Se deberán cursar además las siguientes asignaturas organizadas por otras Secciones de la Facultad:

«Lengua latina I».
«Lengua española I».
«Lengua española II».
«Introducción a los estudios literarios».

6084 *ORDEN de 16 de enero de 1984 por la que se adscribe la dotación de una cátedra vacante en el Conservatorio de Música de Murcia, a la enseñanza de «Armonía».*

Ilmo. Sr.: En atención a las necesidades de la enseñanza en el Conservatorio Superior de Música de Murcia, y a propuesta de la Dirección del Centro de acuerdo con el Decreto de 10 de septiembre de 1966, de Reglamentación General de los Conservatorios de Música, y con el informe emitido por la Inspección de estos Centros,

Este Ministerio ha resuelto que la dotación de una cátedra de «Conjunto Coral» actualmente vacante en el citado Conservatorio se adscriba a la enseñanza de «Armonía».

Lo digo a V. I. para su conocimiento.

Madrid, 16 de enero de 1984.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), el Subsecretario, José Torreblanca Prieto.

Ilmo. Sr. Subsecretario del Departamento.

6085 *RESOLUCION de 20 de enero de 1984, de la Real Academia Española, por la que se anuncia una vacante de Académico de Número en dicha Real Academia.*

En ejercicio de la facultad concedida a esta Corporación por los artículos 1.° y 2.° del Real Decreto de 4 de julio de 1980, la Real Academia Española ha acordado convocar la quinta plaza de Académico de Número de las de nueva creación.

Para la provisión de dicha plaza se admitirán las propuestas firmadas por tres Académicos de Número. No se tramitarán las que lleven más de tres firmas.

Las propuestas deberán ir acompañadas de una relación de los méritos del candidato.

La elección ha de recaer precisamente en sujeto que, según expresa el artículo 19 del Reglamento vigente, sea español y se haya distinguido por sus profundos conocimientos en relación con las tareas de la Corporación.

Las propuestas se recibirán en la Secretaría de mi cargo durante el plazo de treinta días, contados a partir de la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 20 de enero de 1984.—El Secretario, Alonso Zamora Vicente.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

6086 *RESOLUCION de 7 de febrero de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del Convenio colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Giralt Laporta, S. A.».*

Visto el texto del Convenio colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Giralt Laporta, S. A.», que fue remitido a esta Dirección General y suscrito por las representaciones económica y social el día 17 del presente mes de enero, a cuyo texto se unían los documentos especificados en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo que aprueba el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

1.° Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

2.° Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

3.° Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Deliberadora del Convenio.

Madrid, 7 de febrero de 1984.—El Director general de Trabajo, Francisco José García Zapata.

Representantes de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio colectivo interprovincial de la Empresa «Giralt Laporta, S. A.».

CONVENIO COLECTIVO DE GIRALT LAPORTA, S.A.

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 1º Ambito del Convenio: El presente Convenio regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales de la Compañía GIRALT LAPORTA S.A., con su personal regido por la Ordenanza Laboral del Vidrio en las oficinas y fábricas de Villaverde y Alcalá de Guadaira y en las oficinas comerciales de Barcelona, Murcia y Sevilla.

En el caso de que GIRALT LAPORTA S.A., instalase dentro del territorio del Estado Español alguna otra fábrica a la que fuese de aplicación la Ordenanza Laboral del Vidrio, el personal de la misma, pasado un año de su puesta en funcionamiento, podría acogerse a la aplicación de las condiciones de este Convenio si las estimase más favorables, en su conjunto, que las implantadas en su centro de trabajo.

Artículo 2º Vigencia. Las normas que integran el presente Convenio entrarán en vigor a partir del día 1 de Enero de 1984 una vez firmado por las representaciones empresarial y trabajadora, constituyendo la norma esencial e inalterable de todo cuanto en el mismo queda previsto. En lo no previsto se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 3º Duración y Prórroga. La duración de este Convenio se fija en un año, expirando por tanto su vigencia en 31 de Diciembre de 1984.

De no denunciarse antes de su expiración se prorrogará su vigencia hasta ser sustituido por otro Convenio o pacto.

Artículo 4º Compensación y Absorción. Las condiciones de trabajo y económicas, estimadas en su conjunto, que por el presente convenio se implantan, se establecen con carácter de mínimas y son compensables y absorbibles, hasta donde alcancen, con los aumentos o mejoras concedidos voluntariamente por la Empresa, sea cual sea la causa o razón de su concesión y nombre con que se designen; y con cualquiera que emane de disposición legal o convencional que pudiera ser invocada como aplicable, operando en caso de conflicto de normas la compensación y absorción cuando los salarios y demás condiciones del Convenio en su conjunto y cómputo anual sean más favorables que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

No se absorberán con las mejoras pactadas en este Convenio, las cantidades concedidas en concepto de complemento de sueldo a algunos trabajadores como estímulo para su traslado a otro centro de trabajo, o como compensación por la cancelación del Plan de Medición de Resultados.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 5º Facultades de la Dirección. Será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa:

1º La organización administrativa, técnica e industrial de sus actividades, así como también introducir las variaciones, modificaciones, alteraciones y supresiones que considere conveniente en Departamentos, Secciones, Talleres, Instalaciones o Métodos de Fabricación, para aumentar rendimientos, mejorar calidades o disminuir costos.

2º El establecimiento y la exigencia de rendimientos mínimos.

3º La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la saturación del trabajador al rendimiento convenido.

4º La fijación de los porcentajes de género defectuoso y del nivel de calidad admitidos a lo largo de todo el proceso de fabricación (mezclas de materias primas, cargas de hornos, fusión, elaboración de envases, vitrificado, escogido y almacenamiento, etc.), y la aplicación de las sanciones para el culpable de incumplimiento.

5º El exigir la vigilancia, atención, engrase y limpieza de la maquinaria encomendada, así como de los lugares de trabajo.

6º La movilidad y redistribución del personal de la Empresa con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción.

7º Estudiar, implantar y revisar sistemas de incentivos basados en mediciones correctas de los resultados y que tengan como consecuencia un beneficio económico para los productores y un beneficio en producción para la Empresa.

8º Poner en conocimiento de la representación de los trabajadores y estudiar sus comentarios y sugerencias en relación a todos los cambios y modificaciones resultantes por la aplicación de los artículos de este capítulo.

Las modificaciones que afecten al apartado 7º se implantarán por un periodo de prueba, a determinar en cada caso de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores, para su estudio; pero será necesaria la aprobación de la representación de los trabajadores para su implantación definitiva.

Las representaciones de la Dirección y los Trabajadores consideran necesario dejar reflejado en este Convenio la conveniencia de que a través de esta última se mantenga informado al personal de la marcha, proyectos y cambios que se prevean para la Compañía, ya que consideran que todos ellos pueden afectar de manera directa o indirecta a los trabajadores.

Para ello se establece que cuando la representación de los trabajadores o la Dirección lo estimen conveniente se realicen las reuniones que sean necesarias para este fin.

CAPITULO III

DEL PERSONAL

Artículo 6º Todos los trabajadores de la Empresa quedan reconocidos en la categoría que actualmente ostentan.

Artículo 7º En la Sección de Vitrificado el puesto destinado a llevar máquinas semiautomáticas "Dubuit", "Kalin" o similares será equiparado a la categoría de Oficial de Tercera en Oficios Varios.

Los operarios que tengan a su cargo máquinas SQA o similares tendrán la categoría de Oficial de Primera. Los Conductores de carretillas elevadoras que por su trabajo deban salir del recinto de la fábrica para lo que será exigida la posesión del permiso de conducir, tendrán la categoría de Oficial de Segunda, los restantes, Oficiales de Tercera. Los operarios titulares de las máquinas grapadora, ostentarán la categoría de Oficial de Tercera. Todas ellas de oficios varios.

Artículo 8º Revisión del Escalafón. Dentro del primer trimestre de cada año se publicará y fijará en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo el escalafón del mismo, con arreglo al puesto, categoría y antigüedad, cerrado al 31 de Diciembre anterior, pudiendo el personal fijo, en el plazo de un mes, formular las observaciones que crea oportunas en defensa de sus intereses.

Las observaciones hechas por los trabajadores serán examinadas y resueltas por la Dirección de la Empresa en el plazo de quince días. Si el interesado no estuviera conforme, se dará traslado a los representantes de los trabajadores en la primera reunión. Los representantes de los trabajadores informarán a la Dirección de la Empresa, en reunión conjunta, y ésta en el plazo de cinco días dictará la resolución que crea conveniente, la cual será comunicada al interesado, quien de no estar conforme podrá hacer uso de los recursos previstos en la legislación laboral.

Artículo 9º Clasificación del Personal. La Empresa GIRALT LAPORTA, S.A., podrá mantener en las plantillas normales del personal las categorías profesionales siguientes:

a) Técnicos Titulados: Ingenieros Superiores, Licenciados, Peritos o Ingenieros Técnicos, Médicos, Ayudantes Técnicos Sanitarios, Maestros Industriales.

b) Técnicos no Titulados: Jefes de Fabricación, Ayudantes Técnicos, Encargados, Contramaestres, Delineantes de primera, Delineantes de segunda, Verificadores de Utillajes, Analistas, Auxiliar de Laboratorio, Calcador.

c) Administrativos: Jefes de primera, Jefe de segunda, Oficiales de primera, Oficiales de segunda, Auxiliares, Aspirantes.

d) Subalternos: Listeros, Almaceneros, Capataces, Guardas Jurados, Porteros, Guardas Ordinarios, Ordenanzas, Mujeres de Limpieza y Servicios.

e) Obreros: Oficiales de primera, Oficiales de segunda, Oficiales de tercera, Peones Especializados de 1ª., Peones Especializados y Peones Ordinarios.

El hecho de la posesión de un título profesional no implicará necesariamente el reconocimiento de la categoría profesional correspondiente cuando el productor no haya sido contratado para las funciones específicas de su titulación.

Artículo 10º Ingresos, pruebas, y periodos de prueba.

Todo el personal Administrativo, Técnico titulado o no titulado, Subalterno y Obrero será de libre admisión a elección de la Dirección de la Empresa.

En los casos en que la Dirección prevea contratar trabajadores para puestos de aquellos que tendría obligación de anunciar si estuvieren vacantes, lo publicará con la posible anticipación para conocimiento del personal en el centro de trabajo correspondiente.

El personal de nuevo ingreso estará sujeto a un periodo de prueba -salvo expresa dispensa del mismo- que será de quince días laborables para los no cualificados (Peones), y de tres meses para el resto del personal, excepto los titulados para los que será de seis meses. Dicho periodo se interrumpirá por la situación de incapacidad laboral transitoria del trabajador, y durante el mismo, cualquiera de las partes podrá dar por terminada la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin que por ello haya lugar a indemnización.

Artículo 11º Ascensos. El sistema de ascensos que establece el presente Convenio está basado en el principio fundamental de la aptitud y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones propias de la categoría profesional y puesto de trabajo que se vaya a cubrir; se publicarán las vacantes excepto las de puestos de jefatura, confianza o a amortizar, y se procederá conforme a las siguientes normas:

A) Operarios y Subalternos: En los grupos de Operarios y Subalternos las plazas que queden vacantes serán anunciadas para su provisión en el centro de trabajo a que correspondan mediante convocatoria que deberá incluir:

Denominación de la plaza.
Categoría profesional.
Departamento y Sección.
Instrucción requerida (experiencia, conocimientos, etc.).
Programa de Exámenes.
Requerimientos psico-físicos.
Plazos de presentación.

Posteriormente se anunciará la constitución del Tribunal y la fecha de las pruebas.

El Tribunal se compondrá de un Presidente que será el Director de la Empresa o persona en quien delegue (normalmente el Jefe de Departamento a que la plaza corresponda), Jefe de Sección igualmente designado por la Dirección, y un miembro del Comité de Empresa o un trabajador designado por el mismo entre los de igual o superior categoría del oficio o especialidad a que corresponda la vacante.

Ninguno de los miembros del Tribunal será pariente por consanguinidad o afinidad hasta el cuarto grado de ninguno de los candidatos ni tendrá con ninguno de ellos amistad íntima, animadversión manifiesta, ni relación personal alguna -cualquiera que sea la causa- que según las reglas de la sana crítica pueda alterar su imparcialidad.

Las pruebas podrán consistir en exámenes teóricos, prácticos, médicos y psicotécnicos. Será facultad del Tribunal su determinación en relación con el programa de materias. La fecha de realización se notificará a los candidatos con, al menos, setenta y una horas de antelación.

La calificación será dada por al Tribunal levantándose acta de la evaluación y clasificando a los candidatos de mayor a menor idoneidad, excluyendo a los no idóneos.

Cuando se adopten pruebas con valoración de resultados pre-establecida habrán de atenerse a ésta para la clasificación de las mismas.

Los puntos atribuibles al exámen profesional serán de cero a 10. En caso de empate, se resolverá a favor del candidato de mayor antigüedad en la Empresa. La calificación mínima exigible será de cinco puntos (media de los tres miembros del Tribunal).

Realizada la calificación por el Tribunal, se llamará a ocupar el puesto al candidato idóneo que haya obtenido mayor puntuación en el plazo de un mes.

Cuando el candidato proceda del mismo oficio y especialidad, pero sea de categoría inferior a la de la plaza convocada, será ascendido desde la fecha en que sea destinado a la misma.

Cuando al candidato proceda de puesto de diferentes requerimientos o condiciones que el que haya de ocupar (por ejemplo, de escogido a fabricación, de almacenes a fusión, etc.), se considerará la plaza cubierta de forma provisional, sin ascendérsele de categoría, durante un plazo igual al del periodo de prueba establecido para el personal de nuevo ingreso, durante el cual el Tribunal o el trabajador podrán libremente considerar la falta de adaptación al puesto, en cuyo caso se convocaría a las prácticas al segundo candidato en puntuación de los que hubieran obtenido la mínima exigible. La sustitución del trabajador en prácticas será interina durante el tiempo que duren las mismas. Será de abono para este periodo el tiempo de desempeño interino del puesto.

Para los trabajadores de nuevo ingreso, o que aspire a cubrir una vacante sin haber superado las pruebas, se establece un periodo mínimo de desempeño del puesto para que, progresivamente, el trabajador alcance la categoría asignada al mismo; este periodo no dará derecho al cobro de diferencia de categoría, y será de seis meses para el ascenso a peón especialista; otros seis para el ascenso de peón especialista a oficial de tercera; un año para ascender de oficial de tercera a oficial de segunda, y otro año para ascender de oficial de segunda a oficial de primera. Se entenderá que la función realizada en este tiempo lo es con los conocimientos y experiencias propios de la categoría profesional ostentada en cada momento.

En el último mes de cada uno de estos periodos se realizará un exámen, prueba o evaluación del trabajador para confirmar su competencia para el ascenso, que si no es favorable, implicará o el cambio de puesto o la congelación de la categoría por otro igual; a la realización de nuevas pruebas, exámenes o evaluaciones, si esta vez tampoco son superadas, se destinará al trabajador a otro puesto de trabajo a la primera oportunidad que se presente.

Los trabajadores que consideren haber adquirido los conocimientos y la experiencia necesarios antes de dichos plazos, tendrán derecho en cada uno de ellos a pedir una prueba antes de su vencimiento que le sea realizada en el plazo de un mes; si la supera será ascendido de inmediato, y si no la supera, no podrá pedir otra y tendrá que esperar a la fecha de la prevista al vencimiento del plazo.

B) Oficiales Administrativos, Delineantes y Analistas: Los ascensos de Auxiliar a Oficial de segunda, de Oficial de segunda a Oficial de primera, y de Calcador a Delineante de segunda, de esta categoría a Delineante de primera y de Auxiliar de Laboratorio a Analista, se realizarán en forma igual a la prevista para los operarios, pero con las siguientes variaciones:

1º En todo caso, existirá un periodo de adaptación al puesto de tres meses.

2º Los periodos requeridos para el ascenso en caso de personal de nuevo ingreso o que no haya superado las pruebas dependerán del tiempo que el candidato tarde en adquirir los conocimientos exigibles.

3º Los puestos de Secretario/Secretaria se considerarán como de confianza.

C) Los ascensos a categorías y puestos de Jefatura o supervisión (Contramaestres, Encargados, Jefes Administrativos, Jefes de Fabricación) o a otros tales como Ayudante Técnico, podrán discrecionalmente ser provistos por la Dirección, mediante el sistema de anuncio de la vacante y pruebas ante un Tribunal, pero en todo caso existirá un periodo de prácticas de seis meses y será la Dirección quien exclusivamente decida sobre la superación o nó de las mismas.

D) Los ascensos a puestos y categorías superiores a los de los epígrafes anteriores, así como a los de confianza serán siempre por designación de la Dirección.

Artículo 12º Garantía de Trabajo. Al trabajador que por causa de accidente o enfermedad no pudiese continuar ejerciendo el puesto de trabajo que venía desempeñando, la Empresa estará obligada a facilitarle un puesto de trabajo, el cual pueda desempeñar y al mismo tiempo le respetará su categoría profesional en cuanto a emolumentos.

Se requerirá para ello la declaración de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual por parte del Organismo oficial competente.

Este artículo no será de aplicación en los casos de incapacidad permanente total o de gran invalidez.

CAPITULO IV

CAMBIO DE SECCION, TURNO O PUESTO DE TRABAJO.

Artículo 13º La Dirección de la Empresa podrá ejecutar los cambios de una sección a otra o de un turno a otro siempre que las necesidades del trabajo así lo aconsejen.

La Dirección de la Empresa dispondrá estos cambios de sección o turno en lo posible con la antelación suficiente, comunicándosalo por escrito al interesado al menos con cuarenta y ocho horas de antelación y efectuando los traslados siempre después del descanso respectivo; exceptuando las cesiones de personal sin cambio de horario.

Podrán existir correturnos voluntarios que cobren el plus tres turnos todo el año y puedan ser cambiados sin cumplir los requisitos del párrafo anterior. En estos casos mantendrán el derecho al descanso en proporción al tiempo trabajado a razón de 0,40 días ó 0,33, según se esté a 1 ó 2 turnos ó a tres, por cada día de asistencia al mismo; siempre que la suplencia está programada, descansará antes del cambio; en otro caso el defecto de descanso por la acumulación de los días de uno y otro turno lo disfrutarán en el plazo máximo de 15 días. Se considerarán personal de tres turnos.

De no haber correturnos disponible, se podrá cambiar en iguales circunstancias a personal que esté cobrando P.T.T. por razón de este Convenio.

Cuando por necesidades de la organización del trabajo la Empresa traslade personal que venga disfrutando el P.T.T. durante al menos un año a puestos de trabajo a uno o dos turnos, le mantendrá durante tres meses el importe del mismo o, en su caso, el de los conceptos de nocturnidad y trabajo en domingo, y durante otros tres meses el 50 por 100 de dichos importes.

Artículo 14: Todos los trabajadores, en caso de necesidad perentoria, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo cuando cese la causa que motivó el cambio. Este cambio no podrá ser superior a seis meses en un año u ocho durante dos años. Se le abonará la diferencia de categoría el tiempo que esté ejercitándola.

En el supuesto de que el trabajo de categoría superior a realizar lo fuera por un período de tiempo superior a seis meses en un año, u ocho en dos años, se considerará que existe una vacante, debiendo ascender al trabajador que corresponda, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo de ascensos.

Se exceptuan los casos por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, vacaciones, desempeño de cargos oficiales, secciones que trabajan por campañas (vitrificado y plasti-shield) y ausencias en comisión de servicio, en las cuales se entiende que la sustitución es provisional durante todo el período que se mantengan las circunstancias que lo hayan motivado.

Cuando por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrán hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional; comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores en un plazo prudencial (dos ó tres días).

Artículo 15: Todo trabajador afectado por una medida de traslado o cambio de sección o turno, está obligado a cumplirla de forma inmediata según las normas establecidas en este Convenio; su negativa se considerará como falta, según determinen las leyes vigentes.

En estos cambios de puesto de trabajo se destinará con preferencia, entre los cualificados para desempeñarlo, al personal de tres turnos a cubrir puestos a tres turnos y al de uno o dos turnos a puestos a uno o dos turnos.

Artículo 16: La realización de horas extraordinarias se limitará a los casos de necesidad perentoria.

Se consideran como necesidades perentorias aquellas situaciones que causen pérdidas en la producción o afecten a la marcha regular de la Empresa, siempre que además no sean de carácter continuado.

El límite máximo de horas extraordinarias será de quince por persona y mes.

No estarán sujetas a estos límites las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

El Comité de Empresa será informado en la reunión mensual de las que se prevean realizar para atender necesidades tales como reparaciones de hornos, máquinas, etc., que aun siendo previsibles, requieren la dedicación de más horas de las normales por parte del personal cualificado para realizar los trabajos.

El Comité de Empresa podrá realizar las objeciones que estime oportunas a las razones esgrimidas para la realización de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán como tales únicamente cuando no excedan de dos, porque cuando por necesidades del trabajo se haga necesario prolongar la jornada por mayor tiempo, las horas de prolongación serán compensables con descanso compensatorio a razón de dos horas por cada una realizada sobre la jornada pactada en Convenio. El Comité de Empresa, o los miembros del mismo presentes, serán informados de las circunstancias que exijan prolongar la jornada. El descanso compensatorio en estos casos se acumulará por quincenas y se dará en la quincena siguiente a aquella en que se hayan devengado, los días que haya completado cada trabajador. Los días de descanso compensatorio ganados por esta causa, devengarán el plus de puesto de trabajo que hubiera correspondido al trabajador en el puesto en el que prolongó su jornada.

CAPITULO V

JORNADA Y HORARIOS

Artículo 17: Jornada. La jornada de trabajo del personal acogido a este Convenio, a título indicativo, será la siguiente:

a) Personal a tres turnos: 1.826 horas anuales de trabajo efectivo, por término medio, y oscilando cada año entre 1.832 y 1.824 horas según la rotación de los turnos para los trabajadores del mismo.

b) Personal a dos turnos: 1.826 horas de trabajo efectivo, con las oscilaciones que puedan producirse por el calendario de fiestas y las que se comprendan en el período de vacaciones.

c) Personal a un turno: 1.808 horas de trabajo efectivo, igualmente con las variaciones que puedan producirse por el calendario de fiestas y las que se comprendan en el período de vacaciones.

d) Personal de Turno Normal: Será de 1.813 horas por término medio, variando en función del calendario de fiestas y la época de vacaciones.

El personal de tres turnos, que no puede disminuir su jornada diaria de ocho horas, disfrutará descanso compensatorio a razón de 0,5 días por cada período de asistencia al turno, o la fracción correspondiente. Este descanso compensatorio será obligatoriamente disfrutado durante las paradas por reparaciones, reconstrucciones, falta de pedidos, etc., por el personal excedente en esas fechas. En los demás casos se acoplará su descanso en función del mes en que le correspondan sus vacaciones según cuadro de vacaciones y descansos para el personal de tres turnos unido a este Convenio.

El personal de tres turnos cobrará cada uno de estos días como prima y plus tres turnos diferidos el importe del plus tres turnos y la prima media al valor de la de su última paga extraordinaria.

Artículo 18º Horarios de Trabajo.

1. Personal a tres turnos.

De seis a catorce horas.
De catorce a veintidós horas.
De veintidós a seis horas.

Con rotación de turnos según el cuadro que anualmente se confecciona, basado en periodos de ocho días con seis de trabajo y dos de descanso, y cambio de turnos en cada periodo, y que se adjunta a este Convenio.

2. Personal a dos turnos.

De lunes a viernes, de seis horas a catorce horas y de catorce a veintiuna horas. Sábados alternos, de siete horas y 30 minutos a trece horas (el turno que está de mañana). Con rotación semanal de turno.

3. Personal a un turno.

Lunes a viernes, de siete a quince horas.

Todo el personal de jornada continuada, es decir, el de uno, dos y tres turnos, disfrutará 15 minutos de descanso computables como de trabajo efectivo, siempre que su jornada exceda de cinco horas, que disfrutará según las necesidades del servicio, y dentro de las cuatro horas centrales. El personal de un turno lo hará habitualmente de 11 a 11 horas 15 minutos.

El personal del equipo de cambios anticipará o retrasará su descanso en forma que no interrumpa su tarea durante los cambios, bien esperando a terminarlos, bien dándolo por mitad a sus miembros.

Igualmente en casos de necesidad por averías o urgencias se alterará la hora normal de interrupción del trabajo para atender a las mismas.

Al personal de uno y dos turnos podrá cambiársele el descanso del sábado por el del lunes siguiente en casos de necesidades del servicio que, de no aceptar el trabajador, serán apreciadas por el Comité de Empresa, o los miembros presentes en el momento de dar aviso del cambio al trabajador. Este cambio no se realizará más de una vez cada cuatro semanas a un mismo trabajador, salvo consentimiento del mismo.

La jornada del sábado será de seis horas, y si no se dió aviso con 24 horas al menos de anticipación, será de cinco horas.

4. Personal de Turno Normal.

Lunes a viernes, de ocho a trece horas y de catorce horas a diecisiete horas quince minutos. Sábados libres.

Durante doce semanas a partir del tercer lunes de Junio, jornada intensiva con el siguiente horario:

Lunes, de siete horas cuarenta y cinco minutos a trece horas y de catorce horas a diecisiete horas treinta minutos.

Martes a viernes, de siete horas cuarenta y cinco minutos a catorce horas treinta minutos, con quince minutos de descanso, computables como de trabajo efectivo.

5. Oficina Comercial de Barcelona.

Lunes a viernes, de ocho a trece horas y de quince a dieciocho horas quince minutos.

Durante doce semanas, empezando a partir del tercer lunes de Junio el horario será el siguiente:

Lunes, de siete horas cuarenta y cinco minutos a trece horas y de quince horas a dieciocho horas treinta minutos.

Martes a viernes, de siete horas cuarenta y cinco minutos a catorce horas treinta minutos, con quince minutos de descanso, computables como de trabajo efectivo.

6. Oficina Comercial de Murcia.

Lunes a viernes, de ocho a trece treinta horas y de quince a diecisiete horas cuarenta y cinco minutos.

Durante doce semanas, a partir del tercer lunes de Junio el horario será el siguiente:

Lunes, de siete horas cuarenta y cinco minutos a trece horas treinta minutos y de quince a dieciocho horas.

Martes a viernes, de siete horas cuarenta y cinco minutos a catorce horas treinta minutos, con quince minutos de descanso, computables como de trabajo efectivo.

7. Oficina Comercial de Sevilla.

Seguirá el horario establecido en el apartado 4.

Artículo 19º Rotación de Turnos. El personal de dos y tres turnos estará sujeto a la rotación de los mismos.

Artículo 20º Trabajo en domingos y festivos. Se reconoce en este Convenio a la Empresa, el trabajo obligatorio en domingos y festivos en todas las secciones y talleres de la fábrica que trabaje a tres turnos.

En todas las secciones o talleres en que no se considere actualmente imprescindible el trabajo en domingos y festivos se acoplará el personal a uno o dos turnos, con descanso en domingos de acuerdo con el horario previsto en el artículo 18º; para el cambio de estas secciones al trabajo en domingos y festivos, será necesaria la aprobación de la representación de los trabajadores.

Artículo 21º Fiestas abonables y días inhábiles. Estas fiestas para el personal a tres turnos quedan compensadas en el cuadro de descanso de este personal.

Artículo 22º Parada general. La Dirección y los trabajadores acuerdan que las únicas paradas generales por razón de fiestas para todo el personal serán:

Primero de Mayo: De seis horas hasta las seis horas del día siguiente:

Veinticuatro de Diciembre: De veintidós horas hasta las veintidós del día siguiente.

Treinta y uno de Diciembre: De veintidós horas hasta las veintidós horas del día siguiente.

En estos casos la Dirección de cada fábrica ajustará, con dos horas de margen máximo, la hora exacta de parada y comienzo de las máquinas para cumplir exactamente el horario de parada. Todo el personal cooperará especialmente en la parada y en el arranque asumiendo las tareas que se le encomienden. El personal que sea designado para el mantenimiento durante las paradas percibirá la cantidad de 12.226 pesetas por jornada de ocho horas, y un día de descanso compensatorio, a disfrutar de común acuerdo con la Dirección preferentemente fuera de la época de vacaciones y descansos compensatorios.

Se acuerda que en las paradas generales asista al arranque un grupo designado por la Dirección, preferentemente entre personal voluntario, con la necesaria anticipación a la hora de arranque, para que las veinticuatro horas de parada se limiten a veinticuatro horas de falta de producción, y no se extiendan más. Este personal percibirá la cantidad de 1.528 pesetas por hora trabajada, con un mínimo de seis mil ciento trece - - - pesetas, pues

se garantizan cuatro horas mínimas de trabajo; y un día de descanso compensatorio, a disfrutar en las mismas condiciones que el personal designado para el mantenimiento.

Las horas empleadas para el mantenimiento y puesta en marcha de la fábrica serán consideradas horas de guardia y no se computarán como extraordinarias.

Las cantidades fijadas para las horas de guardia y arranque se aumentarán cada año en el mismo porcentaje que las tablas de salarios.

Si se declarase algún día inhábil el personal de tres turnos tendrá obligación de trabajarlo, disfrutando en compensación de un día de descanso a convenir con la Empresa.

Si se declarase fracción de día inhábil, el personal cuyos turnos estuviesen afectados será el que disfrute este beneficio.

Artículo 23: Relevos. En las secciones de hornos, atenciones generales, fabricación automática y salida de temple o escogido, no podrá abandonarse el trabajo en tanto no llegue el relevo correspondiente.

El tiempo máximo de permanencia después de su jornada no podrá exceder de dos horas, debiendo ser relevado sin que transcurra más del tiempo indicado.

El tiempo que se esté sin relevo se abonará como horas extraordinarias.

Artículo 24: Vacaciones. Las vacaciones que se disfrutan dentro de cada año calendario son las devengadas durante el mismo, por lo que constantemente se anticipa el disfrute al devengo de las mismas, y en caso de baja en la Empresa después de su disfrute se deducirá el importe del exceso sobre las que hubieran correspondido.

Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales y se disfrutarán durante el periodo Mayo/Octubre constituyéndose seis grupos que disfruten cada año la vacación en uno de los seis turnos rotatorios que se establecen según cuadros anexos de rotación de turnos de vacaciones.

Todos los periodos de vacaciones comenzarán después del descanso.

El cambio de sección, turno o puesto de trabajo llevará aparejada una nueva fijación del grupo de vacaciones. Se respetará la letra el año del cambio, salvo que el cambio sea debido a ascenso, o a acuerdo con el trabajador.

Al personal eventual, temporero, interino o de nuevo ingreso en el año natural no le será aplicable el beneficio de disfrutar la vacación entre Mayo y Octubre.

Todo el personal cooperará especialmente a hacer posibles las vacaciones según este sistema, asumiendo puestos de trabajo distintos al habitual, lo más adecuados posibles a sus conocimientos. Se podrán contratar interinos para cubrir vacaciones.

La retribución de las vacaciones será el salario Convenio de la categoría más el promedio del incentivo ganado en los noventa días naturales anteriores, más la antigüedad que corresponda.

Al personal de dos turnos se abonará también el importe de veintiún días de rotación de turnos, o la proporción correspondiente en tanto sigan trabajando sábados alternos.

Al personal de tres turnos se le abonará igualmente el importe de veinticuatro días de Plus Tres Turnos, o la proporción correspondiente.

CAPITULO VI

RETRIBUCIONES

Artículo 25: Sistema Retributivo. Estará integrado por los conceptos que a continuación se especifican:

A) Percepciones salariales:
- I. Salario base.
- II. Complementos.
  - a) Personales.
    1. Antigüedad.
    2. Plus Convenio.
  - b) De puesto de trabajo:
    1. De penoso o tóxico.
    2. De trabajo nocturno.
    3. De rotación de turnos.
    4. Trabajo en domingos y festivos.
  - c) De cantidad o calidad de trabajo:
    1. Plus de Asistencia.
    2. Incentivos.
    3. Horas extraordinarias.
    4. Horas de guardia.
  - d) De vencimiento periódico superior al mes:
    1. Gratificación extraordinaria de Navidad.
    2. Gratificación extraordinaria de Julio.
    3. Beneficios.

B) Percepciones no salariales:
- I. Plus de distancia y transporte.
- II. Ayuda escolar.
- III. Ayuda a minusválidos.
- IV. Otras prestaciones de asistencia social.

C) Pagos delegados:
1. Subsidio familiar.
2. Plus familiar.
3. Otras prestaciones de la Seguridad Social.

Artículo 26: Salario base. El salario base será, para todas las categorías de 1.158 pesetas diarias, ó 34.740 pesetas mensuales, según esté establecido por días o por meses el salario o sueldo.

Artículo 27: Antigüedad. Se abonará según la tabla de antigüedad del Convenio.

Artículo 28: Plus Convenio. Es la cantidad a sumar al salario base para obtener el sueldo Convenio fijado en las tablas salariales.

Artículo 29: Plus de trabajo tóximo o penoso. Se abonará en las siguientes cuantías por día trabajado al personal con derecho a ello:

	Pesetas
Jefe de Fabricación	125.00
Ayudante Técnico	119.00
Encargado	103.00
Contramaestre y Verificador	94.00
Oficial de Primera	70.00
Oficial de Segunda	67.00
Oficial de Tercera	66.00
Peón Especialista de Primera	66.00
Peón Especialista	63.00
Peón Ordinario	60.00

Artículo 30: Plus de trabajo nocturno. La cantidad a percibir por este concepto será de 92.00 pesetas por día trabajado.

Artículo 31: Rotación de turnos. La cantidad a percibir por este concepto será de 108.00 pesetas por día trabajado.

Artículo 32: Trabajo en domingos y festivos. La cantidad a percibir por este concepto será la siguiente:

Oficial 1ª. 235.00 Ptas.; Oficial 2ª. 227.00 Ptas.; Oficial 3ª. 220.00 Ptas.; Peón Especialista de 1ª. 210.00 Ptas.; Peón Especialista 195.00 Ptas. y Peón Ordinario 178.00 Ptas.; en todos los casos por día trabajado.

Artículo 33: Plus de Asistencia. Los subalternos y obreros en puestos de Listeros, Porteros, Guardas, Almaceneros, Peones de Servicio, Comedor, Oficiales y Peones de Almacén, Pintores Albañiles, Chóferes, Limpieza, Casco, no sujetos a planes de incentivos, percibirán un plus de asistencia de 149 pesetas por día efectivamente trabajado.

Artículo 34: Incentivos. Continua en vigor los sistemas de incentivos actualmente existentes, que se consideran parte integrante de este Convenio, sin que pueda invocarse la aplicación de ninguna disposición de la Ordenanza Laboral referente a los mismos.

Continuan en vigor las tablas de incentivos vigentes al día 31 de Diciembre de 1983, incrementadas en el 8%.

Los Conductores de IS mantendrán su mínimo garantizado de 174 pesetas por cada día trabajado por debajo del 70 por 100 de eficiencia.

Artículo 35: Horas Extraordinarias. El cálculo del valor de las horas extraordinarias para todo el personal afectado por este Convenio será el siguiente:

1. Numerador: Estará integrado por el Salario Convenio, más su antigüedad, anuales.

2. Denominador: Será el número de horas de trabajo anual del trabajador, incluidos los periodos de descanso considerados como de trabajo si los hubiere.

3. Recargos: El cociente de dicha fracción será incrementado en un 75 por 100.

4. Además del salario por hora extraordinaria definido en los tres apartados anteriores, el productor percibirá los pluses de nocturnidad, rotación de turnos, trabajo en domingos y festivos, penoso o tóxico en su caso y los incentivos, todos ellos correspondientes al puesto de trabajo en jornada normal.

Artículo 36: Gratificaciones Extraordinarias. La Empresa abonará a cada trabajador una paga extraordinaria en el mes de Julio y otra en Navidad. El importe de estas pagas será el fijado en las tablas del Convenio más la antigüedad, más la tercera parte de la prima que corresponda a los noventa días naturales anteriores (abonándose un tercio de lo percibido en las tres mensualidades anteriores a la paga.) Estas pagas se harán efectivas dentro de la primera quincena de Julio y Diciembre respectivamente.

Artículo 37: Beneficios. Cada trabajador percibirá anualmente por este concepto una paga del importe fijado en las tablas del Convenio, más la antigüedad que le corresponda.

La percepción de estos beneficios deberá hacerse efectiva durante el transcurso del mes de marzo del año siguiente al que se han devengado.

Artículo 38: Plus de distancia y transporte. Cada trabajador recibirá por este concepto la cantidad estipulada en las tablas salariales por cada día trabajado.

Artículo 39: Plus y subsidio familiares. Se estará a lo legislado al respecto.

Artículo 40: Agrupación de percepciones y simplificación de las tablas salariales. Los conceptos retributivos siguientes:

Rotación de turnos, trabajos en domingos y festivos, y trabajo nocturno, se agruparán para el personal de tres turnos bajo un solo concepto denominado "Plus de Tres Turnos."

Los empleados de tres turnos cobrarán el plus citado al valor fijado en la tabla para los Oficiales de 1ª.

El sueldo base y el plus Convenio se abonarán unidos bajo el concepto sueldo o salario Convenio.

Artículo 41: Asimilación Salarial. Los Capataces estarán asimilados salarialmente a Contramaestres; Los Analistas a Delineantes de 2ª.; los Listeros, Almaceneros, Guardas Jurados y Ordinarios y los Porteros, serán Oficiales de 2ª. Operarios.

Artículo 41: bis. Aumentos Retributivos: Los incrementos que se pactan y se recogen en las tablas salariales, para 1984 son los siguientes:

8% sobre las tablas salariales, de antigüedad, e incentivos, plus de asistencia y horas de guardia.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase al 31 de Diciembre de 1984 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1983 superior al 9,5 por 100, se efectuará un pago único por el exceso y sobre todos los conceptos del Convenio, por el año completo.

CAPITULO VII

Artículo 42: Liquidación de Salarios. La Dirección de la Empresa organizará la liquidación de salarios devengados por los trabajadores mensualmente.

Para todo el personal, la Empresa el día 15 de cada mes entregará a cuenta de sus percepciones mensuales la cantidad de 25.000 Ptas.

Los pagos de la nómina y el anticipo se realizarán mediante talón o transferencia bancaria.

Artículo 43: Tributaciones por Seguros Sociales, Mutualismo, Plus Familiar y Accidentes de Trabajo. Para las tributaciones por estos conceptos se estará a lo preceptuado para esta materia por la legislación cigente en cada momento.

Artículo 44: Faltas y sanciones. Para su regulación y procedimiento se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 45: Prendas de Trabajo. La Dirección de la Empresa facilitará anualmente las siguientes prendas de trabajo:

A) Personal operario: Dos conjuntos de cazadora, pantalón y camisa, excepto al personal de fabricación y mecánicos de línea a quienes entregará tres buzos.

B) Mandos de fábrica: Una cazadora o chaquetilla cada año. Los mandos de fabricación recibirán también un pantalón.

C) Al personal de las secciones de hornos y composición, fabricación, talleres de moldes y máquinas, escogido, laboratorio de calidad y atenciones generales que desempeña sus funciones en las zonas de uso obligatorio de medios de protección personal le serán suministrados:

Primero. Calzado de protección contra riesgos mecánicos (que lo será contra riesgos eléctricos para los electricistas).

Segundo. Gafas de seguridad, un par que sólo será repuesto cuando varia la graduación de los cristales por prescripción facultativa, o cuando se rompan por causa no imputable al trabajador.

Tercero. Tapones homologados para reducir el umbral de ruidos.

D) Personal de Seguridad y Ordenanzas: Dos uniformes al año (uno de invierno y otro de verano) compuesto de cazadora o chaqueta, dos camisas, una corbata, pantalón y zapatos el de invierno, y dos camisas y dos pantalones, el de verano.

E) Personal que trabaje a la intemperie. Los conductores de carretilla que trabajen en exterior recibirán una parka o chaquetón adecuados cada cinco años. El personal de seguridad en iguales condiciones recibirá cada cinco años un chaquetón a juego con su uniforme.

F) Se dotará de otros medios de protección específico según los requerimientos de los puestos de trabajo, por ejemplo, mascarillas a los mezcladores, pantallas protectoras a soldadores y reparadores de moldes, guantes o manoplas a los conductores de IS, etc.

Artículo 46: Formación profesional y cultural. La Dirección de la Empresa establecerá los medios necesarios para la debida formación de cursos por la propia Empresa o por Convenio con centros de este tipo de enseñanza.

De igual forma, promoverá y estimulará la formación actual necesaria de su personal mediante conferencias, libros y cuantos medios se estimen necesarios para este fin.

También, con el fin de contribuir a los gastos de estudio y formación cultural de los hijos de los trabajadores a su servicio, la Empresa abonará a los mismos la cantidad de 162 pesetas mensuales por cada hijo comprendido entre los cinco y los catorce años de edad.

Artículo 47: Obligaciones especiales. Con la entrada en vigor de este Convenio, el personal adquiere dos obligaciones de ineludible cumplimiento, pues ambas son exigencia de la organización del trabajo, a saber:

Registrar la hora de cada entrada y salida en la tarjeta de control, con objeto de facilitar la confección de la nómina.

Avisar con la posible antelación y por el medio más rápido de cualquier falta al trabajo, cualquiera que sea su causa, para facilitar las sustituciones y el abono del salario o la prestación de accidente o enfermedad, cuando proceda, así como avisar también tan pronto conozca el momento de su reincorporación al trabajo.

Artículo 48: Repercusión de precios. Los incrementos salariales pactados en este Convenio podrán repercutir en los precios de venta de los productos de la Empresa.

Artículo 49: Seguridad e Higiene. Ambas partes contratantes reconocen la necesidad de avanzar conjuntamente en la prevención de accidentes y en la dotación y uso de medios de protección personal.

Establecidos los medios adecuados para cada puesto de trabajo, con intervención del Comité de Seguridad e Higiene, el uso de los mismos será obligatorio, considerándose falta grave o muy grave la negativa a su uso.

El Comité de Seguridad e Higiene estimulará y divulgará el uso de estos medios de protección personal, así como el cumplimiento de las medidas de protección objetiva que la Dirección adopte.

Artículo 50: Ayuda a minusválidos físicos o psíquicos. Se establece una ayuda para aquellos trabajadores que tengan a su cargo hijos minusválidos físicos o psíquicos, cuyas deficiencias le impidan la asistencia a centros escolares ordinarios.

La cuantía será de 3.000 Ptas. mensuales por los hijos comprendidos entre los cinco y veinticinco años.

Será necesario que tengan reconocido el derecho a la prestación del Instituto Nacional de la Seguridad Social. Si por el grado o carácter de las deficiencias no fuese posible recepción de acción educativa alguna, se mantendrá la citada ayuda como si efectivamente la recibieran.

Artículo 51: Vinculación. Constituyendo lo pactado un todo orgánico indisoluble, se considerará el Convenio como nulo y será renegociado en el supuesto de que por las autoridades compententes se estimara que viola la legalidad vigente.

Artículo 52: Comisión Paritaria. Para la interpretación de este Convenio y vigilancia de su cumplimiento, se crea una Comisión Paritaria, integrada por los siguientes señores:

Representación de los Trabajadores:

José L. Tous Gutierrez
Marino Barbado Ruiz
Manuel Herreros Arroyo
José Loma Daza
José L. Rodríguez Caballero
Juan Chica González

Representación de la Empresa:

José L. Caballero de Palacios
Félix López Pacheco
Pedro Ladrón de Guevara.
Gonzalo Acosta Revilla
Quintín Domínguez Arteaga
Luis Onrubia Vaquero

Esta comisión se reunirá a petición de cualquiera de las dos representaciones y tendrá que conocer de toda discrepancia en la interpretación del Convenio con carácter previo a su tramitación.

DISPOSICIONES FINALES.

Primera. La Dirección reconocerá un Delegado Sindical en cada fábrica que pertenezca a la plantilla de la misma, por cada central que acredite en ella la afiliación de al menos un 15 por 100 de la plantilla; si dicho Delegado no fuese miembro del Comité disfrutará las garantías legalmente reconocidas a sus miembros y tendrá para el ejercicio de su función las mismas horas pagadas que los miembros del Comité, en tanto éstos no sobrepasen en su conjunto y cómputo trimestral las que legalmente les correspondan.

Segunda. Se descontará la cuota sindical a los trabajadores que lo acepten.

Tercera. Al personal que desee un anticipo en metálico hasta un máximo de 15.000 pesetas, le será entregado cada mes, previa solicitud entre los días 10 al 15, durante los días 16 al 20, y le será deducido en el pago de la mensualidad.

Cuarta. Dietas: Se elevará a 1.800 Ptas. en las condiciones existentes.

Quinta. Durante 1984, y en caso de producirse un excedente de plantillas y comprobar que no es posible la acomodación en otros puestos de trabajo de los distintos centros y departamentos de la Compañía, la Empresa manifiesta su voluntad de resolver el problema acudiendo a Jubilaciones anticipadas, Incentivación de excedencias y bajas voluntarias, y negociación con el Comité de las diferentes posibilidades de suspensiones temporales de contratos, de regulación de jornada laboral, etc. El Comité dará su consentimiento, si procede.

El presente acuerdo tiene como objetivo evitar que se produzcan en lo posible terminaciones forzosas de contratos.

ANEXOS:

Tabla de Salarios de Empleados
Tabla de Salarios de Operarios
Tabla de Antigüedad
Cuadro de Descansos del Personal a Tres Turnos
Cuadro de Rotación de Turnos de Vacaciones.
Tabla de Vacaciones y Descansos Compensatorios del Personal a Tres Turnos.

GIRALT LAPORTA, S.A. TABLA DE SALARIOS Efectividad: 1 Enero 1984 a 31 Dic. 1984

CATEGORIA	SUELDO CONVENIO	PLUS DISTANCIA	TOTAL MENSUAL	TOTAL 12 MESES	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS Y BENEFICIOS	TOTAL AÑO
Ingenieros	98.614	2.083	100.697	1.208.364	244.219	1.452.583
Licenciados	95.130	2.083	97.213	1.166.556	237.785	1.404.341
Peritos e Ingenieros Técnicos	87.672	2.083	89.755	1.077.060	223.680	1.300.740
Jefes Adm.º de 1ª. Jefes de Fabricación	88.841	2.083	90.924	1.091.088	224.807	1.315.895
Jefes Adm.º de 2ª. Ayudantes Técnicos	85.093	2.083	87.176	1.046.112	218.652	1.264.764
Encargados	80.181	2.083	82.264	987.168	207.513	1.194.681
Oficiales Adm.º de 1ª.	78.993	2.083	81.076	972.912	205.675	1.178.587
Delineantes de 1ª.	77.692	2.083	79.775	957.300	204.271	1.161.571
Ofic. Adm.º 2ª., Contramaestres, Verific., Delin. 2ª.	75.854	2.083	77.937	935.244	200.558	1.135.802
Aux. Adm.º, Ordenanzas Ayudante Lab.º, Calcadores	70.799	2.083	72.882	874.584	185.556	1.060.140

GIRALT LAPORTA, S.A. TABLA DE SALARIOS PERSONAL OBRERO

(Valor en Pesetas) Vigente desde 1-1-84 Hasta 31-12-84

PERSONAL A 1 TURNO

	Sueld Conv. Diar.	Sueldo Convenio Anual (365 d.)	Plus Dis. Día	Plus Distancia Anual (226 d.)			Importe de las tres gratificaciones extraordinarias	TOTAL ANUAL
Oficial 1ª	2.334	851.910	106	23.956	-	-	179.605	1.055.471
Oficial 2ª	2.309	842.785	106	23.956	-	-	177.922	1.044.663
Ofic. 3ª. ó Ayudante	2.282	832.930	106	23.956	-	-	177.277	1.034.163
Peón Espal.	2.275	830.375	106	23.956	-	-	176.652	1.030.983
Peón Esp.	2.113	771.245	106	23.956	-	-	162.840	958.041
Peón Ord.	1.755	640.575	106	23.956	-	-	133.435	797.966

PERSONAL A DOS TURNOS

	Sueld Conv. Diar.	Sueldo Convenio Anual (365 d.)	Plus Dis. Día	Plus Distancia Anual (250 d.)	Rotación de Turnos	Rotación de Turnos Anual (271 d.)	Importe de las tres gratificaciones extraordinarias	TOTAL ANUAL
Oficial 1ª	2.334	851.910	106	26.500	108	29.268	179.605	1.087.283
Oficial 2ª	2.309	842.785	106	26.500	108	29.268	177.922	1.076.475
Ofi. 3ª. ó Ayudante	2.282	832.930	106	26.500	108	29.268	177.277	1.065.975
Peón Espal.	2.275	830.375	106	26.500	108	29.268	176.652	1.062.79[illegible]
Peón Espec.	2.113	771.245	106	26.500	108	29.268	162.840	989.85[illegible]
Peón Ord.	1.755	640.575	106	26.500	108	29.268	133.435	829.77[illegible]

PERSONAL A TRES TURNOS

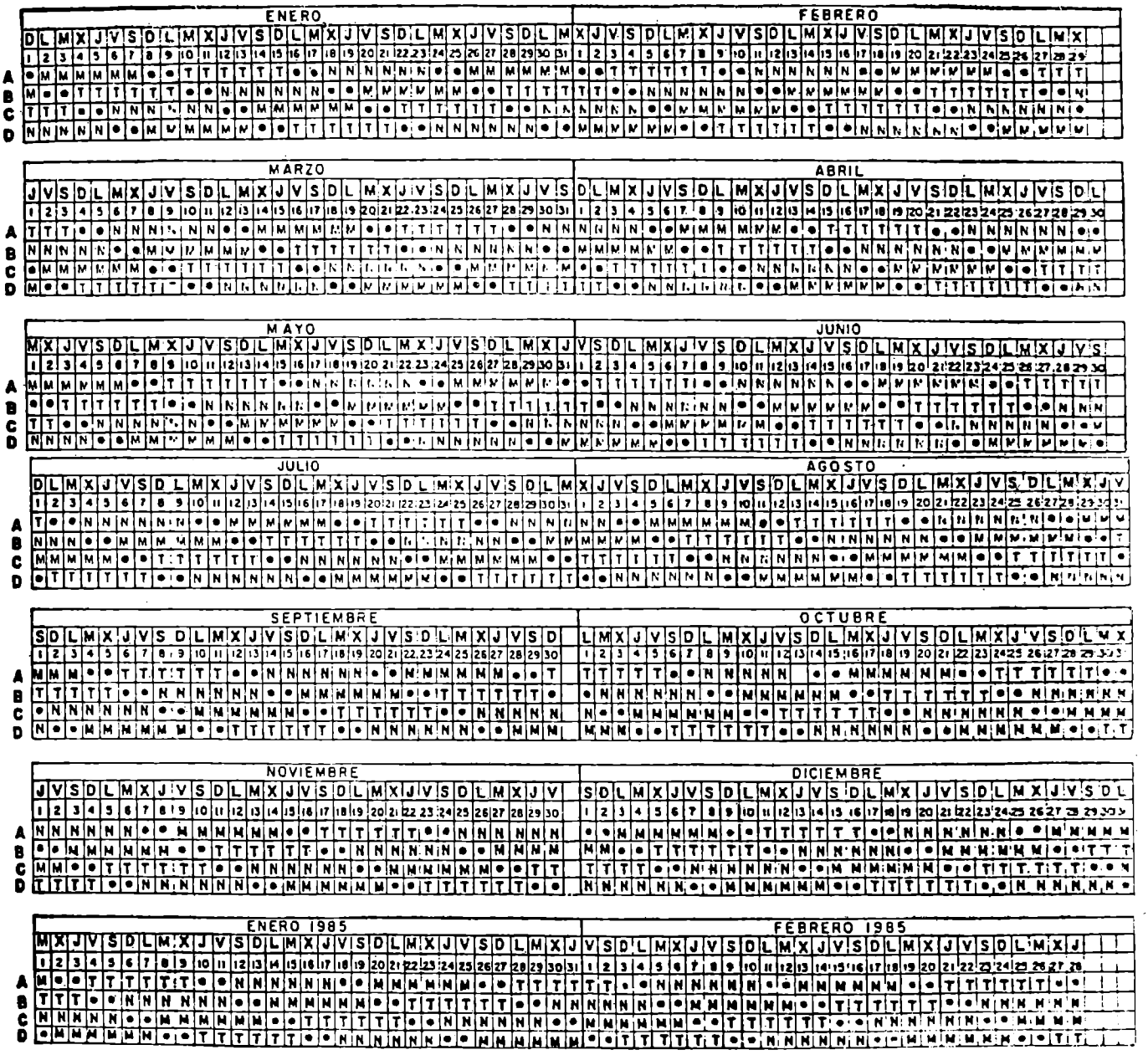
	Sueld Conv. Diar.	Sueldo Convenio Anual (365 d)	Plus Dist Día	Plus Distancia Anual (229 d)	Plus de Tres Turnos	Plus de 3 Turnos Anual (271 días)	Importe de las tres gratificaciones extraordinarias	TOTAL ANUAL
Oficial 1ª	2.334	851.910	106	24.168	435	117.950	179.605	1.173.63
Oficial 2ª	2.309	842.785	106	24.168	427	115.717	177.922	1.160.59
Ofic. 3ª. ó Ayudante	2.282	832.930	106	24.168	420	113.820	177.277	1.148.19
Peón Espe[illegible]	2.275	830.375	106	24.168	410	111.110	176.652	1.142.30
Peón Espec.	2.113	771.245	106	24.168	395	107.045	162.840	1.063.28
Peón Ord.	1.755	640.575	106	24.168	378	102.438	133.435	8[illegible]

GIRALT LAPORTA, S.A. AÑO 1.984

TABLA DE ANTIGUEDAD ANUAL

	2 AÑOS	4 AÑOS	9 AÑOS	14 AÑOS	19 AÑOS	24 AÑOS
Ingenieros Licenciados	37.860	77.638	148.629	225.682	305.217	378.771
Peritos	30.762	63.760	122.562	185.406	255.667	313.427
Ayudantes Técnicos	25.671	58.614	117.436	181.280	250.521	308.155
Jefes Fabricación Jefes Adm.º de 1ª.	27.316	55.988	107.164	162.693	222.933	273.087
Jefes Adm.º de 2ª.	21.670	50.363	101.538	157.067	217.306	267.461
Encargados	17.940	38.339	82.430	132.376	185.447	229.622
Contram./Delineantes 1ª. y 2ª. Cerificadores	17.670	37.381	82.325	131.272	184.343	228.538
Oficiales Adm.º de 1ª.	15.211	32.423	75.874	121.041	170.341	211.389
Oficiales Adm.º de 2ª.	15.211	32.423	75.874	121.041	170.341	211.389
Auxiliares/Ordenanzas/ Calcador	15.189	31.152	66.323	105.080	147.650	183.113
Oficiales 1ª. y 2ª. DIA	37.8	77.3	162.8	256.7	359.7	445.9
AÑO	17.199	35.171	74.074	116.799	163.664	202.884
Oficiales 3ª. y Peones Especialistas DIA	36.5	74.8	158.0	249.5	349.6	433.6
AÑO	16.607	34.034	71.890	113.522	159.159	197.288

CUADRO DESCANSOS 1984



CUADRO DE ROTACION DE TURNOS DE VACACIONES

AÑO	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Tiempo trabajado por turno entre las vacaciones de 1 año y las del sigui. A	B	C	D	E	F
1979	B	C	A	D	F	E	13	13	10	9	9	12
1980	C	D	B	E	A	F	13	13	13	10	9	9
1981	D	E	C	F	B	A	12	12	13	13	10	9
1982	E	F	D	A	C	B	9	9	12	13	13	10
1983	F	A	E	B	D	C	9	9	9	12	13	13
1984	A	B	F	C	E	D	10	10	9	9	12	13

CUADRO DE VACACIONES Y DESCANSOS DEL PERSONAL DE TRES TURNOS.

Fechas 1.984	1.984	1.985	1.986	1.987	1.988	1.989	
A - 10 Ene. al 5 Feb. B - 12 Ene. al 7 Feb. C - 14 Ene. al 9 Feb. D - 8 Ene. al 3 Feb.	E	F	D	A	C	G	DESCANSO COMPENSATORIO
A - 6 Feb. al 3 Mar. B - 8 Feb. al 5 Mar. C - 10 Feb. al 7 Mar. D - 4 Feb. al 1 Mar.	D	A	C	G	E	F	
A - 6 Mar. al 1 Abr. B - 8 Mar. al 3 Abr. C - 10 Mar. al 5 Abr. D - 4 Mar. al 30 Mar.	C	G	E	F	D	A	
A - 2 Abr. al 28 Abr. B - 4 Abr. al 30 Abr. C - 6 Abr. al 2 Mayo D - 31 Mar. al 26 Abr.	F	D	A	C	G	E	
A - 1 Mayo al 30 Mayo B - 3 Mayo al 1 Jun. C - 5 Mayo al 3 Jun. D - 29 Abr. al 28 Mayo	A	C	G	E	F	D	
A - 2 Jun. al 1 Jul. B - 4 Jun. al 3 Jul. C - 6 Jun. al 5 Jul. D - 31 Mayo al 29 Jun.	G	E	F	D	A	C	VACACIONES
A - 4 Jul. al 2 Agos B - 6 Jul. al 4 Agos C - 8 Jul. al. 6 Agos D - 2 Jul. al 31 Jul.	D	A	C	G	E	F	
A - 5 Agos al 3 Sep. B - 7 Agos al 5 Sep. C - 9 Agos al 7 Sep. D - 3 Agos al 1 Sep.	E	F	D	A	C	G	
A - 6 Sep. al 5 Oct. B - 8 Sep. al 7 Oct. C - 10 Sep. al 9 Oct. D - 4 Sep. al 3 Oct.	C	G	E	F	D	A	
A - 8 Oct. al 6 Nov. B - 10 Oct. al 8 Nov. C - 12 Oct. al 10 Nov. - 6 Oct. al 4 Nov.	F	D	A	C	G	E	DESCANSO COMPENSATORIO
A - 9 Nov. al 5 Dic. B - 11 Nov. al 7 Dic. C - 13 Nov. al 9 Dic. D - 7 Nov. al 3 Dic.	G	E	F	D	A	C	
A - 6 Dic. al 5 Ene. B - 8 Dic. al 7 Ene. C - 10 Dic. al 9 Ene. D - 4 Dic. al 3 Ene.	A	C	G	E	F	D	

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

6087 *ORDEN de 11 de enero de 1983 por la que se declara de interés preferente la Empresa «Inspección Técnica de Vehículos Castellana, Sociedad Anónima» (ITEVECASA).*

Ilmo. Sr.: El Real Decreto 3272/1981, de 30 de octubre, declaró de interés preferente la actividad de inspección técnica de vehículos al amparo de lo establecido en la Ley 152/1963, de 2 de diciembre, y el Decreto 2853/1964, de 8 de septiembre.

El artículo séptimo del mencionado Real Decreto de 30 de octubre de 1981 dispone que las Entidades interesadas podrán solicitar acogerse al régimen establecido en el mismo, en el plazo de tres años, contados a partir de su entrada en vigor.

Por otro lado, el artículo segundo de dicho Real Decreto dispone que podrán acogerse a los beneficios previstos en el mismo las Entidades colaboradoras, creadas de conformidad con lo establecido en la Orden del Ministerio de Industria y Energía, de 9 de junio de 1980.

Ahora bien, por Resolución de la Dirección General de Electrónica e Informática de fecha 31 de mayo de 1982 («Boletín Oficial del Estado» del 20 de julio) fue concedida a la «Sociedad Anónima Inspección Técnica de Vehículos Castellana, S. A.» (ITEVECASA), la autorización provisional para actuar como Entidad colaboradora, supeditando la autorización definitiva a tener construidas las instalaciones necesarias para realizar el Servicio de Inspección Técnica de Vehículos, de acuerdo con las normas del Ministerio de Industria y Energía.

La solicitud de la Sociedad Anónima ITEVECASA tiene derecho a la calificación de interés preferente por cumplir los requisitos exigidos en el Real Decreto 3272/1981, de 30 de octubre.

En su virtud, a propuesta de la Dirección General de Electrónica e Informática,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—La Sociedad Anónima ITEVECASA queda acogida al Real Decreto 3272/1981, de 30 de octubre, que declara de interés preferente a la actividad de la inspección técnica de vehículos, para la construcción de una estación ITV situada en Tordesillas (Valladolid), por un importe global de 48.607.255 pesetas (incluidos terrenos), de acuerdo con el programa de inversiones aprobado por el Ministerio de Industria y Energía.

Segundo.—Los beneficios que se conceden a la Sociedad Anónima ITEVECASA son los señalados en los artículos quinto, número dos y sexto del Real Decreto 3272/1981, de 30 de octubre.

Tercero.—La maquinaria que se instale deberá ser de fabricación nacional, extremo éste que se acreditará mediante certificación del Ministerio de Industria y Energía, y en caso de no existir o no responder a las especificaciones aprobadas por dicho Ministerio, deberá presentarse el correspondiente certificado de excepción.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 11 de enero de 1984.—P. D. (Orden de 30 de junio de 1980), el Subsecretario, Luis Carlos Croissier Batista.

Ilmo. Sr. Director general de Electrónica e Informática.

6088 *ORDEN de 11 de enero de 1984 por la que se acepta solicitud, novena relación, presentada en la «Zona de Protección Artesana» de la provincia de Segovia.*

Ilmo. Sr.: La Orden de este Ministerio de 19 de diciembre de 1980 («Boletín Oficial del Estado» número 33, de 7 de febrero de 1981), abrió un plazo de presentación de solicitudes para acogerse a los beneficios establecidos en el Real Decreto 1681/1980, de 13 de junio («Boletín Oficial del Estado» número 210, de 1 de septiembre de 1980), aplicables a las unidades artesanas de la zona de protección artesana de la provincia de Segovia, que proyecten inversiones destinadas a mejorar o modernizar sus condiciones de producción a través de iniciativas individuales o asociativas.

La mencionada Orden establece que los beneficios correspondientes a cada solicitante, serán concedidos mediante Orden del Ministerio de Industria y Energía, a propuesta de la Dirección General competente, que, según las normas orgánicas vigentes, es la de la Pequeña y Mediana Industria.

De otra parte, el Real Decreto 3125/1982, de 15 de octubre, amplía la vigencia de la declaración de la zona, hasta el 24 de septiembre de 1983, y posteriormente por Real Decreto 3010/1983, de 5 de octubre, amplía la vigencia de la misma hasta el 24 de septiembre de 1984.

En su virtud, este Ministerio, a propuesta de la Dirección General de la Pequeña y Mediana Industria, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.—Queda aceptada, correspondiéndole los beneficios que se señalan en el anexo de la presente Orden, la solicitud que en el mismo se relaciona, presentada al amparo de lo dispuesto en la Orden de este Ministerio de 19 de diciembre de 1980, para la concesión de los beneficios previstos en el Real Decreto 1681/1980, de 13 de junio, a las unidades artesanas que proyecten instalarse en la «Zona de Protección Artesana» de la provincia de Segovia, o ampliar o mejorar las instalaciones actuales.

Segundo.—1. La concesión de la subvención a que da lugar esta Orden ministerial, quedará supeditada a la tramitación y aprobación del oportuno expediente de gastos, que habrá de iniciarse con cargo al crédito que para estas atenciones figura en los Presupuestos Generales del Estado, correspondientes a este Departamento.

2. La preferencia para la obtención del crédito oficial, se aplicará en defecto de otras fuentes de financiación y de acuerdo con las reglas y condiciones actuales establecidas o que en lo sucesivo se establezcan para el crédito oficial, y de un modo especial, para lo referente a la adquisición de maquinaria nacional.

Tercero.—Se autoriza a la Dirección General de la Pequeña y Mediana Industria, para dictar la resolución que exija la aplicación de lo dispuesto en esta Orden.

Cuarto.—Se notificará a la Unidad Artesana beneficiaria, la resolución en la que se especifiquen los beneficios concedidos, así como las condiciones generales y especiales de concesión de los mismos.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 11 de enero de 1984.—P. D. (Orden de 30 de junio de 1980), el Subsecretario, Luis Carlos Croissier Batista.

Ilmo. Sr. Director general de la Pequeña y Mediana Industria.

ANEXO QUE SE CITA

Solicitud presentada para la concesión de beneficios novena relación, correspondiente a la «Zona de Protección Artesana» de la provincia de Segovia

Número de expediente: SEG/35. Unidad Artesana: Teodoro Sanz Criado de Torrecaballeros. Porcentaje por ciento de inversión subvencionada: 40. Preferencia de crédito oficial: Sí.