

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

7935

**RESOLUCION de 13 de marzo de 1989, de la Dirección general de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Filtrona Española, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Filtrona Española, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 22 de febrero de 1989, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General 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, 13 de marzo de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «FILTRONA ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANONIMA»

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Las normas de este Convenio serán de aplicación en los Centros de trabajo que la Empresa «Filtrona Española, Sociedad Anónima», tiene establecidos o pueda establecer en el futuro en territorio nacional.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Afectará este Convenio a los trabajadores o empleados que en la actualidad prestan sus servicios a «Filtrona Española, Sociedad Anónima», así como a aquellos que puedan ingresar en el futuro, excepción hecha del personal que desempeña funciones de Alta Dirección.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio, que entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1989, tendrá una duración de un año.

Art. 4.º *Denuncia y prórroga.*—Finalizado el plazo de duración del Convenio, se entenderá prorrogado de año en año, si no es denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su expiración o de cualquiera de las prórrogas.

Art. 5.º *Absorción y compensación.*—Los conceptos económicos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea su denominación, naturaleza u origen de los mismos, sin perjuicio de las condiciones personales más beneficiosas.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o los nuevos conceptos que se establezcan durante la vigencia del presente Convenio, por disposiciones legales de general aplicación, sólo afectarán al mismo cuando, considerados en su conjunto y en cómputo anual, superen a los aquí pactados.

En caso contrario, serán absorbidos y compensados, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos sin modificación alguna en sus conceptos económicos.

En el caso de que durante la vigencia del presente Convenio se produzca algún tipo de revisión salarial a nivel nacional y de obligatorio cumplimiento para «Filtrona Española, Sociedad Anónima», basada en el incremento del índice del coste de la vida, se aplicará la revisión oportuna a las tablas del Convenio de acuerdo con las normas que se publiquen.

Art. 6.º *Garantías personales.*—Se mantendrán, con carácter estrictamente «ad-personam», las situaciones personales que con carácter de cómputo anual fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio.

Art. 7.º *Consideración global.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

### CAPITULO II

#### Organización del trabajo

Art. 8.º *Organización del trabajo.*—En cuanto a la organización del trabajo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general observancia.

### CAPITULO III

#### Categorías profesionales

Art. 9.º *Categorías.*—Todos los trabajadores estarán encuadrados en alguna o algunas de las categorías profesionales que a continuación se relacionan:

Nivel 0. Alta Dirección.

Nivel 1. Director.

Nivel 2. Jefes de Fábrica o División.

Nivel 3. Jefes de Producción, Taller, Mantenimiento, Administración primera, Perito Industrial y Jefe Control de Calidad.

Nivel 4. Contra maestres de Producción, Control de Calidad, Mantenimiento, Jefes Administración segunda y Técnicos Electrónicos.

Nivel 5. Supervisores/as de Producción y Control de Calidad, Oficiales Administrativos de primera, Secretaria de Dirección General, Maestros Industriales, Agentes de Ventas y Jefe de Almacén.

Nivel 6. Opeadores/as de Grado I, Mecánicos Oficiales primera, Electricistas Oficiales primera, Encargado de Almacén, Conductores Carretilas Elevadoras, Soldadores Oficiales primera, Oficiales Administrativos de segunda y Auxiliar de Laboratorio.

Nivel 7. Inspectores/as de Grado I, Mecánicos Oficiales segunda, Electricistas Oficiales segunda, Auxiliares Administrativos, Empaquetadores, Conserjes, Cocineras y Telefonista/Recepcionista.

Nivel 8. Operadores/as de Grado II.

Nivel 9. Inspectores/as de Grado II, Recogedores/as de Grado I, Preparador de Colas y Engrudos, Mecánicos Oficiales tercera y Electricistas Oficiales tercera.

Nivel 10. Recogedores/as de Grado II, Cargadores/Flejadores, Corretornos, Preparadores/as de Cajas, Vigilantes, Peones y Limpiadoras con una antigüedad superior a tres años.

Nivel 11. Recogedores/as de Grado II, Cargadores/Flejadores, Corretornos, Preparadores/as de Cajas, Vigilantes, Peones, Limpiadoras y Aprendices de tercer año con una antigüedad igual o inferior a tres años.

#### DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO - PROFESIONALES DE INDUSTRIA

##### Art. 10. Definiciones.

Preparadores/as de Cajas.—Personal cuya única misión es el plegado de bandejas a partir de las planchas debidamente troqueladas, teniendo que asegurarse de su perfecto doblado y utilidad. Se nutrirá o del grupo de Limpiadoras o del exterior.

Corretornos.—Personal cuya misión es el abastecimiento de bandejas o cajas dobladas a las máquinas, retirada de las llenas, colocación de ellas en el palet y sustitución de Recogedor/a en ausencias cortas de éste/a. Este grupo se nutrirá del grupo de Preparadores/as de Cajas y en su defecto del de Limpiadoras o directamente del exterior.

Recogedores/as.—Personal cuya misión es la recogida de productos terminados y colocación en bandejas o cajas, rellenándolas total y adecuadamente, colocando sus tapas, vigilando además de forma intermitente que el producto acabado es correcto en cuanto a forma, pegado, contenido de aditivos, impresión, etc. Auxiliarán al Operador/a y/o Contra maestre en la puesta en marcha de la máquina tras las paradas que puedan producirse, por ejemplo cambios de bala, bobina, etc. Este grupo se nutrirá preferentemente del de Corretornos; de acuerdo con la soltura o perfección en la ejecución de su trabajo, existirán los siguientes grados:

Grado II. Accederán directamente del exterior o de Corretornos, requiriéndose en este caso dos años de experiencia como tales.

Grado I. Accederán del Grado II, automáticamente, una vez alcanzados dos años de experiencia como Recogedor/a de Grado II del nivel 10 de las categorías.

Inspectores/as.—Personal cuya misión es la toma de muestras a intervalos regulares de las máquinas de producción y proceder a la medida de los distintos parámetros del producto acabado, verificando que coinciden con las especificaciones de fabricación marcadas. Debe interpretar los resultados y advertir a los Contra maestres y/u Operadores/as de las correcciones necesarias para asegurar la calidad de la producción. Las atribuciones de este personal llegan hasta la parada de la máquina cuando las correcciones necesarias no pueden o no se llevan a efecto con carácter inmediato. Dentro de su misión se incluye el registro de todos los valores obtenidos, así como de todas las anomalías surgidas en la marcha de las máquinas de producción. Este puesto de trabajo requiere unos estudios mínimos de Bachiller Elemental o Graduado Escolar, por lo que normalmente se accederá a él desde el exterior, salvo existir personal con dicha formación en otros grupos de la Empresa.

Por la peculiaridad del puesto de trabajo, existirán dos grados de calificación:

Grado II. Inspectores/as que acceden al puesto de trabajo hasta que tras alcanzar la formación y soltura precisas, tras dos años de experiencia, puedan pasar a tomar plena y absoluta responsabilidad.

Grado I. Acceden exclusivamente desde el grado II, tras la experiencia mínima de dos años en aquél.

**Operador/a.**—Personal cuya misión es la de auxiliar a los Contra-maestres y/o preparadores en el correcto ajuste de todos los elementos integrantes de la o las máquinas de producción, así como de la recogida y empaquetado del producto terminado. Este grupo de personal se nutrirá preferentemente del de Recogedores/as de grado I, y en casos excepcionales del grado II del nivel 10 de las categorías. De acuerdo con la experiencia y forma de ejecutar su trabajo, existirán dos grados en este grupo profesional:

Grado II. Se nutrirá del grado I de Recogedores/as y deberá alcanzar un mínimo de experiencia de tres años como tal Recogedor/a; auxiliarán al Contra-maestre en las operaciones de poca responsabilidad.

Grado I. Se nutrirá exclusivamente del personal de grado II y requerirá una experiencia mínima como tal de tres años en el grado anterior. Su misión tras un conocimiento profundo de las operaciones que realiza el Contra-maestre, le permite tomar responsabilidad en la ejecución de operaciones, sin necesidad de la asistencia de aquél, así como el entrenamiento de sus colegas del grado II. Tendrán responsabilidad directa sobre la actuación del personal a cargo de la recogida de filtros (recogedores/as).

**Supervisor/a.**—Personal que tendrá como misión la vigilancia de que el producto terminado se produce con idénticos criterios, coincidentes con las normas y especificaciones establecidas en todos los turnos de fabricación. Coordinará y asesorará a los Contra-maestres sobre aquellas incidencias de fabricación tendientes a mejorar el producto terminado.

Procederán siempre del grupo de Operadores/as grado I.

#### CAPITULO IV

##### Condiciones económicas

Art. 11. *Estructura salarial.*—Las condiciones económicas del personal afectado por el presente Convenio estarán integradas por el salario base y los complementos salariales, teniendo su devengo y percepción carácter de periodicidad mensual.

El abono de las cantidades correspondientes a los conceptos anteriores se hará siempre a través del Banco y/o Caja de Ahorros, el penúltimo día laborable de cada mes.

Art. 12. *Salario base.*—El salario base de los trabajadores incluidos dentro de los ámbitos de aplicación del presente Convenio es el que se especifica en la tabla salarial adjunta.

El salario base se mantendrá sin modificación alguna durante cada año de vigencia del Convenio.

El salario base mensual que se expresa en la tabla adjunta incluye las retribuciones correspondientes a sábados, domingos y festivos.

Art. 13. *Complemento de asistencia y puntualidad.*—El complemento de asistencia y puntualidad se devengará por día efectivamente trabajado, estableciéndose para su cobro las siguientes condiciones:

a) Por cada falta injustificada de asistencia al mes se perderá el salario correspondiente a dicho día, con su complemento de asistencia, más un día de complemento de asistencia.

b) Por dos faltas injustificadas de puntualidad se perderá la cantidad correspondiente a un día de complemento de asistencia, prorrateándose por treinta días.

Estas penalizaciones son independientes de las sanciones en que pueda incurrir un trabajador por faltas repetidas de asistencia y puntualidad.

Art. 14. *Complemento de antigüedad.*—Todos los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio tendrán derecho a un complemento personal de antigüedad, consistente en dos trienios y cinco quinquenios.

El módulo para cada cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el último salario base percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los trienios o quinquenios de nuevo vencimiento, sino para aquellos también ya perfeccionados.

La cuantía del complemento personal de antigüedad será el 5 por 100 para cada trienio y el 10 por 100 para cada quinquenio.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa, descontando el período de aprendizaje.

El importe de cada trienio o cada quinquenio comenzará a devengarse desde el día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.

Art. 15. *Complemento de vencimiento superior al mes.*—Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al cobro de tres pagas extraordinarias al año, cuya cuantía mínima por año completo de servicio, es la fijada como salario mensual en la tabla adjunta.

En el supuesto de ingreso o cese en el transcurso del año se percibirá la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

El pago será efectivo los días 20 de marzo, 20 de julio y 20 de diciembre.

#### CAPITULO V

##### Jornada, horario, vacaciones y horas extraordinarias

Art. 16. *Jornada.*—La jornada laboral para el personal afectado por este Convenio se establece en cuarenta horas semanales, respetando las condiciones personales más beneficiosas.

##### Art. 17.—Horario.

Personal con jornada partida:

De lunes a jueves: De ocho a trece horas y de catorce a diecisiete horas quince minutos.

Viernes: De ocho a trece horas y de catorce a dieciséis horas.

Personal a turnos:

Lunes a viernes: De seis a catorce horas, ambos inclusive.

Lunes a viernes: De catorce a veintidós horas, ambos inclusive.

Se establece un periodo de descanso intermedio de quince minutos por cada turno. El de la mañana, de nueve treinta a nueve cuarenta y cinco horas, y el de la tarde, de diecisiete treinta a diecisiete cuarenta y cinco horas. El citado periodo de descanso no se considerará de trabajo efectivo. El viernes, el personal del turno de tarde, antes de la finalización del mismo, efectuará las oportunas labores de limpieza y mantenimiento durante el tiempo ordenado.

Los turnos arriba expresados serán rotativos, de tal forma que el personal de cada uno de ellos no tenga el mismo horario durante dos semanas consecutivas.

Art. 18. *Vacaciones.*—Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones retribuidas anuales. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

No obstante, para la vigencia del presente Convenio, se ha acordado que las vacaciones de 1989 se disfrutarán como sigue:

Semana Santa: Desde el día 20 al 26 de marzo de 1989, ambos inclusive.

Verano: Del 31 de julio al 20 de agosto de 1989, ambos inclusive.

Navidad: Del 26 al 31 de diciembre de 1989, ambos inclusive.

Todo ello condicionado a posibles necesidades urgentes de trabajo y/o causas de fuerza mayor.

Art. 19. *Horas extraordinarias estructurales.*—Las partes contractuales de este Convenio pactan la realización de horas extraordinarias, motivadas por causa de fuerza mayor, y la realización de horas extraordinarias estructurales, estas últimas de acuerdo con lo descrito en el punto 2 del artículo 2.º del Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 29 de agosto de 1981.

#### CAPITULO VI

##### Asistencia social

Art. 20. *Enfermedad y accidentes de trabajo.*—En caso de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente, sea o no de trabajo, y enfermedad, durante el tiempo de hospitalización, la Empresa abonará la diferencia hasta que el trabajador perciba el 100 por 100 de su salario.

En los casos de enfermedad, siempre que no intervenga hospitalización, la Empresa abonará el 100 por 100 de su salario al trabajador afectado desde el día decimoquinto del comienzo de la baja hasta el día noventa de su inicio.

El 100 por 100 del salario se interpreta incluido Plus de Asistencia y Puntualidad.

Art. 21. *Protección especial.*—Por una sola vez, y durante la vigencia exclusiva de este Convenio, la Empresa garantiza:

a) Que suscribe una Póliza de Seguro Colectivo de Vida a favor de todos y cada uno de los trabajadores, con un capital equivalente al salario bruto, incluyendo antigüedad, percibido en el año inmediatamente anterior al de la vigencia de este Convenio. La indemnización prevista en dicha Póliza cubre el fallecimiento, por cualquier causa, así como la invalidez total, y de acuerdo con el grado suscrito con la Compañía de Seguros.

La prima correspondiente a esta Póliza de Seguro será abonada íntegramente por la Empresa, sin desembolso alguno para los trabajadores.

b) A una protección por jubilación equivalente al salario bruto, incluyendo antigüedad, percibido en el año inmediatamente anterior al de la vigencia de este Convenio, para todos y cada uno de los trabajadores de la misma que se encuentren en alta en la Empresa a la edad de sesenta y cinco años, con una antigüedad mínima de nueve años al servicio de la Empresa.

Los salarios garantizados en los apartados a) y b) del presente artículo evidentemente no incluyen los importes de horas extras, bonus, pagas especiales extraordinarias y voluntarias, etcétera; asimismo lo garantizado en ambos apartados se llevará a efecto para las personas que soliciten la baja voluntaria por jubilación a la edad de sesenta y cinco años; con posterioridad a esta edad no existe ningún compromiso de protección especial por parte de «Filtrona Española, Sociedad Anón-

nima», pudiéndose no obstante entre las partes acordar cualquier otro tipo de protección especial.

### CAPITULO VII

#### Faltas y sanciones

Art. 22. *Clasificación de las faltas.*—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

Art. 23. *Faltas leves.*—Se considerarán leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo; esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

Art. 24. *Faltas graves.*—Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un periodo de treinta días, no justificadas.
2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un periodo de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de previsión. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto o manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.
8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
11. La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.
12. Los derivados de las causas previstas en los apartados 3 y 8 del artículo anterior.
13. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

Art. 25. *Faltas muy graves.*—Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad y de asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza, en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo, o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante el acto de servicio en cualquier lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primera materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.
6. La embriaguez habitual y toxicomania, si repercuten negativamente en el trabajo.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. La blasfemia habitual.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

13. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14. Las derivadas de los previstos en las causas 3, 6, 8 y 9 del artículo 24.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

16. El abuso de autoridad por parte de los Jefes será siempre considerado como falta grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento del Director de la Empresa a través del cauce jerárquico.

Art. 26. *Sanciones.*—Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quién deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, será la siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, inhabilitación por un periodo no superior a dos años para el ascenso, traslado forzoso a otra localidad y despido.

Las sanciones que en orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán de acuerdo con la siguiente escala:

Faltas leves: A los diez días.

Faltas graves: A los veinte días.

Faltas muy graves: A los sesenta días.

A partir de la fecha en la que la Empresa tuvo conocimiento; en todo caso, a los seis meses de haberse producido.

### CAPITULO VIII

#### Comisión Paritaria y disposiciones supletorias

Art. 27. *Comisión Paritaria.*—Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, se crea una Comisión Paritaria, que será el órgano encargado de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

La Comisión Paritaria estará constituida por dos representantes de los trabajadores, uno de cada Centro de trabajo y dos de la Empresa, todos ellos miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio. Actuará de Secretario el más joven de los asistentes.

Las partes deberán someter a la Comisión cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran presentarse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que emita su dictamen, y en el plazo máximo de treinta días, a partir de la correspondiente reunión.

Art. 28. *Disposiciones supletorias.*—En todo lo no previsto en el presente Convenio, las partes se someten a todas aquéllas disposiciones de general observancia.

TABLA SALARIAL PARA 1989

Nivel	Salario base	Complemento asistencia y puntualidad	Total mensual	Total anual (con 15 pagas completas)
1	93.630	5.460	99.090	1.486.350
2	84.870	5.460	90.330	1.354.950
3	76.650	5.130	81.780	1.226.700
4	68.100	5.130	73.230	1.098.450
5	64.050	4.860	68.910	1.033.650
6	63.690	4.860	68.550	1.028.250
7	62.460	4.560	67.020	1.005.300
8	61.620	4.560	66.180	992.700
9	60.870	4.260	65.130	976.950
10	60.480	4.260	64.740	971.100
11	49.410	3.900	53.310	799.650