premio a la jubilación que consistirá en 162.000 pesetas. Este premio se incrementará en 3.240 pesetas por año de servicios. Ambos importes se revisarán, según lo previsto para 1993 en el artículo 10, puntos 1.º y 2.º

e) Los premios de jubilación se extenderán a los trabajadores que cumpliendo los requisitos, causen baja por incapacidad permanente.

f) Si la jubilación no se produce a los sesenta y cuatro años, según se haya optado por escrito, o a los sesenta y cinco años, se perderán las mejoras contenidas en el artículo 24 del presente Convenio.

g) Con objeto de promover oportunidades de empleo, a iniciativa de la Empresa, podrá jubilarse al personal que haya cumplido los sesenta años de edad, con las siguientes condiciones:

- La Empresa previamente contratará, en el Centro de trabajo donde fuese necesario, a personal adicional.

- Asimismo tendrán esta consideración los contratos eventuales que se transformen en indefinidos.

- La compensación económica para estas jubilaciones será la cantidad cuyos réditos, según los tipos del mercado financiero a plazo fijo, sumados a la pensión que le corresponda en el momento de la jubilación anticipada, igualen la pensión que le hubiera correspondido de haber tenido sesenta y cinco años de edad en ese mismo momento. Si la pensión garantizada a los sesenta y cinco años resultase inferior al salario real del interesado en el momento de producirse la jubilación, se tomará como referencia este último con el tope máximo del doble del salario de Convenio del peón.

El contenido del apartado g) precedente tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1993.

CAPITULO IV

Condiciones económicas

Art. 9.º *Conceptos retributivos.*—Las retribuciones que se pactan en este Convenio se consideran como contraprestación de los conocimientos y aportaciones del trabajador al proceso productivo de la Empresa.

1.º *Retribución por jornada ordinaria:* Está formada por el salario de Convenio que corresponde a la categoría profesional del trabajador, más complemento Plus Convenio y antigüedad que individualmente tenga asignados.

2.º *Salario real:* Se entenderá el actual según Convenio, CPC y antigüedad individuales.

Art. 10. *Incrementos salariales.*—Para el año 1992 se incrementarán los conceptos de salario Convenio y el complemento Plus Convenio (CPC) en un 6 por 100.

Para el año 1993 el incremento será el índice de precios al consumo (IPC) del año 1992.

La aplicación de los incrementos se realizará sobre el salario base y CPC individuales.

Si el IPC de 1992 superase el 6 por 100 o el IPC de 1993 fuera superior al de 1992, y siempre que no existan otras condiciones económicas particulares que compensen estas diferencias, se revisarán los conceptos retributivos mencionados del año correspondiente, con carácter retroactivo al 1 de enero de ese año, por valor de la mitad de la diferencia existente.

Las tablas salariales que se adjuntan al presente texto son resultado del incremento del 6 por 100 sobre las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 1991.

Art. 11. *Antigüedad.*—El plus de antigüedad se abonará por trienios vencidos, sin límite de trienios, y su cuantía será del 5 por 100 del salario mínimo interprofesional por trienio, regularizándose según el valor del mismo. Este plus no es absorbible.

El abono de trienios empezará a devengarse a partir de la fecha de vigencia del Convenio, manteniéndose las condiciones individuales que en este concepto se han venido aplicando hasta esta fecha.

Art. 12. *Plus.*—El plus de nocturnidad se aplicará según la legislación vigente, con la sola excepción de que el porcentaje de bonificación será el 30 por 100.

Art. 13. *Gratificaciones reglamentarias.*—Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, una en el mes de junio y otra en el mes de diciembre, y ambas se harán efectivas junto con las liquidaciones del mes correspondiente. Las liquidaciones de junio y diciembre estarán ingresadas en las cuentas bancarias como máximo el día 20.

La cuantía de ambas gratificaciones será de treinta días de sueldo o salario real.

Los devengos correspondientes al personal durante el periodo de vacaciones se computarán a razón de su salario real y el promedio de primas pagadas individualmente en el trimestre natural anterior.

Art. 14. *Diets y viajes.*—Todos los trabajadores que por necesidades de viaje tengan que ausentarse de su puesto de trabajo recibirán de la Empresa la compensación de gastos, con arreglo a las normas de viaje vigentes y cuantías establecidas.

Para el personal en Montaje y Puesta en Servicio se revisarán los importes de las dietas semestralmente, de acuerdo con el índice de precios al consumo (IPC), pero tomando siempre como base la cantidad inicial al principio de año.

Diets personal traslado. Idem que anterior.

CAPITULO V

Jornada de trabajo y descanso

Art. 15. *Jornada anual.*—La jornada anual para 1992 y 1993 será de mil setecientos noventa y ocho horas para los Centros de trabajo en Madrid. Dentro del cómputo de esta jornada, está incluida la pausa de veinte minutos del desayuno a cargo de la Empresa.

En los Centros de trabajo que estén ubicados en locales de otras Empresas, la jornada anual y calendario laboral será el que rija para estas Empresas, siempre que el cómputo anual neto no supere la jornada indicada en el apartado anterior.

Art. 16. *Distribución del horario.*—En el menor plazo posible, tras la firma del Convenio, la Empresa elaborará el calendario laboral y lo propondrá a los representantes de los trabajadores.

Para la distribución del horario se tendrá en cuenta:

a) Que todos los sábados del año quedan libres, es decir, que las horas correspondientes a los mismos se distribuirán de lunes a viernes.

b) Los horarios tendrán la modalidad de flexible en oficinas y fijo para el personal de taller y Galindo, con arreglo a la normativa interna que será reflejada en el calendario laboral.

c) Para todo el personal comprendido en el apartado anterior se tendrá en cuenta para la distribución anual de su horario que desde el 15 de junio al 15 de septiembre su jornada será continuada y sin pausa alguna, manteniéndose las modalidades horarias reflejadas en el apartado b). El período de jornada continuada siempre empezará en lunes y terminará en viernes.

d) Si no coincide con festivo, serán considerados como tal a todos los efectos y sin recuperación media jornada de los días 24 y 31 de diciembre.

Art. 17. *Vacaciones.*—El período de vacaciones anuales retribuidas y no sustituibles por compensación económica es:

a) De veintidós días laborales, de los que dos serán opcionales.

b) Sin menoscabo de la jornada anual mencionada en el artículo 15 se disfrutarán dos días más opcionales, que podrán ser empleados para ajustes en la confección del calendario laboral, de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

c) Se garantiza el disfrute completo y retribuido de las vacaciones anuales al personal que se reincorpore del Servicio Militar antes de iniciarse el período de vacaciones.

d) El disfrute de las vacaciones señaladas en el apartado a) para el personal de nuevo ingreso o que haya disfrutado de excedencia o permiso no retribuido será proporcional al tiempo trabajado, cerrándose a estos efectos el período de cómputo el 31 de julio.

e) El disfrute de las vacaciones prescribe el 31 de diciembre, salvo acuerdo o pacto individual. Cada año la Empresa confeccionará el calendario laboral, que propondrá a los representantes de los trabajadores, incluyendo el disfrute de las vacaciones.

f) En caso necesario la Dirección de la Empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, determinará los equipos y servicios estrictamente necesarios, que deberán trabajar en el período de vacaciones para que el trabajo no se interrumpa en aquellos pedidos o servicios que obliguen a ello, comunicándolo con una antelación mínima de dos meses a los interesados.

g) Para el disfrute de los días opcionales se tendrán en cuenta los siguientes puntos:

1.º La solicitud deberá hacerse con una antelación mínima de quince días, y en todo caso antes del día 30 de noviembre. En casos de verdadera necesidad demostrada podrá aceptarse una variación.

2.º Se garantizará el servicio indispensable en cada Sección, dándose preferencia en la misma por orden de antigüedad.

3.º De los cuatro días opcionales sólo podrán disfrutarse dos consecutivos. Para el disfrute de los restantes sólo podrán efectuarse transcurridos cuatro días laborales después de haber realizado los primeros.

4.º El número de días opcionales para el personal de nuevo ingreso o que haya disfrutado de excedencia o permiso no retribuido será calculado proporcionalmente al tiempo trabajado, cerrándose a estos efectos el período de cómputo el 31 de julio.

CAPITULO VI

Régimen social

Art. 18. *Subsidio de Enfermedad y Accidente.*—En todos los casos de enfermedad y accidente superiores a un mes la Empresa compensará la diferencia entre las aportaciones de la Seguridad Social y el 100 por 100 del salario real desde el primer día de baja.

En caso de hospitalización se aplicará el mismo criterio sin restricción de tiempo mínimo.

Art. 19. *Fondo para Anticipos y Préstamos.*

A) Se establece un fondo de 4.000.000 de pesetas anual para anticipos justificados. La cantidad tope para anticipos queda establecida en una dozava parte del salario real anual del solicitante, y su devolución se realizará deduciéndose proporcionalmente en las nóminas de los seis meses inmediatos a la percepción del anticipo. Teniendo en cuenta la situación personal del empleado se podrá ampliar este plazo a un año.

B) La Empresa podrá conceder para casos urgentes y justificados préstamos especiales por trabajador, cuyo importe podrá ser superior a lo indicado en el párrafo A), y cuya devolución será analizada dependiendo de la situación personal del solicitante.

C) El interés anual que se aplicará a estos préstamos será el tipo de interés legal vigente en cada momento.

En cualquier caso el tipo de interés a aplicar estará acorde con las disposiciones de carácter fiscal que delimiten el tipo de interés que no se considere remuneración en especie.

D) En caso de causar baja el beneficiario por cualquier causa, la Empresa automáticamente se resarcirá del importe de la liquidación que le pudiera corresponder, las cantidades pendientes de devolver por parte del trabajador.

Art. 20. *Ayuda Escolar.*—Se fija un fondo para distribuir en este concepto de 1.500.000 pesetas año, que se distribuirá con criterio inversamente proporcional al salario y en función del número de hijos.

Tienen derecho a percibir esta ayuda los trabajadores con hijos en edades comprendidas entre cuatro y dieciséis años, ampliable hasta el máximo de dieciocho años, siempre que se justifique documentalmente, cuyos salarios reales para 1992 sean inferiores a 3.500.000 pesetas, y para el año 1993 de 3.500.000 pesetas, más IPC de 1992.

Para los hijos de cero a cuatro años que asistan a guardería deberá justificarse documentalmente.

La ayuda escolar se extiende a los trabajadores que tengan hijos disminuidos psíquica o físicamente, sin limitación de edad y doblando en estos casos la cuantía de la asignación. El reconocimiento de subnormalidad deberá acreditarse mediante certificado oficial.

El límite de percepción por hijo se establece en 40.000 pesetas, elevando este límite a 50.000 pesetas si la distribución no cubriera la cantidad total asignada por este concepto.

El abono de la ayuda escolar se hará efectivo en la nómina del mes de septiembre.

Art. 21. *Ayuda de estudios.*—Se crea un fondo para ayuda de estudios relacionados con los intereses de la Empresa de 1.000.000 de pesetas.

Art. 22. *Actividades deportivas y culturales.*—Se crea un fondo para actividades deportivas y culturales de 800.000 pesetas, las cuales administrará una Comisión Paritaria.

Art. 23. *Premios.*—Se establece la siguiente tabla de premios en función de la antigüedad y servicios prestados a la Empresa:

Quince años: Diploma y cena con los cinco compañeros más próximos.

Veinticinco años: Gratificación del 25 por 100 de su salario real mensual y entrega de reloj y comida con sus cinco compañeros más próximos.

Cuarenta años: Gratificación del 100 por 100 de su salario real mensual.

Art. 24. *Reducción de jornada.*—A partir de los sesenta años el trabajador podrá solicitar una reducción de su jornada laboral a cinco horas, con flexibilidad dentro del horario normal de su Departamento, percibiendo la totalidad de los emolumentos que le correspondiesen como si trabajase la jornada completa, cotizando la Empresa a la Seguridad Social la totalidad de sus percepciones.

Los trabajadores que se acojan a esta mejora disfrutarán de los beneficios indicados en el artículo 8, apartado d), de este Convenio.

Es condición para acogerse a este beneficio el compromiso por parte del trabajador a jubilarse, dentro de los dos años siguientes al inicio del disfrute de esta mejora.

Art. 25. *Personal de Montaje.*—Se concede al personal de montaje al exterior que alcance cincuenta años de edad y un mínimo de diez años de servicio en Montaje la opción de obtener otro puesto fijo en su Centro de trabajo u otro adecuado a su capacidad y formación laboral y siempre que los niveles de ocupación para su especialidad lo permitan, manteniendo las condiciones económicas y categoría laboral. Cuando por ello debe producirse algún traslado de residencia, la Empresa sólo abonará los importes de traslado de familiares y enseres, no haciéndose cargo de ningún otro gasto ni de indemnización alguna.

Art. 26. *Seguros de Viaje.*—A todo el personal de la Empresa cuando deba desplazarse por motivos de trabajo se le incluirá en la póliza especial de seguro de accidente.

CAPITULO VII

Acción sindical

Art. 27. *Representantes de los trabajadores.*—Se reconocen los derechos y facultades concedidos por las leyes para los representantes de los trabajadores.

Bolsa común de horas de Comité. Del total de horas para dedicarse a sus tareas representativas puedan efectuar la totalidad de los miembros del Comité, se pacta: Que al objeto de facilitar tales tareas a cualquiera de los miembros que por circunstancias especiales lo precisen, podrán utilizar para estos fines hasta sesenta horas al mes con la compensación consiguiente de horas en menos del resto de sus compañeros del Comité de Empresa.

Art. 28. *Horas de asamblea.*—Se conceden seis horas de asamblea dentro del horario de trabajo durante la negociación del Convenio Colectivo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.-Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión Paritaria de Vigilancia, cuya composición será de cuatro Vocales, dos en representación de los trabajadores y dos en representación de la Empresa, nombrados entre los miembros de la Comisión deliberadora del Convenio. El funcionamiento y competencias serán fijados por dicha Comisión Mixta.

Segunda.-Se entenderá que tiene carácter de derecho supletorio, respecto a este Convenio toda norma vigente en el Convenio a que ayude el artículo 2, así como el Estatuto de los Trabajadores o demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación y que regulen materias no comprendidas o no consideradas expresamente por el mismo, así como aquellas que se promulguen con posterioridad a la vigencia de este texto.

Tercera.-El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obliga, por todo el tiempo de su vigencia y con exclusión de cualquier otro Convenio o acuerdo no contemplado expresamente en él, a la Empresa y los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación.

Cuarta.-A efectos de control de horario, cómputo de horas, ausencias, etc., la Empresa, una vez decidido el método a establecer, elaborará el correspondiente reglamento que será presentado al Comité de Empresa antes de su entrada en vigor e incorporación como anexo a este Convenio.

TABLAS DE SALARIOS Y PRIMAS A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 1992

Todos los conceptos se entienden brutos

Categoría	Sueldo Pesetas
Licenciado e Ingeniero	2.009.188
Perito	1.939.291
Ayudante Ingeniero	1.843.128
Jefe de Taller y Jefe 1. ^a Administrativo	1.811.519
Delineante Project. y Jefe 1. ^a Org.	1.747.855

Categoría	Sueldo Pesetas
Jefe 2. ^a Org. y Jefe 2. ^a Administrativo	1.730.938
Maestro Taller	1.698.438
Delineante 1. ^a Técnico 1. ^a Org. y Oficial 1. ^a Administrativo	1.682.856
Maestro 2. ^a	1.667.274
ATS y Encargado	1.651.247
Delineante 2. ^a , Archivero, Técnico 2. ^a Org., Oficial 2. ^a Administrativo y Chófer Camión	1.588.474
Auxiliar Org. y Chófer Turismo	1.548.851
Auxiliar Administrativo y Listero	1.525.700
Calcedor	1.498.543
Vigilante, Ordenanza, Portero y Enfermero	1.494.982
Jefe Equipo	1.647.478
Oficial 1. ^a	1.594.770
Oficial 2. ^a	1.550.170
Oficial 3. ^a	1.524.492
Especialista y Mozo Almacén	1.510.076
Peón	1.501.967

Primas

Categoría	Hora-prima Pesetas
Maestro Taller	677
Maestro 2. ^a	649
Encargado	614
Jefe Equipo	600
Oficial 1. ^a	587
Chófer Turismo	525
Oficial 2. ^a	506
Oficial 3. ^a	465
Mozo Almacén	440
Especialista	440
Ordenanza	431
Peón	422

DISTRIBUCION HORARIOS 1992

JORNADA DE VERANO: DEL 15.06 AL 13.09

OFICINAS
VERANO
OFICINAS
INVERNO
CURSOS
VERANO
OFICINAS
INVERNO
OFICINAS
VERANO

7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
	7'20					13	13'30			16'22		
FIJO						PAUSA	FIJO					
	7,20						14,05					
FIJO												
7	8,15					13		15	16'01			18'56
FLEXIBLE		FIJO				FLEXIBLE		FIJO	FLEXIBLE			
7	8,18						13'45	15				
FLEXIBLE		FIJO					FLEXIBLE					
	8'30						13'30	14'30			17'15	
FIJO						PAUSA	FIJO					