

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 de la citada revisión 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, 3 de mayo de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Autopista Vasco-Aragonesa, C. E. S. A.».

REVISIÓN SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO INTER-PROVINCIAL ENTRE LA EMPRESA «AUTOPISTA VASCO-ARAGONESA, C. E. S. A.», Y SU PERSONAL DE EXPLOTACION PARA EL AÑO 1988

Revisadas las tablas 1988, según cláusula de revisión salarial:
IPC real + 2 - 6 (5,80 + 2 - 6 = 1,80)

Sueldo Convenio 1988 (14 pagas) (Salario Base + Complemento puesto trabajo)

Categorías		Nivel A	Nivel B	Nivel C
		Pesetas	Pesetas	Pesetas
Cobrador de Peaje	Mensual.	102.623	98.794	94.167
	Anual	1.436.716	1.383.111	1.318.343
Operario de Mantenimiento	Mensual.	123.031	117.607	109.816
	Anual	1.722.431	1.646.494	1.537.419
Coordinador Comunicaciones	Mensual.	129.838	123.110	118.625
	Anual	1.817.732	1.723.535	1.660.747
Almacenero	Mensual.	112.282	108.349	-
	Anual	1.571.946	1.516.888	-
Oficial de Control de Peaje	Mensual.	157.422	142.547	126.224
	Anual	2.203.911	1.995.661	1.767.131
Auxiliar de Control de Peaje	Mensual.	109.902	106.543	103.193
	Anual	1.538.629	1.491.602	1.444.703
Oficial administrativo	Mensual.	98.366	96.688	-
	Anual	1.377.118	1.353.629	-
Auxiliar administrativo	Mensual.	94.630	87.900	83.280
	Anual	1.324.814	1.230.603	1.165.917

Importes brutos, horas extraordinarias en 1988 (sin antigüedad)

Categorías	Nivel A		Nivel B		Nivel C	
	Normal.	Fest./Noct.	Normal.	Fest./Noct.	Normal.	Fest./Noct.
	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas
Cobrador de Peaje	1.396	1.515	1.345	1.460	1.283	1.393
Operario de Mantenimiento	1.669	1.812	1.596	1.733	1.492	1.620
Coordinador Comunicaciones	1.760	1.911	1.670	1.813	1.610	1.748
Almacenero	1.525	1.656	1.472	1.599	-	-
Oficial Control de Peaje	2.129	2.311	1.930	2.095	1.711	1.858
Auxiliar Control de Peaje	1.493	1.621	1.448	1.572	1.403	1.524
Oficial administrativo	1.339	1.454	1.316	1.429	-	-
Auxiliar administrativo	1.289	1.399	1.199	1.302	1.137	1.235

Revisión de conceptos retributivos del Convenio 1988

	Pesetas
Participación en Beneficios	24.459
Antigüedad	1.903
Plus Festivo	1.987
Plus Presencia	457
Plus Nocturno	28
Quebranto de moneda:	
Areta Norte, Areta Sur (vía doble), Zambrana, Logroño, Alagón-Tauste (vía doble), Haro, autopista de Navarra y Gallur	56
Intercambio de Miranda, Areta Tronco, Altube y Alagón Tronco	61
Resto peajes	51

14849

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 «Fábricas Lucía Antonio Betere, Sociedad Anónima» (FLABESA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Fábricas Lucía Antonio Betere, Sociedad Anónima» (FLABESA), que fue suscrito con fecha 23 de febrero de 1989, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de la misma en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Fábricas Lucía Antonio Betere, Sociedad Anónima» (FLABESA).

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «FABRICAS LUCIA ANTONIO BETERE, S. A.» (FLABESA)

Artº 1. Naturaleza y fines

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

Entendiendo que la naturaleza jurídica del acuerdo es la propia de un Convenio Colectivo, que tiene por finalidad regular las condiciones económicas, sociales y de trabajo entre la Empresa FABRICAS LUCIA ANTONIO BETERE, S.A. (FLABESA) y sus trabajadores, reconocen que todos los pactos del presente acuerdo de voluntades tienen toda la fuerza normativa a que se refiere el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artº 2. Ámbito territorial y personal

Los presentes acuerdos se configuran como un Convenio Colectivo de Empresa de ámbito interprovincial, por cuanto afecta a todos los trabajadores de todos los Centros de Trabajo que FLABESA tiene establecidos en distintas provincias del territorio nacional: Zaragoza, Granada, Sevilla, Málaga, Valencia, Salamanca, "Méndez Alvaro" y "Torrelaguna" (Madrid), así como los demás, que situados en otras, dependen de los anteriores.

La relación actualizada de los Centros de Trabajo dependientes de las Fábricas que se mencionan en el párrafo anterior, se facilitará periódicamente a los Comités de Empresa afectados.

Artº 3. Ámbito temporal. Denuncia y prórroga

El presente Convenio entró en vigor el día 1 de Enero de 1.989 y concluye su vigencia el 31 de Diciembre de 1.990. No se producirá su prórroga, a menos que quede expresamente interesada por ambas partes antes del 30 de Noviembre de 1.990; en consecuencia, se entenderá tácitamente denunciado a partir de dicha fecha.

Artº 4. Compensación, absorción y garantía personal

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

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

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

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

Artº 5. Comisión Paritaria

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

Estará constituida por las siguientes personas: ocho vocales por representación de los trabajadores. Serán elegidos de tal forma que cada Centro cuenta con un representante en el seno de la Comisión; no obstante, la elección de representantes de cada Centro de Trabajo, podrá recaer en diferentes trabajadoras para una o varias reuniones.

Ocho vocales por la representación de la Empresa, que serán designados por la Dirección en cada reunión.

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

Transcurridos 15 días desde la publicación del Convenio en el "B.O.E.", se entenderá que la Comisión Paritaria queda tácitamente constituida. A partir de dicho momento podrá reunirse en Madrid cada dos meses como máximo, previa decisión del Presidente, que la convocará cuando un Centro o la Empresa someta a su consideración cuestiones de interés general, que se refieran a la interpretación o aplicación de este Convenio.

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

- 1º Dentro de los 30 días siguientes a partir de su constitución o de su última reunión (según los casos) se enviarán a la Secretaría por escrito, los asuntos que se deseen conocer a la Comisión.
- 2º La Secretaría, en los cinco días siguientes, recopilará los asuntos propuestos y los enviará al Presidente.
- 3º El Presidente determinará la procedencia o no de la reunión. En caso afirmativo, confeccionará el Orden del Día y lo comunicará a la Secretaría.
- 4º La Secretaría convocará la Comisión Paritaria, con cinco días de antelación, comunicando el Orden del Día.

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

En cualquier caso se reunirá preceptivamente una vez al año en los meses de Junio o Julio, aun cuando no se den los supuestos previstos en relación con la interpretación del Convenio. Deberá confeccionarse un Orden del Día para esta reunión, a través de la Secretaría de la Comisión.

Artº 6. Retribuciones Pactadas

Durante el año 1.989, el Salario Base, el Plus de Convenio y la suma de ambos o Retribución de Convenio, tendrán las cuantías que para cada categoría profesional se indican en la tabla de salarios que se incorpora como anexo número 1.

En el año 1.990, las tablas salariales experimentarán un incremento equivalente al I.P.C. real de ese año, más dos puntos. Dado que tal dato sólo se conoce una vez finalizado el año, las nóminas se abonarán sobre la base del I.P.C. previsto inicialmente por el Gobierno, más dos puntos. Este incremento servirá de base para el cálculo de los demás conceptos retributivos regulados en los artículos 10, 11, 12, 14, 16 y 17 de este Convenio.

Conforme a lo previsto en el artículo 26, punto 5 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que el salario/hora, a efectos de este Convenio, es el resultado de aplicar la fórmula que se contiene en el artículo 16 de este mismo Convenio.

Artº 7. Revisión Salarial

Las tablas salariales e incentivos pactados para 1.989, serán objeto de revisión salarial a final de año, siempre y cuando el I.P.C. real del año supere el 5,75%, en cuyo caso los mismos se incrementarán con la diferencia entre ese porcentaje y el real del año, aplicándose con efecto 1 de Enero de 1.989 sobre tablas vigentes a 31 de Diciembre de 1.988.

Artº 8. Organización de trabajo y sistemas de incentivos del personal directo

1. Principio general.

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

Al Comité de Empresa le corresponden las funciones de asesoramiento y propuesta, mediante la emisión de informes, que determinan el artículo 64 puntos 1 y 3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

2. Facultades de la Dirección de la Empresa.

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

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

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

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

2.1.4. La determinación de las producciones mínimas y máximas, que de acuerdo con el método fijado,

se obtengan mediante proceso de medición de tiempos.

- 2.1.5. La determinación de las operaciones que debe efectuar cada operario, así como los trabajos a realizar para conseguir su plena ocupación.
- 2.1.6. La exigencia a cada trabajador de la atención, cuidado y limpieza de las máquinas, útiles y herramientas a su cargo, determinando el tiempo que sea necesario para realizar estas tareas, así como la periodicidad de las mismas.
- 2.1.7. La fijación de los índices de desperdicio de materiales en todas las operaciones que componen el proceso productivo. Dichos índices serán tenidos en cuenta en el momento de cronometrar.
- 2.1.8. El estudio, la modificación, implantación y exigencia de los nuevos métodos de trabajo, adaptándolos en cada momento a las necesidades del producto y de la producción.

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

- 2.2.1. La movilidad funcional en el seno de la Empresa.
- 2.2.2. La determinación de los períodos de adaptación que sean necesarios para conseguir la total integración del trabajo al nuevo puesto de trabajo.
- 2.2.3. Garantizar durante el período de adaptación al operario trasladado el importe en pesetas de la prima de Producción media por hora, que venía percibiendo en su anterior puesto de trabajo. Dicha garantía será respetada siempre que el trabajador vaya aumentando progresiva y proporcionalmente su producción, hasta alcanzar la mínima exigible o la habitual en su defecto.

2.3. La determinación y exigencia de la calidad necesaria mediante:

- 2.3.1. La fijación de los niveles de calidad mínimos del producto en cada fase del proceso productivo.
- 2.3.2. La creación del correspondiente sistema de control de calidad que, en función del nivel mínimo exigido, determine la responsabilidad por trabajos defectuosos.
- 2.3.3. En todo momento, se hará de tener presente, al establecer el control de calidad, si se estima necesario, revisar los tiempos concedidos para las operaciones, puesto que, si al cronometrar dicha operación, el concepto de calidad no fué tenido en cuenta, habrá que considerarlo en una nueva toma de tiempos.

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

Sistemas de incentivos a control directo (100/140)

3.1. Sistema 100/140. Definiciones básicas del Sistema.

- 3.1.1. La gráfica del Sistema de Incentivos es la resultante de la unión de los puntos formados por la relación actividad/pesetas, según se detalla en el Anexo 2 del Presente Convenio. Dicha gráfica y por tanto el Sistema de Incentivos,

se definen por sí mismos y no guardan relación alguna con cualquier otra fórmula de garantía que la que se deduce de los valores atribuidos a cada uno de sus puntos

- 3.1.2. El rendimiento o actividad 100 es el mínimo exigible y para cobrar el Plus de Convenio, en todo momento es necesario alcanzarlo.
- 3.1.3. El rendimiento 140 es el máximo y tiene como objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida que no suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de su vida laboral.
- 3.1.4. Excepto en los supuestos de tránsito a fórmulas de control directo, en cuya fase inicial de aplicación se considerará rendimiento habitual el obtenido en los tres primeros meses, con carácter general, se define el rendimiento habitual como el obtenido por cada trabajador en su puesto de trabajo en los tres meses inmediatamente anteriores a cada momento.
- 3.1.5. Los trabajadores que no perciben actualmente su incentivo por el sistema 100/140, efectuarán el tránsito al mismo con las siguientes condiciones y garantías:

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

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

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

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

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

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

Por el contrario, aquellos otros que sigan obteniendo actividades inferiores a 188, y una vez transcurridos los dos meses garantizados, volverían a percibir la retribución correspondiente a su actividad real, en sus valores actuales.

- 3.1.7. Teniendo en cuenta lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y lo pactado en el presente Convenio Colectivo

vo Interprovincial de Empresa sobre revisiones e implantaciones de nuevos cronometrajes. se acuerda que, sin perjuicio de la facultad de la Empresa en esta materia para mantener actualizado el sistema de incentivos 100/140, se observará el siguiente procedimiento.

- 1) Se realizarán las revisiones de tiempos, siempre que:
 - a) Se hubiese modificado el método establecido o hubiese cambiado alguna condición que afectara al tiempo concedido para la ejecución de la operación.
 - b) Se hubiese incurrido en error manifiesto de cálculo o medición.
- 2) Se realizarán nuevos cronometrajes de aquellos artículos que estuviesen sin medición de tiempos.
- 3) En los dos supuestos anteriores se procederá de la siguiente forma:
 - a) Se comunicará previamente al Comité, la operación que se va a cronometrar.
 - b) Se realizará el cronometraje por los técnicos de la Empresa.
 - c) Se entregará una copia del cronometraje para su análisis a una Comisión Mixta integrada por seis miembros como máximo, tres por cada una de las representaciones de la Dirección y del Comité. También se entregará una copia de las Tablas.
 - d) Los trabajadores dispondrán de cinco días laborables para exponer a la Dirección sus observaciones. Si solicitasen un nuevo cronometraje, se reiniciará el proceso si la Comisión Mixta accede a ello; si no accediese, dará un período de adaptación, de acuerdo con el siguiente baremo:

1 semana si las nuevas producciones exigidas superaran en un 10 por 100 a las anteriores.

2 semanas si superara el 10 por 100 y no llegan al 20 por 100.

3 semanas si sobrepasan el 20 por 100.

2 semanas si es un alta de tiempos.
 - e) Durante este período de adaptación, los trabajadores afectados anotarán las producciones y tiempo objeto del cronometraje en un parte de primas independiente, percibiendo en ese tiempo la prima media por hora que hubiese cobrado en las cuatro semanas anteriores.
- 4) Transcurrido el período de adaptación, si el trabajador está conforme, adquirirá plena eficacia el cronometraje; si no estuviese de acuerdo, la Comisión Mixta se reunirá en los dos días siguientes y decidirá:
 - 1) Que es adecuado el cronometraje, en este caso se comunicará al trabajador y desde ese instante percibirá las primas que realmente obtenga.
 - 2) Solicitar un nuevo cronometraje, que se realizará en el menor plazo posible, y que se entregará a la misma Comisión para que decida sobre su aceptación.

gará a la misma Comisión para que decida sobre su aceptación.

- 3) Solicitar la intervención de la Dirección Provincial de Trabajo para que emita su resolución; en este caso y hasta tanto no se conozca su dictamen, las producciones y tiempos, objeto de dicha sevenencia, se anotarán en parte independiente, percibiendo las pesetas/hora correspondientes a la prima media de las cuatro últimas semanas y procediendo a la liquidación definitiva cuando se conozca la resolución de la Dirección Provincial de Trabajo. Si dicha liquidación fuese negativa para el trabajador, la Empresa descontará la diferencia en las tres nóminas siguientes; si resultase positiva, se le abonará en la nómina del mes siguiente.

3.2. Código de improductivos:

Los trabajadores que cobren su incentivo conforme al sistema 100/140 cuando realicen operaciones no cronometradas, percibirán la remuneración por hora que se establece en las Tablas del anexo 3 de este Convenio.

Reconociéndose la problemática que encierra las situaciones a que se refiere este párrafo precedente, y su incidencia en la productividad, por la Dirección de la Empresa se manifiesta el propósito de llegar a una más correcta utilización y aplicación de estas fórmulas de incentivo, con la colaboración de la representación de los trabajadores.

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

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

Artº 9. Indirectos

Los incentivos del personal indirecto en 1.989 experimentarán un incremento del 7% sobre sus valores o sistemas actuales.

En 1.990, los incentivos se establecerán de acuerdo con lo establecido en el párrafo 2º del artículo 6º del Convenio.

Se excluye de este pacto a los Comisionistas, sea cual fuere su categoría profesional.

Art. 10. Antigüedad

El personal comprendido en la presente Ordenanza percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5 por 100 del salario base correspondiente a la categoría en la que está clasificado.

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

- a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la Empresa, excepción del tiempo de aspirantado, aprendizaje o servicio como botones.
- b) Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma Empresa, conside-

rándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical, así como el de prestación de servicio militar. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

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

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

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

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

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

Artº 11. Otros plusas

Los plusas de Jefe de Equipo, Toxicidad, Nocturnidad, Penosidad y Peligrosidad se abonarán conforme a las Disposiciones Legales que los regulan y sobre los conceptos salariales correspondientes en los valores que tengan durante la vigencia del Convenio.

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

Artº 12. Pagas extraordinarias

Las dos pagas extraordinarias se abonarán en los meses de Junio y Diciembre y el importe de cada una estará constituido por un mes de Retribución de Convenio, la antigüedad y el Plus de Jefe de Equipo en su caso, y 20.714,- pesetas. Para 1.990, la cantidad anterior se incrementará en 15.000,- pesetas.

Su devengo se prorrateará conforme al tiempo efectivamente trabajado. A estos efectos se considerará como tiempo de trabajo efectivo el no trabajado por accidente laboral o enfermedad común.

Artº 13. Pago de Nóminas

Las percepciones mensuales se abonarán según pacto expreso entre las partes, de la siguiente forma:

- Antes del día 20 de cada mes se ingresará como único anticipo, una cantidad fija a determinar por los interesados, que sólo podrá variarse justificadamente, y que no podrá,

en ningún caso, ser superior al 100 por 100 de los conceptos fijos. Cuando se acrediten continuos retrasos en el pago bancario de la nómina, se podrá elevar este porcentaje hasta el 95% de la totalidad del salario mensual neto.

Con independencia del anticipo regulado en el párrafo anterior, sólo podrán concederse anticipos de carácter excepcional cuando concurren las siguientes circunstancias:

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

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

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

El resto de las percepciones se ingresarán en las cuentas de los interesados dentro de los diez primeros días del siguiente mes al que se refiere la nómina.

Artº 14. Vacaciones

Se pactó lo siguiente:

- 1) Duración : Las vacaciones retribuidas tendrán una duración de 30 días naturales, que se disfrutarán entre los meses de julio y agosto.
- 2) Turnos : Los turnos que puedan establecerse dentro de los referidos meses comenzarán necesariamente en lunes. Como excepción, y por lo que respecta al personal administrativo, depósitos y el resto del personal relacionado con la venta directa y suministros, se organizarán los turnos necesarios para garantizar dichos servicios.
- 3) Cómputo : No se considerarán interrumpidas las vacaciones cuando con posterioridad a su inicio se produzca una situación de baja por I.L.T., derivada de enfermedad o accidente no laboral, ni por otros permisos coincidentes. No obstante, cuando el trabajador que se encuentre en dicha situación se den los dos siguientes requisitos:
 - a) Que envíe inmediatamente el correspondiente parte de baja a la Empresa y ésta aprecie que la naturaleza de la enfermedad impide el disfrute real del descanso, y
 - b) Que se compruebe, a 30 de noviembre, que el índice de ausencias del trabajador (exceptuando las horas de representantes de los trabajadores) no ha superado el 6 por 100 anual (sin computar el período de la baja en cuestión), en tal caso sí se considerarán interrumpidas las vacaciones.
- 4) Retribución : Consistirá en la "Retribución Convenio" más la antigüedad y la media de las primas de producción, por horas de los 90 días anteriores, multiplicado por 173 horas.
- 5) Situaciones excepcionales : En caso de necesidad acordada, la Empresa podrá determinar que en un Centro de Trabajo concurren circunstancias objetivas y conjuntura-

les, que obliguen a modificar las fechas previstas para el disfrute de vacaciones en situación de normalidad.

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

Desde el momento de la firma de este Convenio, acreditada la existencia de un estocaje en un Centro de Trabajo y depósitos que del mismo dependan, equivalente a tres meses de producción, permitirá a la Dirección del Centro anticipar la fecha prevista para las vacaciones, respecto al total de su plantilla o parcialmente, fijando uno o varios turnos y la fecha de su comienzo, previa notificación al Comité del Centro y a los afectados, con una antelación de 30 días como mínimo. En este caso las vacaciones se ampliarán en tres días laborables.

Artº 15. Horas de trabajo y calendario

El horario anual pactado se establece en 1.790 horas laborales para 1.989 y 1.782 horas para 1.990.

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

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

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

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

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

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

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

- d) Para el resto del personal no mencionado en los apartados anteriores como Guardas, Vigilantes, Personal de Limpieza y similares, se estará a lo previsto en su

contrato de trabajo o en fórmulas ya establecidas o pactadas, en concordancia con el servicio que presten respectivamente.

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

- Son colectivos vinculados estrictamente a la producción de talleres, Oficina de Talleres, Mantenimiento, Almacenes de Materias Primas.

- Son colectivos relacionados con la Gestión Comercial: Tiendas y depósitos, Personal de Administración y Comercial, Muelles, Expediciones, Transportes, Almacenes de Productos Terminados.

- Si en algún Centro de trabajo la diferenciación del personal adscrito a los almacenes de Materias Primas y Productos Terminados (o en cualquier otra área de trabajo) no estuviera suficientemente establecida, se determinará por la Dirección, oído el Comité del Centro de Trabajo.

Artº 16. Horas extraordinarias

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

- Retribución Convenio, más antigüedad, multiplicando por 425 y dividido por 1.790 en 1.989 y 1.782 en 1.990.

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

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

A los efectos previstos en el Real Decreto 1.858/81, de 20 de agosto, tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales en FLABESA todas aquellas que se enumeran en el artículo 2º, punto 2 de dicha disposición y, concretamente, las siguientes:

a) Las que se realicen con la temporada de ventas, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

b) Las precisas para cubrir las ausencias por vacaciones de guardas y vigilantes.

- c) La fabricación de pedidos especiales.

Conforme a las disposiciones vigentes, la cotización por tales horas se considerará pues, exenta del recargo establecido.

Artº 17. Dietas

La cuantía de las dietas y medias dietas queda fijada en 3.720 y 1.298 pesetas, respectivamente. La dieta completa comprende al desayuno, almuerzo, cena y pernoctar fuera de casa. La media dieta comprende el desayuno y el almuerzo.

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

Artº 18. Fondo de Préstamos

1. Constitución y distribución: Estando constituido un Fondo de Préstamos con la cuantía total de dieciséis millones doscientas mil pesetas

tas, distribuido entre los ocho Centros de Trabajo y sus dependencias, en proporción a la importancia de sus plantillas, del siguiente modo:

Oficinas Centrales	:	975.000,- h
Fábrica de Madrid	:	4.375.000,- h
" Sevilla	:	2.430.000,- h
" Salamanca	:	1.860.000,- h
" Granada	:	1.215.000,- h
" Valencia	:	2.750.000,- h
" Málaga	:	975.000,- h
" Zaragoza	:	1.620.000,- h

sin perjuicio de posibilidad de traspaso de dichos fondos entre los distintos Centros, de haber acuerdo entre los Comités de los Centros afectados por mayoría simple.

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

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

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

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

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

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

El peticionario de un crédito queda obligado a lo siguiente:

- Formular la petición por escrito, debidamente fundamentada, y aportar los justificantes o garantías que se le exijan.
- Destinar el crédito al fin que justificó su concesión. El incumplimiento de esta obligación dará lugar a la cancelación del préstamo y devolución inmediata de la cantidad prestada.
- Aceptar la fórmula de amortización que se le señale. Los plazos que no excedan de 40 meses serán fijados por el Comité Paritario, en función de la importancia del crédito y la cantidad a amortizar no será nunca inferior a 4.000,- h./mes, ni superior a 8.000,- h./mes. No obstante, se faculta al Comité Paritario para modificar la cuantía mínima a amortizar en función de la importancia del préstamo.
- A no formular nueva petición durante la amortización de un préstamo, ni durante los tres meses siguientes a su cancelación.
- A amortizar el préstamo de la forma convenida, mediante deducción automática en el recibo mensual de salarios y mediante compensación de cualquier otro devengo que reciba por conducto de la Empresa, incluso finiquitos, liquidaciones, etc. -

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

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

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

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

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

No podrá concederse préstamos de no existir saldo suficiente en el Fondo para dar efectividad a los mismos.

Artº 19. Adquisición de artículos

La adquisición de artículos por los trabajadores, siempre que sea para uso de su hogar, se fijará en el "precio de fábrica", más el I.V.A. o cualquier otro impuesto que le sustituya.

El pago de estos artículos podrá efectuarse mensualmente, a través del oportuno descuento en nómina, sin que en ningún caso la cuantía sea inferior a 4.000,- h. ni superior a 8.000,- h.

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

Artº 20. Viviendas

Se declara subsistente el artículo 20 del Convenio Colectivo de 1.980.

Artº 21. Premios de Nupcialidad, Natalidad y 1ª Comunión.

Se establece un premio de nupcialidad consistente en un colchón de 1,35 "Gran Flex" y un "Tapiflex", para todos los trabajadores

de FLABESA, que contraigan matrimonio y tengan una antigüedad en la Empresa de dos años como mínimo.

Asimismo, se abonarán premios de natalidad y primeras comuniones, consistentes en 2.000.- h., en ambos casos, previa presentación de algún justificante.

Artº 22

JUBILACIONES ANTICIPADAS

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

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

Edad Años	Sin renunciar a la jubilación complementaria de la Empresa	Con renuncia a la jubilación complementaria de la Empresa			
		Años de antigüedad			
		25 o más	20 a 25	15 a 20	0 a 15
Cumplidos	Salario Convenio más antigüedad				
60	30 mensualidades	300.000	270.000	240.000	210.000
61	20 mensualidades	250.000	225.000	200.000	175.000
62	16 mensualidades	200.000	180.000	160.000	140.000
63	12 mensualidades	150.000	135.000	120.000	105.000
64	8 mensualidades	100.000	90.000	80.000	70.000

Artº 23. Excedencias

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

- Se le abonarán 200.000 pesetas, si la excedencia es por dos años; 500.000 pesetas, si es por cuatro años, y 700.000 pesetas, si es por tiempo igual o superior a seis años.
- Conservará el derecho a la reincorporación automática en el mismo Centro de trabajo al término de su excedencia, en el puesto de trabajo que determine la Empresa, y se computará tal tiempo a efectos de antigüedad.

Los trabajadores que ocupen cargos efectivos en órganos de Dirección de su sindicato, a nivel provincial, autonómico o estatal, tendrán derecho a obtener la excedencia forzosa, regulada en el artículo 46-1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artº 24. Subactividad

Dentro del mes siguiente a la firma del Convenio y en el mes de Enero de 1.990, se informará al Comité de las plantillas necesarias en cada Sección y Fábrica.

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

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

Si por el contrario y teniendo en cuenta que no se pretende, salvo cuando sea imprescindible, dejar sin ocupación alguna a los trabajadores de tal Sección, el personal adscrito a Subactividad emplea sus horas en labores que no estén comprendidos en el párrafo anterior, se considerarán trabajos "no imprescindibles" y, por tanto, serán cargados únicamente a la Sección de Subactividad.

Cuando por variaciones de los programas de Producción, Venta o Administración fuese necesario implantar, aumentar o disminuir la plantilla de la Sección de Subactividad, el Comité del Centro de Trabajo será inmediatamente informado de tales modificaciones. El afectado volverá al puesto de trabajo inicial, cuando desaparezcan las causas que motivaron el cambio.

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

Artº 25. Movilidad externa

En relación con los traslados de personal a otro Centro de Trabajo, que implique cambio de domicilio, y al objeto de aligerar la inactividad de la medida y motivar su aceptación, la Empresa garantizará las siguientes ventajas:

- Respeto de la categoría y de su retribución si fuese inferior a la del puesto de destino; en caso contrario, percibirá la retribución de la superior categoría.
- Indemnización por gastos de traslados del trabajador y de familiares a su cargo.
- Entrega de una cantidad no inferior a cuatro meses de salario real, ni superior a diez mensualidades.
- Si el afectado por el traslado estuviese ocupando una vivienda de propiedad de la Empresa, se le facilitará otra. Si fuese un inquilino, se procurará otra similar, y si la renta fuese superior, se le abonará la diferencia. Si hubiese comprado un piso que estuviera pagándolo, se tendrá en consideración en el momento de fijar el traslado e incluso a la hora de fijar la indemnización que podrá llegar hasta el tope máximo.

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

En cualquier caso, y de no prosperar la oferta en las condiciones establecidas, la Empresa podrá efectuar el traslado con carácter

forzoso y conforme a las disposiciones vigentes, estando, no obstante, de acuerdo en que, antes de acudir a las disposiciones legales, hubiere una intervención conjunta con el Comité de Centro.

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

Art.º 26. Absentismo

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

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

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

Cuando en cualquier fábrica, las ausencias que dan lugar a bajas por I.L.T. y Maternidad fueran inferiores al 2,90% del cómputo general de horas de trabajo anuales, se abonará a los trabajadores que se encuentren en esa situación, el 100% de la cantidad que resulte de aplicar la siguiente fórmula:

Días de baja x (Salario fijo diario + Prima de Producción Hora media del último mes) - (Cantidades percibidas por pago delegado + cantidades abonadas por la Empresa durante el período de baja).

Si el porcentaje de ausencia fuera inferior al 1,25%, se abonará el 90% del importe resultante de aplicar la fórmula anterior.

En aquellos Centros de trabajo en que se supere el porcentaje previsto en el párrafo cuarto, se abonará el 100% en los términos y cuantías indicados anteriormente, a todos los trabajadores que permanezcan hospitalizados por un período superior a 5 días, durante todo el tiempo que dure la baja que ha motivado la hospitalización.

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

Art.º 27. Derechos y Garantías Sindicales

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

Los Centros de Trabajo, que por la composición de su plantilla no tengan derecho a la designación de delegados de personal, se considerarán representados a efectos sindicales por el Comité del Centro de trabajo del que dependan administrativamente, salvo que decidan representarse por sí mismos o renunciar a aquella representación, mediante escrito a la Dirección de la Empresa y al Comité de Centro.

Conferida la representación al Comité de Centro, dicha circunstancia no ampliará al número de horas sindicales que se atribuyen a sus vocales ni al número de sus componentes.

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

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

b) La acumulación de las horas correspondientes a cada vocal del Comité, en favor de uno o varios vocales, se manifestará por aquel expresamente por escrito, entendiéndose que se refiere al mes siguiente a la fecha en que se manifiesta la cesión o por el período superior al mes que se exprese.

c) En cualquier caso, el número de horas cedidas y acumuladas se determinará en cómputo mensual y no podrá ser superior al total disponible entre los vocales afectadas.

Art.º 28. Secciones Sindicales

Se reconoce la existencia de las Secciones Sindicales ya constituidas de hecho y se aceptará la constitución de las que pretendan organizarse, siempre que el colectivo de trabajadores afiliados con que cuenten represente al menos el 10 por 100 de la plantilla del Centro de Trabajo de que se trate.

Las Secciones Sindicales representarán los intereses sindicales de sus afiliados ante la Dirección de cada Centro de Trabajo, sin perjuicio de las funciones y atribuciones que corresponden al Comité del Centro, como órgano representante exclusivo y unitario de los trabajadores de la Empresa.

Cada Sección Sindical podrá designar de entre sus miembros un representante a los solos efectos de que sirva de cauce de comunicación o interlocución con la Dirección del Centro y, sin que ello suponga concesión alguna de tiempo retribuido por dicha actividad o reconocimiento de garantías".

Las Secciones Sindicales comunicarán a la Dirección del hecho de su constitución, especificando la relación nominal de sus componentes y la designación del portador que se acordase. Asimismo, comunicarán las variaciones que posteriormente puedan producirse.

La Dirección de cada Centro de Trabajo facilitará a cada Sección Sindical la disposición de un tablón de anuncios, adecuado para la publicidad de sus acuerdos y comunicaciones, que deberá ser utilizado exclusivamente de forma adecuada y para sus propias fines.

Cuando así lo solicite un Sección Sindical, la Empresa colaborará en la recaudación de las cuotas de los afiliados a la misma, mediante la deducción en el recibo de salarios. A tal efecto, los intereses habrán de formular la correspondiente autorización por escrito, que podrá ser revocada o actualizada en cualquier momento.

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

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

Art.º 29. Comisión para asuntos laborales

A título experimental y en función de la vigencia de dos años de este Convenio Colectivo, se crea una Comisión, cuya finalidad exclusiva será la de servir de vehículo de comunicación y diálogo entre las partes firmantes de este pacto, sobre los problemas fundamentales que generan las relaciones de trabajo en el seno de la Empresa.

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

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

- Definición en la Empresa de los diferentes grupos profesionales, en que quedan encuadrados los trabajadores, con determinación de las categorías laborales en cada uno de ellos.
- Elaboración de las tablas de periodos de adaptación con distinción entre los periodos de adaptación propiamente dicha y los de readaptación y acoplamiento.
- Estudio y definición de cada una de las actividades laborales, que dan lugar a la aplicación de los códigos, y nueva inclusión de cada una en las tablas ya existentes.
- Análisis sobre la contratación de un nuevo seguro de vida, para todo el personal de la Empresa.
- Valoración comparativa de los puestos de trabajo y repercusión de la misma a la hora de fijar las categorías laborales.
- Información del absentismo, con determinación de sus consecuencias, a la hora de analizar los rendimientos, así como el estudio sobre la conveniencia o no de establecer un sistema que premie la escasa entidad de las faltas de trabajo.
- Salud laboral.
- Estudio de la estructura salarial.
- Reglamento de adjudicación de viviendas.
- Ascensos y promociones.

Salvo los restantes temas, será necesario el previo acuerdo mutuo para que puedan ser objeto de análisis.

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

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

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

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

Artº 30

MATERNIDAD

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

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

Artº 31

SEGURIDAD E HIGIENE

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

En los Centros no obligados a constituir Comité de Seguridad e Higiene, la función que tiene encomendada en este caso, la desarrollará la Dirección con la oportuna colaboración del Vigilante de Seguridad, tras audiencia del Comité de Empresa. Conforme a lo establecido en la vigente Ordenanza de Seguridad e Higiene, la designación del mismo, si no estuviera ya nombrado, lo efectuará la Empresa entre el personal preparado para el desempeño de tal función. En el caso de que el nombramiento no corresponda a un miembro del Comité de Empresa, éste designará de entre sus componentes, la persona que en calidad de adjunto a Vigilante participe conjuntamente con el titular, en todas y cada una de las funciones que éste tiene encomendadas.

Artº 32. Ropa de trabajo

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

Artº 33. Información al Comité de Empresa

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

- Modelos de contrato particulares de la Empresa.
- Relación mensual de los contratos formalizados durante tal periodo de tiempo, con indicación del nombre del trabajador contratado y tipo de contrato. En cualquier caso, en los contratos de duración inferior al mes, la información será siempre antes de que cause baja el trabajador contratado.
- Modelo de finiquito por terminación voluntaria de la relación laboral.
- Periodos de vacaciones, con indicación del número de personas por Secciones adscrito a cada uno.
- Relación mensual por Secciones de las horas móviles realizadas así como las de tal clase recuperadas en cada una de aquellas, durante igual periodo de tiempo.
- Porcentaje mensual y anual de absentismo en el Centro de trabajo, con desglose de los diversos conceptos que lo integran.
- Documentación sobre cronometraje en los términos previstos en el artículo del Convenio, que regula la organización del trabajo y el sistema de incentivos del personal directo.

Asimismo, la Dirección del Centro entregará al Comité fotocopia de la documentación remitida al I.N.S.S. para efectuar el pago de los Seguros Sociales.

Igualmente, la Dirección del Centro informará mensualmente de los Programas de Producción correspondientes a tal periodo de tiempo, con indicación de las plantillas teóricamente necesarias para su realización.

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

Artº 35. Cuadro de Permisos

MOTIVO	DURACION	SITUACION	PERMISIVOS						JUSTIFICANTES	OBSERVACIONES
			E.C.	AMT.	FRM	P.P.	EXTR.	VACAT.		
Matrimonio del trabajador	15 días naturales	Fecha de la boda o como máximo dos días antes, si lo solicita.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia	--
Nacimiento de hijos	2 días naturales garantizados que uno de ellos sea laborable o sujeción oficial	Día del nacimiento o como máximo 1 día antes, si lo solicita	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de nacimiento	Se ampliará en dos días más si el desplazamiento es fuera de la provincia.
Fallecimiento de padres, abuelos, nietos, hijos, cónyuge, hermanos, yernos, nueros de esposas o cónyuges.	2 días naturales garantizados que uno de ellos sea laborable o efectividad oficial	Día del fallecimiento o como máximo 1 día antes si lo solicita	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado de defunción o documento acreditativo	--
Enfermedad grave de padres, abuelos, nietos, hijos, cónyuge, hermanos, yernos y nueros de esposas o cónyuges.	2 días naturales	Día que se hace la solicitud	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado médico o del centro sanitario donde está ingresado	--
Cambio de domicilio	1 día natural	Día del traslado	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Comunicación nueva domicilio	No será de aplicación cuando sea por matrimonio.
Matrimonio de padres, hijos, nietos y nueros de esposas o cónyuges	1 día natural	Día de la boda	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia	--
Complicaciones deber personal público e ineludible: A) Absorción Cita para el serv. militar Organismos judiciales y otros, en tanto se relacionados con la Empresa: A) Testigo B) Otras actividades -Tareas relacionadas con Empresa a) Demandante si gana b) " si pierde c) Demandado si gana d) Demandado si pierde e) Testigo	Tiempo establecido legalmente. Tiempo necesario Tiempo necesario		SI SI	SI SI	SI SI	SI SI	SI SI	SI SI	En todos los casos será necesario presentación previa de la citación y en su defecto, certificado del organismo al que acuda.	No se incluye como retribuido el parate para renovación de la cartilla militar.
Representación trabajadores	Art. 65 Estat. Trabajador		SI	SI	SI	SI	SI	SI	Comunicación Previa	--
Lactancia de un hijo menor de 9 meses.	1 hora diaria fraccionada en dos partes o reducción de jornada de 1 hora.	Día alta médica por maternidad	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia	Comprende todo tipo de lactancia
Guarda legal de un menor de 6 años o discapacitado	Reducción de la jornada laboral de 1/2 a 1/2		NO	NO	NO	NO	NO	NO	No funciona desde la garantía	--
Consulta médica especializada de la Seguridad Social	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI	Prescripción previa del facultativo y certificado de necesidad	--
Consulta médica general de la S.S. Amplia actividad personal o social	Tiempo necesario hasta 16 horas al año		SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificación de asistencia	--
I.L.T. activada por enfermedad crónica o accidente laboral	Una primera día de baja, posteriormente 1º día en el año		SI	SI	SI	SI	SI	SI	Parte oficial de baja	--
Examen para obtención título profesional o académico	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado presentación	Deberá indicarse tiempo del examen oficial
Donación de sangre	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI		La donación deberá efectuarse en el Centro de Trabajo
Restantes Pacientes	Tiempo necesario		NO	NO	NO	NO	NO	NO	El procedente en cada caso	--

Artº 34. Promociones

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

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

ANEXO N.º 1

TABLA SALARIAL 1.989

CATEGORIAS	Salario Base	Plus Convenio	Retribución Convenio
PERSONAL OBRERO			
Oficial 1ª	7.153	1.969	3.152
Oficial 2ª	1.156	1.903	3.059
Oficial 3ª	1.126	1.852	2.990
Especialista	1.132	1.832	2.964
Mozo Especialista	1.132	1.832	2.964
Peón	1.111	1.772	2.883
PERSONAL SUBALTERNO			
Almacenero	34.357	59.212	93.569
Chófer Turismo	35.161	52.757	97.918
Chófer Camión	35.518	63.518	99.036
Vigilante	33.423	59.157	92.580

CATEGORIAS	Salario Base	Plus Convenio	Retribución Convenio
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Ordenanza	33.295	64.561	97.856
Portero	33.295	59.279	92.574
Conserje	34.713	60.820	95.533
Telefonista	33.294	59.287	92.581
TECNICOS DE OFICINA			
Jefe de 1ª	61.631	78.366	120.017
Jefe de 2ª	39.689	72.206	112.165
Oficial de 1ª y viajante	37.770	66.232	104.002
Oficial de 2ª	36.255	61.505	97.760
Auxiliar	34.425	59.577	94.002
TECNICOS DE OFICINA			
Delineante Proyectista y Dibujante	40.471	72.943	113.414
Delineante 1ª, Práctica y Fotógrafo	37.770	66.232	104.002
Delineante 2ª	36.337	61.679	98.036
Calculador	34.425	59.577	94.002
Auxiliar	34.425	59.577	94.002

CATEGORIAS	Salario Base	Plus Convenio	Retribución Convencio
PERSONAL ORGANIZACION TRABAJO			
Jefe Organización 1ª	40.467	74.124	114.591
Jefe Organización 2ª	39.989	72.206	112.195
Técnico Organización 1ª	37.770	66.232	104.002
Técnico Organización 2ª	36.255	61.505	97.760
Auxiliar Organización	34.425	59.577	94.002

TECNICOS DE TALLER			
Jefe de Taller	41.466	82.219	123.685
Maestro de Taller	38.158	70.701	108.890
Maestro de Taller 2ª	37.754	70.009	107.763
Contramaestro	38.189	70.677	108.866
Encargado	36.031	63.906	99.937
Capataz	34.341	62.218	96.559

PERSONAL TECNICO TITULADO			
Ingenieros, Arquitectos y Titulados	47.806	99.551	147.357
Peritos y Aparejadores	46.003	93.845	139.848
Peritos y Aparejadores (1) A.T.S.	46.630	96.058	142.688
Maestros Industriales	39.361	71.058	110.419
Graduados Sociales	41.467	77.341	118.809
Practicantes	37.044	59.206	96.250

A N E X O II

SOCIEDAD DE FLABESA CLAVE MIT ESCALA DE PTS EN FUNCION DEL RENDIM.HORA AL 22.02.89

ESCALA	OF1.	OF2.	OF3.	ESPT.	PEHM
100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
101	7,3	7,0	4,7	4,0	5,8
102	14,2	13,4	13,1	13,0	12,3
103	21,4	20,2	19,6	19,3	18,5
104	28,2	27,2	24,2	25,7	25,0
105	35,4	33,0	32,4	32,2	30,9
106	42,5	40,0	39,4	39,2	37,1
107	48,0	47,7	46,0	45,1	42,9
108	57,0	54,4	52,4	51,5	49,4
109	64,3	61,0	58,0	58,1	55,3
110	70,8	68,4	65,6	64,0	61,6
111	78,2	74,7	72,2	70,8	67,9
112	85,3	81,8	78,8	77,4	74,2
113	92,3	88,1	85,2	83,9	80,5
114	99,4	95,1	92,0	90,6	86,2
115	106,4	102,0	98,1	96,8	92,5
116	113,8	109,7	104,9	103,5	98,4
117	120,8	115,5	111,4	109,9	104,9
118	140,5	134,0	129,8	128,0	122,1
119	142,1	136,1	131,2	129,4	123,5
120	143,8	137,8	132,4	130,5	124,7
121	145,4	139,5	134,1	132,0	126,3
122	147,2	140,5	135,4	131,5	127,5
123	148,7	142,1	137,0	135,4	128,4
124	150,2	143,8	138,6	134,9	130,3
125	151,7	145,4	140,1	138,4	131,8
126	151,2	146,7	141,4	139,4	135,2
127	154,8	148,1	143,1	141,0	136,8
128	154,2	150,2	144,4	142,9	135,9
129	157,9	151,7	146,1	143,0	137,3
130	159,7	153,0	147,3	145,3	138,9
131	163,4	154,7	151,1	148,9	142,0
132	167,4	160,5	154,7	152,7	145,4
133	171,4	164,1	157,9	156,0	148,7
134	175,2	167,6	161,4	159,3	152,2
135	178,7	171,5	165,0	162,8	155,5
136	183,0	175,2	168,8	166,8	158,9
137	186,4	178,7	172,5	169,0	161,8
138	190,4	182,9	175,4	173,1	165,7
139	194,2	184,4	177,5	174,7	168,8
140	198,0	189,9	183,1	180,1	172,5

A N E X O III

SOCIEDAD DE FLABESA CLAVE O1 ESCALA DE PTS EN FUNCION DEL RENDIM.HORA AL 22.02.89

ESCALA	OF1.	OF2.	OF3.	ESPT.	PEHM
100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
101	7,1	6,8	6,5	6,0	5,6
102	14,1	13,2	13,0	12,4	12,1
103	21,2	20,0	19,4	18,9	18,1
104	27,9	26,0	25,7	25,3	24,3
105	35,0	33,4	32,1	32,0	30,3
106	41,8	39,8	38,5	38,0	36,5
107	49,2	46,5	45,0	44,4	42,4
108	56,3	53,3	51,5	50,9	48,4
109	63,1	60,3	57,9	57,1	54,4
110	69,7	67,1	64,4	63,4	60,5
111	76,8	73,4	70,8	69,7	66,6
112	83,8	80,5	77,4	76,3	72,8
113	90,8	86,4	83,5	82,5	78,9
114	97,8	93,9	90,4	89,0	84,7
115	104,7	100,1	96,4	95,1	90,9
116	111,7	104,9	102,9	101,5	96,8
117	118,7	113,7	109,4	108,0	102,9
118	129,4	124,1	119,6	118,1	112,4
119	131,2	125,7	120,4	119,1	113,8
120	132,4	127,0	121,9	120,1	115,1
121	134,0	128,5	123,4	121,8	116,3
122	135,5	129,4	124,9	123,2	117,5
123	136,9	131,2	126,1	124,7	118,4
124	138,4	132,4	127,4	126,0	120,0
125	139,4	134,0	128,9	127,5	121,5
126	141,2	135,4	130,3	128,4	122,4
127	142,9	136,4	131,9	130,0	124,1
128	144,2	138,4	133,1	131,4	125,5
129	145,9	139,4	134,5	132,4	126,3
130	147,2	141,0	135,6	134,0	127,8
131	150,4	144,4	139,1	137,2	130,5
132	154,4	147,8	142,3	140,3	134,0
133	157,5	151,4	145,9	143,4	137,0
134	161,4	154,8	148,9	146,8	140,2
135	165,0	158,1	151,9	149,7	143,1
136	168,6	161,4	155,6	153,2	146,2
137	171,7	165,0	158,9	156,3	147,2
138	175,4	168,3	161,8	159,8	152,8
139	178,8	171,6	165,1	162,8	155,4
140	182,4	174,7	168,7	165,8	158,9

SOCIEDAD DE FLABESA CLAVE O2 ESCALA DE PTS EN FUNCION DEL RENDIM.HORA AL 22.02.89

ESCALA	OF1.	OF2.	OF3.	ESPT.	PEHM
100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
101	4,4	5,8	5,6	5,5	5,0
102	12,5	11,8	11,5	11,2	10,8
103	18,9	17,7	17,1	16,4	16,1
104	24,7	23,7	22,9	22,4	21,4
105	30,9	29,3	28,3	28,2	26,6
106	36,9	35,3	34,1	33,7	32,3
107	43,5	41,1	39,7	39,4	37,6
108	49,7	46,9	45,5	45,0	42,7
109	55,8	53,3	51,1	50,5	48,3
110	61,5	59,1	57,2	56,0	53,4
111	67,9	64,9	62,7	61,5	58,8
112	74,3	71,3	68,7	67,4	64,4
113	80,3	76,7	73,9	73,0	69,9
114	86,4	83,1	80,0	78,7	74,8
115	92,4	88,8	85,3	84,0	80,4
116	98,9	94,4	91,1	89,8	85,6
117	105,2	100,4	96,8	95,4	91,1
118	114,4	109,9	105,8	104,4	99,7
119	115,9	111,1	108,8	105,5	100,8
120	117,3	112,4	108,0	106,5	101,6
121	118,5	113,9	109,3	108,0	102,9

ESCALA	OF1.	OF2.	OF3.	ESPT.	PFON
122	117,9	114,4	110,4	108,9	103,8
123	121,2	115,9	111,5	110,3	105,1
124	122,6	117,2	112,8	111,4	106,4
125	123,5	118,5	114,1	112,7	107,5
126	124,9	119,8	115,3	114,0	108,4
127	124,4	120,8	116,8	115,2	109,9
128	127,6	122,5	117,9	116,3	111,1
129	128,9	123,5	119,0	117,3	111,7
130	130,2	124,8	120,0	118,5	113,0
131	133,1	127,7	123,2	121,3	115,5
132	134,6	130,7	124,2	124,3	118,5
133	139,3	134,0	128,9	127,0	121,3
134	143,0	136,9	131,7	130,0	124,0
135	146,2	140,0	134,5	132,7	126,5
136	149,1	143,0	137,8	135,4	129,4
137	152,8	146,2	140,4	138,7	132,0
138	155,3	149,0	143,2	141,2	135,2
139	158,4	151,9	146,2	144,2	137,8
140	161,4	154,8	148,9	146,8	140,2

SOCIEDAD DE FLABEBA CLAVE 03 ESCALA DE PTS EN FUNCION DEL ALUMEN.HORA AL 22.02.89

ESCALA	OF1.	OF2.	OF3.	ESPT.	PFON
100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
101	5,9	5,6	5,5	5,3	4,7
102	12,0	11,3	11,1	10,7	10,3
103	17,9	17,0	16,4	15,9	15,3
104	23,5	22,8	21,7	21,4	20,4
105	29,5	28,2	27,1	26,9	25,4
106	35,1	33,7	32,5	32,2	30,9
107	41,3	39,4	37,9	37,6	35,8
108	47,7	45,0	43,5	42,8	40,9
109	53,3	51,0	48,8	48,2	46,2
110	58,7	56,7	54,6	53,7	51,1
111	64,9	61,9	59,9	58,7	56,3
112	70,8	68,0	65,6	64,4	61,3
113	76,8	73,1	70,7	69,8	66,7
114	82,6	79,3	76,5	75,1	71,6
115	88,5	84,7	81,5	80,4	76,8
116	94,5	90,4	87,0	85,9	81,8
117	100,3	95,9	92,5	91,2	86,9
118	109,4	105,1	101,1	99,8	95,2
119	110,9	106,1	102,0	100,9	96,0
120	111,9	107,3	103,2	101,6	97,3
121	113,3	108,4	104,3	103,0	98,3
122	114,5	109,4	105,7	104,0	99,4
123	115,6	110,9	106,6	105,5	100,1
124	117,1	111,9	108,0	106,5	101,5
125	118,1	113,1	108,9	107,9	102,8
126	119,5	114,4	110,1	108,7	103,6
127	120,9	115,4	111,5	109,9	105,1
128	121,8	117,1	112,5	111,1	105,9
129	123,2	118,1	113,8	111,9	106,8
130	124,3	119,4	114,7	113,3	108,2
131	127,1	122,1	117,7	115,8	110,1
132	130,4	124,9	120,5	118,7	113,3
133	133,1	128,0	123,2	121,4	115,7
134	134,4	130,7	126,0	124,2	118,5
135	139,5	133,6	128,4	126,7	120,9
136	142,4	136,4	131,7	129,6	123,5
137	143,0	139,5	134,4	132,4	126,2
138	148,3	142,2	136,9	135,0	129,2
139	151,3	144,9	139,6	137,5	131,7
140	154,4	147,7	142,5	140,5	134,0

SOCIEDAD DE FLABEBA CLAVE 04 ESCALA DE PTS EN FUNCION DEL ALUMEN.HORA AL 22.02.89

ESCALA	OF1.	OF2.	OF3.	ESPT.	PFON
100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
101	5,5	5,3	5,0	4,8	4,2
102	10,9	10,4	10,1	9,8	9,3
103	16,4	15,5	14,9	14,3	14,1
104	21,4	20,8	20,0	19,6	18,9
105	26,9	25,7	24,9	24,6	23,4
106	32,2	30,9	29,0	29,3	28,2
107	37,9	36,1	34,8	34,3	32,6
108	43,5	41,1	39,7	39,4	37,5
109	48,7	46,5	44,8	44,1	42,3
110	53,8	51,8	50,1	49,1	46,7
111	59,3	56,7	54,7	53,8	51,6
112	64,9	62,3	59,9	58,8	56,0
113	70,1	67,0	64,4	63,9	61,0
114	75,3	72,7	69,9	68,9	65,6
115	80,8	77,6	74,5	73,6	70,2
116	86,4	83,9	79,6	78,6	74,8
117	91,9	87,7	84,7	83,4	79,6
118	100,0	96,0	92,5	91,3	87,2
119	101,4	97,2	93,2	92,2	87,8
120	102,4	98,3	94,3	93,0	89,0
121	103,6	99,5	95,5	94,2	90,1
122	104,9	100,8	96,8	95,2	90,9
123	105,8	101,4	97,5	96,4	91,8
124	107,0	102,6	98,6	97,5	92,8
125	108,1	103,6	99,7	98,5	94,1
126	109,4	104,9	100,9	99,6	94,7
127	110,3	105,6	102,0	100,8	96,0
128	111,5	107,0	102,9	101,6	97,0
129	112,6	108,1	103,9	102,4	97,8
130	113,9	109,1	105,1	103,6	98,9
131	116,3	111,6	107,5	106,3	103,1
132	119,5	114,3	110,1	108,4	103,4
133	121,8	117,2	112,6	111,1	105,9
134	124,8	119,7	115,2	113,8	108,4
135	127,6	122,4	117,6	115,8	110,8
136	130,4	124,8	120,4	118,5	112,8
137	132,8	127,4	122,9	121,2	115,4
138	135,8	130,2	125,3	123,5	118,2
139	138,4	132,7	127,7	126,0	120,4
140	141,2	135,4	130,3	128,4	122,4

ANEXO NUM. 4

GARANTIA DE INCENTIVOS MINIMOS

Categoría "A" : Auxiliar Administrativo, Peón y Teléfonista. Incentivo Mínimo : 15.449,- ₧.

Categoría "B" : Especialista, Almacenero y Oficial 3º Incentivo Mínimo : 16.994,- ₧.

Categoría "C" : Oficial 1º y 2º Administrativo; Oficial 1º y 2º Taller y Chofer. Incentivo Mínimo : 18.545,- ₧.

La aplicación de esta tabla se hará mensualmente.