

11882 RESOLUCION de 4 de mayo de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Roca Radiadores, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Roca Radiadores, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 8 de febrero de 1989, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación y, de otra, por los distintos Comités de la misma; en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 4 de mayo de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Roca Radiadores, S. A.»

UNDECIMO CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA «COMPANIA ROCA-RADIADORES, S. A.»

CAPITULO I

Disposiciones Generales

SECCION 1a. OBJETO Y AMBITO DE APLICACION

Artículo 1o.— El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre COMPANIA ROCA-RADIADORES, S.A. y el personal de su plantilla existente en la fecha de su firma o que ingrese durante la vigencia del mismo, perteneciente a los Grupos Profesionales de Mandos Intermedios, Técnicos, Administrativos, Subalternos, Oficiales y Especialistas.

Artículo 2o.— Las estipulaciones del Convenio serán de aplicación en todos los Centros de Trabajo que la Empresa tiene establecidos en el Estado español.

SECCION 2a. VIGENCIA

Artículo 3o.— El Convenio iniciará sus efectos desde el día siguiente al de su firma por las dos representaciones negociadoras. Los efectos económicos quedarán retrotraídos al 1o. de Enero de 1989 para todo el personal actualmente en plantilla.

La duración del Convenio se establece hasta el 31 de Diciembre de mil novecientos noventa.

Artículo 4o.— El presente Convenio se considerará prorrogado de un año a la fecha de su extinción y mantendrá su vigencia hasta tanto no se logra nuevo acuerdo empresa.

SECCION 3a. COMPENSACION Y ABSORCION

Artículo 5o.—

- 1o. Las retribuciones que se establecen en este Convenio compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo o que se establecieron durante su vigencia cualquiera que sea su naturaleza u origen.
- 2o. Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto y en cómputo anual sean, desde el punto de vista de la percepción, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personas".

SECCION 4a. VINCULACION A LA TOTALIDAD Y GARANTIA DEL CONVENIO

Artículo 6o.— En el supuesto de que la Autoridad Laboral, estimando que alguno de los pactos del presente Convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, remitiere a la jurisdicción competente el presente texto, este quedará suspendido en su totalidad. Cualquier variación que finalmente pudiera decretarse invalidará su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

Artículo 7o.— La aplicación del presente Convenio de Empresa excluye expresamente a los demás Convenios que se hallen en vigor o se puedan pactar en el futuro en cualquiera de los ámbitos territoriales o funcionales.

El texto de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica derogada por Orden de 17 febrero de 1988 continuará siendo de aplicación como derecho supletorio sólo en lo no previsto en el texto y anexo de este Convenio.

CAPITULO II

Organización del Trabajo

SECCION 1a. NORMA GENERAL

Artículo 8o.— La facultad y responsabilidad de organizar el trabajo en cada una de las secciones y dependencias de la Empresa corresponde a la Dirección dentro del marco de la legalidad vigente.

SECCION 2a. FACULTADES DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA

Artículo 9o.— Son facultades de la Dirección de la Empresa:

- 1o. La calificación del trabajo según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.
- 2o. La exigencia de los rendimientos mínimos, y de los habituales del trabajador en cada puesto de trabajo.
- 3o. La determinación de los Métodos de trabajo encaminados a obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles.
- 4o. La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del trabajo en orden a la obtención del máximo rendimiento.
- 5o. La exigencia de índices de desperdicios, pérdidas y calidad, admisibles a lo largo del proceso de fabricación.
- 6o. La exigencia de una vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador.
- 7o. La movilidad funcional y redistribución del personal de la Empresa con arreglo a las necesidades del trabajo, de la organización y producción.
- 8o. La realización, de las modificaciones en los métodos, tarifas y distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones y utillajes.
- 9o. La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procedimientos de fabricación, cambios de materiales, máquinas o condiciones técnicas de las aiseas.

SECCION 3a. OBLIGACIONES DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA

Artículo 10o.— Son obligaciones de la Dirección de la Empresa:

- 1o. Informar a los representantes legales de los trabajadores acerca de las modificaciones de carácter general de la organización de trabajo.
- 2o. Tener a disposición de los trabajadores la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como de las tarifas vigentes.
- 3o. Establecer y redactar la fórmula para los cálculos del salario en forma clara y sencilla.
- 4o. Recoger toda iniciativa de cualquier trabajador encaminada a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo.
- 5o. Fomentar planes de formación profesional en la medida de las necesidades de cada Centro.

SECCION 4a. SISTEMA DE TRABAJO MEDIDO

Artículo 11o.— El Sistema de trabajo medido es el Bedaux y corresponde su aplicación a las Direcciones de los respectivos Centros de Trabajo asistidas por las Oficinas de Métodos y Tiempos. Las competencias que la Ley reserva a la Representación de los trabajadores se ejercerán a través de la Comisión Paritaria.

Artículo 12o.— La medición del tiempo de trabajo se llevará a cabo mediante cualquiera de las técnicas de medición internacionalmente admitidas, siempre en unidades de tiempo Bedaux.

SECCION 5a. COMISION PARITARIA

Artículo 13o.— La Comisión Paritaria se compondrá de cuatro miembros. Dos miembros del Comité del Centro de Trabajo que ostentarán su representación y serán designados por éste, y dos por la Dirección del Centro.

De las reuniones se levantará la oportuna Acta firmada por todos los asistentes. Solo se entenderá que existe acuerdo cuando así se manifieste expresamente en la propia Acta.

A petición de los miembros procedentes del Comité, la Empresa les dará cursos de formación a fin de facilitar su labor en la Comisión Paritaria.

Artículo 140.- Será competencia de esta Comisión:

- A/. Conocer, y emitir informe previo, sobre los nuevos procesos (valores-punto), así como sobre las revisiones de tiempo de los trabajos establecidos.
- B/. Conocer los factores contenidos en el Manual de valoración de puestos de trabajo y su peso. En el supuesto de que algún trabajador discrepe de la valoración efectuada, sus representantes en la Comisión Paritaria podrán solicitar su revisión por sí procede.
- C/. Conocer los índices de pérdidas o calidades.
- D/. Conocer los coeficientes de descanso de los puestos de trabajo que se revisan.
- E/. Recibir copia de los impresos de comunicación de valores al Centro de Procesos de Datos.
- F/. Recibir los listados mecanizados de valores punto y el listado de seguimiento en aplicación de la garantía estipulada en el Artículo 38.
- G/. Recibir las tarifas de trabajos y sus Anexos.
- H/. Conocer las quincenas de acomodación y el premio que en su caso se aplique.
- I/. Ser informada de las aplicaciones tecnológicas y de organización del trabajo que tengan repercusiones importantes sobre los trabajadores y categorías.
- J/. Recibir de sus respectivas representaciones cuantas comunicaciones y escritos se remitan en materia de trabajo medido.
- K/. Recibir información de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que, al amparo del Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, tramite la Dirección de la Empresa ante la autoridad laboral.

SECCION 4a. REVISIONES DE TIEMPOS Y RENDIMIENTOS

Artículo 150.- Los informes a que se refiere el Artículo anterior apartado A/. tendrán carácter de previos a la implantación de los valores en cuestión, estableciéndose a tal fin un plazo máximo de 15 días naturales a partir del cual la Dirección podrá ponerlos en vigor.

Artículo 160.- Todos los valores-punto establecidos en las fábricas y secciones de la Empresa serán revisados por alguno de los hechos siguientes:

- Por modificación del método operativo.
- Por modificación técnica o ambiental.
- Por error de cálculo o medición.
- Por variación de la saturación (puntos concedidos).
- Por cambio de número de trabajadores o cambio de las características del material.

Los nuevos valores se aplicarán automáticamente cumplido el término del Artículo 15.

Si el valor-punto sustituye a uno provisional se abonarán con efecto retroactivo las diferencias que hubieren si son favorables al trabajador.

En todos los demás casos en que la revisión origine una disminución en los valores punto asignados, se señalará un periodo de acomodación a los nuevos valores, que se fijará de acuerdo con la siguiente tabla:

Porcentaje de disminución de los valores punto	No. de quincenas de acomodación
Hasta el 10%	2
Más del 10% hasta el 20%	3
Más del 20% hasta el 30%	4
Más del 30% hasta el 40%	5
Más del 40% hasta el 50%	6
Más del 50%	7

Durante el periodo de acomodación fijado según la tabla anterior, se abonará la actividad real obtenida por los trabajadores con los nuevos valores, más los puntos de acomodación concedidos para el referido periodo, que empezarán por el total de la diferencia de actividad en la primera quincena para ir disminuyendo proporcionalmente en las quincenas siguientes, hasta quedar eliminados después de la última quincena de acomodación concedida.

EJEMPLO:

Supongamos nuevos valores que representan un 15% de disminución sobre los anteriores.

Quincena de acomodación = 3 quincenas.
Actividad habitual = 80 puntos Bedaux/hora.

Puntos de acomodación

Primera quincena = $80 \times 15\% = 12$ puntos hora.
Segunda quincena = $80 \times 10\% = 8$ puntos hora.
Tercera quincena = $80 \times 5\% = 4$ puntos hora.
Cuarta quincena = $80 \times 0\% = 0$ puntos hora.

Terminado el periodo de acomodación, los trabajadores percibirán en lo sucesivo las actividades que obtengan con los nuevos valores revisados.

Transcurrido el periodo de acomodación, a todos los trabajadores que con los nuevos valores revisados hayan alcanzado la actividad habitual anterior a la revisión y sigan manteniéndola durante una quincena, les será concedido un premio equivalente a la suma de las adaptaciones pagadas durante las quincenas correspondientes.

Puntos premio, siguiendo el ejemplo anterior

Suponiendo que en cada quincena se haya trabajado el mismo número de horas efectivas, sus llamaremos H, el cálculo de los puntos premio, será:

Total de puntos a pagar en concepto de premio = $H \cdot (horas de una quincena) \times (12+8+4)$
(H. X 24 puntos premio)

Artículo 170.- Si las revisiones son originadas por haber propuesto el trabajador una mejora en el método operativo u otro nuevo método mejor, y éste se adoptase, se premiará al trabajador según la importancia que represente la mejora.

Tanto en el caso de mejoras en el método operativo o propuesta de nuevos métodos como en la aplicación de sistemas de seguridad, prevención de accidentes, elementos de protección e higiene del trabajo que se realicen a sugerencia de los trabajadores, se oír la opinión de la Comisión Paritaria o del Comité de Seguridad e Higiene, según corresponda, a los efectos de fijar la cuantía del premio.

SECCION 7a. PAGO DE ACTIVIDADES

Artículo 180.-

- 1o. En todos los trabajos, el tope máximo para el pago de actividades obtenidas por el trabajo efectuado será de 80 puntos Bedaux/hora. Los descuentos o abonos por pérdidas o calidad, serán adicionados o deducidos una vez aplicada el tope. Seguirán en vigor los tope máximos de actividades hasta 85 puntos Bedaux/hora, fijados en algunas tarifas de trabajo.
- 2o. El pago de actividades, en todos los casos, queda condicionado a que al efectuar el trabajo se siga el método establecido en los estudios de tiempo, no exista pérdida de vida profesional y se mantenga la norma de calidad establecida.
- 3o. Los trabajos no medidos o no estimados, pasarán a tener tope 76. Este tope no se abonará si el Mando comunica de modo expreso anomalías en la cantidad y/o calidad del trabajo efectuado. Aquellos trabajadores indirectos que en la actualidad se les abonan actividades superiores las mantendrán con carácter funcional mientras no se les pueda ofrecer un trabajo directo.

SECCION 8a. DISMINUCIONES EN LOS RENDIMIENTOS DE TRABAJO

Artículo 190.- Cualquier rendimiento inferior al habitual, deberá ser justificado convenientemente por el trabajador, permitiéndose esta anomalía, cuando esté justificada, durante tres semanas como máximo, siempre que los rendimientos no sean inferiores a 60 puntos Bedaux/hora.

CAPITULO III

Contratación Laboral

SECCION 1a. SELECCION E INGRESOS

Artículo 200.- El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales sobre colocación. En cada Centro de trabajo la Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

La Dirección clasificará al personal de nuevo ingreso en el grupo profesional y/o categoría para el que ha sido contratado, e informará al Comité del respectivo Centro de Trabajo.

Artículo 210.- El ingreso en la Empresa se efectuará mediante contrato de trabajo individual, formulado por escrito, conforme a cualquiera de las modalidades de contratación en vigor.

SECCION 2a. REGIMEN ESPECIAL DE SUSTITUCION

Artículo 220.- Se crea un régimen especial de contratación a favor de los hijos de los trabajadores de la Empresa o de cualquier otra persona menor de 25 años. Podrán ingresar en la Compañía mediante la sustitución de los trabajadores que hagan su presentación, a reserva de lo que la Dirección decida para cada caso.

Dicha sustitución podrá efectuarse conforme a las normas y al régimen siguiente:

- La sustitución deberá ser solicitada por el actual trabajador y el aspirante, mediante impresos de solicitud, en el cual se harán constar las circunstancias personales y profesionales que en el mismo se indican.
- La Empresa podrá efectuar al nuevo candidato las pruebas y entrevistas que considere oportunas, al efecto de considerar la posibilidad e idoneidad de la sustitución.
- Caso de que la Empresa considere oportuna la realización del relevo y hasta tanto la nueva relación laboral no quede consolidada, en su caso, se sucederán las siguientes fases:

1a. Fase: El nuevo trabajador relevante, será contratado por la Empresa mediante cualquiera de las formas de contratación reguladas en cada momento en la normativa legal, tanto a tiempo completo como parcial y por el periodo de tiempo que considere oportuno, que no excederá en ningún caso de un año. Dicho contrato estará sometido, asimismo, al periodo de prueba reglamentario. En tanto dicho contrato permanezca vigente, el antiguo trabajador mantendrá su relación laboral con la Empresa en idénticos términos a los anteriores que viniere disfrutando.

2a. Fase: Caso de que el nuevo trabajador sea aceptado por la Dirección, su situación pasará a ser la de trabajador fijo de plantilla en la Empresa a tiempo completo, causando baja el antiguo trabajador sin derecho a indemnización alguna. En caso contrario, su contrato quedará extinguido perdiendo toda vinculación con la Empresa, sin derecho a indemnización alguna, en tanto que el antiguo trabajador proseguirá su contrato en idénticas condiciones.

La Empresa informará a los Representantes de los Trabajadores de las contrataciones que se efectúen bajo esta modalidad.

SECCIÓN 3a. CONTRATOS EN PRÁCTICAS Y PARA LA FORMACIÓN

Artículo 23a.- Dichos contratos se regularán en base a lo establecido en el Real Decreto 1.992/84 de 31 de Octubre, con las siguientes especificaciones:

A/. Contratos en prácticas.

Se establece para los trabajadores contratados bajo dicha modalidad las retribuciones siguientes:

En el primer año percibirán el equivalente al 95% de las retribuciones -Salario de Convenio y Complementos- establecidos en las tablas salariales correspondientes a su grupo profesional. A partir del segundo año su percepción será del 100% de los anteriores conceptos.

B/. Contratos para la formación.

Se establece para todos los trabajadores contratados bajo dicha modalidad, como mínimo, las retribuciones siguientes:

-Primer trimestre: Su retribución será de 35.000,- Ptas. brutas al mes.

-Segundo trimestre: Su retribución será de 57.000,- Ptas. brutas al mes.

-A partir del segundo semestre: Su retribución será la establecida para los contratos en prácticas.

En las contrataciones inferiores al año el modelo anterior se aplicará proporcionalmente.

C/. Los anteriores salarios se entienden por jornada completa y serán proporcionales al tiempo efectivamente trabajado.

D/. La Empresa informará a los representantes de los trabajadores y sindicales de los temas relativos al Tipo de Contrato, duración, plan de formación y seguimiento del plan, así como del paso a fijo de contratados en prácticas y de los criterios aplicados al respecto.

CAPÍTULO IV

Clasificación Profesional

SECCIÓN 1a. GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 24a.- Los grupos profesionales en la Empresa son los siguientes:

- 1 - Grupo de Mandos Intermedios.
- 2 - Grupo de Técnicos.
- 3 - Grupo de Administrativos.
- 4 - Grupo de Subalternos.
- 5 - Grupo de Oficiales.
- 6 - Grupo de Especialistas.

SECCIÓN 2a. GRUPO DE MANDOS INTERMEDIOS

Artículo 25a.- Se clasifica en este grupo el personal que en la actualidad tiene reconocida la categoría de Encargado, de Maestro de Taller de Fábrica, de Jefe de Equipo de Oficiales y de Jefe de Equipo de Especialistas.

Este personal percibirá el salario de Convenio correspondiente a su grupo profesional; un complemento personal de Nivel; y una prima de producción. Tabla del Anexo 5.

La Dirección atribuye el Nivel de conformidad con la calificación de sus puestos de trabajo.

SECCIÓN 3a. GRUPOS DE TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y SUBALTERNOS

Artículo 26a.- El grupo de Técnicos integra las actuales categorías de Técnicos de Mantenimiento; Técnicos de Organización; Delineantes Proyectistas; Delineantes; Calculadores; Analistas; y Auxiliares de Organización, y Laboratorio que se refunden en las 3 categorías que se dirán.

Es Técnico, el trabajador que con titulación profesional o sin ella, desempeña funciones propias de alguna especialidad técnica o de organización, desarrollando su labor en talleres, oficinas, laboratorios, departamentos de Diseño, Métodos y Tiempos o cualesquiera otras dependencias donde se precisen dichas funciones.

Artículo 27a.- Es administrativo el trabajador que poseyendo conocimientos de proceso administrativo y/o contables, con titulación o sin ella, realiza funciones mecanográficas, de mecanización, estadísticas, contables, comerciales y archivo, así como cualesquiera otras de las consideradas propias de oficinas.

Se engloban en este grupo las anteriores categorías de Oficiales y Auxiliares administrativos, Encargados de almacén de provincias, Almaceneros y Listeros, que se refunden en las tres categorías que se dirán.

Artículo 28a.- Es Subalterno todo aquel trabajador que efectúa operaciones o trabajos de Conserje, Portero, Conductor de vehículos, Vigilantes, Basculeros, Ordenanzas u otros servicios análogos.

Artículo 29a.- El personal de los Grupos de Técnicos, Administrativos y Subalternos percibirá el Salario Convenio de su Grupo Profesional y un complemento de Nivel según la Tabla del Anexo 4. Este complemento es de naturaleza personal y lo atribuye la Dirección atendiendo a la calificación de los puestos de trabajo y también a la titulación reconocida, capacidad y desempeño.

El nivel determina a su vez la categoría del trabajador dentro del Grupo Profesional según la correlación siguiente:

NIVEL	CATEGORÍA
Del 3 al 6	Técnico 3a. Administrativo 3a. Subalterno
Del 7 al 11	Técnico 2a. Administrativo 2a.
Del 12 al 20	Técnico 1a. Administrativo 1a.

SECCIÓN IV. GRUPO PROFESIONAL DE OFICIALES

Artículo 30a.- Se clasifica en este grupo profesional el personal que realiza funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones generales, requieren adecuados conocimientos profesionales teóricos y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. La formación necesaria es la equivalente a Formación Profesional de primer o segundo grado.

Artículo 31a.- La retribución de los Oficiales comprende un Salario de Convenio igual para todo el Grupo Profesional y un complemento personal de Nivel según la Tabla del Anexo 3.

Los Oficiales (de 3a, hasta ahora grados 8 y 9) percibirán el complemento personal de Nivel 3; los Oficiales (de 2a, hasta ahora grados 10 y 11) percibirán el complemento personal de Nivel 2; los oficiales (de 1a, hasta ahora grado 12) percibirán el complemento personal de Nivel 1; y los oficiales (de 1a., hasta ahora grado 13) percibirán el complemento personal de Nivel 1A.

Percibirán además un complemento de cantidad y calidad según el precio establecido para cada Nivel en la Tabla Anexo 3 (Punto-prim).

Artículo 32a.- Por aplicación del anterior artículo según la plantilla de la Compañía a 31.12.88, el 16% de los Oficiales percibirán el complemento personal correspondiente al Nivel 3; el 39% el del Nivel 2; el 32% el del Nivel 1; y el 12% el del Nivel 1A.

La Empresa se compromete a mantener como mínimo la indicada proporción.

SECCIÓN V. GRUPO PROFESIONAL DE ESPECIALISTAS

Artículo 33a.- Se clasifica en este grupo profesional el personal que efectúa funciones que se realizan según instrucciones concretas claramente establecidas o bien siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren esfuerzo físico, atención y/o destrezas adquiridas mediante formación específica de tipo práctico. No se necesitan conocimientos teóricos y la formación básica exigible es la propia de EGB, o equivalente.

Se incluye en este grupo profesional a todos los trabajadores clasificados hasta ahora en la categoría de peón-especialista.

CAPITULO V

Régimen de Trabajo

SECCION 1a. HORAS DE TRABAJO ANUALES Y JORNADA DIARIA

Artículo 34c.- Se conviene expresamente que el total de horas anuales de trabajo efectivo para el periodo comprendido entre lo. de Enero y el 31 de Diciembre de 1.989 será de mil setecientos noventa y tres horas y para igual periodo de 1.990 de mil setecientos sesenta y nueve con setenta y cinco.

Durante 1.989 y 1.990 los días de trabajo efectivo para los distintos horarios serán los pactados a continuación:

	1.989 Días año	1.990 Días año
Jornada General	226	226
Jornadas especiales (B. y C.)	231	228

En consecuencia la jornada diaria resultante para cada horario será la siguiente:

	Horas de trabajo efectivo diario 1.989	1.990
Horario General	7h.56m.	7h.50m.
Horarios Especiales (B. y C.)	7h.45m. (7,75h.)	

Excepto para el horario "C" los días libres resultantes, se distribuirán hasta donde alcance cada horario, en sábados.

Horario "C": El personal afectado por este horario disfrutará su descanso semanal, así como los días festivos oficiales y días libres pactados, en cómputo anual, trabajando en ciclos de seis días laborables y dos días festivos.

Estos trabajadores disfrutaran de días libres adicionales en el año 1.989 y 1.990 según el calendario particular que se pacte en cada Centro de Trabajo. En defecto de acuerdo se aplicará la regla establecida en el Centro de Trabajo de Bavá. De no alcanzarse acuerdo en este Centro la regla aplicable consistiría en repartir los días libres dentro de cada año a razón de un día por periodos iguales de tiempo. El inicio de estos periodos los fijará el Jefe de Fábrica o Servicio.

Establecidos los calendarios teóricos, se conviene en que seguirá sin llevarse cuenta de días u horas de recuperación, cualquiera que sea su causa, despreciándose las diferencias que al finalizar cada año pudieren resultar a favor o en contra del trabajador, por cuanto el sistema de pago horario resuelve individualmente las posibles diferencias.

SECCION 2a. ESTABLECIMIENTO DE HORARIOS

Artículo 35c.- El establecimiento de los horarios más convenientes es facultativo de la Dirección de la Empresa, la cual en cada momento podrá adaptarlos a lo que aconseje la coyuntura y la mejor marcha de la producción, cumpliendo siempre los trámites legales.

Artículo 36c.- Los horarios y turnos aplicables a cada trabajador son los que rigen en la Sección de destino.

SECCION 3a. DESCANSO EN JORNADA CONTINUADA O SEGUIDA

Artículo 37c.- Se conviene que en las Secciones a uno y dos turnos, que trabajen en jornada continuada o seguida, el personal interrumpirá el trabajo para descansar entre quince y treinta minutos según el calendario de cada Centro.

En las Secciones a tres turnos, dicha interrupción será de quince minutos.

Los citados tiempos de descanso, que se adiciónarán a la jornada diaria, establecida en el Artículo 34, no tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo, ni son computables a efectos de establecer la jornada máxima legal.

SECCION 4a. MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 38c.- La movilidad funcional podrá obedecer a las siguientes causas:

- a/. A petición del interesado, con solicitud por escrito y motivada; caso de acceder a dicha petición, la Dirección asignará el salario al trabajador, de acuerdo con el que correspondía a la categoría y puesto del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.
- b/. Mutuo acuerdo entre el trabajador y Empresa, en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes.
- c/. No reunir las condiciones idóneas requeridas para el puesto de trabajo que desempeña; la Dirección, oídos los oportunos informes de los Servicios Médicos, Comités de Seguridad e Higiene, representantes de los trabajadores, según los casos, procederá al traslado del trabajador interesado a otro puesto más acorde con sus facultades.

d/. Necesidades justificadas de organización, en cuyo caso se aplicará como único criterio de selección la capacidad para el desempeño correcto de las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo, con exclusión de cualquier otro factor discriminatorio o de actuaciones que de manera directa y ostensible redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador. A igualdad de capacidad se tendrá en cuenta el orden inverso a la antigüedad en las sección, categoría y Empresa respectivamente.

En los supuestos c/. y d/. se respetará el salario Convenio del trabajador afectado por el cambio, aplicándose en cuanto a los complementos salariales los que rijan para el nuevo puesto.

No obstante, en lo que concierne al complemento funcional de puesto (grado) se establece la siguiente regla que tiene por finalidad moderar las oscilaciones salariales sin interferir la correcta aplicación de la estructura salarial pactada en este Convenio.

A estos efectos los trabajadores serán informados en el mes de Enero de cada año del promedio ponderado de grado según las horas trabajadas en cada uno de ellos durante el año anterior. Cada año se comparará el citado promedio con el del año anterior. En los casos que resulten diferencias negativas superiores a un grado se abonará el exceso a partir de dicho grado.

Los promedios de grado a comparar serán los de las horas trabajadas en el propio año y los de las horas percibidas (complemento funcional de puesto) en el año anterior.

SECCION 5a. HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 39c.-

- 1o. El trabajo en horas extraordinarias es de libre aceptación por parte de los trabajadores. Para los trabajos de urgente reparación, prevención de daños y fuerza mayor, en instalaciones propias y de clientes (S.A.C. y S.A.T.) será de aplicación el Artículo 35.3. del Estatuto de los Trabajadores. Los trabajos de equipo en horas extraordinarias son de libre aceptación decidiendo sus componentes por mayoría. También lo son las horas extraordinarias trabajadas en inventario siempre que no se trate de trabajadores especialmente cualificados para esos trabajos en cuyo caso deberá prestarse el servicio demandado.
- 2o. Se consideran estructurales, las horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, servicio asistencia a clientes (S.A.C. y S.A.T.) y cualesquiera otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trata. No pueden superar los topes legales salvo que respondan a los tres supuestos del 2o. párrafo del punto 1o.
- 3o. Se consideran suprimidas las horas extraordinarias que no sean estructurales. A este efecto se acomodarán los horarios en la forma que eviten su realización.
- 4o. Se conviene fijar las cuantías de las horas extraordinarias que se establecen en el Anexo I. El complemento por actividad (prima) se abonará sin incremento alguno. Cuando sea posible podrá sustituirse el citado pago a cambio de horas, según Ley, como tiempo de descanso en la jornada ordinaria, a petición del trabajador.
- 5o. La Dirección podrá sustituir las horas extraordinarias por contrataciones temporales que puedan técnicamente cubrir las necesidades previstas.

CAPITULO VI

Régimen Condiciones Económicas

SECCION 1a. DESCOMPOSICION DE EMOLUMENTOS

Artículo 40c.- Se conviene expresamente simplificar los distintos conceptos salariales existentes, por lo que partiendo de la totalidad de emolumentos actuales se ha llegado al establecimiento de una nueva ordenación salarial por la que regirse en lo sucesivo.

Este capítulo económico constituye un todo indivisible, no susceptible de tratamiento o variación singularizado, por cuanto engloba todas las percepciones con carácter excluyente.

SECCION 2a. ORDENACION SALARIAL DE EMPRESA

Artículo 41c.- Salario Convenio.

Se establece un salario de cuantía horaria, a actividad 60 Bedaux, para cada categoría o grupo profesional, que integra los siguientes conceptos retributivos:

- Salario mínimo de la categoría (Salario-hora).
- Domingos y días festivos (Prorrata).
- Plusas de distancia y transporte (Prorrata).

- Plus horario de toxicidad, peligrosidad, penosidad y ambiental.
- Asignación por descanso en jornada continuada (Prorrato).
- Plus horario carencia de incentivos.
- Complemento regularizador y compensador (Redondeo).

En consecuencia todos los conceptos reseñados se absorben e integran en este salario que se percibirá por hora efectivamente trabajada. Sus cuantías se establecen en los Anexos 2., 3., 4. y 5.

Artículo 42o.- Complementos de puesto de trabajo.

Dentro del grupo profesional de especialistas se retribuye diferenciadamente los distintos trabajos a realizar mediante la oportuna calificación de los mismos valorando además el desempeño profesional y el ambiente higiénico en el que se desarrolla (penosidad, toxicidad, peligrosidad, temperatura, etc.). En consecuencia cada trabajador percibirá un complemento en función del grado asignado al trabajo o trabajos que en cada momento realice. Este complemento funcional se abonará por la hora efectivamente trabajada. Sus cuantías se establecen en el Anexo 2.

Artículo 43o.- Complemento por cantidad y calidad del trabajo.

1. Se establece un valor/punto hora por grado de trabajo para el personal que deba trabajar a actividad medida, a percibir por el exceso sobre los 60 puntos Begaux/hora. La cuantía total del punto se establece en los Anexos 2., 3. y 5.

Artículo 44o.- Complementos personales.

1. Complemento personal de Nivel.

1.1. Se reconoce a favor de los trabajadores pertenecientes a los grupos profesionales de Mandos Intermedios, Técnicos, Administrativos y Subalternos un "Complemento de Nivel" el cual se determina según los Artículos 25 y 29. Los niveles y cuantías son los que se especifican en los Anexos 4. y 5.

1.2. Asimismo, se reconoce un "Complemento personal de Nivel" a favor de los trabajadores pertenecientes al grupo profesional de Oficiales cuya determinación se efectúa en base a lo regulado en los Artículos 30 y 31. Los niveles y cuantías son los que se especifican en el Anexo 3.

2. Quinquenios.

2.1. Se conviene en lo sucesivo abonar los quinquenios exclusivamente por las horas/año pactadas. La nueva cuantía se establece en los Anexos 2., 3., 4. y 5.

2.2. Con independencia de los quinquenios reglamentarios se abonarán a los trabajadores hasta cuatro quinquenios voluntarios en la forma y condiciones que se establezcan en la siguiente tabla:

E D A D E S	Con antigüedad		Sin	
	de diez años		antigüedad	
	No. de	No. de	No. de	No. de
	quinquenios	quinquenios	quinquenios	quinquenios
Al cumplir los cuarenta y cinco, cuarenta y seis, cuarenta y siete, cuarenta y ocho y cuarenta y nueve años.....	1	-	-	-
Al cumplir los cincuenta años.....	1	2	2	2
Al cumplir los cincuenta y cinco años..	1	1	1	1
Al cumplir los sesenta años.....	1	1	1	1

2.3. Los quinquenios se percibirán en el mes de su vencimiento, a partir del uno de enero de 1990.

3. Complemento de vinculación.

Este complemento se abonará a todos los trabajadores a partir de los dos años de antigüedad en la Empresa. La vinculación consistirá en un complemento horario, según los años de antigüedad en la Empresa, de acuerdo con la siguiente tabla:

ANTIGÜEDAD	HORAS A PAGAR			
	Sobre promedio vacaciones		Sobre Quinquenios	
	GRUPOS	GRUPOS	GRUPOS	GRUPOS
	-Oficiales	-Mandos Int. y Subalt.	-Oficiales	-Mandos Int. y Subalt.
	-Espec.	-Téc., Adetvo. y Subalt.	-Espec.	-Téc., Adetvo. y Subalt.
Dos años	5,32	6,45	4,31	3,02
Cuatro años	10,64	12,90	8,62	10,04
Seis años	15,96	19,35	12,93	15,06
Ocho años	21,28	25,80	17,24	20,08
Diez años	26,60	32,25	21,55	25,10
Doce años	31,92	38,70	25,86	30,12
Catorce años	37,24	45,15	30,17	35,14
Dieciséis años	42,56	51,60	34,48	40,16
Dieciocho años	47,88	58,05	38,79	45,18
Veinte años	53,20	64,50	43,10	50,20
Veintidos años	58,52	70,95	47,41	55,22
Veinticuatro a.	63,84	77,40	51,72	60,24
Veintiseis a.	69,16	83,85	56,03	65,26
Veintiocho a.	74,48	90,30	60,34	70,28
Treinta años	79,80	96,75	64,65	75,30

Para el año 1.990 los módulos de horas a pagar se calcularán tan pronto se conozca el I.P.C. previsto para dicho año y de conformidad con la reducción de horario convenida.

Estas horas se abonarán a promedio individual/hora de vacaciones, más los quinquenios/hora que procedan.

Para determinar la antigüedad a efectos de días de haber, se aplicará el mismo cómputo de fechas establecido para los quinquenios.

El importe del complemento se hará efectivo con la paga de vacaciones (Grupos de Oficiales y Especialistas) y con la paga extraordinaria de Junio los restantes Grupos.

6. Los quinquenios voluntarios y el complemento de vinculación se extinguen al cumplir el trabajador 65 años.

Artículo 45o.- Premio de Funtualidad, Presencia y Normalidad. (P.F.N.).

Se establece este premio para todo el personal que acredite las condiciones que se señala en el Anexo 7.

El premio se computará para el promedio de Vacaciones si se adicionará a las pagas extras. Los nuevos porcentajes o cuantías del P.F.N. son los siguientes:

- Grupos de Especialistas y oficiales: 4,2% del "subtotal" de una quincena con un tope máximo de 800.- Ptas. por media quincena.
- Grupo Mandos Intermedios (Encargados): 28,80 Ptas. por hora ordinaria trabajada.
- Resto personal: 1,05% del salario mensual, con un tope máximo de 44 premios y de 1.042.- Ptas. por media quincena.

Para los Grupos de Mandos Intermedios, Técnicos, Administrativos y Subalternos el cálculo se efectuará una vez al mes mediante la suma de medias quincenas con derecho a premio.

Artículo 46o.- Complementos de devengo superior al mes (Pagas Extras).

Anualmente se abonarán dos pagas extraordinarias, una en el mes de Junio y la otra en Navidad, proporcionalmente al tiempo trabajado.

A estos efectos las fechas para efectuar el cómputo de la parte proporcional que corresponda al personal de nuevo ingreso o al que cause baja en la Empresa serán las siguientes:

- Paga de Junio: se computará el tiempo trabajado desde el 1o. de Junio de un año al 30 de Mayo del año siguiente.
- Paga de Navidad: se computará el tiempo trabajado desde el 1o. de Diciembre de un año al 30 de Noviembre del año siguiente.

Las cuantías totales y por todos los conceptos de cada Paga para el personal del grupo especialista y oficiales se reseñan en el Anexo 2. y 3; el resto del personal percibirá en cada Paga extra el importe de una mensualidad normalizada de su salario convenio, complemento personal de Nivel y promedio de prima si la hubiera.

Al personal que cause baja en la Empresa por defunción, jubilación, invalidez, enfermedad profesional y larga enfermedad se le abonará la parte proporcional de las pagas en la forma y cuantías especificadas en los párrafos precedentes, sin detracción alguna.

Artículo 47o.- Vacaciones.

1o.- Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales. El cómputo anual para acreditar el derecho a las vacaciones o su parte proporcional será desde el día 1o. de Julio del año anterior al 30 de Junio del año de disfrute de las vacaciones. El periodo de disfrute deberá materializarse dentro del año real (Enero-Diciembre) y en las fechas reglamentadas, no siendo sustituible por compensación económica.

2o. Los 30 días a efecto de pago, supone 160,6 horas en 1.989 y 158,50 horas en 1.990.

Las cantidades a computar para el personal del Grupo de Oficiales y Especialistas, sobre los últimos tres meses abonados anteriores a la fecha de cálculo, son las siguientes:

- a/. Cantidades percibidas en horas ordinarias por Salario Convenio, complementos de puesto de trabajo y prima de producción.
- b/. Subsidios y salarios percibidos por I.L.T. y accidente.
- c/. Cantidades percibidas por ausencias retribuidas (Artículo 37.3. de la Ley 8/80 de 10 de Marzo).

La suma de todas las cantidades se dividirán por el total de horas ordinarias teóricas, de los tres meses computados. El promedio horario obtenido, multiplicado por las horas de pago dará el salario total bruto por vacaciones.

El personal del Grupo de Mandos Intermedios y del de Técnicos, Administrativos y Subalternos percibirá la retribución de vacaciones multiplicando las horas de pago por el valor hora de su salario convenio y complemento personal de Nivel y, en su caso, prima de producción.

3. Las vacaciones normales para todo el personal (excepto horario "C") se disfrutarán en un periodo de 28 días naturales, empezando el lunes, más dos días laborables a fijar en calendario. El horario "C" las iniciará en el primer día laborable de sus ciclos.

4. Durante la vigencia de este Convenio, se establece que el periodo general para el turno de vacaciones será (en 1.989 y 1.990) de mediados de Junio a mediados de Septiembre, salvo por

motivos de producción, organización o fuerza mayor. En razón del servicio a realizar se exceptúan:

- Los Servicios de Mantenimiento y Talleres Centrales que las efectuarán de Mayo a Octubre, excepto en la parada vacacional general de sus respectivas fábricas.
- La Factoría de Sabadell que las iniciará el primer lunes de Agosto (el resto las iniciará el primer lunes de Septiembre).
- Los almacenes de distribución (Porcelana) y horarios
- Conducción de Hornos que las efectuarán de Mayo a Septiembre
- Los Servicios de Vigilancia, Porterías y afines que las efectuarán de Mayo a Septiembre.
- El Servicio de Asistencia Cliente (S.A.C.) que las efectuará a lo largo de todo el año excepto los meses de Junio, Julio y Agosto, salvo que las necesidades del trabajo lo permitan.

3 En los casos en que la Dirección se vea obligada a variar los periodos de Vacaciones, stas se efectuarán, previo aviso mínimo de 2 meses, en la fecha que se señale pero con derecho al percibo de una compensación, junto con el pago reglamentario por vacaciones que corresponda, equivalente a un complemento salarial de tres a siete días de haber (un día de haber = 160,6/30 = 5,36 horas para 1.989 y 158,5/30 = 5,29 para 1.990) sobre el mismo procedi/ hora de sus vacaciones, en proporción al periodo desplazado y de acuerdo con la siguiente tabla:

Vacaciones comprendidas en los meses	Compensación en días de haber
Enero	7 días
Diciembre y Febrero	6 días
Marzo, Abril y Noviembre	5 días
Mayo y Octubre	4 días
Junio, Julio, Agosto y Septiembre (período estival).....	sin compensación

- A. Si por razón del trabajo se precisara fraccionar algún disfrute vacacional, al menos en alguno de los periodos será de catorce días continuados y el resto en el periodo general.
- 7. Los trabajadores que excedan de 226 días de trabajo/año percibirán el Plus de Domingos y festivos del Anexo 6, por cada día trabajado en más.
- 8. Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir los días de compensación establecidos, con independencia de cual sea su turno de vacaciones.

SECCION 3a. OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 48a.- Plus Trabajo en festivos personal horario "B" y "C".
 Al personal comprendido en el Horario "B" y "C" que por la índole del trabajo que realiza, trabaja en domingos, festivos oficiales y sábados no laborables por el calendario del Horario general, se les abonará por el trabajo en dichos días un plus cuya cuantía se establece en el Anexo 6.

Artículo 49a.- Plus Trabajo en Navidad y Año Nuevo.

A todo el personal que trabaje en las festividades de Navidad o de Año Nuevo, se le abonará por el trabajo en dichos días un plus cuya cuantía se establece en el Anexo 6.

Artículo 50a.- Plus de Trabajo Nocturno.

Por cada hora efectivamente trabajada con tal carácter, se abonará un plus cuya cuantía se establece en el Anexo 6.

Artículo 51a.- Subvención Familiar.

La Empresa continuará abonando los complementos a su cargo, originados por situaciones familiares anteriores a la Ley 25/85. Los citados complementos se extinguen al cumplir el trabajador los 65 años.

Artículo 52a.- Pago del Salario Completo en casos de Enfermedad o Accidente.

En caso de enfermedad o accidente, la Empresa complementará el subsidio correspondiente hasta alcanzar el salario completo a los trabajadores de los grupos profesionales de Mandos Intermedios, Administrativos y Subalternos de las Categorías y características siguientes:

- Mandos Intermedios.
- Administrativos y Técnicos de Ia.
- Administrativos y Técnicos de 2a. y Subalternos que estén casados, o que siendo solteros tengan familiares a su cargo que den derecho al percibo de subvención familiar.

Artículo 53a.- Jubilados.

Se mantienen las condiciones previstas en el artículo 40 del VII Convenio para todos los jubilados que las tenían reconocidas.

Artículo 54a.- Lote de Navidad.

Los artículos del lote se determinarán por acuerdo entre Comité y Dirección. Su coste se estableció en 2.700,- Ptas. por unidad. En los años sucesivos se mantendrá la composición del Lote.

Artículo 55a.- Permisos.

El trabajador, por los motivos y tiempos previstos en el Artículo 37, apartado 3o. de la Ley 8/1.980, de 10 de marzo, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario Convenio más el complemento de Antigüedad.

En los supuestos previstos en las letras d/. y e/. del artículo citado, así como por el primer día de ausencia debida a defunción del cónyuge, padres, abuelos, padres políticos, hijos, hermanos, hermanas políticas y nietos del trabajador, se percibirá el procedio íntegro de las percepciones salariales, incluido el P.P.N.

SECCION 4a. SALARIO MINIMO GARANTIZADO

Artículo 56a.- En lo sucesivo, los paros de máquinas e instalaciones, accidentales o fortuitos, interrupciones de trabajo por falta de fluidos o energías, y todos aquellos supuestos en los que el trabajador no alcance la actividad 60, se abonarán a razón de la cuantía horaria determinada en el Anexo 6.

En los demás casos, el grado de percepción mínima, para el personal del Grupo de Especialistas, será el correspondiente a grado tres a 60. puntos Bedaux.

En los casos de no ocupación activa ningún trabajador permanecerá más de 4 quincenas en grado tres actividad 60, por lo que transcurrido dicho término deberá acceder a un puesto de trabajo activo. La rotación de personal que para ello deba realizarse respetará el criterio establecido en el Artículo 38 d/. del Convenio. El horario del personal mientras este a grado 3 actividad 60 será de jornada continuada.

SECCION 5a. COBRO DE RETRIBUCIONES

Artículo 57a.- El personal percibirá sus retribuciones a saber:

I. El personal de los Grupos de Mandos Intermedios, Técnicos, Administrativos y Subalternos cobrará mensualmente y se les aplicará el régimen de cobro normalizado.

A estos efectos se normalizará el total de horas ordinarias mensuales, mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Horas efectivas/año}}{\text{meses de trabajo/año}} = \text{horas/mes}$$

A/. Año 1.989:

$$\frac{1.792}{11,0137} = 162,8$$

--162,8 horas X 11 meses completos de trabajo = 1.790,8
 -- 2,2 horas de trabajo en el mes de vacaciones = 2,2
 --Total horas consideradas = 1.793,-

B/. Año 1.990:

$$\frac{1.769,75}{11,0137} = 160,7$$

--160,7 horas X 11 meses completos de trabajo = 1.767,7
 -- 2,05 horas de trabajo en el mes de vacaciones = 2,05
 --Total horas consideradas = 1.769,75

En consecuencia, durante 1.989 todos los meses de trabajo se abonarán 162,8 horas y en el mes de vacaciones se añadirán 2,2 horas por trabajo efectivo. Dichas horas abonadas, en 1.990 pasarán a ser de 160,7 añadiéndose en el mes de vacaciones 2,05.

El total de horas no trabajadas o cuantías no devengadas se deducirán del total mensual normalizado.

El pago mensual se efectuará como máximo el día 30 del mes de abono.

II. El personal de los Grupos de Oficiales y Especialistas, cobrará por quincenas naturales.

SECCION 6a. MANTENIMIENTO SISTEMATICO

Artículo 58a.- Se procurará que los trabajos de Mantenimiento sistemático, propios del proceso productivo de la Empresa, sean realizados por personal de la plantilla.

SECCION 7a. ASCENSOS PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE OFICIO

Artículo 59a.- Cuando exista una vacante o plaza de nueva creación en la plantilla de personal administrativo o de oficio, que pueda significar el ascenso de categoría profesional, la provisión de dicha

plaza se efectuará por concurso-oposición entre el personal del Centro de Trabajo; en caso de empate positivo se adjudicará la plaza al trabajador con mayor antigüedad en la Empresa. Si el concurso resultase desierto o no adjudicable por la puntuación obtenida, se pasará a cubrir la vacante por libre designación de la Dirección.

El Tribunal que deba intervenir en estos concursos-oposición lo formarán las personas designadas por la Dirección, con inclusión de dos miembros del Comité del Centro de Trabajo.

CAPITULO VII

Otras Disposiciones

SECCION 1a. CONSIDERACION ESPECIFICA DE LAS FALTAS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA.

Artículo 60.- En todos los casos las faltas de asistencia injustificadas, llevarán consigo el descuento en nómina de las cantidades que la Empresa deba abonar por cuotas del Régimen General de la Seguridad Social y demás contingencias correspondientes a los días de cuota proporcional al tiempo de ausencia.

Artículo 61.- Impedirán la entrada al trabajo durante media o una jornada, según se trabaje en jornada partida o en jornada ininterrumpida, las faltas de puntualidad que se relacionan a continuación:

- Faltas de puntualidad en las entradas que sobrepasen de los quince minutos de la hora señalada. En los horarios de entrada desde las siete de la mañana hasta las once de la noche.
- Faltas de puntualidad en las entradas que sobrepasen de los treinta minutos de la hora señalada. En los horarios de entrada después de las once de la noche y antes de las siete de la mañana.

SECCION 2a. REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 62.- En materia de régimen disciplinario se conviene en dar por reproducido lo dispuesto sobre el particular en el texto de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica derogada por Orden de 17 de febrero de 1988, y en lo no previsto, lo dispuesto en las Normas legales de aplicación.

SECCION 3a. SEGURO DE ACCIDENTES

Artículo 63.- Se mantiene mediante el oportuno concierto con una entidad aseguradora, un seguro voluntario de accidentes para todo el personal en activo que cubrirá el riesgo de muerte o invalidez absoluta derivada de accidente por un capital de 1.000.000,- de Ptas.

El trabajador asegurado contribuirá a sufragar el coste con una aportación mensual no superior a 100,- Ptas.

Se mantiene el Seguro de Vida que rige en la actualidad.

SECCION 4a. HERMANDAD

Artículo 64.- Se mantiene la actual aportación a la Hermandad en 2.500.000,- pesetas, que se distribuirán proporcionalmente a la plantilla de cada Centro de Trabajo.

SECCION 5a. PRETAMOS

Artículo 65.-Se mantiene en 50.000,- Ptas. la cuantía de los préstamos, manteniéndose su normativa de concesión.

SECCION 6a. SALARIO GARANTIZADO

Artículo 66.- Todo trabajador que acuda al trabajo todas las jornadas laborales del año y lo realice con normalidad tendrá la garantía salarial bruta de percibir por todos los conceptos 1.252.756,- Ptas. en el propio año.

Este importe será revisable en lo sucesivo en igual forma que el resto de los conceptos salariales.

CAPITULO VIII

Comisión Mixta

Artículo 67.- Se crea la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Se compondrá de doce Vocales por la Representación Social y cuatro Vocales de la Representación Económica.

El funcionamiento de la Comisión Mixta se regirá por lo dispuesto en las Normas legales dictadas sobre la materia. Los acuerdos, dentro de cada Representación, se tomarán por mayoría simple.

Cuantas cuestiones se deban elevar a esta Comisión, deberán haberse planteado, previamente, en el respectivo Centro de Trabajo. De no haberse solucionado satisfactoriamente a nivel de Centro, se presentará a la Comisión Mixta mediante escrito firmado por los reclamantes.

Esta Comisión se reunirá con carácter ordinario dos veces al año.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- Revisión salarial automática año 1.989.

Si el crecimiento del I.P.C. en 1.989 supera el 4,5%, el exceso sobre este porcentaje se aplicará como revisión sobre los conceptos salariales vigentes a 31.12.88, con efectos retroactivos al 1o. de enero de 1989. Se exceptúan de esta revisión el P.P.M. y los Pluses de Festivos, Navidad y Nocturnidad.

El incremento resultante de la revisión se abonará a los trabajadores de una sola vez, en la nómina a percibir el 28 de febrero de 1990, de conocerse los datos provisionales relativos al I.P.C. del año 1989 con antelación al cinco de febrero.

SEGUNDA.- Incremento Salarial año 1.990.

Todos los conceptos salariales se incrementarán a partir de 1.1.90 en un porcentaje equivalente al I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año más 1,8 puntos. Los expresados conceptos salariales serán los vigentes en 31.12.89 incrementados con la revisión del año, en su caso.

Se exceptúan los Pluses de Festivos, Navidad y Nocturnidad.

TERCERA.- Revisión Salarial automática año 1.990.

Si el I.P.C. real correspondiente a 1.990 resulta superior al I.P.C. previsto para dicho año, se procederá a actualizar todos los conceptos salariales vigentes a 31.12.89 según la fórmula siguiente:

$$(I.P.C. \text{ real} + 1,8) - (I.P.C. \text{ previsto} + 1,8)$$

La diferencia resultante se abonará a los trabajadores de una sola vez, en la nómina a percibir el 28 de febrero de 1991, de conocerse oficialmente los datos provisionales relativos al I.P.C. del año 1.990, con antelación al 5 de febrero.

CUARTA.- La revisión pactada para 1.990 en la disposición anterior será de aplicación a las cantidades de 35.000,- y 57.000,- Pesetas establecidas en el Artículo 29.

QUINTA.- La reducción horaria correspondiente a 1.990 se entienda pactada sin pérdida de retribución.

DISPOSICION FINAL

PRIMERA.- La Empresa pasará a fijos 80 contratos en prácticas durante 1.989 y otros 100 durante 1990.

SEGUNDA.- A las pagas extraordinarias del personal del grupo de Especialistas se les añadirá, una vez efectuado el incremento salarial correspondiente a 1990, la cantidad de 30.000 pesetas (15.000 pesetas en cada paga). Esta mejora se extenderá a los restantes grupos profesionales adaptada a la peculiar estructura salarial de los mismos.

La revisión, en su caso, por incremento del I.P.C. no afectará a esta cantidad.

MAY 1989

EL CONVENIO COLECTIVO A E E O. DE 1

TABLAS DE PRECIOS DE LAS HORAS EXTRADICATORIAS

	ACTIVIDAD DE PESETAS/HORA	ACTIVIDAD 80 PESETAS/HORA
GRUPO DE ESPECIALISTAS		
1	885,-	845,-
2	915,-	875,-
3	927,-	887,68
4	965,-	925,68
5	953,-	914,68
6	988,-	949,28
7	981,-	944,68
8	911,-	872,68
9	937,-	898,68
GRUPO DE OFICIALES		
1	927,-	887,68
2	986,-	946,68
3	1.027,-	987,68
4	1.088,-	1.048,68
GRUPO DE BAJOS INTERVENIOS		
JEFES DE EQUIPO DE ESPECIALISTAS		
1	941,-	901,68
2	969,-	929,68
3	981,-	941,68
4	1.018,-	978,28
5	1.047,-	1.007,-
6	1.095,-	1.055,68
7	1.111,-	1.071,68

	ACTIVIDAD 80 PESETAS/HORA	ACTIVIDAD 80 PESETAS/HORA
NIVEL JEFES DE EQUIPO DE OFICIALES		
Nivel 1A	1.186,-	1.377,-
Nivel 1B	1.166,-	1.326,00
NIVEL ENCARGADOS		
Nivel 12	1.079,-	1.237,00
Nivel 13	1.056,-	1.211,-
Nivel 14	1.031,-	1.225,00
Nivel 15	1.127,-	1.307,70
Nivel 16	1.101,-	1.246,-
Nivel 17	1.193,-	1.459,00
Nivel 18	1.223,-	1.496,00
Nivel 19	1.265,-	1.543,00
Nivel 20	1.297	1.588,00

Nivel	GRUPO DE TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y SUBALTERNOS
3	826,-
4	826,-
5	853,-
6	878,-
7	897,-
8	9.023,-
9	1.051,-
10	1.075,-
11	1.107,-
12	1.131,-
13	1.158,-
14	1.189,-
15	1.221,-
16	1.278,-
17	1.329,-
18	1.382,-
19	1.448,-
20	1.498,-

AÑO 1989

II CONVENIO COLECTIVO A R E T O Nº. 2

TABLAS DE SALARIOS, GRUPO DE TRABAJO, VALORES PUNTO PUNTA, PUNTA EXTRA

GRUPO PROFESIONAL ESPECIALISTA

C	G	E	Precio horario de los primeros 80 Puntos Redondas/hora		Salario punto prima a los que excedan de 80 puntos Redondas/hora	Importe 2 Pagas Extras	Importe 1 Quincena Ptas./hora
			(A) SALARIO CONVENIO Por hora	(B) Complemento por el nivel. Puntos de Trabajo Por hora			
3			6,40	477,00	7,-		
4			11,00	477,00	7,70		
5			20,70	498,70	7,77		
6			31,00	497,44	8,20		
7			44,20	507,20	9,25	119,720,-	11,01
8			52,20	510,20	9,77		
9			69,00	527,00	10,70		
10			74,50	540,50	10,70		
11			94,-	550,-	10,70		

II CONVENIO COLECTIVO A R E T O Nº. 3

TABLAS DE SALARIOS GRUPO DE OFICIALES

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO CONVENIO Por hora	Complemento Personal de Nivel Por hora	SALARIO TOTAL Por hora	Valores punto prima a los que excedan de 80 puntos Redondas/hora Ptas./Punto	Importe 2 Pagas Extras	Importe 1 Quincena Ptas./hora
Nivel 3		27,70	540,70	9,50	107.320,-	
Nivel 2		41,00	540,00	9,52	102.594,-	
Nivel 1	512,-	70,00	580,00	10,02	107.000,-	17,04
Nivel 1A		95,00	610,00	11,07	109.200,-	

AÑO 1988

II CONVENIO COLECTIVO A R E T O Nº. 4

TABLAS DE SALARIOS DEL PERSONAL DE LOS GRUPOS DE TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y SUBALTERNOS

NIVEL	SALARIO CONVENIO Por hora	COMPLEMENTOS PERSONAL DE NIVEL Por hora	TOTAL MORA	TOTAL MENSUAL NORMALIZADO	IMPORTE 1 QUINCENA Por mes Por hora[normalizado]
3		10,-	500,-	87.165,-	
4	540,-	24,90	572,90	91.269,-	11,04 1.095,-
5		47,00	501,00	86.212,-	
6		67,10	519,20	89.341,-	
7		90,10	510,10	83.001,-	
8		117,20	485,20	80.285,-	
9	540,-	144,70	684,70	112.772,-	13,01 1.300,-
10		170,90	710,50	110.072,-	
11		199,10	747,10	121.420,-	
12		227,20	775,20	126.201,-	
13		255,30	803,30	129.075,-	
14		287,00	815,00	130.034,-	
15		329,10	837,10	142.792,-	
16	540,-	370,70	926,70	150.005,-	12,00 2.001,-
17		431,30	879,30	150.910,-	
18		485,00	1.037,00	160.310,-	
19		540,20	1.092,20	177.010,-	
20		600,50	1.152,50	197.027,-	

II CONVENIO COLECTIVO A R E T O Nº. 5

TABLAS DE SALARIOS DEL GRUPO PROFESIONAL DE BAJOS INTERMEDIOS

NIVEL	SALARIO CONVENIO Por hora	COMPLEMENTOS PERSONAL DE NIVEL Por hora	TOTAL MORA	TOTAL MENSUAL NORMALIZADO	PUNTA Por punto Por hora	IMPORTE 1 QUINCENA Por mes Por hora[normalizado]
ENCARGADOS						
12		100,30	852,30	106.150,-	217,00	
13		144,50	899,50	172.251,-	225,-	
14		175,00	725,00	117.025,-	234,00	
15		200,-	750,-	123.077,-	243,30	
16	500,-	240,10	740,10	120.005,-	253,-	12,00 2.001,-
17		282,20	830,20	135.197,-	260,00	
18		314,50	850,50	130.002,-	272,30	
19		353,10	907,10	140.707	280,00	
20		390,40	930,40	152.120,-	291,30	
JEFES DE EQUIPO OFICIALES						
					Por punto	
Nivel 1A	540,-	107,20	656,20	106.067,-	9,05	12,00 2.001,-
Nivel 1B		124,00	672,00	109.540,-	10,02	
JEFES DE EQUIPO ESPECIALISTAS						
					Por punto	
8		8,00	500,00	80.250,-	8,02	
9		20,50	500,50	82.557,-	8,04	
10		31,50	500,50	84.343,-	8,03	
11	540,-	42,-	580,-	80.052,-	8,01	12,00 2.001,-
12		50,00	600,00	80.425,-	8,10	
13		61,10	620,10	82.417,-	8,17	
14		95,-	640,-	84.000,-	8,27	

ANEXO No. 1

1. SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO. (Art. 56)	Salario total por hora
S.N.I. (205 - 30 días vacaciones)	
horas año	
En 1988 las horas serán de 1.793,-	291,-
(En 1989 las horas serán de 1.769,75)	
2. PREMIO DE PUNTUALIDAD, PRESENCIA Y NORMALIDAD.	
a/. Personal Grupos Especialistas y Oficiales. (Tope 035,- media quincena)	6,2 %
b/. Personal Grupos Técnicos, Administrativos y Subalternos y Grupo Mandos Intermedios: Jefes de Equipo. (Tope 1.642,- media quincena)	7,05 %
c/. Grupo Mandos Intermedios: Encargados. En las condiciones y sobre las cuantías establecidas en el artículo 159.	
3. PLUS DE TRABAJO NOCTURNO.	PESETAS MUYA TRABAJO NOCTURNO 1988 1989
Para todo el personal mayor de 18 años	30,- 100,-
4. PLUS POR TRABAJO EN HORARIOS Y FESTIVOS OFICIALES, Y EN SABADOS DE LABORABLES POR EL CALENDARIO LABORAL DEL REGIMEN GENERAL.	Por día trabajado 1988 1989
El personal de horarios "A" y "C" que trabaje dichos días en su jornada ordinaria	2.375,- 2.575,-
El personal de horario general que trabaje en sábado no laborable para su horario, sin cobrar horas extraordinarias	2.375,- 2.575,-
5. PLUS POR TRABAJO EN NAVIDAD Y AÑO NUEVO.	
A todo el personal que trabaje desde las 22 horas de la vigilia hasta las 22 horas de los días de Navidad y Año Nuevo se les abonará un plus de	2.085,- 1.125,-

ANEXO No. 2

Condiciones que debe acreditar el personal para el percibo del P.P.N.

Percibirá el P.P.N. el personal que cumpla con las condiciones siguientes:

- a/. Haber trabajado todas las jornadas completas de su calendario laboral.
- b/. Tener buen comportamiento en el trabajo.
- c/. Alcanzar la actividad habitual, salvo en casos justificados, pero siempre que haya mantenido actividades superiores a 60 puntas Beckaus/hora.
- d/. Mantener los cartones sin ninguna anomalía, como son el timbrar antes de la hora de salida, no timbrar a la entrada o a la salida, raspaduras, ensiembras, etc...

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones indicadas en los apartados anteriores motivará la pérdida total del premio correspondiente a toda la media quincena.

Faltas de puntualidad

Por este concepto, en cada media quincena, el P.P.N. se perderá de la siguiente forma:

Faltas de puntualidad en la media quincena	Pérdida de premio Porcentaje
Primera falta de puntualidad	20
Segunda falta de puntualidad	40
Tercera falta de puntualidad	Total

Esta regulación en la pérdida del premio se refiere exclusivamente a las faltas de puntualidad en las entradas al trabajo.

Excepciones.

- No se perderá el premio:
- Por las ausencias retribuidas que figuran en el apartado 3 del Artículo 37 de la Ley 8/80 de 10 de Marzo.
 - Por las ausencias del puesto de trabajo del personal accidentado que por indicación del Médico o Practicante deba ser reconocido por el Médico de Accidentes, si reanuda el

trabajo una vez atendido. Si causara baja médica no perderá el premio que le pudiera corresponder por las horas trabajadas durante la media quincena en que ha ocurrido el accidente.

CONVENIO II

- A/. Comisión Mixta.
Los Representantes de los Trabajadores en la Comisión Mixta podrán reunirse dos veces al año en los locales del Servai Territorial de Barcelona, de la Generalitat de Catalunya, debiendo mediar comunicación escrita a la Dirección de Personal.
- B/. Tres primeros días de baja por enfermedad. Grupo de Especialistas y Oficiales.
En caso de enfermedad justificada y conforme al Artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo, la Empresa abonará al trabajador el 50% de su salario hasta un máximo de cuatro días al año.
A estos efectos se establece como salario de un día el que resulta de multiplicar el precio horario del salario a 60 del grado A por 5,36 horas en 1.989 y por 5,29 en 1.990 que son las correspondientes a un día de haber.
(Esta fórmula en 1.989 da 2.667,- Ptas. por día)
- C/. Seguridad e Higiene en el Trabajo.
 - 1. Los Comités de Seguridad e Higiene existentes en cada Centro de Trabajo tendrán las funciones que les reconoce el Convenio 153 de la O.I.T.
 - 2. Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene, tendrán derecho a la información adecuada acerca de las medidas tomadas por la Empresa para garantizar la seguridad y la salud, a condición de que se mantenga el secreto industrial y comercial.
 - 3. Los trabajadores individualmente tendrán derecho a que les sean facilitados los resultados de exámenes, diagnósticos y tratamientos que se les efectúen, según criterio médico.
 - 4. La Dirección de la Empresa elaborará, asistida por los servicios médicos correspondientes:
 - a/. Un planing de Control estadístico de accidentes.
 - b/. Un mapa de riesgos del Centro de Trabajo deducido del Planing antecedente.
 - c/. Una Memoria en la que se especificarán las acciones realizadas durante el ejercicio.
 La Dirección dará cuenta de cuanto antecede al Comité de Seguridad e Higiene.
 - 5. El Comité de Seguridad e Higiene interesará de los Servicios Médicos la práctica de reconocimientos conforme a las disposiciones vigentes.
 - 6. Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.
 - 7. El Comité de Seguridad e Higiene promoverá la enseñanza y divulgación de los temas relativos a Seguridad e Higiene mediante cursillos y conferencias al personal de la Empresa.
- D/. Representación sindical en la Empresa.

Los acuerdos de 31 de marzo de 1.982 sobre Comités de Empresa y sobre Relaciones Sindicales se consideran sin efecto habida cuenta que la Ley Orgánica de Libertad Sindical en vigor, ha sustituido o mejorado dichos pactos.
No obstante, se considera subsistente la normativa relativa a salidas al exterior de los miembros de los Comités con la salvedad que el lapso utilizado tendrá exclusivamente carácter de notificación a la Empresa y deberá ser cumplimentado con una antelación de 24 horas como mínimo, salvo casos excepcionales.

- E/. Permisos retribuidos. - Normativa.
Con carácter general debe tenerse en cuenta:
 - Todos los días de permiso son DIAS NATURALES.
 - En caso de permiso retribuido sólo se paga por los días laborables del calendario laboral de la Factoría comprendidos en los días naturales del permiso.
 - Tanto en las visitas al médico de cabecera SOE como al especialista del SOE, para tener derecho a retribución hay que acudir al trabajo. Si no se viene a trabajar no se abona nada.
 - Para el personal quincenal, cuando se indica salario promedio se refiere al promedio de los días trabajados de la misma quincena.
 - Para el personal mensual, cuando se indica salario promedio se abona salario convenio más complemento puesto de trabajo.
 - Para el personal mensual, los permisos retribuidos para visita médica cabecera SOE, especialista SOE y matrimonio de hijos, hermanos y hermanos políticos, se abonan a salario convenio, más complemento puesto de trabajo, más quinquenios.
 - Si el nacimiento del hijo, por motivos familiares, tiene lugar fuera de la provincia se prolonga el permiso hasta cuatro días naturales.

-Si el nacimiento del hijo tiene lugar por la tarde de la vigilia de día festivo oficial (es decir, que el Juzgado no trabaje), se le concede un día más de permiso, si éste es solo de dos días naturales.

-Si con motivo de defunción o enfermedad grave, debe desplazarse fuera de la provincia, el permiso se prolonga hasta cuatro días naturales.

EN TODOS LOS CASOS SE DEBE APORTAR EL JUSTIFICANTE CORRESPONDIENTE

MOTIVO	DURACION	RETRIBUCION
-Visita médico cabecera SOE.	-Máximo 16 horas año	S.M.G. +Quinquenios -No P.P.N.
-Visita especialista SOE.	-3 horas por visita	S.M.G. +Quinquenios -No P.P.N.
-Visita médico o especialista particular.	-----	No se paga No P.P.N.
-Matrimonio.	-15 días naturales	Salario C. +Quinquenios +P.P.N.
-Matrimonio hijos, hermanos y hermanas políticos.	-El día de la boda	S.M.G. +Quinquenios -No P.P.N.
-Maternidad.	-Máximo 14 semanas	75% base cotización mes anterior -No P.P.N.
-Nacimiento hijos.	-2 días naturales o las horas para completar la jornada y el día natural siguiente	Salario C. +Quinquenios +P.P.N.
-Defunción cónyuge, hijos, padres, abuelos, hermanos, nietos, padres políticos, abuelos políticos y hermanos políticos	-2 días naturales o las horas para completar la jornada y el día natural siguiente	1er. Día: Salario Prom. +Quinquenios +P.P.N. 2do. Día: Salario C. +Quinquenios +P.P.N.
-Enfermedad grave cónyuge, hijos, hijas políticas, padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, nietos, hermanos y hermanas políticos.	-2 días naturales o las horas para completar la jornada y el día natural siguiente	Salario C. +Quinquenios +P.P.N.
-Traslado domicilio.	-Un día	Salario C. +Quinquenios +P.P.N.
-Exámenes asignaturas con matrícula oficial.	-Máximo 10 días año	Salario C. +Quinquenios +P.P.N.
ASISTENCIA JUICIOS:		
-I.N.A.C. (Conciliaciones)	-----	No se paga No P.P.N.
-Registratura: Si se pierde	-----	No se paga No P.P.N.
Si se gana	Se abonarán las horas empleadas en el día del juicio y en el día de conciliación INAC.	Salario promedio +Quinquenios -No P.P.N.
-Testigos: Con citación	Horas necesarias	Salario promedio +Quinquenios -No P.P.N.
Sin citación	-----	No se paga No P.P.N.
-Juicios civiles particulares	-----	No se paga No P.P.N.

11883 RESOLUCION de 8 de mayo de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo de «Industrias de Turrone y Mazapanes» para 1988.

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de «Industrias de Turrone y Mazapanes» para 1988, que fue suscrito con fecha 18 de julio de 1988, de una parte por la «Asociación Nacional de

Fabricantes de Turrone y Mazapanes», en representación de las Empresas del sector, y de otra, por UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción de la revisión salarial 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, 8 de mayo de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE TURRONE Y MAZAPANES PARA 1988

ASOCIACION NACIONAL DE FABRI- CANTES DE TURRONE Y MAZAPANES:

D. Ignacio Jimenez Montegui.
D. Daniel Albert Gómez.

U.T.E.I.

D. Pilar Mata Martínez.
D. Rodolfo Gimenez Tomas.
D. Enrique Joler Ferrandis.
D. M. Victoria Carrero Carreño.
D. Pilar Muñoz Castellano.

Asesores:

D. Eugenio Garçallo Roman.
D. Agustín J. Parra Gonzalez.

CC.OO.:

D. Abelardo Quiros Baroca.
D. Jose Valido Sirvent.

Asesor:

D. Nicolasa Justicia del Moral.

En Alicante a las 12 horas del día 18 de julio, se reúnen en la sede de la Unión General de Trabajadores las personas que se relacionan al margen y adoptan los siguientes acuerdos:

- Constituir la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, que queda establecida en la siguiente forma:
 - Por la parte empresarial:
La Asociación Nacional de Fabricantes de Turrone y Mazapanes.
 - Por la representación de los trabajadores: Las Centrales Sindicales UGT y CC.OO. en la proporción del 50% y el 50% respectivamente, de conformidad con los resultados de las últimas elecciones sindicales celebradas el año 1986.

Asimismo, en este acto, las partes se reconocen mutua capacidad legal para negociar.

- Ante la imposibilidad, en el presente año, de suprimir del ámbito funcional del Convenio Provincial de Toledo de Confiterías, Mazapán, Masas Fritas y Chocolates la actividad de fabricación de Turrone y Mazapanes, las partes acuerdan prorrogar el convenio vigente hasta el 31 de diciembre de 1989, con las siguientes modificaciones:

- Las tablas salariales anexas experimentarán un incremento del 5%, y que se adjuntan.
- La disposición complementaria quedará reestructurada en la siguiente forma:

Clausula de Garantía:

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 1988 un incremento con respecto al 31 de diciembre de 1987 superior al 3% las tablas salariales anexas serán valoradas aplicando al importe de 1987 el incremento real experimentado por el IPC durante 1988 a los solos efectos de que sirvan de base de cálculo para los incrementos salariales que se puedan pactar para el año 1989. En ningún caso para el año 1988 se verificará la revisión salarial ni se devengará por tanto cantidad alguna por este hecho.

- Las partes manifiestan su firme voluntad de solventar el problema derivado de la existencia de un Convenio de ámbito provincial en Toledo en concurrencia con el de ámbito estatal de Turrone y Mazapanes, tanto por vía legal como convencional antes de la finalización de la vigencia del presente Convenio Colectivo, y en consecuencia adquieren el compromiso de negociar dicho convenio en profundidad para el año 1989 y sucesivos, incluida en esta negociación la convergencia de las diferentes tablas salariales existentes en el sector y fijan la fecha del 10 de enero de 1989 para el inicio de la negociación correspondiente a 1989.