

1985, procede de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicho Convenio, que figura como anexo de esta Resolución.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.  
Madrid, 11 de agosto de 1989.—El Subdirector general de Coordinación de Transferencias e Informes, Luis Antonio Bas Rodríguez.

## CONVENIO DE COLABORACION ENTRE EL INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO Y LA GENERALIDAD DE CATALUÑA

### PREAMBULO

El Instituto Nacional de Empleo, Organismo autónomo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, entre otras funciones, tiene encomendada la gestión de programas de fomento del empleo que permitan compensar el insuficiente nivel de contratación en la esfera privada a través del empleo de trabajadores en paro por Organismos y Administraciones Públicas para la realización de obras o servicios de interés social y general.

En su virtud:

En Madrid a 26 de junio de 1989.

### REUNIDOS

El honorable señor don Ignasi Ferreres i Bochaca, Consejero del Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña.

El ilustrísimo señor don Pedro de Eusebio Rivas, Director general del Instituto Nacional de Empleo, dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

### EXPONEN

Primero.—Que la finalidad principal de este Convenio es participar en la ejecución de la política del Gobierno, dirigida a la creación de puestos de trabajo y a la lucha contra el desempleo en general. Para lograr esta finalidad es necesaria la coordinación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el área de la política de empleo, estableciéndose los mecanismos adecuados para formalización y seguimiento conjunto de las acciones concretas de fomento del empleo y Formación Profesional con el fin de obtener la mayor eficacia de las mismas.

Segundo.—Que este Convenio se inscribe en el ámbito del Convenio Ministerio de Trabajo y Seguridad Social-Generalidad de Cataluña suscrito el 22 de junio de 1987, aplicable durante 1989 según Acuerdo firmado el 17 de mayo de 1989.

Tercero.—Que, durante anteriores ejercicios, se firmaron Convenios INEM-Generalidad de Cataluña al objeto de realizar obras y servicios de competencia exclusiva de esta última y de interés general y social, cuyos resultados han sido muy positivos, tanto por lo que han coadyuvado a la lucha contra el desempleo como por el interés público de las obras y servicios realizados.

Cuarto.—Que la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 21 de febrero de 1985 («Boletín Oficial del Estado» del 27) y la Resolución de la Dirección General del INEM de 15 de marzo de 1989 («Boletín Oficial del Estado» del 31) fijan las bases generales para el establecimiento de Convenios de Colaboración del Instituto Nacional de Empleo con Organos de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas, Organismos autónomos Administrativos y Organismos autónomos Comerciales, Industriales y Financieros, para la realización de obras y servicios por trabajadores desempleados. Y que a tenor de la base segunda de la citada Orden, en la que se indican los aspectos que deberán contener los documentos para la firma de cada Convenio específico, se establecen las siguientes:

### CLAUSULAS

Primera.—El presente Convenio se formaliza en el marco de la colaboración regulada en la Orden de 21 de febrero de 1985 («Boletín Oficial del Estado» del 27), citada en el punto tercero anterior, y en el de la Resolución de la Dirección General del INEM de 15 de marzo de 1989 («Boletín Oficial del Estado» del 31).

Segunda.—Constituye objeto del presente Convenio la realización de obras y servicios de interés general y social que, por ser de la competencia de la Generalidad de Cataluña, sean ejecutados por ésta y financiados por la propia Generalidad y el Instituto Nacional de Empleo.

Tercera.—La aportación económica total del INEM para el presente Convenio alcanzará, como máximo, la cifra de 266.680.000 pesetas, y se destinarán exclusivamente para la contratación de mano de obra desempleada.

La Generalidad de Cataluña financiará los gastos de infraestructura, material, proyectos, etc., necesarios para la realización de las obras o servicios correspondientes, hasta un total de 48.890.000 pesetas.

Cuarta.—Las obras y/o servicios a realizar al amparo del presente Convenio reunirán los requisitos establecidos en la base tercera, apartado 2, de la Orden de 21 de febrero de 1985.

Las obras y/o servicios tendrán la siguiente tipología:

- Lucha contra los incendios forestales y planes básicos de emergencia municipal.
- Restauración de edificios y bienes muebles del Patrimonio Artístico.
- Excavaciones arqueológicas y formación de especialistas en técnicas de arqueología.
- Catálogo e informatización de bibliotecas.
- Actuaciones con los internos de los Centros Penitenciarios en las áreas de educación física, actividades de ocio, actividades culturales y promoción de la lectura.
- Actuaciones relacionadas con menores internos.

Quinta.—Las Memorias conteniendo los datos indicados en la base quinta de la Orden de 21 de febrero de 1985 deberán ser presentadas en el INEM antes del 31 de julio de 1989.

Sexta.—Las contrataciones de los trabajadores desempleados se ajustarán a alguna de las diversas modalidades que se indican en la base séptima, apartado 3, de la Orden citada, siendo recomendables para las que se formalicen al amparo del presente Convenio las modalidades de contratación en prácticas, para la formación y a tiempo parcial.

Igualmente podrá utilizarse la adscripción de trabajadores perceptores de prestaciones, o de subsidio por desempleo, para trabajos de colaboración social.

Los salarios de los trabajadores se ajustarán al correspondiente Convenio Colectivo.

En el caso de los trabajadores adscritos a trabajos de colaboración social, si el salario fijado por el Convenio fuese superior a la base reguladora que sirvió para el cálculo de la prestación por desempleo o subsidio, éstos percibirán la diferencia entre la citada prestación o subsidio y el salario de Convenio.

Séptima.—La selección de los trabajadores deberá realizarse de acuerdo con lo establecido en la base cuarta de la Orden de 21 de febrero de 1985, anteriormente citada, valorando los criterios en ella establecidos, ateniéndose a la problemática de desempleo existente.

Octava.—De acuerdo con lo establecido en la base undécima de la Orden de 21 de febrero de 1985, en el lugar de realización de la obra o servicio se instalará un cartel relativo a los mismos, en el que figurarán las partes interesadas en la realización del Convenio.

Novena.—La Comisión Mixta, para la ejecución y seguimiento del presente Convenio, será la misma que la designada en la cláusula segunda del Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Generalidad de Cataluña de 22 de junio de 1987, del cual éste constituye parte integrante y que es aplicable durante 1989 por acuerdo de 17 de mayo de 1989.

Décima.—Para dar cumplimiento a lo establecido en la base octava de la Orden de 21 de febrero de 1985 y a la Resolución de la Dirección General del INEM de 15 de marzo de 1989 («Boletín Oficial del Estado» del 31), la Generalidad de Cataluña deberá informar del estado de las obras y servicios al Instituto Nacional de Empleo, a través de sus Direcciones Provinciales, enviando las Memorias de iniciación, en el plazo máximo de diez días, una vez empezadas las obras o servicios y las Memorias de finalización, en el plazo máximo de un mes, una vez terminadas éstas.

Undécima.—El presente Convenio tendrá validez hasta el 31 de diciembre de 1989.

Duodécima.—En todo lo no especificado en el presente Convenio, el INEM y la Generalidad de Cataluña se atenderán a lo establecido en la Orden de 21 de febrero de 1985 («Boletín Oficial del Estado» del 27), en el Convenio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social-Generalidad de Cataluña de 22 de junio de 1987 y aplicable durante 1989 por Acuerdo de 17 de mayo de 1989 y en la Resolución de la Dirección General del INEM de 15 de marzo de 1989 («Boletín Oficial del Estado» del 31).

Y estando de acuerdo ambas partes con el contenido del presente documento, y para que así conste, y en prueba de conformidad, firman el mismo por duplicado, en el lugar y fecha arriba indicados.—El Consejero del Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña, Ignasi Ferreres i Bochaca.—El Director general del Instituto Nacional de Empleo, Pedro de Eusebio Rivas.

**21298** RESOLUCION de 14 de agosto de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Balay, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Balay, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 13 de julio 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, 14 de agosto de 1989.-El Director general.-P. A. (artículo 17, Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco J. González de Lena.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Balay, Sociedad Anónima».

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BALAY, S. A.

### CAPITULO I

#### Art. 1.2 - Ambito del Convenio

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá los siguientes:

1. Ambito funcional. Todos los centros de trabajo que la Empresa "BALAY, S.A." tiene establecidos o pueda establecer en el futuro, en cualquier lugar o territorio de España.
2. Ambito personal. Este Convenio afectará a todos los trabajadores de la plantilla de la Empresa, sea cual sea su categoría profesional a todos los efectos.

Se excluye expresamente de su ámbito a los trabajadores a que se refieren el artículo 2.1 a) y el artículo 1. c), del Estatuto de los Trabajadores, así como el denominado personal "Exento" y Red de Ventas. Son personal "Exento" y Red de Ventas, los titulares de los puestos a que se hace referencia en el Anexo V. A este personal, la Dirección le respetará y garantizará todos los derechos que se deriven del mismo, excepto el sistema retributivo salarial, que se fijará individualmente.

3. Ambito temporal. El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de la fecha de aprobación por la Comisión Negociadora, del texto articulado, concluyendo su vigencia el día 31 de diciembre de 1990. Los efectos económicos entrarán en vigor el 1 de Enero de 1989.

#### Art. 2.2 - Prórrogas

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos en el artículo siguiente, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos.

#### Art. 3.2 - Denuncia

Cualquiera de las partes: la Empresa a través de sus Organos de dirección y los trabajadores a través del acuerdo mayoritario de sus representantes (Comités de Empresa y Delegados de Personal), podrán denunciar el Convenio con un plazo mínimo de tres meses de antelación a la fecha de terminación de su vigencia, o en su caso, de cualquiera de las prórrogas. El escrito de denuncia promoviendo la negociación se presentará ante el organismo competente y se dará traslado del mismo a la otra parte, debiendo contener exposición detallada de las materias objeto de su negociación, acompañándose certificación del acuerdo adoptado en tal sentido.

Denunciado el Convenio en tiempo y forma, y vencido el término de su vigencia, seguirá aplicándose este provi-

sionalmente, hasta que se logre un nuevo acuerdo que viniere a sustituirlo, o recayera arbitraje o resolución que tenga fuerza de obligar a las partes.

#### Art. 4.2 - Revisión

Durante el periodo de vigencia no se producirá ninguna revisión, salvo las previstas e indicadas en el presente texto articulado.

#### Art. 5.2 - Unidad de Convenio

El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, que forma un todo relacionado e inseparable, y a efectos de aplicación correcta será considerado global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

En el supuesto de que por disposición legal de rango superior se establezcan condiciones más favorables a las pactadas, por cualquier concepto, estas deberán considerarse globalmente y en cómputo anual, aplicándose las más favorables en esta consideración anual y global, si resultará más favorable para el trabajador.

#### Art. 6.2 - Obligatoriedad

El presente Convenio obliga tanto a la Empresa como a la totalidad de los trabajadores a quienes afecta durante el tiempo de su vigencia, sin que durante éste pueda modificarse por Convenio de ámbito distinto.

Los firmantes, con la representatividad que ostentan y se han reconocido, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de que si cualquiera incumple las obligaciones que en él se establecen se le reconocerá expresamente, a quien resulte afectado por ello, el derecho a ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza, tendentes a lograr su efectividad.

### CAPITULO II

#### Art. 7.2 - Compensación

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o autonómicas, o por cualquier otra causa.

En el orden económico, para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

#### Art. 8.2 - Absorción

Las disposiciones legales o pacto o Convenio de rango superior futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas.

#### Art. 9.2 - Condiciones más beneficiosas

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan de lo que aquí se pacta, manteniéndose estrictamente "ad personam".

### CAPITULO III

#### Art. 10.2 - Comisión paritaria del Convenio

Para entender de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación general de este Convenio, se establece la Comisión paritaria del Convenio, constituida por cinco Vocales designados por la Empresa y otros cinco por la representación de los trabajadores, entre los que hayan formado parte de la Comisión negociadora del Convenio, con sus respectivos suplentes.

Presidirá esta Comisión la persona designada de común acuerdo, que actuará de mediador, con voz, pero sin voto, el cual tendrá la facultad de convocar las reuniones de dicha Comisión a instancia de cualquiera de las partes.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por voto mayoritario de ambas partes, tendrán carácter vinculante para las partes.

En caso de desacuerdo, se someterá a arbitraje vinculante cuyo funcionamiento será idéntico al establecido para el capítulo de clasificación profesional de mano de obra indirecta, y personal técnico y administrativo.

#### CAPÍTULO IV

##### Art. 11. - Política de Empleo

La Dirección pondrá en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal, con treinta días de antelación, los puestos de trabajo a cubrir, determinando las fechas de incorporación y tipo de contrato a realizar, excepto los de los puestos recogidos en el Anexo VI.

Superado el periodo de prueba, si la Empresa desea rescindir un contrato de trabajo, lo participará, si la naturaleza del contrato lo permite, con quince días de antelación a la fecha de la posible rescisión a la Representación de los Trabajadores, que podrá emitir su informe dentro de ese plazo, y solicitar se estudie conjuntamente, antes de que ésta decida.

Habida cuenta la generación de contratos eventuales, la Dirección asume el compromiso de que al 31.12.89 se habrán transformado en contratos temporales un número de contratos eventuales, de especialistas mano de obra directa e indirecta, equivalentes al resultado de aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Contr. Event. Enero a Julio} + \text{Event. Mes de Julio} \times 0,50}{2}$$

El 31.12.90 el número de contratos eventuales que se habrán transformado en temporales será equivalente al resultado de aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Contr. Event. Enero a Julio} + \text{Event. Mes de Julio} \times 0,25}{2}$$

La Dirección se reserva los derechos que le concede la Ley sobre renovación individual de dichos contratos temporales, comprometiéndose a sustituir a los no renovados por otro número igual de contratos temporales, sin que en ningún caso la duración de los iniciales contratos temporales suscritos en 1989 o en 1990 pueda exceder de 3 años, aunque a lo largo de los mismos se hayan producido sustituciones en las personas, consecuencia de no renovaciones individuales.

Asimismo, asume el compromiso de que todos los contratos temporales hechos en 1989, pasarán a fijos al finalizar sus 3 años de vigencia si la media de los contratos eventuales de los 6 primeros meses de 1992 más los contratos temporales realizados en 1990 fuera igual o superior a la de los temporales suscritos en 1989.

Si el número resultante de la media de los contratos eventuales de los 6 meses de 1992 más los contratos temporales del año 1990 fuera inferior, se transformará en fijos una cifra exactamente igual a ésta.

Si en el futuro, la Empresa realizara contratos que suscitara incrementos de Plantilla sobre la existente a la firma del presente Convenio, y al amparo de nuevas modalidades legales de contratación, éstos se podrán realizar accediéndose al texto completo de la norma legal que contemple la modalidad de contratación a utilizar, en todos sus aspectos.

A aquellas personas que estén trabajando en la Empresa en el momento de la firma del presente Convenio o lo hayan hecho en el pasado, si se les volviese a contratar en el futuro, se les aplicará el Convenio en su integridad, sea cual sea el tipo de contrato que se les haga.

Toda persona que haya trabajado en la Empresa con contrato eventual tendrá prioridad para ser llamada en el futuro para nuevos contratos eventuales.

En los sucesivos Convenios se seguirá profundizando en esta Política de Empleo, así como en las condiciones de nuevos contratos al amparo de modalidades legales futuras de contratación, creando al efecto la correspondiente Comisión Paritaria de Seguimiento.

##### Art. 12. - Ingresos

Los ingresos del exterior se realizarán como norma general en las categorías inferiores de cada grupo profesio-

nal, salvo aquellas vacantes que se produzcan en puestos de mando o para cuyo ejercicio se exija una singular confianza y responsabilidad, que figuran en el Anexo VI, y que serán cubiertas directamente por la Dirección de la Empresa, bien con personas de la plantilla o bien con personal del exterior. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, se reconoce el derecho preferente a ocupar plazas en la categoría de ingreso, como trabajadores fijos, en favor de quienes hubiesen desempeñado funciones de carácter eventual o interino.

Las vacantes en los puestos de Ordenanza, Porteros y Vigilantes, atendidas sus especiales características serán asimismo cubiertas directamente por la Dirección de la Empresa, procurando reservar las mismas para aquellos de la plantilla cuya capacidad en el trabajo haya disminuido por accidente, enfermedad u otras causas.

##### Art. 13. - Periodo de prueba

Los ingresos de personal se realizarán a prueba, que será de:

- No cualificados: 15 días
- Cualificados, administrativos y técnicos no titulados: Dos meses.
- Titulados superiores y de grado medio: Seis meses
- Personal Red de Ventas: Tres meses

Durante el transcurso del periodo de prueba cualquiera de las partes podrá solicitar la rescisión de la relación laboral, debiendo preavisar en el plazo siguiente:

- Cualificados, administrativos y técnicos no titulados: Diez días
- Titulados superiores y de grado medio (Red de Ventas y exentos): Quince días

No podrá exigirse ningún tipo de indemnización por la mencionada rescisión, excepto de la derivada del incumplimiento del preaviso correspondiente, en cuyo supuesto se deducirán o abonarán los días de retraso en el aviso en la liquidación de finiquito.

##### Art. 14. - Clasificación Profesional

A) Es función de la Dirección designar la categoría profesional que corresponda a cada puesto de trabajo, lo que hará con la participación de los representantes de los trabajadores, a través de la Comisión Paritaria del punto B) siguiente.

B) Reclasificación profesional de los puestos de trabajo de Mano de Obra indirecta, Subalternos, Administrativos y Técnicos.

Para hacer esta reclasificación se acuerda:

1) Crear una Comisión Paritaria compuesta por 3 miembros de la Representación de los Trabajadores, y 3 miembros de la Dirección de la Empresa. Asimismo, cada una de las partes podrá contar en cada momento con un asesor con voz, pero sin voto, que podrá no pertenecer a la Plantilla de la Empresa.

Las tareas de la Comisión Paritaria serán:

- Hacer las descripciones de los distintos puestos de trabajo existentes en la Empresa, de los grupos antes mencionados.
- Realizar una asimilación de dichas descripciones a las categorías laborales actualmente vigentes.
- Crear nuevas categorías en la hipótesis de que de las descripciones surga algún puesto que no se ajuste a los actualmente vigentes.

2) En caso de que para algún puesto no existiera acuerdo en la Comisión Paritaria, se someterá la decisión al correspondiente arbitraje que será vinculante para ambas partes.

Dicho arbitraje funcionará de la siguiente manera:

Una vez constituida la Comisión Paritaria cada una de las partes propondrá un Árbitro. Los dos Árbitros así nombrados deberán decidir un tercero en el plazo de 15 días. En el supuesto de que en dicho periodo no se pongan de acuerdo, cada uno de ellos propondrá el nombre de una persona, y los dos así nominados serán sometidos al Presidente del Convenio quien decidirá de entre los dos el que incorporará como tercer miembro del Tribunal de Arbitraje.

32 Una vez terminado el trabajo de la Comisión Paritaria, a cada puesto se le asignará la categoría laboral que corresponda como consecuencia de la asimilación realizada, consolidándose a la persona que en ese momento ocupe dicho puesto la mencionada categoría laboral sin necesidad de tener que acudir a Concurso-Oposición.

42 En la hipótesis de que una persona con una determinada categoría laboral esté ocupando un puesto que se determine es de categoría inferior, se mantendrá en el mismo con su actual categoría y pasará a ocupar la primera vacante que se produzca de la misma.

52 Los ascensos, en la hipótesis de que se produzcan, tendrán efectos retroactivos a todos los efectos, incluso económicos, desde 12 de Enero de 1989.

62 Si una vez firmado el Convenio se produjera un cambio de puesto de trabajo de alguna persona de los grupos a los que se refieren los trabajos de la Comisión, si al realizar la descripción y asimilación de puesto que dicha persona ocupaba, supusiera un cambio de categoría, tendrá derecho prioritario para volver a su anterior puesto con la nueva categoría.

72 En tanto en cuanto no se termine el trabajo y/o el arbitraje correspondiente, que deberá estar finalizado antes del 31 de Diciembre del presente año, no existirá ningún tipo de reclamación de reclasificación profesional.

#### Art. 15. - Ascensos

Las vacantes que se produzcan en la Plantilla de la Empresa, salvo aquellas que correspondan a puestos para los que anteriormente se ha indicado el derecho de la Dirección a ser cubiertos directamente por esta, se cubrirán mediante Concurso-Oposición, pudiendo concurrir el personal fijo en plantilla exclusivamente.

### REGLAMENTO

#### 1. Convocatoria

Dirección de Personal convocará los Concursos-Oposición con una antelación mínima de 15 días a la fecha de las pruebas.

Los avisos de convocatoria incluirán los siguientes puntos:

- Categoría o puesto a cubrir.
- Número de plazas a cubrir.
- Procedimiento de presentación de candidaturas.
- Programas de las pruebas.
- Constitución de los Tribunales.
- Condiciones especiales de participación.
- Período de prueba.
- Exigencia de antigüedad.

Los Concursos se anunciarán en primera convocatoria para todos aquellos empleados que se encuentren en la categoría inmediata inferior a la vacante, si no se cubren todas las vacantes, se procederá a una segunda convocatoria de carácter libre.

Las vacantes que queden desiertas por el procedimiento del Concurso-Oposición, se cubrirán por contratación o designación libre.

#### 2. Exámenes

Se establecen los siguientes tipos de pruebas, cuya aplicación en los concursos se especifica en cada convocatoria:

- Pruebas de conocimientos básicos.
- Tests psicotécnicos.
- Pruebas teóricas.
- Pruebas prácticas.

Las pruebas de conocimientos básicos tendrán carácter selectivo, siendo imprescindible obtener la calificación de "apto" para poder presentarse al resto del Concurso-Oposición.

#### 3. Constitución del Tribunal

Los Tribunales para intervenir en las calificaciones de pruebas estarán constituidos por:

- Un vocal designado por la Empresa.
- Un vocal designado por el Comité de Empresa.
- Un vocal designado entre la estructura del Departamento en el que surge la vacante.

4. Para cualquier ascenso en igualdad de condiciones, cubrirá la vacante el candidato que reúna las preferencias siguientes:

- 1º Personal de la misma sección.
- 2º Personal de la misma Dirección.
- 3º Personal del mismo centro de trabajo.
- 4º Mayor antigüedad en la Empresa.

#### 5. Período de Prueba

En el supuesto de que el trabajador no supere el período de prueba establecido para el puesto de trabajo vacante, quedará con su anterior categoría y remuneración, volviendo a su antiguo puesto de trabajo, en cuyo caso la vacante será ocupada por el siguiente candidato que haya superado el concurso, si lo hubiera.

La persona que ocupe una vacante por Concurso-Oposición percibirá el sueldo de la categoría para la que se examinó desde el día en que ocupe la nueva posición y consolidará la categoría y el sueldo, ambas de forma definitiva, a la superación del período de prueba.

### CAPITULO V

#### Art. 16. - Organización del Trabajo

En materia de organización del trabajo, la Dirección de la Empresa tendrá las facultades que le confiere la legislación vigente.

Por ello, son facultades de la Dirección de la Empresa:

- Adoptar nuevos métodos de trabajo
- Valorar las tareas y los puestos de trabajo
- Realizar los cronogramas que sean necesarios
- Establecer y cambiar los puestos, horarios y turnos de trabajo, a cuyos efectos:

La Dirección de la Empresa podrá, siempre que lo comuniqué con un mínimo de 30 días a la Representación de los Trabajadores, establecer o ampliar un 3er. Turno de trabajo de noche, en Producción.

Asimismo, la Dirección, con la misma comunicación a la Representación de los Trabajadores, podrá establecer un 4º Turno que podrá afectar a:

- Servicio de Mantenimiento
- Servicio de Informática
- Producción: Máquinas e instalaciones de las secciones de Mecánica y Recubrimientos, siempre y cuando ya estuvieran cubiertos los turnos de lunes a viernes de dichas secciones productivas.

De forma que se cambien los 3 días de trabajo a la semana, trabajando de martes a sábados, ambos inclusive, o de miércoles a domingos, siempre en jornada de mañana.

Igualmente, la Dirección podrá establecer horarios especiales de trabajo a determinadas secciones o personas comunicándolo con 15 días de antelación a la Representación de los Trabajadores. Debe entenderse como horario especial aquel que produzca un cambio sobre los horarios normales de un mínimo de 1 hora y un máximo de 3 horas, y una duración superior a 20 días.

En la comunicación a los Representantes de los Trabajadores a que se hace referencia en los párrafos anteriores, deberán incluirse las razones técnicas, organizativas o de producción que justifiquen la decisión de la Dirección, el número de trabajadores afectados, así como la duración.

En todos los casos, en primer lugar se intentará cubrir el 3er. o 4º Turno con voluntarios, así como con la creación de empleo neto.

Se establece para el 4º Turno una compensación por todos los días de duración de dicho Turno, para las personas afectadas, del 15% sobre el salario real si los días de trabajo fueran semanalmente de martes a sábados, y del 20% del salario real si dichos días de trabajo fueran semanalmente de miércoles a domingo.

La compensación para todos los días de duración de los horarios especiales para las personas afectadas será del 12% sobre el salario real.

El Comité de Empresa, o en su caso los Delegados de Personal, deberán ser informados por la Dirección de los nuevos sistemas, con 60 días de antelación, si afectan a la totalidad de la Plantilla, y con 30 días si afectan a un área funcional de la misma.

Los Representantes de los Trabajadores deberán remitir su informe razonado a la Dirección con 15 días de antelación a la fecha de implantación.

#### Art. 17. - Concepto de actividad

Actividad normal es la equivalente a la que desarrolla un Hombre normalmente constituido, en condiciones normales, con una habilidad normal y un esfuerzo también normal, para recorrer en una hora 5 kilómetros, en un terreno llano y sin obstáculos, tiempo de recuperación incluido.

Mientras que en esta Empresa está establecido el sistema "BEDAUX" se fija como actividad mínima exigible o normal la de 60 puntos/hora y como actividad máxima 80 puntos.

#### Art. 18. - Actividades pactadas

Se fija como actividad pactada la de 75 puntos/hora en el Sistema BEDAUX.

Si existiera algún puesto en el que hubiera discrepancia sobre el tiempo fijado, se analizará el mismo por la Comisión Paritaria de Primas que existe en cada planta productiva y cuyas decisiones serán vinculantes. En caso de desacuerdo, se levantará acta del mismo, remitiéndose esta a la Autoridad laboral, en orden a solicitar la intervención de técnicos que resuelvan las discrepancias surgidas.

La Empresa no planteará incrementar la actividad en lo sucesivo por encima de los 75 puntos/hora BEDAUX.

#### Art. 19. - Jornada

Durante la vigencia del presente Convenio de establece como jornada de trabajo, para todo el personal de la Plantilla, la de 1.795 horas efectivas de trabajo anuales.

El número de horas de presencia en cómputo anual, será el resultado de sumar a las horas efectivas el tiempo correspondiente a la parada para comer, marjajes de control u otros que se establezcan por disposiciones legales o pactados.

Para el personal que trabaja a turnos, mañana, tarde y noche, el 1/4 de hora de descanso de bocadillo tendrá la consideración de trabajo efectivo, a efectos del cumplimiento de la jornada establecida anualmente.

La jornada efectiva de trabajo en cualquiera de sus modalidades se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

#### Art. 20. - Horarios

**Jornada ordinaria:** La jornada de trabajo efectivo se distribuirá manteniendo en lo posible los actuales horarios de trabajo, respetando en lo posible en el turno Central la distribución de la jornada de lunes a viernes.

El personal de Turno Central parará 1/2 hora para comer en el Centro de Montañana y una hora en el resto de Centros, siendo igualmente este tiempo a su cargo, o sea, no formará parte de la jornada efectiva pactada.

Se establece un margen de llegada tarde retribuida de 5 minutos día, de aplicación en los horarios rígidos.

**Horario flexible:** Se aplicará según necesidades de la Empresa en aquellos departamentos o puestos que sea factible a juicio del Jefe de Departamento, cuyas alegaciones conocerán las partes o departamentos afectados:

- La normativa de uso será la siguiente:

##### a) Horario fijo de permanencia en la Empresa:

- Centros de trabajo de Zaragoza: de 9,15 a 13 y de 15 a 17 horas.
- Puesto de Centros-Delegaciones: De 9,15 a 13 y dos horas que necesariamente coincidan con el horario comercial.

En el centro de trabajo de Zaragoza, durante el horario flexible de 13 a 15 horas, será condición para hacer uso del mismo, no utilizar los servicios de Comedor de la Empresa, debiendo en cualquier caso salir de los locales de la Empresa con anterioridad a las 13,45 horas. Para salir posteriormente a esta hora se requiere autorización, como permiso de ausencia en cómputo flexible de su Jefe inmediato o Superior.

El incumplimiento de estas normas supondrá que dicha ausencia no se considerará flexible.

El resto del horario de trabajo según el calendario oficial de cada centro se considerará flexible.

##### b) Jornada máxima de horas día para recuperación:

Todo el personal, para la recuperación de las horas flexibles, podrá realizar su jornada de trabajo con la siguiente duración máxima de jornada:

- Centros de Zaragoza: de 7,30 a 19,30 horas.
- Puesto de Centros: Una hora antes del horario oficial, según el calendario y hasta las 19 horas.

El paro para la comida se establece con carácter obligatorio de una hora, excepto en el centro de trabajo de Zaragoza (Montañana), que será de 30 minutos, no pudiéndose recuperar dentro de la misma nada en concepto de horario flexible.

##### c) Cómputo de recuperaciones:

Todas las horas flexibles deberán de haberse recuperado en cómputo mensual, o sea, en los plazos que se establecen en las fichas de control al trabajo.

Las horas de recuperación se computarán a partir de los 10 minutos de la jornada ordinaria realizada.

##### d) Ausencias cómputo flexible:

Mediante permiso del Jefe de Departamento correspondiente siempre que no suponga un trastorno para el normal funcionamiento del Departamento, no exija la necesidad de sustitución o realización de horas extras por el afectado u otras personas, se podrá disfrutar de hasta una jornada al mes. El procedimiento a seguir será cumplimentar el impreso de ausencia o permiso, visado por el Jefe de Departamento.

##### e) En posibles jornadas especiales, el horario flexible para dichos días será el que se haga constar a través de avisos por Dirección de Personal.

La diferencia de saldos resultantes en cómputo mensual tendrá la siguiente consideración:

- Saldos negativos superior a 15% se descontará.
- Saldos positivos no se considerará ni tendrá la consideración de horas extras.

#### Horas extraordinarias:

Teniendo en cuenta el carácter restrictivo y excepcional de la realización de horas extraordinarias, ambas partes estiman la conveniencia de reducir al mínimo indispensable dichas horas.

Se considerarán como extraordinarias las horas que sobrepasen de los horarios diarios establecidos para cada época del año en cada centro de trabajo, según los calendarios laborales. Para el personal con horario flexible, se considerarán como horas extras los excesos de jornada que se produzcan sobre la duración máxima de la jornada establecida para la recuperación de horas flexibles. Artículo 20.b).

Las horas extras, para su realización, requieren la autorización previa de la Dirección de la Empresa.

A tenor de las disposiciones legales aplicables, la iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponderá a la Dirección de la Empresa y la libre aceptación al trabajador, a excepción de las horas extras estructurales y de fuerza mayor que serán de aceptación obligatoria por parte del trabajador.

Se considerarán horas extras de fuerza mayor las realizadas como prevención o reparación de siniestros y otros daños de carácter urgente o excepcional, y especialmente las de Mantenimiento y reparación de máquinas productivas, instalaciones y edificios.

Se considerarán estructurales las horas extraordinarias necesarias por ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

Las horas extraordinarias a que se refieren los anteriores apartados, tendrán respectivamente la consideración de fuerza mayor y estructurales a efectos de lo previsto en los R.D. 82/1979, de 19 de enero, y 1.958/81, de 20 de agosto.

Si la Dirección necesitara que se realizaran horas extraordinarias y no existieran voluntarios para ello, lo notificará razonadamente, a una Comisión de 5 personas, elegidas entre los miembros de la Comisión Negociadora, Representantes de los Trabajadores, a fin de que la misma se analice su urgencia. En la hipótesis de que dicha Comisión estime que dichas horas son imprescindibles para la buena marcha de la Empresa, la realización de las mismas será obligatoria.

En los casos en que fuese posible, las horas extras realizadas se podrán compensar por un tiempo equivalente de descanso.

**Importe de horas extraordinarias**

A los efectos legales pertinentes, se conviene expresamente en establecer unos valores fijos por categorías para el valor de hora extra, cuya cuantía figura en las tablas de retribuciones.

Mensualmente se comunicará a la Autoridad laboral y al Comité de Empresa el número y los motivos de las horas extraordinarias estructurales y de fuerza mayor realizadas.

#### Art. 21. - Vacaciones

Se fijan para todo el personal de la plantilla en 30 días naturales.

La distribución de las mismas se hará por la Dirección de la Empresa en función de las necesidades de servicio, armonizándose con los problemas personales de los afectados, procurando que comience en lunes y se disfruten en el mes de agosto. Si por necesidades de trabajo hubiera que cambiar el turno de vacaciones, a toda o a parte de la plantilla, estas necesariamente se fijarán entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, excepto al personal de Ventas que será hasta el 31 de octubre.

En la supuesta fijación de vacaciones en período distinto al general, para dar preferencia, se atenderá al criterio de antigüedad, salvo pacto de los afectados, sin que en ningún caso el disfrute de vacaciones en período distinto al oficial suponga una realización anual de horas distinto al pactado, regularizándose las horas de diferencia en las fechas de disfrute de vacaciones.

El cuadro de vacaciones deberá estar terminado antes de los 20 días siguientes a la fecha en que se concreten los calendarios y horarios anuales.

#### Período de cómputo

A los efectos de determinar la parte proporcional de vacaciones, éste se calculará tomando el período comprendido desde el 1 de agosto del año anterior al 31 de julio del año de disfrute.

- Las vacaciones no disfrutadas en el año prescribirán al 31 de diciembre de cada año.

#### Vacaciones colectivas

Una vez iniciado el disfrute, no quedarán interrumpidas por ninguna causa, aunque ésta sea justificada.

#### Art. 22. - Permisos y licencias

El trabajador tendrá derecho, avisando con la posible antelación y aportando los justificantes que se reflejan en el cuadro Anexo IV, a los permisos que se detallan.

Dichos permisos serán retribuidos a sueldo real, excepto los complementos de puesto de trabajo. La prima se retribuirá a la media individual del mes correspondiente.

### CAPÍTULO VI

#### Art. 23. - Comités de Seguridad e Higiene

La vigilancia y control de las condiciones y servicios de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo serán competencia de estos Comités, que quedarán constituidos de la forma que legalmente se determina.

El Comité será competente:

1. Para la tramitación de expediente de índole colectivo, toxicidad, penosidad, peligrosidad y falta de condiciones de salubridad.
2. Para decretar la suspensión de la prestación de trabajo de los afectados por riesgo de accidente, o

por falta de condiciones ambientales mínimas exigibles, según la legislación aplicable, comunicándolo a la Empresa y a la Autoridad laboral, corriendo por cuenta de la Empresa los costes y perjuicios que ello pudiera ocasionar.

3. Para mejor llevar a cabo su cometido, recabar la asistencia o elaboración de dictámenes de los organismos oficiales correspondientes o de técnicos o expertos, incluso ajenos a la plantilla de la Empresa.

Para el mejor desarrollo de sus funciones podrá establecerse un Reglamento de funcionamiento.

### CAPÍTULO VII

#### Art. 24. - Seguro colectivo

La Empresa mantendrá en favor de todos los trabajadores en activo de la misma el seguro de vida que tiene contratado, cuyas garantías son las siguientes:

- 1) Capital asegurado: 500.000,- pesetas en caso de muerte natural o incapacidad permanente y absoluta.
- 2) Capital asegurado: 2.000.000,- pesetas en caso de fallecimiento o incapacidad permanente y absoluta sobrevenida por accidente no laboral.
- 3) Capital asegurado: 5.000.000,- pesetas en caso de fallecimiento o incapacidad permanente y absoluta sobrevenida por accidente laboral.

El capital de los puntos 2) y 3) se incrementará en 1990 en el porcentaje de aumento salarial aplicable a partir de 12 de Enero de dicho año.

#### Art. 25. - Colocación del cónyuge o hijos huérfanos

En caso de fallecimiento de un trabajador de la Empresa, el cónyuge o hijos que en ese momento dependieran económicamente del mismo y que careciesen de empleo podrán solicitar de la Empresa un puesto de trabajo alegando los títulos o condiciones de aptitud laborales y profesionales que posean; ésta les ofrecerá, por una sola vez, la primera vacante que se produzca de cobertura exterior, sin perjuicio de las pruebas genéricamente establecidas.

#### Art. 26. - Venta de aparatos nuevos al personal

El personal de la Empresa podrá adquirir para uso propio los aparatos del catálogo de la Empresa.

- El precio de venta al contado, se fijará considerando exclusivamente el coste total del producto.
- El pago se podrá fraccionar en 12 meses, incrementando el precio de contado en el 10%.

La cuantía de coste de cada uno de los aparatos se publicará en el tablón de avisos de la Empresa.

Para adquirir un aparato nuevo de la misma gama, deberá haber transcurrido un plazo de seis años desde su compra inicial, salvo que exista una inutilización del ya adquirido comprobada por el Servicio de Asistencia Técnica de la Empresa.

Para la adquisición de los aparatos denominados de "bará" se estará a lo que se establezca en la Norma Interna, la cual regulará el procedimiento y las condiciones de compra. Dicha norma se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa.

#### Art. 27. - Préstamos

Los trabajadores tendrán derecho a las siguientes prestaciones:

1. Préstamos personales.- Destinados a cubrir alguna grave necesidad económica de naturaleza imprevisible, cuya realidad se justifique suficientemente, hasta un importe de doscientas mil pesetas, a devolver en plazo no superior a doce meses, sin interés ni recargo alguno. El límite total pendiente de estos préstamos no sobrepasará la cifra de cuatro millones de pesetas.

2. Préstamos para adquisición de vivienda.- Destinados a facilitar la adquisición de vivienda familiar, en cuantía máxima de cien mil pesetas, a devolver en plazo máximo de 5 años, con un recargo del 3 por 100 por razones de financiación.

El límite total pendiente de estos préstamos no podrá exceder de catorce millones.

Tramitación: El personal interesado en la obtención del préstamo remitirá a la Dirección de Personal la solicitud correspondiente en unión de los siguientes documentos, según el caso:

- Escritura del Registro de Propiedad.
- Contrato de compra-venta (escritura propietario anterior).
- Cédula de calificación de vivienda por la Delegación Provincial.
- Certificación de obra.

Concesión: El préstamo se abonará directamente al empleado. La Dirección de la Empresa concederá o denegará el préstamo, en caso de no reunir los requisitos haciendo solo constar así al interesado.

No se podrá conceder el préstamo en caso de tener otro pendiente de cancelación, debiendo transcurrir como mínimo un año desde la fecha de cancelación para solicitar uno nuevo.

En todo caso, al productor, en caso de concesión, no podrá enajenar la vivienda antes de la total amortización del préstamo y pago de intereses.

El incumplimiento de las condiciones de concesión, la Empresa podrá retener el saldo pendiente de su sueldo. En caso de darse en la Empresa, el empleado deberá amortizar el saldo pendiente.

Para poder disfrutar de las prestaciones antes referidas, es preciso ser fijo de plantilla en el primer supuesto y tener un año de antigüedad en el caso número 2, siendo inexcusable en este caso no tener pendiente de amortización o cancelación préstamo.

De efectuarse petición cuando estén agotados los límites establecidos, dentro de cada modalidad, se atenderán por orden de solicitud, salvo que razones de extrema urgencia aconsejen otra cosa, lo que se participará a los afectados.

Art. 28. - Prestaciones por nupcialidad

El trabajador fijo en plantilla que contraiga matrimonio se beneficiará de una prestación consistente en la amortización de débitos pendientes por adquisición de aparatos a la Empresa, o una deducción de los que adquiriera en los seis meses siguientes, según esta escala:

Antigüedad: - De hasta 2 años .....	3.800,- ptas.
- De 2 años a 3 años ....	10.200,- ptas.
- De 3 años a 4 años ....	12.000,- ptas.
- De 4 años a 5 años ....	14.500,- ptas.
- De 5 años a 6 años ....	17.200,- ptas.
- De más de 6 años .....	19.200,- ptas.

Dichas cantidades se incrementarán para 1990 en el porcentaje de aumento salarial que se aplique a partir de 19 de Enero de dicho año.

Las fracciones superiores a seis meses se computarán como años completos.

Tendrán derecho a esta prestación en la cuantía que personalmente les correspondiera a los dos contrayentes, cuando ambos sean trabajadores de la Empresa.

Art. 29. - Ayuda escolar

En 1989 se abonarán en el mes de septiembre 6.500,- pesetas por cada hijo comprendido entre los 3 y los 16 años cumplidos dentro del año natural.

Para 1990 el citado importe se incrementará en el porcentaje de incremento salarial que se aplique a partir de 19 de Enero de dicho año.

Art. 30. - Ayuda por hijos necesitados de rehabilitación o educación especial.

Para facilitar los gastos de rehabilitación o educación especial en un centro oficial autorizado, de los hijos de los trabajadores que necesiten tal tipo de tratamiento, se establece la siguiente subvención:

Procedimiento: Se destinará a sufragar los gastos por la asistencia a un centro oficial de rehabilitación o educación especial a los hijos de los empleados en edad comprendida desde los 3 a los 18 años inclusive. Las ayudas fuera de los expresados años que en este momento se estén percibiendo serán, no obstante, respetadas.

Se tendrá derecho a dicha subvención, siempre que el informe preceptivo que debe aportar consigne la necesidad de recibir rehabilitación o educación especial en un colegio especial y que el índice de coeficiente intelectual sea inferior a 0,75.

Solicitud: Se efectuará presentando los siguientes documentos:

- Certificado del INSEFSD, manifestando lo indicado en el punto anterior.
- Presupuesto del Colegio Oficial de Rehabilitación o educación especial que indique el coste de gastos, desdoblado matrícula, asistencia a clase, etc.

Cuantías: La subvención será hasta un máximo de 80.600,- pesetas año por hijo necesitado de rehabilitación o educación especial. El fondo destinado a este fin no podrá exceder de 1.725.000,- pesetas año.

Para 1990, el importe de la subvención y del fondo se incrementará en el porcentaje de aumento salarial que se aplique a partir de 19 de Enero de dicho año.

Concesión: La Empresa concederá o denegará dicha subvención en caso de no reunir los anteriores requisitos establecidos.

En caso de concesión, el empleado, mensualmente, deberá presentar al Departamento de Personal recibos del pago efectuado al Colegio, como justificante para recibir la subvención en la cuantía que correspondiera dentro del límite.

En el supuesto de que una persona de la Plantilla reciba subvenciones oficiales, el importe de las mismas excluido el gasto por manutención, se deducirá de la ayuda que pudiera corresponderle por aplicación de este artículo.

Las prestaciones de este artículo serán únicas, aunque ambos cónyuges trabajen en la Empresa.

Concedida la subvención, anualmente deberá presentarse inexcusablemente certificado del INSEFSD para poder seguir percibiendo la indicada subvención.

Art. 31. - Prestaciones para formación

Para la formación y promoción humana del personal, la Empresa establece un FONDO de 700.000,- pesetas para 1989, para conceder ayudas al estudio, al personal que lo solicite.

Para 1990, el importe del citado fondo se incrementará en el porcentaje de aumento salarial que se aplique a partir de 19 de Enero de dicho año.

Estas ayudas podrán pedirse para estudios en relación con técnicas y profesiones relacionadas con cualquier faceta de la actividad de la Empresa, dentro del período que anualmente se convoquen por la Dirección de Personal; consistirán en el importe de un 50% de los gastos de matrícula, honorarios de clases y material didáctico, debidamente acreditados. Demostrando el aprovechamiento en tales estudios, se le completará la ayuda hasta el 100 por 100 de los gastos acreditados si éste es pleno, o ha aprobado todas las materias, y hasta el 75% si al menos lo ha efectuado en la mitad; en ambos casos entre las convocatorias ordinaria y la de recuperación del curso académico.

Art. 32. - Fondo de jubilación

Se mantiene este fondo que se nutrirá:

a) A partir de 1978, inclusive, cada año en la cantidad de 3.000,- pesetas por trabajador que tenga al menos un año de antigüedad al 31 de diciembre de cada año.

b) Para los trabajadores en plantilla con uno o más años de antigüedad al 31 de diciembre de 1977 se regularizará la situación por los años de antigüedad que lleven en dicha fecha, dotando el fondo a razón de 3.000,- pesetas por cada año de antigüedad que lleven en dicha fecha, según el plan siguiente:

Al 31 de diciembre de 1979 antigüedad de 22 o más años
Al 31 de diciembre de 1980 antigüedad de 20 y 21 años
Al 31 de diciembre de 1981 antigüedad de 16 a 19 años
Al 31 de diciembre de 1982 antigüedad de 14 y 15 años
Al 31 de diciembre de 1983 antigüedad de 13 años
Al 31 de diciembre de 1984 antigüedad de 12 años
Al 31 de diciembre de 1985 antigüedad de 10 y 11 años
Al 31 de diciembre de 1986 antigüedad de 9 años
Al 31 de diciembre de 1987 antigüedad de 8 años
Al 31 de diciembre de 1988 antigüedad de 7 años
Al 31 de diciembre de 1989 antigüedad de 6 años
Al 31 de diciembre de 1990 antigüedad de 4 y 5 años
Al 31 de diciembre de 1991 antigüedad de 1 a 3 años

De este fondo podrá detrarse el saldo de las cantidades devengadas por cada trabajador en alguno de los siguientes casos:

- 19 En el momento de la jubilación.
- 20 En caso de fallecimiento estando de servicio en la Empresa.
- 21 En caso de baja en la Empresa llevando 10 o más años de antigüedad en la misma.

Este fondo se regirá por un Reglamento de funcionamiento con plena independencia del presente Convenio o de los futuros, sin que por lo tanto pueda estar influido el fondo, tanto en las cuantías de sus dotaciones como en las normas de funcionamiento, por ningún tipo de circunstancias que pueda nacer de las negociaciones o de los textos de los futuros convenios.

#### Art. 33. - Club Social

Anualmente y para facilitar el acceso a la cultura y actividades recreativas a todo el personal de la Empresa, se destina una cantidad equivalente al 0,20% de los salarios brutos de cada Centro, sin que nunca pueda ser inferior a 25.000,- ptas. por Centro.

Dicha subvención se regirá según las normas establecidas en el Reglamento del Club Social aprobado por los miembros de la Comisión de Asuntos Sociales del Comité de Empresa y la representación de la Empresa, según consta en acta de reunión de fecha 12 de Julio de 1982.

#### Art. 34. - Comedor

La Empresa dispone en Carretera de Montañana, 19, de Zaragoza, de un local comedor-cocina, y un servicio compuesto de cocinero, camareros y personal de limpieza y servicio de entretenimiento, estando el mismo a disposición, exclusivamente, del personal de Turno Central de dicho centro de trabajo, haciéndose cargo la empresa de los gastos del citado personal, así como del entretenimiento de aquél.

Para poder hacer uso del referido comedor, el personal de Turno Central que lo desee deberá notificar su propósito, por escrito, al regidor del comedor con una antelación mínima de siete días naturales. Dicha inscripción tendrá una duración mínima de treinta días. No será exigible el cumplimiento de dicho requisito en los supuestos de cambio de turno con carácter forzoso.

La Empresa no vendrá obligada a instalar ningún otro comedor distinto del existente en Carretera de Montañana, 19. El personal de turnos de los centros de trabajo de Montañana y La Cartuja renuncia al uso del mencionado comedor.

El coste del menú para 1989 se fija en 250,- pesetas, que se abonarán por partes iguales, entre la Empresa y el empleado. Dicho coste se revisará a partir de este momento y con independencia de futuros Convenios, incrementándolo en el mismo porcentaje del IPC conocido el día 12 de Enero de cada año.

Todo el personal de turnos tiene derecho a una compensación económica consistente en 28.461,- pesetas anuales, con efectos desde 12 de Enero de 1989, que será revisada anualmente en el porcentaje en que se incrementen los salarios desde el 12 de Enero.

#### Art. 35. - Economatos

La obligación legal de la Empresa de poseer economato propio o concertado, podrá ser sustituida previo acuerdo del Comité de Empresa y autorización administrativa, por el establecimiento de concierto con cooperativa de consumo, club de compras u otra fórmula que ofrezca beneficios de coste de los productos.

La Empresa, a tal fin, concederá en 1989 la subvención de 1.000 pesetas por trabajador y año. Dicha cantidad se abonará igualmente al personal de Delegaciones.

Para 1990, dicha subvención se incrementará anualmente en el porcentaje de aumento salarial que se aplique a 12 de Enero de dicho año.

#### Art. 36. - Transporte de personal

La Empresa facilitará a su personal de los centros de trabajo de Zaragoza, la llegada al centro de trabajo a la hora de inicio de la jornada, mediante concierto con una empresa de autobuses, con recogidas desde distintos puntos de la ciudad.

Asimismo la Empresa facilitará el retorno del personal, a la salida del trabajo, a los distintos puntos de la ciudad, mediante autobuses concertados con la misma empresa de autobuses que realiza el transporte a la entrada al trabajo.

Los recorridos serán establecidos por Dirección de Personal, previa consulta con los Jefes de coche.

Al frente de cada coche podrá existir un Jefe de Coche que será el responsable del recorrido, cuya misión será controlar los horarios para llegar puntualmente al trabajo y viceversa. Estos responsables serán designados por Dirección de Personal. Se les abonará una compensación mensual de 2.000,- pesetas.

#### Art. 37. - Gestión de las prestaciones sociales

Se mantendrán los reglamentos existentes para el funcionamiento de alguno de los servicios y cuando las necesidades aconsejen su modificación, o el establecimiento de otros para algún servicio o prestación, se acordará lo procedente por acuerdo de la Dirección y el Comité de Empresa.

### CAPITULO VIII

#### REGIMEN DE CONDICIONES ECONOMICAS

#### Art. 38. - Incremento salarial

Los salarios vigentes en el año 1988 se actualizarán aplicando el acuerdo firmado el día 24.09.87, siendo los nuevos importes la base de aplicación para los incrementos pactados que se indican seguidamente.

Los salarios se incrementarán el año 1989 en el 7'5%. En 1990 se incrementarán en el 5%.

En dichos porcentajes se encuentra incluido el importe correspondiente a la nueva antigüedad que resulte según el Art. 40.2 (Ejemplo Año 89: incremento 7'5%. Nueva Antigüedad 0'676 = incremento a Tablas = 6'824%)

Los valores hora de todos los Grupos de Prima de la Tabla II se revalorizarán en los años 1989 y 1990 en el porcentaje que se aplique en Tablas al Especialista - Grupo de Prima 3.

Con independencia del incremento contenido en los párrafos anteriores, y para todas las categorías, en 1989 se abonarán 25.000,- pesetas anuales, y en 1990 30.000,- pesetas anuales. Estos importes serán incluidos en Tablas en el concepto de Complemento Fijo de Asistencia mensualmente (1989: 25.000/12=2.083'3 pesetas; 1990: 30.000/12 = 2.500 pesetas).

Para el personal de Turnos rotativos de Mañana, Tarde y Noche, de los centros de trabajo de Zaragoza, de acuerdo con lo indicado en el Art. 34, se abonará en concepto de Plus Comida, la cantidad de 28.461,- pesetas anuales. Dicho importe será revisado anualmente en el porcentaje en que se incrementen los salarios desde el 1 de Enero.

#### Revisión Salarial:

##### Año 1989

Con efecto desde 12 de Enero de dicho año se aplicará un incremento igual a la diferencia entre el IPC real al 31 de Diciembre y el 5'5%.

##### Año 1990

Con efecto desde 12 de Enero de dicho año se aplicará un incremento igual a la diferencia entre el IPC real al 31 de Diciembre + 2 puntos, y el 5%.

Dicha revisión será abonada en cada uno de los años en la nómina del mes siguiente a aquel en que se conozca oficialmente el IPC real al 31 de Diciembre de cada año.

En la hipótesis de que el 31 de Marzo no se conociera dicho IPC oficial, se abonará, si hubiera lugar a ello, una revisión a cuenta tomando como referencia el IPC que en dicho momento sea conocido oficialmente.

#### Art. 39. - Principios generales sobre retribución

1. Todos los conceptos salariales que figuran en el presente Convenio tienen la consideración de retribuciones brutas y sobre ellos se efectuarán las correspondientes deducciones por Seguridad Social, Impuesto a cuenta sobre la Renta de las Personas Físicas y cualquier otra que pudiera corresponder por aplicación legal.



- Los importes de los conceptos salariales que figuran en este Convenio, son cantidades mínimas garantizadas, abonables en proporción a las horas realmente trabajadas, cuyo módulo de base para su cálculo será las horas pactadas en el artículo 19 del presente Convenio.
- Al personal del grupo Mano de Obra, cuyo salario se paga por jornal diario, se pacta que las horas reales de trabajo se abonen en proporción mensual, a fin de que el importe a percibir sea equitativo todos los meses. Las horas promedio que figuran en Nómina Mensual son las siguientes:

**CUADRO HORAS PROMEDIO PAGO NOMINA**

Estas horas afectarán igualmente al personal con salario mensual.

AÑO	Jornada anual efectiva	Horas Vacación	Total Horas Año	Horas Promedio pago nómina
1988-1989	1.796	163'75	1960'75	183'30

En caso de existir diferencia de horas entre las trabajadas y las abonadas sobre el promedio en el momento del cese en la Empresa éstas le serán regularizadas en su liquidación definitiva. Si la diferencia surge como consecuencia de cambios de turno éstas se regularizarán bien recuperando las mismas o por el contrario disfrutando permiso, previo acuerdo con el interesado.

En el caso de no haberse podido aplicar el citado cuadro horario en nómina desde el 12 de Enero, se regularizarán las horas a lo largo del año, con el fin de que resulten las horas totales año.

Las horas promedio nómina, serán la base para el cálculo del importe a pagar de los conceptos salariales de: Salario Convenio, Antigüedad, CFA, Retribución Voluntaria y Plus Comida.

- En las horas de ausencia que tengan repercusión salarial, la reducción se calculará en base a los valores hora de cada concepto salarial, por el número de horas de trabajo realizadas de menos, según su calendario que le sea de aplicación.
- El concepto salarial de productividad, en sus dos componentes de: prima fija de actividad 60 y de prima de rendimiento para actividad pactada, por su propia naturaleza, se abonará tomando como base únicamente las horas de trabajo realizadas en el mes.
- La prima de vacaciones se pagará con el mismo criterio que se indica en el punto anterior Anexo II.
- El concepto salarial de Pagas Extras, se abonará de acuerdo con las siguientes horas de pago:

**Año 89-90**

Personal Técnico-Advo.	
Subalterno	162,30
Salario Mensual	
Personal Mano de Obra	161,06
Salario Diario	

**Art. 40. - Conceptos retributivos**

**1. Salario Convenio:**

Será el que para cada categoría profesional se establece en la tabla I. Su forma de pago se determina en el artículo 39. En este valor están incluidos los importes por domingos y festivos.

**2. Antigüedad**

Se abonará el 1,25% anual del Salario de Convenio. Su forma de pago se determina en el artículo 39.

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

- La fecha inicial de cómputo será la de ingreso en la Empresa, incluido el periodo de aprendizaje.
- Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del 12 de Enero del año en que se cumpla cada anualidad, si la fecha de vencimiento anual es anterior al 30 de Junio y desde 12 de Enero del año siguiente si es posterior.

Ambas partes, están de acuerdo en que durante la vigencia del Convenio se establecerán conversaciones a fin de buscar una mejor redistribución del concepto de antigüedad.

**3. Complemento Fijo de Asistencia:**

Será el que para cada categoría profesional se establece en la tabla I. Su forma de pago se determina en el artículo 39.

**4. Retribución voluntaria:**

El personal que perciba cantidades que excedan de las retribuciones de Convenio, en virtud de lo indicado en el artículo 39, su importe se incluirá en el concepto de Complemento Fijo de Asistencia (punto 3), siendo su forma de pago la establecida en el artículo 39.

El porcentaje de incremento será el mismo que se aplique en las Tablas.

**5. Plus nocturno:**

El personal cuya jornada laboral sea considerada como nocturna, según las disposiciones legales, se le abonará un 20 por 100 sobre el salario real, a excepción del Complemento del Puesto de Trabajo y del Complemento vencimiento superior a un mes, y referido a las horas en que se haya trabajado en el Turno de noche.

**6. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos:**

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos, quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya realizado aquellos trabajos.

(Valor hora salario convenio + Valor hora antigüedad) 20% x horas efectivas trabajadas. Dicha cuantía se reducirá a la mitad, si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un periodo superior a 60 minutos por jornada sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurren de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo superior de la industria, el 20% pasará a ser el 25% si concurren dos circunstancias de las señaladas y el 30% si fueren las tres.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmadas la desaparición de estas causas por la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social competente, con los mismos asesoramiento señalados anteriormente, dejará de abonarse la citada bonificación, pudiendo recurrirse la decisión adoptada en igual forma que la prevista en el párrafo anterior.

En el Valor hora convenio + Valor hora antigüedad, se excluirá el importe de domingos y festivos, siendo el coeficiente 0,8190, ya que en las tablas de salarios de Convenio, se encuentran incluidos el domingo y festivos.

La determinación del personal que debe percibir este plus compete a la Dirección de la Empresa, previo informe del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

**7. Plus de Jefe de Equipo:**

El Plus que percibirá el Jefe de Equipo consistirá en un 20% sobre el salario de convenio más antigüedad de su categoría.

Este Plus se percibirá mientras desempeñe dichas funciones, teniendo la consideración de Complemento de Puesto de Trabajo.

**8. Gratificaciones extraordinarias de Junio y Navidad:**

Dichas gratificaciones se abonarán el 30 de Junio y el 22 de Diciembre respectivamente.

Se abonará cada una con treinta días calculados de la siguiente forma: (Valor hora salario convenio + antigüedad) x horas de pago establecidas en el artículo 39.

El importe sin antigüedad figura en la Tabla Salarial.

Estas gratificaciones serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

No se considerarán a los efectos del cómputo del prorrateo las ausencias por:

- ILT enfermedad/accidente.
- Las ausencias que tengan la consideración de retribuidas.

#### 9. Prima de Producción: Personal Mano de Obra:

La prima de producción se compone de:

9.1 Prima Fija: La prima fija de producción se devengará al alcanzar individualmente una actividad real de 60 puntos "Bedaux".

Los valores correspondientes a cada grupo de calificación de puesto son los que figuran en la tabla II.

Su fórmula de cálculo es la siguiente:

(Valor hora del grupo de calificación del puesto x horas de trabajo mes)

En el supuesto de que un trabajador, por causas imputables a su voluntad no alcance dicha actividad mínima de 60 puntos "Bedaux", medido en promedio mensual, perderá el derecho a la percepción de la prima correspondiente a aquellos días en que el trabajador no haya alcanzado la actividad mínima.

9.2 Prima de Rendimiento: Con independencia de la Prima Fija del punto anterior, se devengará una Prima de Rendimiento para las actividades pactadas enumeradas en el artículo 18, cuyo valor hora figura en la tabla II.

Su fórmula de cálculo es la siguiente:

(Valor hora del grupo de calificación del puesto x horas de trabajo mes)

Si un trabajador, por causas imputables a su voluntad no alcanza las actividades pactadas en dicho artículo 18, medidas en promedio mensual, perderá el derecho a la percepción de la prima de rendimiento, de aquellos días en los que no haya alcanzado la actividad pactada.

Si su media mensual hubiera sido inferior en dos puntos a la actividad pactada en cada momento, perderá el derecho a la percepción de la Prima de Rendimiento correspondiente a todo el mes.

Estos apartados en su conjunto forman la Prima de Producción, por lo que en nómina figura la suma de ambas bajo dicha denominación.

Los cálculos de la actividad media mensual, tanto individual como colectiva, se realizarán teniendo en cuenta únicamente los tiempos dedicados a trabajos con valoración directa.

Cuando se realicen trabajos que no tengan valor de tiempo concedido, se abonará la Prima de Rendimiento correspondiente a la actividad media obtenida por la sección en que se realicen el mes anterior.

En los tiempos marcados con código de Faro (B7), se abonará la Prima de Rendimiento al 75% del valor hora alcanzado a la media de la Sección en el mes anterior.

Todo el personal de Mano de Obra, cuando no realice trabajos como Directo, percibirá la Prima de Producción sobre la actividad media general de cada centro de trabajo del mes anterior a la percepción correspondiente al personal de Mano de Obra Directa.

#### 10. Prima Personal del SAT:

Trabajos de taller: Los reparadores que ejerzan su actividad en los talleres de la Empresa, percibirán en concepto de Prima las cantidades que figuran en la tabla II.

#### 11. Devengo de Vacaciones:

El disfrute de las vacaciones se devengará de la siguiente forma:

1. Suma de valores hora de los siguientes conceptos fijos:

Salario Convenio + Antigüedad + C.F.A. + Prima de Producción (19) + P. Comida + Gratificación Profesional x horas de pago: (Apartado 3. Artículo 29).

(1) Se tomará el valor del grupo de calificación de puesto que está percibiendo habitualmente en los tres meses anteriores.

2. Los conceptos salariales de Penoso, Nocturnidad, 42 Turno y Horarios Especiales se abonarán a aquellos que lo vienen percibiendo habitualmente por jornada completa en un periodo de tres meses anterior al inicio de vacaciones. Su forma de pago será:

Suma de conceptos dividido por días laborales (incluido sábados) por 25 días de vacaciones o parte proporcional, según corresponda.

3. Horas Extras: Se computarán para su abono a aquellas personas que las viene percibiendo asiduamente como mínimo en un periodo de tres meses anteriores al inicio de vacaciones. Su forma de pago será de igual forma que la que se establece en el punto 10.2.

#### 12. Dietas:

Si por necesidades del servicio algún productor hubiera de desplazarse de la localidad en que habitualmente tenga su residencia y lugares en que efectúa su trabajo, la Empresa abonará los gastos de locomoción de acuerdo con norma interna vigente en cada momento y las correspondientes dietas que se establecen en los siguientes valores:

	<u>1989</u>
Desayuno .....	150
Comida .....	1.300
Cena .....	1.000
Hotel .....	1.150
<u>Total .....</u>	<u>3.600</u>

Para 1990 dicho importe se incrementará en el porcentaje de aumento salarial que se aplique a 19 de Enero de dicho año.

#### 13. Plus Comidas:

Se abonará al personal de turnos rotativos, mañana, tarde y noche, en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose el importe total año en 12 mensualidades (28.461/12 = 2.372 pesetas mes) Valor Hora Año 1989 = 14'52 pesetas.

Para 1990, el citado importe se incrementará en el porcentaje en que se incrementen los salarios desde el 18 de enero de dicho año.

El personal que cambiara de Turnos mañana, tarde y noche, a Turno Central, dejará de percibir la citada cantidad; por el contrario si una persona del Turno Central pasa a Turnos mañana, tarde y noche, percibirá el citado Plus de Comida, siempre que se cumplan las condiciones que se establecen en el artículo 34.

En los centros de trabajo de Barcelona (San Baudilio) y Madrid (Coslada y Orense) se abonará por día de trabajo la cantidad de 190 ptas., que se revisarán en 1990 en el mismo porcentaje en que se incrementen los salarios desde 18 de Enero de dicho año.

#### 14. Plus 42 Turno y Horarios Especiales

Al personal afectado por el 42 Turno y Horarios Especiales se le aplicarán los porcentajes establecidos en el Art. 16, sobre el salario real, con excepción del Complemento de Puesto de Trabajo y del Complemento superior al mes, referido a las horas que se haya trabajado en este 42 Turno y Horarios Especiales.

#### Art. 41. - Mejora Prestación ILT - Enfermedad - Accidentes

##### A) Enfermedad:

1. La Empresa, en caso de baja por Incapacidad Laboral Transitoria derivada por enfermedad mejorará las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social, desde el primer día de baja en base a los siguientes requisitos:

- La cuantía de la mejora salarial se establecerá en base al índice de absentismo general de enfermedad de la Empresa, cuyo índice será el que se determine en el cuadro de mando de Dirección de Personal.

2. Si el índice de absentismo por enfermedad del mes anterior a la liquidación de nómina es inferior al 5,51% se compensará el 100% del salario.

Entre el 5,51% y el 5,10% se compensará el 90% del salario.

Si es superior al 5,10% no se compensará ninguna cantidad.

3. Los conceptos salariales sobre los que se aplicarán los porcentajes son: Salario Convenio, Antigüedad, C.F.A., Prima Fija y Rendimiento (según el Grupo que figura en la ficha salarial de Dirección de Personal), Gratificaciones Profesionales, Plus Comida. Los conceptos de Puesto de Trabajo, Perno, Nocturnidad, 42 Turno y Horarios Especiales se abonarán a aquellos que los vienen percibiendo habitualmente por jornada completa como mínimo en un periodo de tres meses anteriores a la baja. El resto de conceptos no entrarán en la compensación.

**B) Accidentes:**

1. La Empresa, en caso de baja ILT, derivada por accidente, mejorará las percepciones obligatorias de la Seguridad Social desde el primer día de baja en el 100% del salario según los conceptos que se indican en el apartado A.3.

Independientemente de lo establecido en los apartados A-B, la Empresa podrá verificar el estado de ILT por enfermedad o accidente del trabajador mediante reconocimientos médicos a cargo de los Servicios Médicos de la Empresa en la periodicidad que considere pertinente. En caso de negativa del trabajador a dichos reconocimientos, la Empresa podrá determinar la suspensión de la mejora de la prestación al trabajador.

La Dirección y la Representación de los Trabajadores entienden que el Absentismo es un grave problema para mantener los niveles de competitividad de la Empresa.

Por ello, la Representación de los Trabajadores colaborará permanentemente con la Dirección de la Empresa en el control del Absentismo y de sus causas, creándose para ello una Comisión Paritaria por plantas industriales compuesta, en cada una de ellas, de 3 miembros del Comité de Empresa y 3 de la Dirección, que trabajará para conseguir que el mismo, no sólo no aumente, sino que se reduzca consiguiendo eliminar, a través del correspondiente control, tanto el Absentismo que se produce por razones estrictamente profesionales y que requerirá los correspondientes estudios ergonómicos, cuanto el posible fraude que en este tema puede producirse a través de la simulación de enfermedad o la prolongación de procesos por encima de lo que sería lógico de acuerdo con el diagnóstico correspondiente.

**Art. 42. - Plus de Transporte**

1. Centro de trabajo de Zaragoza. Para todo el personal, cuyos horarios de trabajo de jornada normal, sean diferentes a los oficiales, como consecuencia de servicios especiales, cuando no exista servicio de transporte de la Empresa, percibirá en compensación al gasto de desplazamiento la cantidad de 100,- pesetas por recorrido de ida o vuelta.

2. Delegaciones: A las personas que tienen reconocido dicho Plus, consecuencia del cambio de ubicación del centro de trabajo, se establecen, como compensación del gasto de desplazamiento, los siguientes importes:

Centros afectados	Importe día
Barcelona (San Braulio).	100
(1) Madrid (Coslada).....	150

(1) Plus Comida: Compensación por el mismo motivo, por día trabajado, se abonará la cantidad de 190 pte.

Para 1990, estos importes se incrementarán en el porcentaje de aumento salarial aplicable desde 12 de Enero de dicho año.

**Art. 43. - Liquidación de haberes**

El pago de los sueldos y salarios se efectuará mediante transferencia bancaria, de modo que todo el personal con retribución mensual percibirá sus haberes el último día laborable de cada mes.

El personal que tenga consignado jornal diario, percibirá sus haberes el día 13 del mes siguiente, teniendo derecho al abono el día 23 de un anticipo de 40.000,- pesetas, las cuales se percibirán mediante transferencia bancaria.

**C A P I T U L O IX  
REGIMEN DISCIPLINARIO**

**Art. 44. -**

En el presente Capítulo se contienen las normas que regirán el Régimen Disciplinario de las relaciones de la Empresa, a través del establecimiento de los correspondientes tipos de faltas y sanciones.

**Art. 45. - Graduación de faltas**

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

**Art. 46. - Faltas leves**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes. A efectos de puntualidad se entiende que el inicio y final de la jornada debe entenderse en el puesto de trabajo y en condiciones de realizar el mismo.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

**Art. 47. - Faltas graves**

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de 30 días.
- b) Falta de 1 a 3 días al trabajo durante un periodo de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviere que revelar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueden afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él, o aceptar que otro lo haga por uno mismo.

- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad con carácter obligatorio.
- i) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el espío, para usos propios, de herramientas de la Empresa.
- j) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

#### Art. 48.- Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La condena por delito de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor.
- e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- g) La embriaguez habitual y el estado derivado del consumo de drogas si repercute negativamente en el trabajo. La embriaguez ocasional si, como consecuencia de la misma, se produjeran graves daños a las personas o a las instalaciones.
- h) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- i) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa, o sean incompatibles con la actividad de la misma.
- j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
- k) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- l) Abandonar el trabajo en puesto de especial responsabilidad, sin previo aviso.
- m) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un trimestre, hayan sido sancionados, y sea firme la sanción impuesta.

#### Art. 49.- Régimen de sanciones

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá la apertura de expediente contradictorio, dándose traslado del

pliego de cargos al trabajador, al Comité de Empresa y al Delegado Sindical, en su caso, para que en el plazo máximo de 5 días formule las pertinentes alegaciones en su defensa, terminándose el expediente en el plazo de 15 días, a partir del término del plazo para alegaciones.

Impuesta la sanción el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

#### Art. 50.- Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves
  - Amonestación verbal
  - Amonestación por escrito
- b) Por faltas graves
  - Amonestación por escrito
  - Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días
- c) Por faltas muy graves
  - Amonestación escrita.
  - Suspensión de empleo y sueldo de 20 a 60 días.
  - Despido

#### Art. 51.- Prescripción

- Faltas leves: 10 días
- Faltas graves: 20 días
- Faltas muy graves: 60 días

Todos ellos a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### CAPITULO X

#### DE LOS COMITES DE EMPRESA Y SECCIONES SINDICALES

#### Art. 52.- Garantía de los órganos de representación

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

##### A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

##### d) En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos, y valoración de puesto de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa, y, en su caso, la Autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y

enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

g) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

d) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa, en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

e) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

f) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de haber dejado de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

g) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

#### Art. 53. - Garantías

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción, por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poserán prioridad de permanencia en la Empresa o centros de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

#### d) NORMAS DE FUNCIONAMIENTO DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

1) Para el ejercicio de su función sindical, los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados de Secciones Sindicales, en su caso, dispondrán del crédito de horas retribuidas que señala el art. 58.e) del vigente Estatuto de los Trabajadores, pudiendo establecerse la acumulación de las mismas de la forma siguiente:

...en el caso de acumulación de horas de miembros pertenecientes al Comité de Empresa, cada grupo del mismo podrá acumular en un máximo de 2 miembros del Comité de Empresa, 15 horas mensuales del crédito de horas de cada miembro del Comité de dicho grupo, hasta un máximo de 90 horas/mes de acumulación, además de las horas de crédito que legalmente le correspondan como tal miembro del Comité al que se le acumulan dichas horas.

... la designación de las personas que podrán acumular dichas horas, será nominativa y durará el tiempo de su mandato o revocación del mismo o nuevo acuerdo de designación con la Dirección de Personal.

... en el caso de Delegados de Personal, sólo será posible la acumulación si los Delegados del centro de trabajo de que se trate, son como mínimo 3, pudiendo acumularse en dicho supuesto hasta un 50% de las horas de los demás Delegados, siempre en cómputo mensual.

2) Para el cómputo de las horas dedicadas a función sindical, no se tendrán en cuenta las convocadas a iniciativa o requerimiento de la Empresa y las dedicadas a reuniones oficiales de la Comisión de Seguridad e Higiene y de la Comisión de Primas e Incentivos.

En el caso de convocatoria de la Dirección de la Empresa que suponga desplazamiento de representante convocado, éste podrá computar en tiempo con cargo a la Empresa, una hora de ida y otra hora de vuelta.

3) Cuando un representante de los trabajadores precise abandonar su puesto de trabajo para ejercer funciones sindicales, dentro de su centro de trabajo, tanto en el momento de su ausencia como en el de su incorporación, deberá cumplimentar el impreso interno existente, como requisito indispensable para el abono de las horas de dedicación consiguas.

En el caso que la ausencia del puesto de trabajo tenga una duración superior a una hora, presumiblemente, el representante deberá preavisar de dicha ausencia al Jefe inmediato con una hora de antelación a la ausencia como mínimo, salvo caso urgente e ineludible necesidad.

4) Cuando el ejercicio de funciones sindicales suponga la presencia del representante en una Sección o Departamento distinto al suyo habitual, deberá comunicarlo al Jefe de la Sección o dependencia visitado sin perturbar la marcha habitual del trabajo de la Sección o Departamento visitado.

5) Para las salidas al exterior del centro de trabajo habitual del representante, éste deberá cumplimentar el permiso de salida en impreso preexistente que será autorizado por Dirección de Personal.

En dicho supuesto y salvo circunstancias urgentes o excepcionales que habrán de ser alegadas y justificadas posteriormente, el Jefe inmediato deberá tener conocimiento de dicha ausencia con un preaviso mínimo de 24 horas por parte del interesado.

Toda salida de carácter sindical, del centro de trabajo, habrá de ser justificada por el interesado, bien a través de la previa citación, bien con posterioridad a la misma por medio del oportuno justificante, en orden a su posterior abono, cuya decisión corresponderá a la Dirección de Personal.

El control de ausencias internas de los representantes citados, será enviado para su oportuno cómputo, por el Jefe inmediato, al Departamento de Personal, que semanalmente, informará a los Jefes inmediatos de los mismos acerca del crédito de horas consumido, semanal y mensualmente informando también al interesado si éste solicitara dicha información.

En el supuesto de agotar el crédito horario mensual antes de la finalización del mes, dicha circunstancia será comunicada al interesado y a su Jefe inmediato, no pudiendo, salvo circunstancia excepcional y autorizada, disponer de más horas de crédito sindical, debiendo ajustarse las peticiones de permiso o ausencia, a las normales del resto de personal.

#### Cambios de turno

Teniendo en cuenta los graves problemas que desde el punto de vista organizativo y productivo, producen los cambios de turno de los representantes de los trabajadores, se hace preciso regular las peticiones de cambios de turno, de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Se autorizarán con un preaviso mínimo de 24 horas a su Jefe inmediato, siempre que dichos cambios de

turno no sean consecuencia de reuniones pre-establecidas por la Dirección de la Empresa o por las distintas Comisiones del Comité de Empresa para sus reuniones con la representación de la Empresa o Plenos ordinarios del Comité de Empresa, ya que dichas reuniones tienen una previa planificación y fijación de fechas que serán comunicadas con la debida antelación a los Departamentos afectados por representantes que integren dichas reuniones o plenos.

- b) En los demás casos, se exigirá además del preaviso, la oportuna justificación y la autorización será concedida únicamente por Dirección de Personal, previo aviso del interesado a su Jefe inmediato.
- c) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su sindicato, institutos de formación y otras entidades.

#### Art. 54. - Comité Intercentros

Se establece un Comité de Empresa conjunto, compuesto por 13 miembros, nombrados de entre todos los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, en la misma proporción que los Sindicatos tengan sobre el total de los Representantes de los Trabajadores.

Dicho Comité se reunirá para tratar asuntos que afecten a la totalidad de la plantilla, cuando la trascendencia de los mismos justifique la reunión.

#### Art. 55. - De la Acción Sindical

Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir Secciones Sindicales, de acuerdo con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- c) Recibir la información que le revista su Sindicato.

Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas Empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de cese.

c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

En los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o en el centro de trabajo.

El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores .....	1
De 751 a 2.000 trabajadores .....	2
De 2.001 a 5.000 trabajadores .....	3
De 5.001 en adelante .....	4

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por Convenio Colectivo:

- 1) Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las legalmente proceda.
- 2) Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de seguridad e higiene, con voz, pero sin voto.
- 3) Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

#### CUOTA SINDICAL

El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

#### Art. 56.- Votación en Asambleas

Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquéllos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

## A N E X O I

## TABLA I - TABLA SALARIAL AÑO 1989

## VALORES HORAS TRABAJADAS - IMPORTE MENSUAL

HORAS PAGO NOMINA: 163,63 - PROMEDIO MES - JORNADA AÑO: 1.796 HORAS

CATEGORÍA PROFESIONAL	Salario Convenio (incluido Domingos y Festivos)			Complemen.Fije Asistencia			Importe Paga Extra (sin antig.)	Antigüedad		Complementos Salariales Toxico.Penosidad y peligros	
	Valor Hora	Importe Dia	Importe Mes	Valor Hora	Importe Dia	Importe Mes		Valor Hora	Importe Mes	Valor Hora	Por cada Hora Extr AnualidadUnidad
<b>TECNICOS TITULADOS</b>											
2 Director	515,97		84259	536,87		87671	84259	2231675	6,45	1053	
3 Ingeniero-Licenc.	515,60		84198	516,08		84276	84198	2190091	6,45	1052	
4 Ing.T./Perito I.	478,83		78194	537,09		87707	78194	2147195	5,99	977	
5 Graduado Social	478,83		78194	537,09		87707	78194	2147195	5,99	977	
6 Ayte.Inc.San.	478,83		78194	537,09		87707	78194	2147195	5,99	977	
<b>TECNICOS DELINEANTES</b>											
7 Dpto.Proyectista	435,15		71060	510,61		83383	71060	1995442	5,44	888	
8 Delineante 1.	376,01		61402	439,52		71773	61402	1720989	4,70	768	1908
9 Delineante 2.	345,70		56452	414,24		67646	56452	1602977	4,32	706	1749
10 Calcador	318,72		52047	346,59		56599	52047	1407047	3,98	651	1566
11 Reproduc.Fotogr.	337,83		55036	349,09		57007	55036	1454588	4,21	688	1585
12 Reproduc.Planos	316,50		51685	334,28		54588	51685	1378652	3,96	646	1566
<b>TECNICOS DE TALLER</b>											
13 Jefe Taller	481,01		78549	553,82		90439	78549	2184948	6,01	982	
14 Maestro Taller	427,81		69862	497,00		81161	69862	1951996	5,35	873	
15 Maestro de 2.	415,17		67797	459,81		75086	67797	1850200	5,19	847	
16 Encargado	398,64		65099	452,98		73972	65099	1799042	4,98	814	
17 Capataz Espec.	355,93		58123	419,53		68510	58123	1635837	4,45	727	
<b>TECNICOS DE LABORATORIO</b>											
18 Jefe de l.	481,01		78549	553,80		90435	78549	2184903	6,01	982	
19 Jefe de 2.	427,88		69873	502,06		81987	69873	1962066	5,35	873	
20 Analista 1.	370,69		60533	446,07		72843	60533	1721574	4,63	757	1908
21 Analista 2.	349,64		57896	410,20		66985	57896	1603171	4,37	714	1749
22 Aux.Laborat.	318,80		52060	350,00		57155	52060	1414702	3,99	651	1566
<b>TECNICOS DE ORGANIZACION</b>											
23 Jefe Organ.1	481,01		78549	553,80		90435	78549	2184903	6,01	982	
24 Jefe Organ.2	427,88		69873	502,06		81987	69873	1962065	5,35	873	
25 Tecnico Org.1	391,19		63881	419,11		68440	63881	1715609	4,89	799	1907
26 Tecnico Org.2	356,86		58274	406,84		66438	58274	1613094	4,46	728	1749
27 Auxiliar Org.	330,13		53919	350,04		57162	53919	1440684	4,13	674	1565
<b>PERSONAL DE ALMACEN</b>											
49 Jefe Almacen	421,20		68794	418,97		68418	68794	1784130	5,27	860	
50 Alacenero 1	354,82		57942	385,82		63005	57942	1567243	4,44	724	1910
51 Alacenero 2	324,14		52932	359,74		58745	52932	1445997	4,05	662	1752
52 Mozo Especial.	319,46		52168	337,75		55155	52168	1392221	3,99	652	1498
53 Mozo	299,86		48967	332,05		54273	48967	1336213	3,75	612	1435
<b>PERSONAL ADMV.</b>											
30 Jefe Admvo.1	481,01		78549	553,84		90442	78549	2184990	6,01	982	
31 Jefe Admvo.2	427,81		69862	497,02		81163	69862	1952024	5,35	873	
32 Jefe Secc.Admvo	427,81		69862	497,02		81163	69862	1952024	5,35	873	
33 Contable	393,21		64210	430,83		70354	64210	1743198	4,92	803	1979
34 Ofic.1.Admvo	374,34		61131	437,13		71383	61131	1712422	4,68	764	1908
35 Ofic.2.Admvo	355,22		58008	409,29		66836	58008	1614150	4,44	725	1749
36 Listero	337,40		55098	370,47		60497	55098	1497343	4,22	689	1563
37 Auxiliar Admvo	318,62		52031	339,49		55439	52031	1393699	3,98	650	1565

CATEGORIA	Salario Convenio (incluido Domingos y Festivos)			Complemen.Fijo Asistencia			Importe Paga Extra (sin antig.)	BRUTO ANUAL	Antigüedad		Complementos Salariales Toxico.Penosidad y peligros Por cada Hora Extr		
	Valor Hora	Importe Dia	Importe Mes	Valor Hora	Importe Dia	Importe Mes			Valor Hora	Importe Mes	Valor Hora	Por cada Anualidad	Unidad
<b>PERS.PROCESO DATOS</b>													
74 Analista Informát.	427,81		69862	497,02		81163	69862	1952024	5,35	873			
38 Analista Program.	393,41		64244	442,27		72223	64244	1766003	4,92	803			1979
39 Operador Prepar.	359,30		58674	415,84		67906	58674	1638304	4,49	733			1749
40 Monitor	355,22		58000	409,28		66836	58000	1614148	4,44	725			1749
41 Perforista Ver.	318,68		52040	342,37		55909	52040	1399463	3,98	650			1565
<b>TECNICOS BIRUJANTES</b>													
42 Dibujante 1.	375,43		61307	404,61		66073	61307	1651172	4,69	766			1909
43 Dibujante 2.	355,54		58660	331,31		54104	58660	1462077	4,44	726			1751
<b>PERS.SERV.O AC.A</b>													
54 Chofer Casida	365,47		59681	398,28		65040	59681	1616010	4,57	746			1749
55 Chofer Turismo	340,17		55550	347,38		56727	55550	1450425	4,25	694			1564
56 Guarda Jurado	319,18		52122	372,44		60819	52122	1499528	3,99	652			1565
57 Vigilante	316,96		51760	354,06		57817	51760	1410452	3,96	647			1566
58 Portero	316,96		51760	354,06		57817	51760	1410452	3,96	647			1566
59 Ordenanza	316,59		51700	332,37		54276	51700	1375107	3,96	646			1566
60 Telefonista	316,59		51700	332,37		54276	51700	1375107	3,96	646			1566
61 Conserje	340,15		55546	347,39		56729	55546	1450395	4,25	694			1565
62 Cocinero Prioc.	365,47		59681	398,28		65040	59681	1616010	4,57	746			1749
63 Casavera	318,80		52060	354,47		57231	52060	1415616	3,99	651			1566
<b>PERSONAL 5 AÑOS CATEG.</b>													
66 Calcedor	354,38		57870	361,92		59101	57870	1519387	4,43	723			1644
70 Reproduc.Fotogr.	354,38		57870	361,92		59101	57870	1519387	4,43	723			1644
68 Auxiliar Org.	354,38		57870	361,92		59101	57870	1519387	4,43	723			1644
69 Auxiliar Admvo	354,38		57870	361,92		59101	57870	1519387	4,43	723			1644
71 Listero	354,38		57870	361,92		59101	57870	1519387	4,43	723			1644
<b>PERSONAL 4 AÑOS CATEG.</b>													
65 Perforista Verif.	354,38		57870	361,92		59101	57870	1519387	4,43	723			1644
<b>PERSONAL DEL SAT</b>													
44 Jefe Grupo	427,81		69862	497,02		81163	69862	1952024	5,35	873			
45 Coordinador	397,48		64908	453,77		74101	64908	1797922	4,97	811			
46 Reparador 1	360,53	1.935,61	58875	345,66	1855,74	56445	58875	1501595	4,51	736			1723
47 Reparador 2	346,93	1.862,56	56653	341,11	1831,36	55704	56653	1461589	4,34	708			1658
48 Reparador 3	326,06	1.750,56	53246	298,09	1600,36	48678	53246	1329581	4,08	666			1500
<b>PERSONAL RED VENTAS</b>													
28 Jefe de Sucursal	474,42		77474	532,40		86940	77474	2127911	5,93	968			
29 Viajante	380,83		62189	436,31		71249	62189	1725635	4,76	777			
75 Vendedor	370,83		60557	440,41		22929	60557	1122951	4,64	757			
<b>PERSONAL MANO DE OBRA</b>													
81 Oficial 1	371,97	1.997,05	60743	157,70	846,64	25752	59.911	1157767	4,65	759	58,81	0,74	1261
82 Oficial 2	357,81	1.920,98	58430	151,60	813,91	24756	57.629	1113491	4,47	730	56,57	0,71	1180
83 Oficial 3	336,25	1.805,22	54909	114,58	615,17	18711	54.157	991758	4,20	686	53,16	0,66	1074
84 Especialista	328,49	1.763,61	53643	113,40	608,80	18518	52.908	971746	4,11	671	51,93	0,65	1039
85 Peón Orden	328,49	1.763,61	53643	113,40	608,80	18518	52.908	971746	4,11	671	51,93	0,65	1039
86 Peón	311,27	1.671,12	50830	113,60	609,89	18551	50.134	932838	3,89	635	49,21	0,62	982

\* HORA EXTRA UNIDAD: La prima correspondiente a las horas extras, se incluirá en el concepto salarial de Prima de Producción.



## ANEJO II

TABLA VALORES PRIMA PRODUCCION  
A.PRIMA FIJA. ACTIVIDAD 60 PUNTOS BEDAUX

PERSONAL GRUPO MAND DE OBRA				
Grupo Calif.	Valor Hora	Jornada Efectiva Mes#12	1796 Vacaciones	TOTAL AÑO
1	160,54	280.331	26.289	314620
2	169,17	303.834	27.702	331556
3	178,25	320.135	29.188	349324
4	187,06	335.953	30.630	366583
5	196,73	353.328	32.215	385543
6	206,11	370.177	33.751	403927
7	216,31	380.500	35.421	423921
8	226,95	407.604	37.163	444767
9	237,67	426.854	38.918	465773
10	250,18	449.327	40.967	490295
11	264,52	473.085	43.316	518401
12	280,36	503.318	45.908	549427
13	296,53	532.561	48.556	581118
14	311,40	559.268	50.991	610259
15	328,89	590.691	53.856	644548

B.PRIMA RENDIMIENTO. ACTIVIDAD 75 PUNTOS BEDAUX

Grupo Calif.	Valor Hora	Jornada Efectiva Mes#12	1796 Vacaciones	TOTAL AÑO
1	46,26	83.079	7.575	90654
2	46,26	83.079	7.575	90654
3	46,26	83.079	7.575	90654
4	46,26	83.079	7.575	90654
5	46,26	83.079	7.575	90654
6	46,26	83.079	7.575	90654
7	46,26	83.079	7.575	90654
8	46,26	83.079	7.575	90654
9	46,26	83.079	7.575	90654
10	46,26	83.079	7.575	90654
11	46,26	83.079	7.575	90654
12	46,26	83.079	7.575	90654
13	46,26	83.079	7.575	90654
14	46,26	83.079	7.575	90654
15	46,26	83.079	7.575	90654

TABLAS PRIMAS DEL SAT

CATEGORIA	MENSUAL	TOTAL AÑO
Reparador 1	15435	185224
Reparador 2	13426	161116
Reparador 3	11023	132279

## ANEJO III

RESUMEN TOTAL SALARIO AÑO 1989 - PERSONAL MAND DE OBRA (TABLAS I e II +

CATEGORIAS	Grupo Calif. Puesto	Jornada Efectiva 1796 horas TOTAL AÑO
	1	1338112
Peón	2 *	1355027
	2	1333935
Peón Orden	3 *	1411723
	3 *	1411723
	4	1428983
Especialista	5	1447943
	6	1466327
	7	1486321
	5	1467954
Oficial 3	6 *	1486339
	7	1506333
	8	1527179
	9	1548184
Oficial 2	8 *	1648912
	9	1669917
	9 *	1714193
Oficial 1	10	1738715

## ANEXO IV

PERMISOS RETRIBUCION	N.º DIAS PERMISO	DOCUMENTOS A APORTAR PARA SU ABOHO
<b>Fallecimiento:</b>		
—Padres, cónyuges o hijos.	4 laborables. 5 naturales (con desplazamiento).	
—Padres políticos, hermanos y abuelos	3 laborables. 5 naturales (con desplazamiento).	
—Hermanos políticos, hijos políticos, nietos y abuelos políticos.	2 laborables.	Certificado médico o fotocopia partida de defunción.
<b>Enfermedad grave:</b>		
—Padres, cónyuges e hijos.	3 laborables. 5 naturales (con desplazamiento).	Certificado médico que acredite la gravedad, así como el número de días.
—Padres políticos hijos políticos, nietos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos.	2 laborables. 4 naturales (con desplazamiento).	
<b>Alumbramiento esposa:</b>	2 laborables. 4 naturales (con desplazamiento).	Libro de familia.
<b>Matrimonio productores:</b>	14 laborables.	Permiso a través del superior correspondiente y documento que acredite el matrimonio. Cumplimentar el permiso para ausencia.
<b>Matrimonios:</b>		
—Hijos, hermanos, hermanos políticos y padres.	1 día natural.	Permiso a través del superior correspondiente. Cumplimentar impreso permiso para ausencia. Documento que acredite al matrimonio.

PERMISOS RECONOCIDOS	N.º DIAS PERMISO	DOCUMENTOS A APORTAR PARA SU ABOGADO
Asistencia a consulta médica: —Especialista. —Médico cabecera.	Tiempo necesario (16 horas/año).	Justificante expedido por médico que le asista. (Dicho documento lo iniciará el Departamento de Servicio Médico.) Permiso para salida del trabajador. Cumplimentar Impreso permiso para ausencia.
Salida de trabajadores enfermos en jornada laboral:	Resto de horas jornada.	Documento de autorización del Servicio Médico de la Empresa.
Ingreso directo o llamadas urgentes por ingreso de familiares directos de primer grado en hospital de urgencia:	Resto de horas jornada laboral 1 día natural.	Documento de ingreso o de asistencia en hospital de urgencia.
Cumplimiento de deber inexcusable, público y personal:	Tiempo indispensable.	Documento oficial.
Traslado de domicilio habitual:	1 día laborable.	Documento del Ayuntamiento que acredite el cambio de domicilio. Cumplimentar Impreso permiso para ausencia.
Lactancia:	1 hora al día de permiso o reducción de 1/2 hora de su jornada hasta 9 meses del hijo. La reducción de jornada se efectuará en los casos de disfrute de horario flexible en el cómputo de éste respetándose los horarios rígidos.	
Exámenes eliminatorios de estudios impartidos por el Ministerio de Educación y Ciencia y asimilados:	90 horas año.	Justificante firmado por el responsable del Centro o Profesor indicando horario del examen. La retribución comprenderá desde dos horas antes del inicio del examen y hasta una hora después de la finalización del mismo.
Operaciones de familiares: —Padres, cónyuges, hijos, hermanos (incluyendo los afines). Si el permiso se canaliza dentro del apartado como enfermedad grave, éste no será de aplicación, ya que no son acumulativos.	1 día natural.	Certificado del Centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente.
Gravedad manifestada en post-operatorio: (igual al apartado de operaciones de familiares.)	1 día natural.	Certificado del Centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente indicando expresamente el grado de gravedad.

NOTA 1: — En el apartado enfermedades o operar, que necesariamente justificar las permisos de familiares o/na, deberá mostrar constancia clara en dichos documentos, al indicarse referencias con el trabajador.

NOTA 2: — Las Jornadas laborales se computarán como días de permiso, siempre que el resto del día de la jornada sea superior al 50 % de la jornada de trabajo, considerándose el resto de las horas como absentismo y no se deberá retribuir.

NOTA 3: — Los días a computar cuando éstos sean laborables, lo serán todos los días excepto los domingos, festivos y puentes.

#### ANEXO V

##### PERSONAL EXENTO Y RED DE VENTAS

###### DIRECCION GENERAL

- . Director General
- . Secretaria Dirección General

###### DIRECCION DIVISION LAVADO=CCOCCION=LAVAVAJILLAS

- . Director División
- . Controller Industrial
- . Jefe de Personal
- . Jefe Investigación y Desarrollo
- . Jefe Proyectos
- . Responsable Desarrollo-Investigación
- . Responsable Proyectos
- . Projectista Desarrollo-Investigación
- . Projectista Proyectos
- . Jefe Calidad
- . Jefe Calidad Fabricación-Producto
- . Jefe Calidad Control Recepción
- . Ingeniero Calidad

- . Jefe Laboratorio Desarrollo
- . Jefe Laboratorio Gas
- . Responsable de Calidad
- . Encargado Area Calidad
- . Jefe Aprovisionamiento-Materiales
- . Ingeniero de Compras
- . Jefe Compras
- . Ayudante Compras
- . Jefe Prospección Proveedores
- . Jefe Fabricación
- . Ingeniero Area Fabricación
- . Encargados Areas Fabricación
- . Jefe Programación y Stocks
- . Responsable de Lanzamientos
- . Encargado de Almacén
- . Jefe Almacén y Recepción
- . Jefe Métodos y Tiempos
- . Técnico Métodos y Tiempos
- . Jefe Mantenimiento
- . Encargado de Mantenimiento

###### DIRECCION DE MARKETING

- . Director de Marketing
- . Director de Ventas
- . Junior de Ventas
- . Analista Planificación Ventas
- . Jefe Servicios de Marketing
- . Jefe Previsión Ventas y Stocks
- . Jefe Estudios Producto
- . Jefe Promoción y Publicidad
- . Adjunto al Jefe de Publicidad
- . Jefe Distribución Producto Terminado
- . Director Regional
- . Jefe Sección
- . Jefe Provincial de Ventas
- . Delegado de Ventas
- . Jefe SAT Central
- . Ingeniero SAT
- . Técnico del SAT
- . Jefe Almacén de Repuestos
- . Jefe de Grupo

###### DIRECCION PLANIFICACION Y CONTROL

- . Director Planificación y Control
- . Jefe de Contabilidad y Control
- . Responsable Contabilidad Gral-Analítica
- . Responsable Contabilidad Compras
- . Responsable Planificación y Costes
- . Jefe Organización e Informática
- . Jefe Análisis y Programación
- . Analista Informática

###### DIRECCION ADMINISTRATIVO-FINANCIERA

- . Director Administrativo-Financiera
- . Jefe Asesoría Jurídica
- . Jefe de Créditos
- . Jefe de Secc. Admva.
- . Jefe de Tesorería
- . Jefe Administración Ventas
- . Jefe Administración Regional

###### DIRECCION DE PERSONAL

- . Director de Personal
- . Jefe de Normas Jurídico-Laborales
- . Jefe de Empleo
- . Jefe de los Servicios Médicos
- . Médico
- . Jefe Recursos Humanos

###### DIRECCION DIVISION INTERNACIONAL

- . Director División Internacional
- . Jefe Area Manager
- . Jefe Administración
- . Jefe Secc. Admva.
- . Product Manager
- . Coordinador Servicio Técnico

###### DIVISION TECNOLOGIA DE GRUPO

- . Director División Tecnología de Grupo
- . Jefe Ingeniería
- . Técnico Ingeniería

NOTA: Se considerará personal exento los puestos antes indicados, así como cualesquiera otros que pudieran surgir a lo largo de la vigencia del presente Convenio con analogas características.

## ANEXO VI

## PUESTOS DE LIBRE DESIGNACION

- Todos los Puestos del Anexo V
- Secretaria de Dirección
- Jefe de Departamento
- Vendedor
- Coordinador del SAT
- Delineante Projectista
- Técnico de Investigación y Desarrollo del Laboratorio en nuevos proyectos o productos
- Ayudante Técnico Sanitario
- Vigilante
- Portero
- Guarda Jurado
- Administrativo Responsable de Nóminas
- Técnico en Selección de Formación
- Empleado de Caja
- Empleado de Cuentas de Marketing en nuevos proyectos
- Asesor Jurídico
- Comprador del Departamento de Aprovisionamiento
- Analista de Informática

## ANEXO VII

## DEFINICION DE CATEGORIAS

**Jefe de Sección Administrativa:** Es el empleado que, dependiente de un Jefe Administrativo, si lo hubiere, de un Jefe de Sucursal o directamente de Dirección o Gerencia, está encargado de orientar y dirigir y dar unidad a una Sección Administrativa, distribuyendo, organizando, coordinando y supervisando en general a Contables, Oficiales Administrativos, Auxiliares Administrativos u otro tipo de personal administrativo o de oficina, y en el caso de Direcciones Regionales y centros de red comercial, el personal de servicio y actividades auxiliares que les esté subordinado.

**Contable:** Es aquel empleado que, poseyendo la titulación adecuada y una sólida experiencia contable, administrativa y fiscal puede realizar todo tipo de trabajos contables y establecer balances y cuentas de explotación, análisis, previsiones y su control, especialmente de Tesorería, con la colaboración o no de Oficiales, Auxiliares, Aspirantes u otro personal de oficinas, pudiendo estar o no a las órdenes de un Jefe de Sección o Jefe Administrativo.

**Analista de Informática:** Se encarga de determinar las necesidades funcionales de los Proyectos Informáticos y desarrolla su Análisis Orgánico en base a la Metodología de Análisis/Programación que se use en la Instalación. Controla el avance de los Proyectos en Análisis/Programación y asesora a los Analistas/Programadores en el uso adecuado de lenguajes o recursos de Análisis/Programación en general. También se encarga de todas las funciones referentes al SOFTWARE de base y Sistemas de Comunicaciones teniendo como objetivo fundamental el rendimiento óptimo de los mismos y facilitando a los Analistas/Programadores todo el apoyo que necesiten en este sentido.

**Analista Programador:** Estudia procesos de mecanización administrativa, métodos de trabajo de oficinas diseñando circuitos, documentos, información a procesar o elaborar manualmente y trabajos a realizar con objeto de obtener los fines previstos, satisfaciendo las necesidades de información planteadas, describiendo y diseñando documentos a obtener, ficheros, cadenas de operaciones, eligiendo los lenguajes a utilizar de los existentes en la instalación, estableciendo el manual de explotación y los manuales de usuarios, de acuerdo con las normas y métodos existentes, documentando el "dossier" completo de la aplicación codificando los programas y preparando los trabajos de compilación, ensamblaje, pruebas y puesta a punto de las aplicaciones.

**Operador Preparador:** Es aquel empleado que, en posesión de los conocimientos necesarios, efectúa el manejo y operación de equipos de proceso de datos, siendo responsable de agrupar los elementos necesarios para cada trabajo, del correcto archivo de discos, bandas, etc., y de la preservación de archivos maestros, controlando las secuencias de las operaciones, ejecutando los trabajos de compilación, ejecución, pruebas de programas, etc., realizando correctamente los trabajos y manteniendo la biblioteca de programas y los soportes de los archivos, manteniendo los "dossiers" o manuales de operación, preparando los dispositivos de entrada/salida, contestando los mensajes del sistema operativo, preparando las unidades periféricas, detectando los posibles errores surgidos en la ejecución de los trabajos y controlando la salida de estos.

**Monitor de Perforación-Grabación:** Es aquel que en posesión de todos los conocimientos técnicos y prácticos sobre perforación/grabación, es responsable de distribuir el trabajo, de modo que se obtengan los óptimos de productividad sin menoscabo de la flexibilidad del equipo, para atender sin demoras los requerimientos habituales de cargas de trabajo, de la seguridad de los datos que se procesan, revisar, mantener e informar sobre las normas de perforación-grabación, y de funcionamiento; maneja y organiza todos los archivos de "diskettes", fichas y otros soportes existentes; controla y organiza los documentos de entrada-salida.

**Perforistas grabadoras-verificadoras:** Son personas que, conociendo el manejo de las máquinas perforadoras de tarjetas o soportes analógicos, se ocupan de perforar, grabar y verificar todos los datos o documentos necesarios que sean objeto de tratamiento por centros de proceso de datos, efectuando las comprobaciones y secuencias necesarias para que puedan ser procesados enteramente dentro del plazo establecido, realizando entretenimiento de ficheros y en general operaciones auxiliares del trabajo en centro de proceso de datos. La perforista-grabadora-verificadora con 4 años de antigüedad percibirá cantidades indicadas en las tablas salariales.

**Coordinadores:** Son quienes al frente de todos o parte de los profesionales de oficio, reparadores, dirigen el trabajo de estos y cuidan de su desempeño de una manera inmediata y directa. Teniendo como tareas más fundamentales las de: preparación y distribución del trabajo, organizando el correspondiente control e inspección, reparaciones, formación del personal a su cargo, preparación de informes, todo ello bajo las órdenes de su superior inmediato (Jefe de Grupo), debiendo realizar directamente, si ello fuera necesario, reparaciones, así como efectuar visitas comerciales a los clientes, distribuidores y usuarios.

**Reparador de primeras:** Es el operario profesional de oficio capaz de realizar a la perfección las funciones encomendadas a cualquier Reparador de segunda y que, tras superar las pruebas teórico-prácticas establecidas por la Empresa, desempeña sus funciones demostrando en el curso del tiempo, con carácter estable y permanente, un especial grado de perfección y calidad. Realizando, además de los trabajos típicos de su profesión, aquellos otros que, dentro de los conocimientos de la misma supongan especial complejidad y requieran la adecuada experiencia, empeño y correcta ejecución.

**Reparador de segunda:** Es el operario encargado de reparar los aparatos comercializados por "BALAY,S.A.", tanto en el taller como y principalmente en el domicilio de los clientes y/o usuarios, dejando el aparato en condiciones correctas de funcionamiento y estableciendo el correspondiente boletín de trabajo realizado, procurando cobrar el mismo, según las tarifas en vigor establecidas por la Empresa cumplimentado el parte diario de actividad y su liquidación en caja. Igualmente le incumbe desempeñar aquellas labores que, como parte imprescindible del servicio, sean inherentes a la buena organización y desarrollo del mismo. También comprende la responsabilidad del buen uso y aprovechamiento de cuantos medios informativos de trabajo se pongan a su disposición.

**Reparador de tercera-Ayudante de Oficio:** Es el operario que, superando el previo aprendizaje, tenga la aptitud necesaria para realizar trabajos propios del oficio y que normalmente colabora con Reparadores de primera y segunda.

**Dibujante de primeras:** Es el empleado que realiza por propia iniciativa y creatividad trabajos de proyección y organización, planos, esquemas, libros de instrucciones de utilización, informes técnicos, dibujos artísticos y otros propios de su competencia profesional.

**Dibujante de segunda:** Es el técnico que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos analógicos.

**Almacenero de primeras:** Es el operario que, además de desarrollar la función de Almacenero de segunda, coordina el trabajo del resto del personal del almacén y de administración anexo al mismo.

**Almacenero de segunda:** Es el responsable del almacén general o de cada uno de los almacenes existentes en las delegaciones de la red comercial comercial, distribuidos por el territorio nacional, que tienen como tareas las de despachar pedidos, recibir mercancías y distribuir las, registrar las existencias de materiales redactando las relaciones correspondientes y en concreto funciones de control de fichas, verificación de listados y archivos, clasificación de materiales, llevando el control de estos.

Igualmente podrá cargar, descargar, embalar, desembalar, manipular materiales, venta de repuestos al público, gestión de "stocks" y todas aquellas inherentes al normal desenvolvimiento de su almacén.

**Mozo Especialista:** Es aquel que, además de realizar las tareas propias de Mozo se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquellos, estos trabajos comprenden: enfardar, embalar, preparar expediciones con las operaciones preparatorias de disponer embalajes y elementos precisos, con los complementarios de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporten, pesar, etiquetar, inventariar, etc., y otros similares no especificados con las mercancías y cualesquiera otras semejantes.

**Mozo:** Es el que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes o prepara las expediciones y las reparte, realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendársela también trabajos de limpieza.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**21299** *RESOLUCION de 24 de julio de 1989, de la Dirección General de Política Tecnológica, por la que se homologan dos impresoras, marca «Facit», modelos B-2100 y B-2150, fabricadas por «Tokyo Electric Co., Ltd.», en su instalación industrial ubicada en Shizuoka-Ken (Japón).*

Recibida en la Dirección General de Política Tecnológica la solicitud presentada por «Facit, Sociedad Anónima», con domicilio social en calle Núñez Morgado, 3, municipio de Madrid, provincia de Madrid, para la homologación de dos impresoras, fabricadas por «Tokyo Electric Co., Ltd.», en su instalación industrial ubicada en Shizuoka-Ken (Japón);

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita, y que el Laboratorio «CTC Servicios Electromecánicos, Sociedad Anónima», mediante dictamen con clave 2646-M-IE/1, y la Entidad colaboradora «Tecnos Garantía de Calidad, Sociedad Anónima», por certificado de clave TFACTECIA01IS, han hecho constar, respectivamente, que los modelos presentados cumplen todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 1251/1985, de 19 de junio.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar los citados productos con la contraseña de homologación GIM-0350 y fecha de caducidad el día 24 de julio de 1991, definiendo como características técnicas para cada marca y tipo homologado las que se indican a continuación, debiendo el interesado presentar, en su caso, los certificados de conformidad de la producción antes del día 24 de julio de 1990.

Esta homologación se efectúa en relación con la disposición que se cita y, por tanto, el producto deberá cumplir cualquier otro Reglamento o disposición que le sea aplicable.

El incumplimiento de cualesquiera de las condiciones fundamentales en las que se basa la concesión de esta homologación dará lugar a la suspensión cautelar de la misma, independientemente de su posterior anulación, en su caso, y sin perjuicio de las responsabilidades legales que de ello pudieran derivarse.

### *Características comunes a todas las marcas y modelos*

Primera. Descripción: Número de puntos de la matriz. Unidades: (a × b).

Segunda. Descripción: Velocidad de impresión. Unidades: Caracteres por segundo.

Tercera. Descripción: Formato de papel utilizado.

### *Valor de las características para cada marca y modelo*

Marca «Facit», modelo B-2100.

Características:

Primera: 9 × 9.

Segunda: 140.

Tercera: Continuo/discreto.

Marca «Facit», modelo B-2150.

Características:

Primera: 9 × 9.

Segunda: 140.

Tercera: Continuo/discreto.

El titular de esta Resolución presentará, dentro del periodo fijado para someterse al control y seguimiento de la producción, declaración en la que haga constar que en la fabricación de dichos productos los sistemas de control de calidad utilizados se mantienen, como mínimo, en las mismas condiciones que en el momento de la homologación.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 24 de julio de 1989.—La Directora general, Regina Revilla Pedreira.

**21300** *RESOLUCION de 24 de julio de 1989, de la Dirección General de Política Tecnológica, por la que se homologan dos impresoras, marca «Facit», modelos B-2400 y B-2450, fabricadas por «Tokyo Electric Co., Ltd.», en su instalación industrial ubicada en Shizuoka-Ken (Japón).*

Recibida en la Dirección General de Política Tecnológica la solicitud presentada por «Facit, Sociedad Anónima», con domicilio social en calle Núñez Morgado, 3, municipio de Madrid, provincia de Madrid, para la homologación de dos impresoras, fabricadas por «Tokyo Electric Co., Ltd.», en su instalación industrial ubicada en Shizuoka-Ken (Japón);

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita, y que el Laboratorio «CTC Servicios Electromecánicos, Sociedad Anónima», mediante dictamen con clave 2646-M-IE/2, y la Entidad colaboradora «Tecnos Garantía de Calidad, Sociedad Anónima», por certificado de clave TFACTECIA01IS, han hecho constar, respectivamente, que los modelos presentados cumplen todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 1251/1985, de 19 de junio.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar los citados productos con la contraseña de homologación GIM-0351 y fecha de caducidad el día 24 de julio de 1991, definiendo como características técnicas para cada marca y tipo homologado las que se indican a continuación, debiendo el interesado presentar, en su caso, los certificados de conformidad de la producción, antes del día 24 de julio de 1990.

Esta homologación se efectúa en relación con la disposición que se cita y, por tanto, el producto deberá cumplir cualquier otro Reglamento o disposición que le sea aplicable.

El incumplimiento de cualesquiera de las condiciones fundamentales en las que se basa la concesión de esta homologación dará lugar a la suspensión cautelar de la misma, independientemente de su posterior anulación, en su caso, y sin perjuicio de las responsabilidades legales que de ello pudieran derivarse.

### *Características comunes a todas las marcas y modelos*

Primera. Descripción: Número de puntos de la matriz. Unidades: (a × b).

Segunda. Descripción: Velocidad de impresión. Unidades: Caracteres por segundo.

Tercera. Descripción: Formato de papel utilizado.

### *Valor de las características para cada marca y modelo*

Marca «Facit», modelo B-2400.

Características:

Primera: 24 × 12.

Segunda: 125.

Tercera: Continuo/discreto.

Marca «Facit», modelo B-2450.

Características:

Primera: 24 × 12.

Segunda: 129.

Tercera: Continuo/discreto.

El titular de esta Resolución presentará, dentro del periodo fijado para someterse al control y seguimiento de la producción, declaración en la que haga constar que en la fabricación de dichos productos los sistemas de control de calidad utilizados se mantienen, como mínimo, en las mismas condiciones que en el momento de la homologación.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 24 de julio de 1989.—La Directora general, Regina Revilla Pedreira.