

**20202 RESOLUCION de 8 de agosto de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Resinera Española, S. A.».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Resinera Española, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 8 de julio de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 13 de junio de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, Esta Dirección General acuerda:

- Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.
- Segundo.—Remitir el texto original al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.
- Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 8 de agosto de 1984.—El Director general, P. D. (Orden de 20 de abril de 1983), el Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco González de Lena.

**ACUERDOS ALCANZADOS ENTRE LA EMPRESA LA UNIÓN RESINERA ESPAÑOLA S.A., Y LOS REPRESENTANTES DE SUS TRABAJADORES PARA LA RENOVACION DEL CONVENIO QUE REGULA LAS RELACIONES LABORALES ENTRE AMBAS PARTES.**

En Madrid, a 13 de Junio de 1984, se reúne en el domicilio de la Unión Resinera Española S.A., Plaza de la Independencia nº4, la Comisión negociadora del Convenio 1984, integrada por los representantes de la Empresa y trabajadores, aprobando, tras las deliberaciones oportunas, por unanimidad el siguiente articulado.

**Artº 1º-** El presente Convenio Colectivo será de aplicación en los puntos que expresamente se regulan en el mismo a todo el personal de La Unión Resinera Española S.A., con independencia del centro en que preste sus servicios y la Reglamentación que regule su actividad, con la única excepción de los encuadrados en la Reglamentación de Hostelería y Alimentación.

**Artº 2º-** La duración del Convenio será de un año, iniciando sus efectos el día 1 de enero de 1984.

**Artº 3º-** Se establece para todo el personal al que afecta el presente convenio, un incremento salarial del 6,5%, con distribución proporcional sobre las retribuciones brutas percibidas por cada trabajador en 1983.

**Artº 4º-** El periodo anual de vacaciones para todo el personal afecto al presente Convenio se fija en 30 días naturales. En caso de disfrutarse las vacaciones fraccionadas se hará por periodos mínimos de siete días, salvo causa justificada. Los trabajadores con una antigüedad inferior a un año, disfrutarán de vacaciones en proporción al tiempo que lleven en la Empresa.

**Artº 5º-** Los trabajadores al cumplir los 65 años de edad, percibirán como premio de jubilación, en función de los años de antigüedad en la Empresa, las siguientes cantidades:

Por más de 30 años de antigüedad .....	6 mensualidades brutas.
De 20 a 30 años de antigüedad .....	5 " " "
De 10 a 20 años de antigüedad .....	4 " " "

Por acuerdo voluntario entre Empresa y trabajador se podrá adelantar el momento de la jubilación, entendiéndose en tal caso, que el trabajador tendrá derecho al premio de jubilación que le hubiere correspondido si ésta se realizara a la edad de 65 años.

El trabajador podrá solicitar la percepción con cargo al premio de jubilación durante los dos años anteriores a producirse ésta, de una cantidad equivalente al 10% del salario base. Estas cantidades tendrán carácter de anticipo a cuenta del premio de jubilación, figurarán en nómina bajo el epígrafe de PREMIO DE JUBILACIÓN y formarán parte de la base de cotización. La Empresa estará obligada a atender estas solicitudes.

**Artº 6º-** El trabajador o sus familiares, según la prioridad establecida en el Reglamento de Régimen Interior, percibirán de la Empresa en el supuesto de producirse por accidente laboral la incapacidad absoluta o muerte, la cantidad de 200.000 pesetas, salvo condiciones más ventajosas para el trabajador recogidas en el antedicho Reglamento de Régimen Interior.

**Artº 7º-** La Empresa canalizará a través del Comité de Acción Social existente e integrado por tres representantes de los trabajadores, todas las ayudas o mejoras de tipo social.

**DISPOSICION FINAL.**— El presente Convenio, al que ambas partes han prestado su consentimiento, ha sido elaborado por el libre acuerdo de las mismas, emitido por acuerdo por sus respectivas representaciones.

Y para que conste y en prueba de conformidad, firman el presente Convenio la totalidad de las partes contratantes.

**20203 RESOLUCION de 20 de junio de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Florentino González González.**

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 23 de marzo de 1984 por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 43.330, promovido por don Florentino González González, sobre inadmisión de la reclamación de reconocimiento de derechos, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que desestimando así la inadmisible alegada por la Abogacía del Estado, como el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Asociación Nacional de Oficiales Profesionales "A" (OPA), del INEM de España, contra la Resolución de la Dirección del Instituto Nacional de Empleo, de fecha 23 de abril de 1982, a que las presentes actuaciones se contraen, debemos confirmar y confirmamos tal Resolución por su conformidad a derecho, en cuanto a las motivaciones impugnatorias de la misma ahora examinadas se refiere. Sin expresa imposición de costas.»

Madrid, 26 de junio de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

**20204 RESOLUCION de 8 de agosto de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal de «Recuperación de Desperdicios Sólidos».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal de «Recuperación de Desperdicios Sólidos» suscrito por la Federación Española de la Recuperación y por las Centrales Sindicales de CC. OO. y UGT el día 13 de julio de 1984 y presentado en este Departamento, completa toda la documentación preceptiva según el artículo sexto del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, con fecha 16 de julio de 1984.

Esta Dirección General de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

- Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.
- Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
- Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 8 de agosto de 1984.—El Director general, P. D. (Orden de 20 de abril de 1983), el Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco José González de Lena Alvarez.

**DE RECUPERACION DE DESPERDICIOS SOLIDOS**

**ARTICULO 1º.**— El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado Español para aquellas empresas dedicadas a la recogida, clasificación, manipulación y/o transformación para la venta de cualquier tipo de desechos y desperdicios sólidos, pese a que en Convenios sectoriales anteriores se prevea la Recuperación como actividad del Sector que regulan dichos convenios.

**ARTICULO 2º.**— DEFINICION DE LAS INDUSTRIAS AFECTADAS.  
Las Industrias o actividades sujetas a este Convenio se definen de la siguiente forma:

**A.- TRAPERIAS.**— Son los establecimientos donde se desarrolla el proceso de clasificación primaria del desperdicio recogido, bien sea procedente de la recogida o la compra ambulante o de puerta, mediante el cual proceso se separan las materias directamente aprovechables y se agrupan los restantes desperdicios según su naturaleza (alpargatas, yute, papales viejas y recortes de papel, cartón, trapos de algodón, paños y lanas, trapos de seda, borrazos, lanas y cordales, guano, zapatos, vidrios, huesos, etc.), con objeto de cedérselos a los clasificadores que han de manipularlos y tratarlos convenientemente. En dichos establecimientos pueda darse salida de forma directa al consumidor de aquellos elementos que no necesiten ulteriores clasificaciones o manipulaciones.

- B.- CLASIFICACION DE TRAPOS Y DESPERDICIOS EN GENERAL.**— Son los establecimientos en que se desarrolla el proceso de acondicionamiento sucesivos operaciones, de la partidas agrupadas por la clasificación primaria enumeradas en el apartado A.- del presente artículo. En ellas se separan los materiales aprovechables, subdividiéndolos en clases dentro de cada calidad de materias, según su estado, naturaleza y, en su caso, su color, hasta la formación de partidas que reúnan las condiciones de homogeneidad o idoneidad requeridas por las industrias consumidoras, a quienes han de suministrarse en las condiciones señaladas por las mismas.
- C.- CHATARRERIAS.**— Son los establecimientos en que se realizan iguales actividades que en las traperies, si bien concretadas exclusivamente a metales viejos y hierros.
- D.- CLASIFICACION DE TRAPOS DE LANA.**— Son los establecimientos en que se efectúan iguales actividades que las señaladas en el apartado B) pero concretadas a trapos y desperdicios de lana o lanas usadas.
- E.- CLASIFICACION DE HIERROS Y METALES VIEJOS.**— Son los establecimientos en que se desarrolla el proceso de adquisición de chatarra, materiales y maquinaria vieja, en los que se da salida directamente a lo que sea utilizable en el estado en que se encuentre, y en que se clasifica, previa troceo o troceo, en su caso, lo que tiene que entregarse a fundición o refinación en la forma requerida para su consumo, según su naturaleza, dimensiones, calidad, etc.
- F.- CLASIFICACION DE DESPERDICIOS DE GOMA Y PLASTICO.**— Son los establecimientos en que se desarrolla el proceso de adquisición de goma vieja y desperdicios de goma y plástico, clasificación, manipulación y desmenuzados o troceos, en su caso, así como la formación de partidas que hayan de suministrarse a las distintas industrias consumidoras, según las necesidades de cada fabricación.
- G.- CLASIFICACION DE DESPERDICIOS DE PAPEL Y CARTON.**— Son los establecimientos en que se realizan iguales actividades que las señaladas en los apartados E) y F) de este artículo, sólo que limitadas a recortes de papel y cartón y a papel y cartón viejo.
- H.- CLASIFICACION DE DESPERDICIOS DE VIDRIO Y BOTELLAS.**— Son los establecimientos en que se realizan iguales actividades que en el apartado anterior C), pero limitadas a desperdicios de botellas y vidrio en general.

#### ARTICULO 39.- ENUMERACION Y DEFINICION DE LAS OPERACIONES REALIZADAS.

1º.- La enumeración que a continuación se realiza es meramente enunciativa y no supone la obligación de que coexistan separadamente en cada establecimiento si las necesidades y el volumen de su negocio no lo requieren.

2º.- Dentro de los establecimientos a que se refiere el artículo que antecede, se procederá a las siguientes operaciones:

- A.- TRAPERIAS.**— Clasificación y esbilo.— Es la operación manual por la que se separan los elementos; materiales o piezas susceptibles de aplicación directa y se agrupan los restantes, según las respectivas materias en los grupos de desperdicios que han de ser objeto de las clasificaciones sucesivas y numeradas en el inciso A) del artículo 2º, formando pilas o estibando fardos o balas.
- Infardado o envasado.— Es la operación manual, ayudada o no por prensa, mediante la cual se forman fardos o balas o envasan, ensacan o encierran en jébeas o sacos las materias clasificadas en las traperies.
- B.- CLASIFICACION DE TRAPOS Y DESPERDICIOS EN GENERAL.**—
- Peso.— Es la operación mediante la cual, a la entrada y a la salida del almacén, se comprueba y anota el peso de las mercancías.
- Clasificación.— Es la operación manual que tiene por objeto, en una o varias pasadas, la separación por colículos de las distintas partes, agrupándolas según su naturaleza, origen, estado, fibra y color, y separando al propio tiempo las impurezas y materias extrañas que conlleva.
- Limpieza de trapos.— Es la operación mecánica que tiene por objeto eliminar la tierra, polvos, etc., que los trapos puedan contener, con objeto de hacerlos aptos para usos ulteriores.
- Prensa o embaldado.— Es la operación que tiende a reducir el

volumen de los productos obtenidos y a disponerlos en forma de balas o paquetes mediante la acción de prensas mecánicas, hidráulicas o manuales, revistiéndolos o no de arpilleras y otras envolturas y sujetándolos con flejes, cuerdas o alambres.

Marcaje de balas.— Es la operación que tiene por objeto la individualización de las balas o paquetes por medio de señales externas.

- C.- CHATARRERIAS.**— En estos establecimientos se efectúan idénticas operaciones que las antes mencionadas para las traperies, aunque circunscritas a hierros y metales viejos.
- D.- CLASIFICACION DE TRAPOS DE LANA.**— En estos establecimientos se llevan a cabo las mismas operaciones que las antes mencionadas en el apartado B) de este artículo, si bien limitadas a las materias propias de la actividad a que se dedican.

- E.- CLASIFICACION DE HIERROS Y METALES VIEJOS.**—
- Peso.— Igual que la operación reseñada en trapos y desperdicios en general.

Clasificación.— Es la operación manual por la que se separan los materiales por razón de su naturaleza (hierro dulce, hierro fundido, acero) y cada uno de los materiales no ferríticos, en cada uno de sus estados) y con arreglo a sus dimensiones y posibilidades de aprovechamiento directo, al mismo tiempo que se desmontan las piezas compuestas.

Limpieza de metales.— Es la operación realizada con martillo y cortafierro, por la que se separan o limpian los distintos elementos metálicos que no pueden ser separados a mano.

Troceo.— Es la operación efectuada con rallo, tijeras o cuchilla manual o mecánica, con pera o soplete, mediante la cual se reduce la dimensión de las piezas hasta el tamaño requerido por los hornos de fusión, por la utilización de los materiales o por las disposiciones oficiales.

Prensado.— Es una operación idéntica a la mencionada en el párrafo 4º de clasificación de trapos y desperdicios en general.

Envasado.— Es una operación manual, ayudada o no por prensa, mediante la cual se forman fardos o balas, o se envasan, ensacan y encierran en jébeas o sacos las materias clasificadas.

- F.- CLASIFICACION DE DESPERDICIOS DE GOMA Y PLASTICO.**

Peso.— Operación ya definida anteriormente.

Clasificación.— Es la operación manual en virtud de la cual se separan las materias extrañas y se agrupan las gomas viejas, los desperdicios de goma, los desperdicios de plástico o plásticos viejos, de distintas calidades derivadas de su naturaleza, estado, procedencia y color.

Desglace.— Es la operación realizada con cuchillo o tijeras manuales, mediante la cual se separan de las piezas compuestas por impurezas y materias extrañas, así como las distintas calidades de desperdicios de goma y plástico que las integran.

Troceo.— Es la operación llevada a cabo con cuchillo o tijeras manuales o mecánicas, por medio de la cual se reduce el tamaño de las piezas a las dimensiones exigidas por la industria consumidora o por las disposiciones oficiales.

Envasado.— Operación ya definida con anterioridad.

- G.- CLASIFICACION DE DESPERDICIOS DE PAPEL Y CARTON.**— Comprende las operaciones de peso, clasificación según tamaño, colores y calidades, prensado y enfardado o envasado, todas las cuales ya han sido definidas anteriormente, si bien en este grupo se refiere única y exclusivamente al papel viejo y a los desperdicios de papel y cartón.

- H.- CLASIFICACION DE DESPERDICIOS DE VIDRIO Y BOTELLAS.**— Comprende las mismas operaciones definidas en el apartado anterior, pero en este grupo se refiere única y exclusivamente a desperdicios de vidrio en general y de botellas.

**ARTICULO 40.**— Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio todos los trabajadores que presten servicios por cuenta ajena en las empresas comprendidas en el mismo, sin más excepciones que las establecidas en cada momento por la legislación laboral vigente.

#### ARTICULO 52.- VIGENCIA.

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, independientemente de su fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado, y su duración se extenderá hasta el 30 de abril de 1985. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de mayo de 1984.

El preaviso, a efectos de denuncia del convenio, habrá de hacerse por escrito y con una antelación de tres meses respecto a la fecha de extinción del mismo, o en su caso, de cualquiera de sus prórrogas.

**ARTICULO 69.-** Las categorías consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstos todos los cargos enumerados. Todas las trabajadoras deberán tener un trabajo asignado a su categoría o especialidad. Todas las trabajadoras podrán realizar trabajos de categorías superiores, siempre y cuando pasen a percibir el salario de la categoría superior a partir del mismo momento del inicio del trabajo siempre y cuando exceda de una jornada laboral. Todas las trabajadoras que realicen una categoría superior durante seis meses de modo ininterrumpido o un año de modo alterno, verán consolidada la categoría que desempeñen. Así mismo podrán realizar trabajos de categoría inferior manteniendo el salario de su categoría.

Los trabajadores podrán ser cambiados de su puesto de trabajo para realizar otros trabajos sin cambio de su formación y categoría y sin que suponga trabajo suplementario.

**ARTICULO 70.-** La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, que informará previamente a los Comités o Delegados de los trabajadores de las modificaciones que afecten al futuro de la empresa y los trabajadores.

**ARTICULO 80.- GRUPOS.-**

El personal que presta sus servicios en las empresas a que afecta el presente Convenio se clasificarán, en atención a las funciones que desarrollará en uno de los siguientes apartados:

- a.- Personal Directivo
- b.- Personal Titulado
- c.- Personal Administrativo
- d.- Personal Obrero
- e.- Personal subalterno
- a.- PERSONAL DIRECTIVO:
  - Director Gerente
  - Director Administrativo
- b.- PERSONAL TITULADO:
  - Licenciado de grado superior
  - Licenciado de grado medio
- c.- PERSONAL ADMINISTRATIVO:
  - Jefe de primera
  - Oficial de primera.
  - Oficial de segunda
  - Auxiliar Administrativo y/o telefonista
  - Aspirante
- d.- PERSONAL OBRERO:
  - Encargado general
  - Encargado
  - Oficial
  - Especialista
  - Conductor-Especialista
  - Mecánico-especialista
  - Peon
  - Pínche
- e.- PERSONAL SUBALTERNO:
  - Vigilante y/o ordenanza
  - Personal de limpieza

**ARTICULO 81.-** La definición de los diferentes puestos de trabajo o funciones que a cada uno de ellos corresponde es objeto del anexo nº. 2 del presente Convenio.

**ARTICULO 109.-** La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose como provisional la adición durante un periodo de prueba que no podrá exceder de la siguiente escala:

- Personal Directivo y técnico: SEIS MESES.
- Personal Administrativo y Encargados: DOS MESES
- Personal Obrero y subalternos: DOS SEMANAS

Durante este periodo, tanto la empresa como el empleado podrán respectivamente, proponer a la resolución o destitución de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tengan derecho a indemnización.

En todo caso, el trabajador percibirá durante el periodo de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada o al desempeño de las funciones específicas y clasificadas en este convenio.

**ARTICULO 110.-** El personal que presta sus servicios en las empresas a que afecta el presente Convenio tendrá el carácter de asalariados.

**ARTICULO 120.-** El salario base a regir durante la vigencia del presente Convenio son los que figuran en el anexo nº. 1.

**ARTICULO 130.- COMPLEMENTOS.-**

- A.- Complemento personal.- Se establece un complemento personal para todas las categorías en concepto de ANTIGUEDAD consolidada en el mes de mayo del salario base al cumplirse los 5 años de servicio efectivo en la empresa.
  - b.- Un 10% total sobre el salario base al cumplirse los 10 años de servicio efectivo en la empresa.
  - c.- Un 15% total sobre el salario base al cumplirse los 15 años de servicio en la empresa.
 Se establece un 15% como tope de antigüedad para todos los trabajadores, a partir de los 15 años en la empresa, respetándose las mejoras que se vayan obteniendo, hasta la fecha de la firma del presente convenio.
- B.- Complemento de Plus de Seguridad.- Por la seguridad de los salarios con que ha de manipularse se mantiene el plus de seguridad del 15% (quince por ciento) del salario base por el salario consiguiente, el cual será percibido por todos los trabajadores afectos a las empresas comprendidas en el presente Convenio.
  - C.- Complemento de vacaciones superior al legal.- Se establece una paga extraordinaria de UN MES de salario base más a voluntad con motivo del mes de julio, pagadera en la primera quincena de dicho mes. Igualmente una paga extraordinaria de UN MES de salario base al cumplirse un año de vacaciones, pagadera en la primera quincena del mes de diciembre.
 

Un complemento de participación de beneficios, consistente en una proporción del salario base más antigüedad a pagar dentro del mes de marzo de cada año.
  - D.- Complemento de Plus Transporte.- Se establece un complemento de plus transporte para todas las categorías profesionales de 6%, plus por día efectivamente trabajado o fracción del mismo.

**ARTICULO 140.-** La jornada laboral será de 40 horas semanales o 1.600 horas anuales para 1984. En enero de 1985, se creará la Comisión Paritaria y acordará el convenio anual para ese año.

**ARTICULO 150.-** Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a un periodo de vacaciones, no sustituibles por de prestación económica, de treinta días naturales ininterrumpidos al año. Dichas vacaciones se disfrutarán durante los meses de junio a septiembre, una vez acordado el acuerdo entre la empresa y el trabajador.

**ARTICULO 160.-** Las empresas abonarán a los productores que lo soliciten un plus de indemnización de accidentes de trabajo y lesiones sufridas la diferencia entre las percepciones de la Seguridad Social sustituyendo el 100% neto de los conceptos indemnizables, como tope anual por cada trabajador afectado.

**ARTICULO 170.-** Podrá accederse a la jubilación a los 64 años en el 1985 de la pensión a cargo de la Seguridad Social sustituyendo con el Real Decreto de 20 de agosto de 1981 (Real Decreto-Ley 14/1981). Esta jubilación con sustitución del jubilado por otro trabajador en su tanto de trabajo de igual naturaleza requerirá el acuerdo entre empresa y trabajador. De no mediar acuerdo y el trabajador se jubilease no obstante con el consentimiento del productor correspondiente a la edad, las empresas abonarán la diferencia caso si la jubilación fuera la reglamentaria establecida en la legislación general. Al cumplir los 65 años el productor que se hubiera jubilado a los 64 años, dejará de percibir la diferencia antes indicada y pasará a depender de los efectos de lo que se establezca en la legislación general.

**ARTICULO 180.-** Los trabajadores que se incorporen a filas o cumplir al servicio militar continuarán recibiendo en su permanencia en el Ejército las tres gratificaciones extraordinarias establecidas en el presente Convenio. Para determinar las cuantías de dichas pagas se tomará como base las retribuciones percibidas en los seis últimos meses de trabajo efectivo, por el beneficiario.

**ARTICULO 190.- PRENDAS DE TRABAJO.-**

Las empresas abastecerán a los productores que lo necesiten para su trabajo de dos equipos de trabajo al año, de forma que estén abastecidos

para cada actividad, quedando exceptuados de este derecho los productores de los grupos de Personal Directivo, Técnico y Administrativo.

#### ARTICULO 202.- SEGURIDAD E HIGIENE.-

Con objeto de prestar la debida atención a las importantes cuestiones relacionadas con la seguridad e higiene en el trabajo, se establecerán en las empresas las siguientes responsabilidades en estas materias:

Un vigilante de seguridad por cada 25 trabajadoras o fracción hasta empresas de 100 trabajadoras. Las empresas con mas de 100 trabajadoras se regirán en esta materia por la legislación vigente. En todos los casos las funciones y competencias de los Comités de Seguridad e Higiene serán las que determinen las Leyes.

ARTICULO 212.- Se establecen unas prestaciones especiales para el personal sometido a desplazamientos por motivos de trabajo, consistentes en:

- En los casos de desplazamientos que impliquen el permanecer fuera del domicilio y localidad del trabajador, una dieta diaria de 2.796,- más.
- En casos de desplazamientos en vehículo particular, 17,- más por kilometro recorrido.
- Los casos de posibles medias dietas, serán tratados directamente entre empresa y trabajador.

ARTICULO 203.- Los trabajadores que sean elegidos para desempeñar cargos en los órganos de representación y gobierno en sus respectivos sindicatos, que exijan plena dedicación, podrán solicitar la excedencia, siendo obligatoria para la empresa su concesión por el tiempo que duren las mencionadas situaciones. El trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de un mes, siendo la reincorporación obligatoria para la empresa.

ARTICULO 213.- DEPÓSITO DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN EL SENO DE LA EMPRESA.-

Los representantes de los trabajadores disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por la legislación vigente. De conformidad ambas partes, acuerdan que las horas de crédito mensual que disfrutaban los miembros del Comité o Delegados de Personal, se podrán acumular a petición de estos, en todo o en parte, en uno o varios de sus miembros, pactándose entre empresa y representantes en cual ó cuales de estos se acumulará. en casos de no haber acordado decidirá la empresa.

ARTICULO 249.- Las empresas facilitarán al Comité de empresa o Delegado de Personal, un lugar idoneo para exponer la información Laboral o Sindical que consideren procedente.

ARTICULO 255.- Las empresas respetaran el derecho de reunión en asamblea a los trabajadores de las mismas. Dichas reuniones serán en cualquier caso fuera de las horas de trabajo y podrán tener lugar dentro del recinto de la empresa e instancia del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

ARTICULO 269.- Se podrán establecer secciones sindicales en las empresas con mas de 25 trabajadoras siempre y cuando la central a la que pertenecan las mismas, debidamente acreditada esta circunstancia, tenga mas de un 15% de afiliación en la empresa.

#### DISPOSICIONES FINALES

#### ARTICULO 272.- GARANTIAS PERSONALES.

Se respetarán las condiciones personales mas beneficiosas que globalmente consideradas, superan lo pactado en el presente convenio, en el sentido de que los trabajadores que antes de la vigencia de este convenio vinieran percibiendo una retribución real global superior a la aquí establecida no vean disminuida su remuneración total en sus respectivas empresas, como consecuencia de la entrada en vigor en el presente convenio.

ARTICULO 282.- El presente Convenio sustituya a cualquier otro convenio por que se rigen las empresas, definidas en los artículos 1 y 2 del presente convenio.

ARTICULO 292.- En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, las partes se regirán por lo dispuesto, en cada caso, por la legislación vigente.

#### ARTICULO 302.- COMISION PARITARIA.

Se establece para la vigilancia e interpretación y cumplimiento de lo que se derivan de la aplicación del Convenio, una Comisión Paritaria que estará formada por:

#### PARTE EMPRESARIAL:

D. Miguel Angel Lajo Plaza  
D. Jaime del Corral  
D. Pascual Matosow Marin

#### PARTE TRABAJADORES:

Por UGT: D. Jose Luis Reposo  
D. Vicente Ancros.  
Por CC.OO: D. Rafael Lopez  
D. Julio Rodriguez

El domicilio social de dicha Comisión Paritaria será calle -- Plazuela, 16-38-136 de Madrid-4

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria, serán las siguientes:

- Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado
- Interpretación del convenio, siendo sus resoluciones, previa publicación mencionada en el Boletín Oficial del Estado, vinculantes para ambas partes.
- Arbitraje y conciliación ante cualquier problema suscitado en el seno de una empresa afectada por el presente convenio, sobre asuntos derivados de este convenio o en problemas individuales o colectivos. La Comisión Paritaria se reunirá previamente a cualquier acción judicial que se puede ejercer por las partes afectadas, debiendo emitir resolución en el plazo máximo de una semana. En caso de no ser posible la solución en el seno de la comisión paritaria, las partes podrán actuar de acuerdo con la legislación vigente.

#### ARTICULO 312.- COMPENSACION Y ABSORCION.

Las condiciones pactadas en este convenio absorben y compensan en su totalidad las que anteriormente regieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por las empresas (mediante mejoras voluntarias, sueldos, o salarios, primas o plusas fijos o variables, gratificaciones o beneficios voluntarios o conceptos equivalentes o análogos), o Imperativo legal.

Habida cuenta la naturaleza de Convenio de las condiciones que aquí se establecen, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia practica si, globalmente consideradas y en cómputo anual, superan el nivel total de éste. En caso contrario serán absorbidas por las mejoras pactadas.

#### ANEXO I

PERSONAL DIRECTIVO	SALARIO BASE	PLUS SOCIEDAD	TOTAL
Director Gerente	67.753,-	10.163,-	77.916,-
Director Administrativo	60.820,-	9.123,-	69.943,-
PERSONAL TITULADO			
Licenciado de grado superior	62.181,-	9.327,-	71.508,-
Licenciado de grado medio	60.820,-	9.123,-	69.943,-
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Jefe de 18	53.219,-	7.982,-	61.201,-
Oficial de 18	43.694,-	6.854,-	50.548,-
Oficial de 24	42.206,-	6.330,-	48.536,-
Auxiliar administrativo y/o telefonista	39.189,-	5.878,-	45.067,-
Aspirante	28.706,-	4.306,-	33.012,-
PERSONAL OBRERO			
Encargado General	53.218,-	7.982,-	61.200,-
Encargado	48.438,-	7.263,-	55.701,-
Oficial	43.368,-	6.463,-	49.831,-
Especialista	40.324,-	6.048,-	46.372,-
Conductor Especialista	43.368,-	6.463,-	49.831,-
Mecánico Especialista	43.368,-	6.463,-	49.831,-
Peon	39.189,-	5.878,-	45.067,-
Pinche	28.706,-	4.306,-	33.012,-
PERSONAL SUBALTERNO			
Vigilante y/o ordenanza	40.324,-	6.048,-	46.372,-
Personal limpieza	39.189,-	5.878,-	45.067,-

## ANEXO 29

## DEFINICION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

La definición de los diferentes puestos de trabajo o funciones que a cada uno de ellos corresponde es la siguiente:

## PERSONAL DIRECTIVO

**DIRECTOR GERENTE.**— Es el empleado, que en las que empresas que por su volumen lo requieran, tiene capacidad para actuar con plenos poderes y responsabilidad para resolver el tráfico y gestión ordinaria de la empresa, actuando a las órdenes directas del empresario individual o del Consejo de Administración.

**DIRECTOR ADMINISTRATIVO.**— Es el empleado que, teniendo o no firma y poderes de la empresa, tiene a su cargo a todo el personal administrativo, obrero y subalterno, desempeñando específicamente funciones ejecutivas y administrativas.

## PERSONAL TITULADO

**LICENCIADO DE GRADO SUPERIOR O GRADO MEDIO.**— Es aquel trabajador que estando en posesión del título universitario de grado superior o de grado medio, realiza funciones para las que expresamente lo faculta dicho título.

## PERSONAL ADMINISTRATIVO

**JEFE DE 1.º.**— Es el empleado, previsto de poder o no, que lleva la responsabilidad directa de la oficina o de más de una Sección, o dependencia estando encargado de la misma unidad.

**JEFE DE 2.º.**— Es el empleado administrativo con un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativas y posee responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes.

**OFICIAL DE 2.º.**— Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa funciones administrativas para las que sea requerido por el jefe del que depende.

**AUXILIAR ADMINISTRATIVO.**— Se considerará como tal al empleado que sin iniciativa ni responsabilidad, se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquellas.

**TELEFONISTA.**— Es el empleado que tiene como principal cometido el servicio y cuidado de una centralita telefónica, sin perjuicio de realizar funciones propias de auxiliar administrativo.

**ASPIRANTE.**— Se entenderá por aspirante al empleado que, dentro de la edad de 16 a 18 años, trabaja en labores propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de ésta.

## PERSONAL OBRERO

**ENCARGADO GENERAL.**— Es el trabajador que, en las empresas que por su volumen así lo requieran, y con dos o más encargados a sus órdenes, actúa por delegación de la empresa en las funciones que ésta le encomienda, especialmente de confianza, y con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes.

**ENCARGADO.**— Es el trabajador que a las órdenes directas de la Dirección de la empresa o del Encargado General al existir, actúa al frente de una o más secciones, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes.

**OFICIAL.**— Son aquellos operarios que ejecutan trabajos cualificados de su especialidad que exigen una habilidad y conocimiento profesional específico de la materia, adquirido por una larga práctica o por el aprendizaje metódico, equivalente al grado de Oficial en los centros de Formación Profesional.

Realizará las funciones propias de su especialidad con espíritu de iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes peones o especialistas.

**ESPECIALISTA.**— Son los operarios, mayores de 18 años, que tienen la capacidad y los conocimientos de la materia suficientes para realizar trabajos específicos de su oficio, sin perjuicio de que puedan realizar otros trabajos comunes, con responsabilidad directa de su ejecución. Tendrán esta clasificación aquellos trabajadores que manejen máquinas propias de la especialidad.

**CONDUCTORES ESPECIALISTAS.**— Es aquel trabajador que habiendo sido contratado para conducir un vehículo, podrá desarrollar otros trabajos

de especialista cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

**MECANICO-ESPECIALISTA.**— Es el trabajador capacitado para ejercer las funciones de un especialista y además las específicas de mantenimiento y reparación de la maquinaria de la empresa.

**PEON.**— Es el trabajador, mayor de 16 años, que ejecuta labores consistentes exclusivamente en la aportación de su esfuerzo físico, sin otra condición que prestar la debida atención y la voluntad de llevar a cabo aquello que le sea ordenado.

**PINCHE.**— Es el trabajador, menor de 18 años y mayor de 16, que realice funciones similares a la del peón, compatibles con su edad.

## PERSONAL SUBALTERNO

**VIGILANTE.**— Es el trabajador que, de acuerdo con las órdenes de la empresa, cuida de los servicios de vigilancia y responde de los mismos.

**ORDENANZA.**— Es el trabajador que realiza trabajos subalternos de oficina, sin tener que llevar a cabo trabajos de responsabilidad.

**PERSONAL DE LIMPIEZA.**— Como su nombre indica, es el personal que aplica su actividad al aseo de los locales industriales o de oficina.

20205

**RESOLUCION de 4 de junio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1613 la llave «Pipa», 22 milímetros, marca «Isofor», referencia 905, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», de Figueras (Gerona).**

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave «Pipa», 22 milímetros, referencia 905, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave «Pipa», 22 milímetros, marca «Isofor», referencia 905, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera N-II, kilómetro 750,2, zona San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave «Pipa» de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y, de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M. T. Homol. 1.613-4-8-84-1.000 V.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria MT-28 de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 4 de junio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

20206

**RESOLUCION de 10 de agosto de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto de las modificaciones del Convenio Colectivo de Trabajo del Grupo de Empresas «Atala Ingenieros, S. A.», y filiales y su personal.**

Visto el texto de las modificaciones del Convenio Colectivo de Trabajo del Grupo de Empresas «Atala Ingenieros, S. A.», y filiales, recibido en esta Dirección General el día 17 de abril de 1984, suscrito por la representación del Grupo de Empresas y trabajadores con fecha 26 de marzo del año en curso y completada su documentación con fecha 24 de julio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980 y en el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.