

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**17350** *RESOLUCIÓN de 20 de julio de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la sociedad «Fábricas Lucía Antonio Betere, Sociedad Anónima» (FLABESA).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la sociedad «Fábricas Lucía Antonio Betere, Sociedad Anónima» (FLABESA) (código de Convenio número 9002072), que fue suscrito con fecha 11 de mayo de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Comités de Empresa de los distintos centros de trabajo, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 resuelve:

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, 20 de julio de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD FÁBRICAS LUCÍA ANTONIO BETERE, SOCIEDAD ANÓNIMA (FLABESA)

### Artículo 1. *Naturaleza y fines.*

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

Entendiendo que la naturaleza jurídica del acuerdo es la propia de un Convenio Colectivo, que tiene por finalidad regular las condiciones económicas, sociales y de trabajo entre la empresa «Fábricas Lucía Antonio Betere, Sociedad Anónima» (FLABESA), y sus trabajadores, reconocen que todos los pactos del presente acuerdo de voluntades tienen toda la fuerza normativa a que se refiere el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

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

### Artículo 2. *Ámbito territorial y personal.*

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

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

### Artículo 3. *Ámbito temporal. Denuncia y prórroga.*

El presente Convenio entró en vigor el día 1 de enero de 1999 y concluye su vigencia el 31 diciembre del 2000. No se producirá su prórroga a menos que quede expresamente interesada por ambas partes antes del 30 de noviembre del 2000; en consecuencia, se entenderá tácitamente denunciado a partir de dicha fecha.

### Artículo 4. *Compensación, absorción y garantía personal.*

Las condiciones económicas y de trabajo pactadas en el presente Convenio, compensan y sustituyen a la totalidad de las existentes en la empresa

con anterioridad a su vigencia, cualquiera que sea la naturaleza y origen de su existencia.

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

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

### Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

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

Estará constituida por las siguientes personas: Seis Vocales por representación de los trabajadores. Serán elegidos de tal forma que cada centro cuente con un representante en el seno de la Comisión; no obstante, la elección de representante de cada centro de trabajo, podrá recaer en diferentes trabajadores para una o varias reuniones.

Seis Vocales por la representación de la empresa, que serán designados por la Dirección en cada reunión.

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

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

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

1.1 Dentro de los treinta días siguientes a partir de su constitución o de su última reunión (según los casos) se enviarán a la Secretaría, por escrito, los asuntos que se desea conozca la Comisión.

2.1 La Secretaría, en los cinco días siguientes, recopilará los asuntos propuestos y los enviará al Presidente.

3.1 El Presidente determinará la procedencia o no de la reunión. En caso afirmativo, confeccionará el orden del día y lo comunicará a la Secretaría.

4.1 La Secretaría convocará a la Comisión Paritaria de forma que el orden del día obre en poder de los Comités de Empresa, con siete días de anticipación como mínimo a la fecha de la reunión.

La decisión de voto de cada una de las representaciones se tomará por mayoría simple de cada una de ellas y, de no llegarse a un acuerdo, quedará expedita la vía para plantear la cuestión ante la Jurisdicción competente.

En cualquier caso, se reunirá receptivamente una vez al año en los meses de junio o julio, aun cuando no se den los supuestos previstos en relación con la interpretación del Convenio. Deberá confeccionarse un orden del día para esta reunión a través de la Secretaría de la Comisión.

### Artículo 6. *Retribuciones pactadas.*

Durante el año 1999, el «salario base», el «plus Convenio» y la suma de ambos o «retribución Convenio» tendrán las cuantías que para cada categoría profesional se indican en las tablas de salarios que se incorporan como anexo 1.

Una vez conocido el IPC real de 1999 y la previsión gubernamental del IPC para el 2000, se procederá a establecer las tablas salariales correspondientes a este último año.

### Artículo 7. *Revisión salarial.*

Las tablas salariales e incentivos pactados para el año 1999, serán objeto de revisión salarial a fin de año, siempre y cuando el IPC real de 1999 supere el 1,8 por 100, en cuyo caso las mismas se incrementarán con la diferencia entre ese porcentaje y el real del año, aplicándose con

efecto desde el 1 de enero de 1999, sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 1998.

Las tablas salariales e incentivos pactados para el año 2000, serán objeto de revisión salarial a fin de año, siempre y cuando el IPC real de dicho año supere la previsión de incremento del Gobierno, recogida en los Presupuestos Generales del Estado. En este caso, las tablas e incentivos se elevarán con la diferencia entre el porcentaje inicial y el real del año, aplicándose con efecto desde el 1 de enero del 2000, sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 1999.

#### Artículo 8. Organización de trabajo y sistemas de incentivos del personal directo.

##### 1. Principio general.

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

Al Comité de Empresa le corresponden las funciones de asesoramiento y propuesta, mediante la emisión de informes, que determina el artículo 64, puntos 1.3, del Estatuto de los Trabajadores.

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

##### 2. Facultades de la Dirección de la Empresa:

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

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

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

2.1.3 El método a seguir y los materiales a utilizar, todo ello en cada momento.

2.1.4 La determinación de las producciones mínimas y máximas, que de acuerdo con el método fijado se obtengan mediante procesos de medición de tiempos.

2.1.5 La determinación de las operaciones que debe efectuar cada operario, así como los trabajos a realizar para conseguir su plena ocupación.

2.1.6 La exigencia a cada trabajador de la atención, cuidado y limpieza de las máquinas, útiles y herramientas a su cargo, determinando el tiempo que sea necesario para realizar estas tareas, así como la periodicidad de las mismas.

2.1.7 La fijación de los índices de desperdicio de materiales en todas las operaciones que componen el proceso productivo. Dichos índices serán tenidos en cuenta en el momento de cronometrar.

2.1.8 El estudio, la modificación, implantación y exigencia de los nuevos métodos de trabajo, adaptándolos en cada momento a las necesidades del producto y de la producción.

2.2 La responsabilidad exclusiva en la búsqueda y toma de decisión de cuantas medidas sean necesarias para conseguir la correcta y rentable utilización de las máquinas, instalaciones y plantillas y, concretamente:

2.2.1 La movilidad funcional en el seno de la empresa.

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

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

2.3 La determinación y exigencia de la calidad necesaria mediante:

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

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

2.3.3 En todo momento se habrá de tener presente, al establecer el control de calidad, si se estima necesario revisar los tiempos concedidos para las operaciones, puesto que, si al cronometrar dicha operación el concepto de calidad no fue tenido en cuenta, habrá que considerarlo en una nueva toma de tiempos.

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

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

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

3.1.1 La gráfica del sistema de incentivos es la resultante de la unión de los puntos formados por la relación actividad/pesetas, según se detalla en el anexo 2 del presente Convenio. Dicha gráfica y, por tanto, el sistema de incentivos, se definen por sí mismos y no guardan relación alguna con cualquier otra fórmula de garantía que la que se deduce de los valores atribuidos a cada uno de sus puntos.

3.1.2 El rendimiento o actividad 100 es el mínimo exigible y para cobrar el plus Convenio, en todo momento es necesario alcanzarlo. No obstante, si algún trabajador no lo alcanzara, antes de efectuar el descuento, se oirá al Comité de Empresa.

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

3.1.4 Excepto en los supuestos de tránsito a fórmulas de control directo, en cuya fase inicial de aplicación se considerará rendimiento habitual el obtenido en los tres primeros meses, con carácter general se define el rendimiento habitual como el obtenido por cada trabajador en su puesto de trabajo en los tres meses inmediatamente anteriores a cada momento.

3.1.5 Los trabajadores que no perciben actualmente su incentivo por el sistema 100/140 efectuarán el tránsito al mismo con las siguientes condiciones y garantías:

a) La implantación del nuevo sistema se efectuará por secciones completas.

b) Si algún trabajador encontrase dificultad en su adaptación, se le garantizarán las percepciones anteriores por un plazo no superior a tres meses, a partir de la implantación del cronometraje.

Si transcurrido este plazo subsistiesen las dificultades en su adaptación, intervendrá un Comité Paritario formado por la representación del Comité del Centro y de la Dirección de la Empresa, que estará facultado para arbitrar las soluciones que satisfagan a las partes implicadas.

A tal efecto podrá interesarse la realización de un nuevo cronometraje que se efectuará por un Cronometrador del Equipo Técnico de la Empresa, designado por el Comité Paritario, que actuará en presencia de un representante del Comité del Centro en cuestión.

c) Implantado el sistema 100/140, estará sujeto al desarrollo del punto 3 de este mismo artículo.

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

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

Por el contrario, aquellos otros que sigan obteniendo actividades inferiores a 118, y una vez transcurridos los dos meses garantizados, volverían a percibir la retribución correspondiente a la actividad real en sus valores actuales.

3.1.7 Teniendo en cuenta lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y lo pactado en el presente Convenio Colectivo interprovincial de Empresa sobre revisiones e implantaciones de nuevos cronometrajes, se acuerda que, sin perjuicio de la facultad de la empresa en esta materia para mantener actualizado el sistema de incentivos 100/140, se observará el siguiente procedimiento:

1) Se realizarán las revisiones de tiempos, siempre que:

a) Se hubiese modificado el método establecido o hubiese cambiado alguna condición que afectara al tiempo concedido para la ejecución de la operación.

b) Si se hubiese incurrido en error manifiesto de cálculo o medición.

2) Se realizarán nuevos cronometrajes de aquellos artículos que estuviesen sin medición de tiempos.

3) En los dos supuestos anteriores se procederá de la siguiente forma:

a) Se comunicará previamente al Comité, la operación que se va a cronometrar.

b) Se realizará el cronometraje por los técnicos de la empresa.

c) Se entregará una copia del cronometraje para su análisis a una Comisión Mixta integrada por seis miembros como máximo, tres por cada una de las representaciones de la Dirección y del Comité. También se entregará una copia de las Tablas.

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

Una semana si las nuevas producciones exigidas superan en un 10 por 100 a las anteriores.

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

Tres semanas si sobrepasan el 20 por 100.

Dos semanas si es un alta de tiempos.

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

f) Transcurrido el período de adaptación, si el trabajador está conforme, adquirirá plena vigencia el cronometraje: si no estuviera de acuerdo, la Comisión Mixta se reunirá en los dos días siguientes y decidirá:

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

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

3. Solicitar la intervención del órgano judicial competente para que emita su fallo; en este caso y hasta tanto no se conozca su dictamen, las producciones y tiempos objeto de desavenencia, se anotarán en parte independiente, percibiendo las pesetas/hora correspondientes a la prima media de las cuatro últimas semanas y procediendo a la liquidación definitiva cuando se conozca el fallo del organismo judicial competente. Si dicho fallo fuese negativo para el trabajador, la empresa descontará la diferencia en las tres nóminas siguientes, si por el contrario fuera positiva, la diferencia se le abonará en la nómina del mes siguiente.

### 3.2 Código de improductivos:

Los trabajadores que cobren su incentivo conforme al sistema 100/140 cuando realicen operaciones no cronometradas, percibirán la remuneración por hora que se establece en las tablas del anexo 3 de este Convenio. Reconociéndose la problemática que encierra las situaciones a que se refiere este párrafo precedente, y su incidencia en la productividad, por la Dirección de la empresa se manifiesta el propósito de llegar a una más correcta utilización y aplicación de estas fórmulas de incentivo, con la colaboración de la representación de los trabajadores.

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

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

### Artículo 9. *Indirectos*

Los incentivos del personal indirecto en 1999 se incrementarán en un 2 por 100 y en el año 2000 con el IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 71.

En ningún caso los incentivos anuales serán inferiores a las cantidades fijadas según las categorías profesionales en el anexo número 4.

Se excluyen de este pacto los comisionistas sea cual fuera su categoría profesional.

### Artículo 10. *Antigüedad.*

Al personal que estuviera dado de alta o asimilado a ella en la empresa antes del 31 de diciembre de 1994 se le reconoce, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, el derecho a percibir el 5 por 100 salario base por cada quinquenio de pertenencia a la plantilla.

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

a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la Empresa.

b) Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración, bien sea por

servicios prestados en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente, serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical, así como el de prestación de servicio militar.

c) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados dentro de la empresa en período de prueba y por el personal eventual, cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

d) En todo caso, los que asciendan de categoría o cambien de grupo, percibirán sobre el salario base de aquélla a la que se incorporan, los quinquenios que les correspondan desde su ingreso en la empresa, computada la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculadas en su totalidad sobre el nuevo salario base.

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

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

### Artículo 11. *Otros pluses.*

Los pluses del Jefe de Equipo, toxicidad, nocturnidad, penosidad y peligrosidad se abonarán conforme a las disposiciones legales que se regulan y sobre los conceptos salariales correspondientes en los valores que tengan durante la vigencia del Convenio.

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

### Artículo 12. *Pagas extraordinarias.*

Se abonarán dos pagas extraordinarias, una en junio y otra en diciembre. Su importe estará constituido por un mes de «Retribución Convenio», antigüedad y, en su caso, el «Plus de Jefe de Equipo», mas 68.230 pesetas en 1999 y en el 2000 esta última cantidad incrementada con el IPC previsto para dicho año. Su devengo se prorrateará conforme al tiempo efectivamente trabajado. A estos efectos se considerará como tiempo de trabajo efectivo el no trabajado por accidente laboral o enfermedad común.

Asimismo, se abonará una paga de 111.822 en el año 1999 a todos los trabajadores de la plantilla. En el 2000 se abonará la cantidad que resulte aplicando lo preceptuado al respecto en los artículos 6 y 7 montante que se incrementará con una subida lineal de 40.000 pesetas. Su devengo se prorrateará según el tiempo de alta en la empresa en el año correspondiente a su percepción. Por tanto, en aquellas liquidaciones que se produzcan con motivo de bajas en la empresa, posteriores a la percepción de esta paga, se efectuará el correspondiente descuento. Ambas pagas se abonarán en el mes de marzo del correspondiente año.

### Artículo 13. *Pago de nóminas.*

Las percepciones mensuales se abonarán el primer día del mes siguiente a aquel en que se originen los devengos.

Sólo podrán concederse anticipos de carácter excepcional cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Que la cantidad a anticipar, sumada a la cuantía del anticipo normal, no suponga un líquido de nómina negativo.
- Que no exista habitualidad.

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

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

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

#### Artículo 14. *Vacaciones.*

Se pactó lo siguiente:

1) Duración: Las vacaciones retribuidas tendrán una duración de treinta días naturales.

2) Disfrute: Se pacta el siguiente procedimiento:

a) El personal fijo en plantilla a 31 de diciembre de 1998 disfrutará los treinta días de vacaciones de la siguiente manera:

En cuatro semanas, en julio o en agosto y los dos días restantes, de mutuo acuerdo con la empresa fuera de ese período.

b) El personal que adquiera la condición de fijo de plantilla, a partir del 1 de enero de 1999, habida cuenta de la necesidad de mantener el servicio con total normalidad, disfrutará sus vacaciones conforme a la siguiente fórmula:

Un turno de quince días en julio o agosto y el otro turno de mutuo acuerdo con la empresa fuera de ese período.

c) Como excepción y para el personal administrativo, tiendas, depósitos y el resto de personal relacionado con la venta directa y suministros, se organizarán los turnos necesarios para garantizar dichos servicios.

3. Comienzo: Los turnos comenzarán necesariamente en lunes.

4. Ajuste de días: Sea cual fuere la fecha de disfrute de las vacaciones y habida cuenta de la obligatoriedad de trabajar todos el número de horas fijados en el Convenio, si alguna persona dentro de sus vacaciones coincidiera con un número de días festivos diferente al que sirvió de cálculo para el cuadro de calendario anual, regularizará el mismo con el fin de disfrutar de hecho el mismo número de días reales de trabajo y consecuentemente trabajar el mismo número de horas.

5. Interrupción de las vacaciones: No se considerarán interrumpidas las vacaciones cuando con posterioridad a su inicio se produzca una situación de baja por I.T. derivada de enfermedad o accidente no laboral ni por otros permisos coincidentes. No obstante, sí se interrumpirán cuando el trabajador que se encuentre en situación de I.T. cumpla los dos requisitos siguientes:

a) Que envíe inmediatamente el correspondiente parte de baja a la empresa y ésta aprecie que la naturaleza de la enfermedad impide el disfrute real de descanso tras oír al Comité de Empresa.

b) Que se compruebe, a 30 de noviembre, que el índice de ausencias del trabajador (exceptuando las horas de representante de los trabajadores) no haya superado el 6 por 100 anual (sin computar el período de baja en cuestión).

6) Retribución: Consistirá en la retribución Convenio más la antigüedad y la media de las primas de producción, por horas de los noventa días anteriores, multiplicando por 173 horas.

7) Situaciones excepcionales: En caso de necesidad acreditada, la empresa podrá determinar que en un centro de trabajo concurren circunstancias objetivas y coyunturales que obliguen a modificar las fechas previstas para el disfrute de vacaciones en situaciones de normalidad.

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

Desde el momento de la firma de este Convenio, acreditada la existencia de un estocaje en un centro de trabajo y depósitos que del mismo dependan, equivalente a tres meses de producción, permitirá a la Dirección del centro anticipar la fecha prevista para las vacaciones respecto al total de su plantilla o parcialmente, fijando uno o varios turnos y la fecha de su comienzo, previa notificación al Comité del centro y a los afectados, con una antelación de treinta días como mínimo. En este caso, las vacaciones se ampliarán en tres días laborables.

#### Artículo 15. *Horas de trabajo y calendario.*

Durante los dos años de vigencia del Convenio se establece una jornada anual de 1.730 horas para cada uno de ellos.

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

a) Para el personal de tiendas y depósitos el reparto de las horas semanales coincidirá con el del comercio local.

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

Cuando no sea posible la implantación de un turno, y por lo que respecta a la confección del horario de trabajo de sectores muy concretos, como chóferes, expediciones, etc., se podrá llegar al establecimiento de horarios especiales, debidamente fijados, siempre que en cómputo semanal o mensual no rebasen el límite de las horas laborables pactadas.

c) Para el personal de taller y asimilados se establecerá la jornada diaria sobre la base de dividir las horas semanales de lunes a viernes, si bien podrá regularse, siempre que no suponga detrimento para la producción, las siguientes situaciones especiales:

Jornada continuada o intensiva durante todo el año o en determinados meses del año.

El establecimiento de jornada continua o intensiva no podrá suponer disminución de las horas efectivas a trabajar, según las horas anuales pactadas, por ningún concepto, ni implicar el desplazamiento de las horas a trabajar hacia los meses de menor producción o ventas.

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

d) Para el resto del personal no mencionado en los apartados anteriores como Guardas, Vigilantes, Personal de limpieza y similares, se estará a lo previsto en su contrato de trabajo o en fórmulas ya establecidas o pactadas, en concordancia con el servicio que presten respectivamente.

e) A los efectos previstos en este artículo, se entenderá que:

Son colectivos vinculados estrictamente a la producción de talleres, oficina de talleres, mantenimiento, almacenes de materias primas.

Son colectivos relacionados con la Gestión Comercial Tiendas y depósitos, personal de administración y Comercial, muelles, expediciones, transportes, almacenes de productos terminados.

Si en algún centro de trabajo la diferenciación del personal adscrito a los almacenes de materias primas y productos terminados (o en cualquier otra área de trabajo) no estuviese suficientemente establecida, se determinará por la Dirección, oído el Comité del centro de trabajo.

En todo caso, antes de confeccionar los calendarios, la Dirección de cada Centro, durante el mes de diciembre, se reunirá con el Comité de Empresa para que, en la medida de lo posible dicho calendario tenga en cuenta los intereses concretos de los trabajadores afectados en cada uno de ellos.

#### Artículo 16. *Horas extraordinarias.*

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

Retribución Convenio + antigüedad  $\times$  por 425 y dividido por 1.730.

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

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

#### Artículo 17. *Dietas*

En 1999 la cuantía de las dietas y medias dietas será de 6.000 y 2.300 pesetas respectivamente, incrementándose las correspondientes a 2.000 con la subida salarial recogida en los artículos 6 y 7 del presente Convenio. La dieta completa comprende el desayuno, el almuerzo, la cena y pernoctar fuera de casa. La media dieta comprende el desayuno y el almuerzo.

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

#### Artículo 18. *Fondo de préstamos*

1. Constitución y distribución: Queda constituido un Fondo de Préstamos con la cuantía total de 24.177.685 pesetas, que se distribuirá entre

los seis centros de trabajo y sus dependencias, en proporción a la importancia de sus plantillas, del siguiente modo:

	Pesetas
Oficinas centrales .....	1.816.445
Fábrica de Madrid .....	7.148.652
Fábrica de Sevilla .....	4.183.165
Fábrica de Salamanca .....	3.937.821
Fábrica de Valencia .....	5.747.690
Fábrica de Málaga .....	2.345.351
<b>Total .....</b>	<b>25.179.124</b>

Sin perjuicio de posibilidad de trasvase de dichos fondos entre los distintos centros, de haber acuerdo entre los comités de los centros afectados por mayoría simple.

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

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

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

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

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

Asimismo, el Comité Paritario quedará obligado a retener como mínimo el 15 por 100 de la cuantía total que tenga asignada, para destinarla exclusivamente a solventar casos urgentes y excepcionales.

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

El Peticionario de un crédito queda obligado a lo siguiente:

- a) Formular la petición por escrito, debidamente fundamentada y aportar los justificantes o garantías que se le exijan.
- b) Destinar el crédito al fin que justificó su concesión. El incumplimiento de esta obligación dará lugar a la cancelación del préstamo y devolución inmediata de la cantidad prestada.
- c) Aceptar la fórmula de amortización que se le señale. Los plazos que no excedan de cuarenta meses serán fijados por el Comité Paritario en función de la importancia del crédito y la cantidad a amortizar no será nunca inferior a 4.000 pesetas mes, ni superior a 8.000 pesetas mes. No obstante, se faculta al Comité Paritario para modificar la cuantía mínima a amortizar en función de la importancia del préstamo.
- d) A no formular nueva petición durante la amortización de un préstamo, ni durante los tres meses siguientes a su cancelación.
- e) A amortizar el préstamo de la forma convenida, mediante deducción automática en el recibo mensual de salarios y mediante compensación de cualquier otro devengo que reciba por conducto de la empresa, incluso, finiquitos, liquidaciones, etc.

5. Transmisión y concesión. El Comité paritario se reunirá periódicamente fuera de la jornada de trabajo, para conocer de las peticiones que se hayan formulado desde su anterior reunión.

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

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

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

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

No podrán concederse préstamos de no existir saldo suficiente en el Fondo para dar efectividad a los mismos, salvo lo dispuesto en el apartado 3, último párrafo de este mismo artículo.

#### Artículo 19. Adquisición de artículos.

Los trabajadores podrán comprar artículos para su propio uso con un descuento del 20 por 100 sobre el precio de fábrica. Asimismo y por medio de ellos, se facilita la compra de artículos para familiares de trabajadores con un descuento del 10 por 100. En los dos casos se aplicará el IVA o cualquier otro impuesto que le sustituya.

El pago de estos artículos comprados por los trabajadores para su propio uso, podrá efectuarse mensualmente, a través del oportuno descuento en nómina, sin que en ningún caso la cuantía sea inferior a 6.000 pesetas.

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

#### Artículo 20. Viviendas.

En cada uno de los centros de trabajo se confeccionará un censo de la totalidad de las viviendas que la empresa destina para sus trabajadores, divididos en dos grupos:

Viviendas «Grupo A», que serán aquellas totalmente externas y separadas de los inmuebles y solares destinados por la empresa para sus instalaciones fabriles, comerciales y de oficinas.

Viviendas «Grupo B», que serán todas aquellas ubicadas dentro del propio centro de trabajo y las que la empresa considere afectas a su perímetro más extenso.

##### Viviendas «Grupo A»:

- a) Cesión en uso. Entendiéndose consolidadas las ocupaciones actuales, se tenderá a homogeneizar sus condiciones de uso, contratación, etc.
- b) Nuevas adjudicaciones. A partir de la publicación del presente Convenio, y una vez confeccionado el censo correspondiente a cada centro de trabajo, las futuras adjudicaciones se sujetarán a las siguientes normas:

Serán intervenidas por un Comité Paritario, compuesto por iguales o distintas personas a las designadas para formar el Comité Paritario que administra el fondo de Préstamos de cada centro.

En cualquier caso son de referencia las normas pactadas para dicho Comité en cuanto se relacione con su composición y esquema de funcionamiento.

Conocidas las posibilidades de adjudicación, conforme al Censo, el Comité Paritario, recibirá y considerará conjuntamente las solicitudes recibidas en un período no inferior a sesenta días, contados desde la última adjudicación.

Elevará a la Dirección, también conjuntamente, las propuestas favorables o de desestimación que correspondan a la totalidad de las solicitudes recibidas, garantizándose que los argumentos esgrimidos para tomar las decisiones no se apoyen en motivo alguno de discriminación constitucional. En tanto no se confeccione el oportuno Reglamento, las propuestas de adjudicación se formularán por escrito, razonadas conforme a criterios objetivos y de equidad.

La aceptación por la Dirección de una o varias de las propuestas formuladas se materializará en la firma del oportuno documento con el adjudicatario, en caso contrario, se razonará y justificará la desestimación.

c) Permutas. Las propuestas de permuta de viviendas deberán ser formuladas por los propios interesados, y no tendrán efecto alguno si no son autorizadas expresamente en escrito a la Dirección, oído el Comité.

d) Reservas. Un número de viviendas a determinar e identificar previamente por la Dirección de cada centro, que no podrá ser superior al 10 por 100 de las que compongan su censo, quedarán reservadas y a libre disposición de aquella para atender casos urgentes, traslados de personas o similares, así como imprevistos, oída la Comisión Paritaria.

e) Acceso a la propiedad. Conforme lo permiten las circunstancias, la empresa estudiará fórmulas de acceso a la propiedad de este grupo de viviendas, en favor de sus ocupantes. Las condiciones habrán de ser iguales para todas las viviendas que se integren en un solo inmueble y respondan al mismo régimen jurídico.

Viviendas «Grupo B»:

Su adjudicación será siempre por libre decisión de la Dirección de la Empresa, oída la Comisión Paritaria.

Extinción del derecho:

a) La extinción o suspensión de la relación laboral llevará aparejada la extinción del derecho a ocupar la vivienda, conforme a las disposiciones legales de carácter general.

b) El fallecimiento, la jubilación y la incapacidad absoluta del titular de la vivienda se protegerá oyendo antes de cualquier resolución a la Comisión Paritaria, reconociendo la prórroga del derecho por un tiempo no inferior a un año ni superior a dos, y facilitando prioritariamente el acceso a la propiedad de la misma o de otra similar.

#### Artículo 21. Premios de nupcialidad, natalidad y Primera Comunión y ayuda por cónyuge o hijos en situación de gran invalidez.

Se establece un premio de nupcialidad consistente en un colchón «Gran Flex» un «Tapiflex» de 1,35, para todos los trabajadores de FLABESA que contraigan matrimonio y tengan una antigüedad en la empresa de dos años, como mínimo.

Asimismo, se abonarán, previa aportación de justificante oportuno, premios de natalidad y primera comunión por un importe bruto de 5.000 y 2.500 pesetas, respectivamente, de las que se descontarán, en cada caso particular, el porcentaje de retención del IRPF.

La empresa establece una subvención de 150.000 pesetas anuales para aquellos trabajadores que tengan a su cónyuge o hijos en situación de gran invalidez y que estén catalogados como tales por la Administración Pública.

Tal abono se llevará a cabo a favor del cónyuge o hijo mediante la constitución de la póliza de previsión social.

#### Artículo 22. Jubilaciones anticipadas.

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

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

Edad años	Sin renunciar a la jubilación complementaria	Con renuncia a la jubilación complementaria de la empresa			
		25 o más	20 a 25	15 a 20	0 a 25
Cumplidos	Retribución Convenio más antigüedad				
60	30 mensualidades	313.000	282.000	250.000	219.000
61	20 mensualidades	260.000	235.000	209.000	183.000
62	16 mensualidades	209.000	188.000	167.000	146.000
63	12 mensualidades	156.000	141.000	125.000	109.000
64	8 mensualidades	104.000	94.000	83.000	73.000

#### Artículo 23. Excedencias.

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

a) Se le abonarán 200.000 pesetas, si la excedencia es por dos años; 500.000 pesetas, si es por cuatro años y 700.000 pesetas, si es por tiempo igual o superior a seis años.

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

Los trabajadores que ocupen cargos efectivos en órgano de Dirección de su Sindicato, a nivel provincial, autonómico o estatal, tendrán derecho

a obtener la excedencia forzosa, regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 24. Subactividad.

Dentro del mes siguiente a la firma del Convenio, se informará al Comité de las plantillas necesarias en cada sección y fábrica.

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

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

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

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

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

#### Artículo 25. Movilidad externa.

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

a) Respecto a la categoría y de su retribución si fuese inferior a la del puesto de destino; en caso contrario, percibirá la retribución de la superior categoría.

b) Indemnización por gastos de traslados del trabajador y de familiares a su cargo.

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

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

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

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

#### Artículo 26. Absentismo.

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

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

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

Cuando en cualquier fábrica, las ausencias que den lugar a bajas por ILT y maternidad fueran inferiores al 3,00 por 100 del cómputo general

de horas de trabajo anuales, se abonará a los trabajadores que se encuentren en esa situación, el 100 por 100 de la cantidad que resulte de aplicar la siguiente fórmula:

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

Si el porcentaje de ausencia fuera inferior al 3,30 por 100 se abonará el 90 por 100 del importe resultante de aplicar la fórmula anterior.

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

En aquellos centros de trabajo en que se supere el porcentaje previsto en el párrafo 41 se abonará el 100 por 100 en los términos y cuantías indicados anteriormente, a todos los trabajadores que permanezcan hospitalizados por un período de al menos cuatro días, durante todo el tiempo que dure la baja que ha motivado la hospitalización. A estos efectos se considerarán días completos a los de alta y baja de la hospitalización en relación con la fecha que aparezca en los mismos.

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

#### Artículo 27. *Derechos y garantías sindicales.*

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

Los centros de trabajo que por la composición de su plantilla no tengan derecho a la designación de Delegados de Personal, se considerarán representados a efectos sindicales, por el Comité del Centro de trabajo del que dependan administrativamente, salvo que decidan representarse por sí mismos o renunciar a la representación mediante escrito dirigido a la Dirección de las empresas y al Comité del Centro. Conferida la representación a un Comité de Centro, esta circunstancia no ampliará el número de horas sindicales que se atribuyen a sus vocales ni el número de sus componentes.

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

A) Serán acumulables las horas de que disponga efectivamente cada miembro del Comité que figure en activo y en el ejercicio efectivo de su cargo.

B) La acumulación de horas correspondientes a cada Vocal del Comité en favor de uno o varios Vocales, se manifestará por aquel expresamente por escrito. En todo caso, las horas cedidas deben corresponder como máximo a las que disponga el cedente en los dos meses siguientes a la fecha de la cesión.

C) El número de horas cedidas y acumuladas se determinará en cómputo bimensual y no podrá ser superior al total disponible de los Vocales afectados en tal período de tiempo.

#### Artículo 28. *Secciones sindicales.*

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

Las secciones sindicales representarán los intereses sindicales de sus afiliados ante la Dirección de cada centro de trabajo, sin perjuicio de las funciones y atribuciones que correspondan al Comité del Centro, como órgano representante exclusivo y unitario de los trabajadores de la empresa.

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 29. *Comisión para asuntos laborales.*

A título experimental, se crea una Comisión cuya finalidad exclusivamente será la de servir de vehículo de comunicación y diálogo entre las partes firmantes de este pacto, sobre los problemas fundamentales que generan las relaciones de trabajo en el seno de la empresa.

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

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

Estudio sobre un nuevo sistema de jubilaciones anticipadas, sustitutorio o complementario del existente en la actualidad.

Análisis sobre la contratación de un nuevo seguro de vida, con específica referencia a la determinación y cuantificación de su coste.

Desarrollo de un sistema de promociones y ascensos, basado en criterios objetivos y unitarios.

Toma de postura sobre una política de formación profesional en la empresa, atendiendo a las necesidades concretas en cada centro.

Homologación del trabajo del personal indirecto con vistas a su plasmación en un sistema de retribución de retribución incentivada.

Programa de trabajo para la incorporación en el Convenio de Empresa, de la normativa contenida en la derogada Ordenanza Siderometalúrgica.

Señalamiento de directrices sobre la aplicación e interpretación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Estudio de planes de pensiones, clasificación profesional y formación continua.

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

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

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

Expresamente podrán tener lugar otras dos reuniones, como máximo, siempre y cuando fuera necesaria la resolución de algún tema antes de que se celebre una reunión de tipo ordinario.

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

#### Artículo 30. *Maternidad.*

Toda trabajadora que se encuentre en estado de gestación y estime que el trabajo que realiza normalmente puede ocasionarles graves trastornos en el desarrollo del embarazo, podrá solicitar de la Dirección que

la Mutua Aseguradora de Accidentes Laborales efectúe un estudio sobre el tema, en el que, teniendo en cuenta no solo el puesto de trabajo, sino también el medio ambiente donde realice su actividad, determine las medidas que considere se deben tomar al respecto. El informe del citado estudio será vinculante para ambas partes.

Ambas partes expresamente manifiestan que en ningún momento se han llevado ni se llevarán a cabo actos y actuaciones que impliquen cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Todo ello con independencia de los derechos reconocidos por la legislación vigentes en los casos de maternidad.

#### Artículo 31. Salud laboral.

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

En los centros de trabajo en los que no exista Comité de Seguridad e Higiene, conforme a la legislación vigente en la materia, las competencias atribuidas al mismo serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

#### Artículo 32. Ropa de trabajo.

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

#### Artículo 33. Información al Comité de Empresa.

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

Modelos de contratos particulares de la empresa.

Modelo de finiquito por terminación voluntaria de la relación laboral.

Períodos de vacaciones, con indicación del número de personas por secciones adscrito a cada uno.

Relación mensual por secciones de las horas móviles realizadas, así como las de tal clase recuperadas en cada una de aquellas, durante igual período de tiempo.

Porcentaje mensual y anual de absentismo en el centro de trabajo, con desglose de los diversos conceptos que lo integran.

Documentación sobre cronometraje en los términos previstos en el artículo del Convenio que regula la organización del trabajo y el sistema de incentivos del personal directo.

La información en relación a la utilización por parte de la empresa de los servicios que prestan las empresas de trabajo temporal, se ajustará en todo momento a lo previsto en la legislación específica.

En cualquier caso, la empresa intentará dar la información sin agotar los plazos previstos en dicha legislación, y si fuera posible la comunicación al Comité de Empresa se efectuará antes de que el contrato de «Puesta a disposición» sea efectivo.

Asimismo, la Dirección del centro entregará al Comité fotocopia de la documentación remitida al INSS para efectuar el pago de los seguros sociales.

Igualmente, la Dirección del centro informará mensualmente de los programas de producción, ventas y evolución económica de la empresa, correspondientes a tal período de tiempo con indicación de las plantillas teóricamente necesarias para su realización.

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

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

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

#### Artículo 34. Promociones.

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

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

#### Artículo 35. Cuadro de permisos.

**Cuadro de permisos**

Motivo	Duración	Iniciación	Percepciones						Justificantes	Observaciones
			Rc.	Ant.	Plus	PP	Extr.	Vac.		
Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	Fecha de la boda o, como máximo, dos días antes, si lo solicita.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Libro de familia.	
Nacimiento de hijos.	Dos días naturales garantizándose que uno de ellos sea laborable a efectos oficiales.	Día de nacimiento o, como máximo, un día antes, si lo solicita.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Libro de familia o certificado de nacimiento.	Se ampliarán en dos días más, si el desplazamiento es fuera de la provincia.
Óbito de padres, abuelos, hijos, cónyuge, hermanos, yernos, nietos de ambos cónyuges.	Dos días naturales garantizándose que uno de ellos sea laborable a efectos oficiales.	Día de fallecimiento o, como máximo, un día antes, si lo solicita.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Certificado de defunción o documento acreditativo.	Se ampliarán en dos días más, si el desplazamiento es fuera de la provincia.
Enfermedad grave de padres, abuelos, nietos, cónyuges, hijos, hermanos, yernos, nueras de ambos cónyuges.	Dos días naturales.	Día que se hace la solicitud.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Certificado médico o del centro sanitario donde está ingresado.	Se ampliarán en dos días más, si el desplazamiento es fuera de la provincia.

Motivo	Duración	Iniciación	Percepciones						Justificantes	Observaciones
			Rc.	Ant.	Plus	PP	Extr.	Vac.		
Cambio de domicilio.	Un día natural.	Día de traslado.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Comunicación de nuevo domicilio.	No será de aplicación cuando sea por matrimonio.
Matrimonio de padres, hijos, nietos y hermanos de ambos cónyuges.	Un día natural.	Día de la boda.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Libro de familia.	
Cumplimiento deber personal público e ineludible:										
A) Elecciones	Tiempo establecido legalmente.		Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.		
Citación para servicio militar organismos judiciales y administrativos en temas no relacionados con la empresa.	Tiempo necesario.	Día de traslado.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	En todos los casos será necesario presentación previa de la citación y, en su defecto, certificado del organismo al que acudió.	No se incluye como retribuido el permiso para renovación de la cartilla militar.
A) Testigo.	Tiempo necesario.		Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.		
B) Otras actividades	Tiempo necesario.		No.	No.	No.	No.	No.	No.		
Temas relacionados con la empresa:										
a) Demandante si gana.	Tiempo necesario.		Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.		
b) Demandante si pierde.	Tiempo necesario.		No.	No.	No.	No.	No.	No.		
c) Demandado si gana.	Tiempo necesario.		Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.		
d) Demandado si pierde.	Tiempo necesario.		No.	No.	No.	No.	No.	No.		
e) Testigo.	Tiempo necesario.		Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.		
Representación trabajadores.	Art. 65 Estatuto Trabajadores.		Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Comunicación.	
Lactancia de un hijo menor de nueve meses.	Una hora diaria fraccionada en dos partes o reducción jornada de media hora.	Día de alta médica por maternidad.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Libro de familia.	Comprende todo tipo de lactancia.
Guarda legal de un menor de seis años o disminuido.	Reducción de la jornada de un tercero a un medio.		No.	No.	No.	No.	No.	No.	Declaración jurada de la guarda.	
Consulta médica especialista de la Seguridad Social.	Tiempo necesario.		Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Prescripción previa del Facultativo y certificado de asistencia.	
Consulta médica general de la S.S. o Médico particular general o especialista.	Tiempo necesario, hasta dieciséis horas al año.		Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Certificado de asistencia.	
I.T. motivada por enfermedad común o accidente natural.	Tres primeros días de baja.		Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Parte oficial.	
Exámenes para obtención título profesional o académico.	Tiempo necesario.		Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Certificado presentación.	Deberá indicarse tiempo del examen oficial.
Donación de sangre.	Tiempo necesario.		Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.		La donación deberá efectuarse en el centro de trabajo.
Restantes permisos.	Tiempo necesario.		No.	No.	No.	No.	No.	No.	El procedente en cada caso.	
Fallecimiento cónyuge e hijos de trabajador (no políticos).	Un día más de los establecidos anteriormente.		Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.	Sí.		

Observación general: Los permisos anteriormente fijados se considerarán como máximos y, por lo tanto, deberán ser agotados en su totalidad, sólo en aquellos casos en los que se fuese realmente imprescindible.

#### Artículo 36. *Fallecimientos.*

En caso de fallecimiento de cualquier trabajador de la empresa, ésta abonará 1.340.000 pesetas a su viudo/a y, en su defecto, a sus restantes herederos legales en partes iguales, salvo que el fallecido haya designado específicamente a otro u otras personas para percibir dicha cantidad.

La empresa se reserva la facultad de suscribir en su momento una póliza de seguros que garantice el abono reseñado.

#### Artículo 37. *Promotores.*

Se acuerda incluir dentro de la clasificación profesional del personal de la empresa la categoría de Promotor-Demostrador de Ventas, con una retribución anual, por todos los conceptos de 14 pagas de 83.584 pesetas, abonándose las mismas en proporción al tiempo realmente trabajado. Dichos trabajadores desarrollarán su actividad en centros de trabajo no pertenecientes a FLABESA, pudiendo tener su contrato laboral cualquiera

de las formas y duración de tiempo previstos en la legislación vigente. En el caso de que alguno de estos trabajadores pasara a desarrollar su actividad laboral en algún centro de la empresa, se le clasificará en aquella categoría profesional, incluida en el anexo I, que se corresponda con el trabajo que realice.

Artículo 38. *Compensación por gastos de utilización puntual de vehículo.*

Cuando a petición específica de la empresa, algún trabajador efectúe gestiones esporádicas fuera de su centro de trabajo y para ello utilice, con conocimiento de la Dirección del centro, su propio vehículo, recibirá una compensación por gastos de utilización del coche por importe de 35 pesetas, por kilómetro recorrido.

La fijación de dicha compensación tiene ese valor atendiendo a que esos kilómetros se efectúan normalmente dentro del casco de la ciudad, por lo que el consumo de carburantes es muy superior al que se tendría en el caso de utilización de carretera.

La citada compensación no será de aplicación a la fuerza de ventas, ni al personal directivo, quienes tienen concertadas con las empresas otras condiciones como compensación de dicho gasto.

Artículo 39. *Fórmulas de contratación.*

La Dirección de la empresa con el fin de potenciar fórmulas de contratación que permitan corregir el excesivo peso de las contrataciones de ETT y a la vez un mejor proceso formativo de la plantilla contratada y contribuir con ello a un mejor desarrollo profesional de la misma, tenderá a aplicar para cada necesidad los tipos de contratación que a continuación se determinan, sin que en ningún caso supongan disminución alguna de su capacidad para decidir el tipo de contrato más adecuado en cada momento.

Contratos de puesta a disposición. (ETT):

Se aplicará fundamentalmente para resolver situaciones de necesidades de personal no previstas, tales como ausencias por cualquier motivo, vacaciones y en general, en todas aquellas situaciones en que la rapidez de la sustitución justifique este tipo de solución, así como en situaciones muy concretas de corta duración. También podrán utilizarse como período previo en procesos de selección de personal.

Contrato en prácticas:

Aconsejables cuando la necesidad de personal vaya a ser más duradera. En estos casos se aplicarán conforme a la legislación vigente en cada momento y su retribución durante el primer año será del 70 por 100 de la «retribución Convenio» y el mismo porcentaje de la prima de producción mínima que fija el Convenio para cada categoría. Para el segundo año estos porcentajes pasarán al 80 por 100.

Sin perjuicio de poder contratar para los puestos cualificados a personas con los conocimientos técnicos específicos para cada uno de ellos, la Dirección y los representantes del personal consideran que para los puestos de taller, en la medida en que estos son muy variados y con frecuencia implican la utilización de máquinas y herramientas, su puesta a punto, etc., la formación más adecuada son las de Formación Profesional I y Formación Profesional II en las especialidades mecánica y máquinas herramientas.

Eventual por circunstancias de la producción:

Recomendable para cubrir necesidades de mano de obra, como consecuencia de pedidos especiales, incrementos puntuales de la demanda, necesidades de producción por períodos estacionales de mayor venta o por lanzamiento de nuevos productos y cambios de gama de productos.

Habida cuenta de la dificultad que de hecho tiene cualquier trabajador contratado para adaptarse con rapidez a los procesos productivos de la empresa y alcanzar rendimientos similares al resto de la plantilla, y en función de lo previsto en el propio Convenio cuando determinan que cualquier trabajador deberá alcanzar el rendimiento mínimo para cobrar el plus de Convenio se fijan para los trabajadores contratados en esta modalidad las siguientes retribuciones:

Período	Porcentaje sobre R. Conv.	Porcentaje sobre PP mínima
Primer y segundo mes .....	85	85
Tercer y cuarto mes .....	90	90
A partir del quinto mes .....	100	100

Obra o servicio determinado:

Será aplicable para «la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta», tales como: Incrementos de producción derivados de lanzamiento de nuevos productos, cambios de gama y pedidos especiales.

ANEXO I

Tablas salariales 1999 FLABESA

Categorías	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Retribución Convenio — Pesetas
<b>Personal obrero:</b>			
Oficial primera .....	1.882	3.129	5.011
Oficial segunda .....	1.838	3.024	4.862
Oficial tercera .....	1.808	2.945	4.753
Especialista .....	1.798	2.914	4.712
Mozo especialista .....	1.798	2.914	4.712
Peón .....	1.768	2.816	4.584
<b>Personal subalterno:</b>			
Almacenero .....	54.617	94.126	148.743
Chófer Turismo .....	55.892	99.797	155.689
Chófer Camión .....	56.462	100.970	157.432
Vigilante .....	53.132	94.038	147.170
Ordenanza .....	52.926	102.628	155.554
Portero .....	52.926	94.234	147.160
Conserje .....	55.182	96.683	151.865
Telefonista .....	52.925	94.246	147.171
<b>Personal administrativo:</b>			
Jefe de primera .....	69.766	124.605	194.371
Jefe de segunda .....	63.568	114.781	178.349
Oficial primera y Viajante .....	60.041	105.285	165.326
Oficial segunda .....	57.631	97.772	155.403
Auxiliar administrativo .....	54.722	94.703	149.425
<b>Técnicos de Oficina:</b>			
Delineante proyectista y dibujante .....	64.330	115.952	180.282
Delineante primera práctica y fotógrafo ..	60.041	105.285	165.326
Delineante de segunda .....	57.795	98.049	155.844
Auxiliar de organización .....	54.725	94.708	149.433
<b>Personal de organización del trabajo:</b>			
Jefe de organización de primera .....	64.328	117.831	182.159
Jefe de organización de segunda .....	63.568	114.783	178.351
Técnico de organización de primera .....	60.041	105.285	165.326
Técnico de organización de segunda .....	57.631	97.772	155.403
Auxiliar de organización .....	54.725	94.708	149.433
<b>Técnicos de taller:</b>			
Jefe de taller .....	65.915	130.700	196.615
Maestro de taller .....	60.704	112.391	173.095
Maestro de Taller segunda .....	60.015	111.288	171.303
Contramaestre .....	60.708	112.347	173.055
Encargado .....	57.274	101.586	158.860
Capataz .....	54.590	99.064	153.654
<b>Personal técnico titulado:</b>			
Ingenieros, Arquitectos y Titulados .....	75.991	158.253	234.244
Peritos y Aparejadores .....	73.130	149.182	222.312
Peritos y Aparejadores (1) .....	74.125	152.697	226.822
A. T. S. .....	73.011	117.920	190.931
Maestros Industriales .....	62.570	112.956	175.526
Graduados Sociales .....	65.919	128.286	194.205
Practicantes .....	58.884	94.114	152.998

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

## ANEXO II

Sociedad de FLABESA. Clave D31. Escala de pesetas en función del rendimiento-hora al 5 de julio de 1999

Escala	OF1	OF2	OF3	Espt.	Peón
100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
101	11,5	11,2	10,8	9,6	9,3
102	22,7	21,5	20,8	20,6	19,7
103	34,3	32,0	31,2	30,6	29,3
104	44,7	43,2	41,5	40,8	39,9
105	56,7	53,8	51,7	51,2	49,2
106	67,4	64,8	62,7	62,4	59,1
107	76,2	75,6	73,1	71,7	67,9
108	90,5	86,6	83,3	82,1	78,4
109	102,3	97,0	93,6	92,2	88,0
110	112,5	108,5	104,2	103,0	97,9
111	124,3	119,0	114,6	112,5	107,9
112	135,7	129,9	125,1	123,5	118,1
113	146,9	139,7	135,5	133,2	127,9
114	158,3	151,1	146,6	144,0	137,0
115	169,2	162,1	156,0	153,8	147,1
116	181,1	173,0	166,8	164,4	156,6
117	192,1	183,7	177,1	174,4	166,8
118	223,4	214,3	206,4	203,6	194,2
119	225,7	216,3	208,5	205,9	196,4
120	228,5	219,2	210,3	207,7	198,1
121	231,3	221,9	213,2	209,7	200,5
122	233,9	223,4	215,2	212,4	202,6
123	236,6	225,7	218,1	215,0	204,4
124	238,7	228,5	220,3	217,9	207,3
125	240,9	231,9	222,8	220,1	209,5
126	243,6	233,2	224,8	222,1	211,8
127	246,1	235,4	227,3	224,0	214,3
128	248,4	238,7	229,5	227,1	216,1
129	251,2	240,9	232,4	228,5	218,4
130	253,9	243,2	234,0	231,1	220,8
131	260,1	249,2	240,1	236,8	225,5
132	266,2	255,3	246,0	242,8	231,3
133	272,4	261,1	251,2	248,1	236,6
134	278,5	266,5	256,5	253,4	241,8
135	284,3	272,5	262,3	258,7	247,4
136	290,8	278,5	268,5	264,8	252,5
137	296,8	284,3	274,2	269,8	257,2
138	303,0	290,6	279,1	275,0	263,4
139	308,8	296,2	285,2	280,9	268,5
140	314,7	301,7	291,1	286,3	274,2

## ANEXO III

Sociedad de FLABESA. Clave 01. Escala en pesetas en función del rendimiento-hora al 5 de julio de 1999

Escala	OF1	OF2	OF3	Espt.	Peón
100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
101	11,3	10,9	10,4	9,6	9,0
102	22,5	20,9	20,6	20,2	19,3
103	33,8	31,8	30,7	30,0	28,9
104	44,3	42,4	40,8	40,4	38,5
105	55,6	53,2	51,1	51,0	48,2
106	66,3	63,1	61,2	60,5	58,1
107	78,2	73,7	71,6	70,4	67,3
108	89,8	84,8	82,1	80,7	77,0
109	100,4	95,7	91,9	90,7	87,1
110	110,8	106,8	102,7	100,8	95,9
111	122,2	116,6	112,5	110,8	106,1
112	133,1	127,9	123,0	121,4	115,7
113	144,5	137,5	132,7	131,2	125,4
114	155,6	148,9	143,7	141,6	134,6
115	166,4	159,1	153,2	151,1	144,6
116	177,6	170,0	163,4	161,5	153,8
117	188,9	180,6	173,9	171,7	163,4
118	205,9	197,3	190,2	187,8	178,9

Escala	OF1	OF2	OF3	Espt.	Peón
119	208,5	199,8	191,6	189,3	181,1
120	210,3	202,0	194,0	190,8	183,1
121	213,1	204,2	196,2	193,5	184,9
122	215,1	205,9	198,4	196,0	187,1
123	217,9	208,5	200,3	198,1	188,8
124	220,1	210,3	202,7	200,1	190,7
125	222,1	213,1	204,8	202,6	193,2
126	224,5	215,0	207,3	204,4	194,7
127	227,1	217,0	209,6	206,8	197,3
128	229,0	220,1	211,5	209,2	199,6
129	232,1	222,1	213,7	210,3	200,5
130	233,9	224,0	215,2	213,1	203,1
131	238,9	229,5	221,1	218,3	207,7
132	245,6	235,0	226,4	223,4	213,1
133	250,3	240,6	232,1	228,3	218,1
134	256,5	246,1	236,8	233,4	222,9
135	262,3	251,4	241,3	238,1	227,3
136	268,1	256,5	247,6	243,6	232,6
137	272,9	262,3	252,5	248,8	237,3
138	279,1	267,6	257,2	254,0	242,9
139	284,4	272,7	262,5	258,7	247,6
140	289,9	277,8	268,3	263,7	252,5

Código número 1 trabajos productivos sin cronometrar:

A: Prototipos y pruebas.

B: Especiales.

C: Trabajos productivos sin valoración y en espera de la misma.

D: Reparación de artículos.

Sociedad de FLABESA. Clave 02. Escala en pesetas en función del rendimiento-hora al 5 de julio de 1999

Escala	OF1	OF2	OF3	Espt.	Peón
100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
101	10,3	9,3	9,0	8,8	8,1
102	20,0	19,0	18,3	17,7	17,1
103	30,0	28,3	27,4	26,2	25,6
104	39,3	37,7	36,3	35,6	34,1
105	49,2	46,3	45,0	44,7	42,2
106	58,8	56,3	54,3	53,6	51,4
107	69,4	65,3	63,0	62,7	59,9
108	78,7	74,7	72,3	71,6	67,7
109	88,7	84,8	81,3	80,2	76,7
110	97,8	93,9	90,9	89,0	85,3
111	107,9	103,2	99,5	97,8	93,6
112	118,4	113,3	109,0	107,1	102,5
113	127,7	121,9	117,6	115,9	111,1
114	137,3	132,1	127,3	125,0	119,1
115	147,2	141,1	135,7	133,3	127,8
116	157,3	150,5	144,8	142,8	136,1
117	167,3	159,8	153,8	152,0	144,8
118	182,0	174,4	168,3	165,8	158,6
119	184,3	176,8	169,8	167,6	160,2
120	186,6	178,6	171,7	169,1	161,6
121	188,6	181,3	173,8	171,7	163,4
122	190,6	182,0	175,8	173,2	164,9
123	192,5	184,3	177,3	175,2	167,1
124	194,7	186,4	179,2	177,1	169,0
125	196,4	188,6	181,5	179,1	170,9
126	198,4	190,5	183,4	181,4	172,6
127	200,6	192,1	185,6	183,2	174,4
128	202,7	194,6	187,5	184,9	176,8
129	204,8	196,4	189,2	186,6	177,6
130	207,0	198,3	190,7	188,6	179,4
131	211,5	203,0	196,0	192,9	183,7
132	217,2	207,9	200,4	197,7	188,6
133	221,4	213,1	204,8	202,0	192,9
134	227,2	217,9	209,3	206,8	197,2
135	232,6	222,6	213,7	210,9	200,7
136	237,0	227,2	219,2	215,2	205,9

Escala	OF1	OF2	OF3	Espt.	Peón
137	241,6	232,6	223,5	220,5	209,7
138	246,8	236,9	227,4	224,5	214,8
139	251,8	241,3	232,6	229,0	219,2
140	256,5	246,1	236,8	233,4	222,9

Código número 2 trabajos no productivos cualificados:

- A: Reparación de máquinas.
- B: Reparación de maquinaria.
- C: Cambio de útiles.
- D: Gruista.
- E: Engrase de maquinaria.
- F: Trabajos productivos ocasionales.

**Sociedad de BLADESA. Clave 03. Escala en pesetas en función del rendimiento-hora al 5 de julio de 1999**

Escala	OF1	OF2	OF3	Espt.	Peón
100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
101	9,5	9,0	8,8	8,5	7,3
102	19,2	18,0	17,6	17,0	16,4
103	28,6	27,1	26,0	25,4	24,8
104	37,3	36,1	34,4	34,1	32,8
105	46,9	44,7	42,9	42,5	40,5
106	56,3	53,6	51,6	51,2	49,2
107	65,6	62,7	60,4	59,9	57,2
108	75,6	71,6	69,4	67,9	64,9
109	84,8	81,1	77,5	76,5	73,4
110	93,5	90,2	87,1	85,4	81,3
111	103,2	98,6	95,3	93,5	89,8
112	112,5	108,0	104,2	102,5	97,5
113	122,2	116,0	112,4	110,9	106,4
114	131,3	126,0	121,7	119,5	113,8
115	140,8	135,0	129,6	127,8	122,2
116	150,3	143,7	138,1	136,6	129,9
117	159,6	152,6	147,1	144,9	138,0
118	173,9	167,1	160,7	158,7	151,4
119	176,3	168,9	162,1	160,3	152,8
120	177,8	170,5	164,0	161,6	154,6
121	179,8	172,8	165,6	163,5	156,5
122	182,1	173,9	168,1	165,3	158,3
123	183,8	176,3	169,2	167,6	159,1
124	186,3	177,8	171,7	169,1	161,5
125	187,8	179,8	173,2	171,6	163,3
126	189,8	182,0	175,0	173,0	164,7
127	192,2	183,6	177,3	174,4	167,1
128	193,5	186,3	178,8	176,8	168,4
129	196,0	187,8	181,1	177,8	169,8
130	197,7	189,6	182,4	179,8	172,1
131	202,1	194,2	187,3	184,1	175,2
132	207,5	198,4	191,5	188,9	179,8
133	211,5	203,6	196,0	193,0	183,9
134	217,0	207,9	200,1	197,6	188,6
135	221,9	212,5	204,1	201,7	192,2
136	226,3	217,0	209,3	206,2	196,4
137	230,7	221,9	213,6	210,3	200,4
138	235,7	226,0	217,9	214,5	205,5
139	240,4	230,4	222,1	218,8	209,3
140	245,6	234,9	226,4	223,4	213,1

Código número 3 trabajos no productivos cualificados:

- A: Abastecimiento de materiales.
- B: Carga y descarga.
- C: Almacenamiento de sección.
- D: Ayudas reparar máquinas.
- E: Arrastres en sección.
- F: Limpieza en general.
- G: Máquina con funcionamiento defectuoso.
- H: Otros trabajos no productivos.

**Sociedad de FLABESA. Clave 04. Escala en pesetas en función del rendimiento-hora al 5 de julio de 1999**

Escala	OF1	OF2	OF3	Espt.	Peón
100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
101	8,8	8,5	8,1	7,7	6,7
102	17,2	16,6	16,0	15,4	14,8
103	26,0	24,8	23,9	23,4	22,5
104	34,1	33,0	31,8	31,2	30,0
105	42,5	40,8	39,8	39,6	36,9
106	51,2	49,2	47,4	46,9	44,7
107	60,4	57,6	55,2	54,6	51,7
108	69,4	65,3	63,0	62,7	59,7
109	77,4	73,7	71,3	70,1	67,1
110	85,7	82,4	79,5	78,1	74,3
111	94,2	90,2	87,2	85,7	82,2
112	103,2	99,0	95,3	93,6	89,0
113	111,3	106,5	102,7	101,4	97,0
114	120,0	115,6	111,1	109,4	104,2
115	128,4	123,5	118,6	117,0	111,4
116	137,3	131,8	126,6	124,7	119,1
117	146,2	139,3	134,6	132,5	126,6
118	159,0	152,8	147,1	145,0	138,4
119	161,3	154,5	148,2	146,8	139,4
120	163,0	156,5	150,1	147,8	141,6
121	164,7	158,4	152,1	149,8	143,3
122	166,8	159,0	153,8	151,4	144,6
123	168,3	161,3	154,8	153,6	145,7
124	170,1	163,0	156,9	154,8	147,5
125	172,0	164,7	158,6	156,7	149,5
126	173,9	166,8	160,3	158,5	150,6
127	175,2	167,7	162,1	160,2	152,8
128	177,3	170,1	163,4	161,6	154,0
129	178,9	172,0	165,2	163,0	155,6
130	181,3	173,8	167,1	164,7	157,3
131	184,9	177,4	170,9	168,9	160,7
132	189,8	181,9	175,0	172,8	164,7
133	193,5	186,4	178,9	176,8	168,4
134	198,3	190,3	183,2	181,1	172,6
135	202,7	194,5	187,2	184,1	176,2
136	207,5	198,3	191,4	188,6	179,2
137	211,0	202,7	195,2	192,5	183,6
138	215,6	207,0	199,0	196,4	188,0
139	220,1	210,9	203,0	200,1	191,4
140	224,5	215,0	207,3	204,4	194,7

Código número 4 trabajos no productivos cualificados:

- A: Paro por falta de fluido.
- B: Paro por falta de preparación.
- C: Paro por esperas de preparación.
- D: Consulta de Médico o A.T.S. de fábrica.

ANEXO IV

Garantía de incentivos mínimos

Categoría «A» (Auxiliar administrativo, Peón y Telefonista): Incentivos mensual mínimo, 24.251 pesetas.

Categoría «B» (Especialista, Almacenero y Oficial tercera): Incentivo mensual mínimo, 26.700 pesetas.

Categoría «C»: Oficial primera y segunda administrativo, Oficial primera y segunda de taller y Chófer: Incentivo mensual mínimo, 29.108 pesetas.

**17351** RESOLUCIÓN de 21 de julio de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del V Convenio Colectivo de la empresa «Comercial Coíntra, Sociedad Anónima».

Visto el texto del V Convenio Colectivo de la empresa «Comercial Coíntra, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9001062), que fue suscrito con fecha 20 de mayo de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra,