

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 bota de seguridad marca «Protección V. E.», modelo «Vica-T», fabricada y presentada por la Empresa «Juan Vigil-Escalera Canosa», con domicilio en Pola de Siero (Asturias), apartado 23, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

Segundo.—Cada bota de seguridad de dichos modelo, marca, clase y grado 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: «Ministerio de Trabajo —Homologación 933 de 15-XII-1981—. Bota de seguridad. Clase I. Grado A.»

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-5, «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 15 de diciembre de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

5297

RESOLUCION de 15 de diciembre de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 934, la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Protección V. E.», modelo «Vica-SL», fabricada y presentada por la Empresa «Juan Vigil-Escalera Canosa», de Pola de Siero (Asturias).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Protección V. E.», modelo «Vica-SL», 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 bota de seguridad marca «Protección V. E.», modelo «Vica-SL», fabricada y presentada por la Empresa «Juan Vigil-Escalera Canosa», con domicilio en Pola de Siero (Asturias), apartado 23, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos de clase I, grado A.

Segundo.—Cada bota de seguridad de dichos modelo, marca, clase y grado 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: «Ministerio de Trabajo —Homologación 934 de 15-XII-1981—. Bota de seguridad. Clase I. Grado A.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden dictada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5, «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 15 de diciembre de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

5298

RESOLUCION de 15 de diciembre de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 935, la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Protección V. E.», modelo «Vica-AL», fabricada y presentada por la Empresa «Juan Vigil-Escalera Canosa», de Pola de Siero (Asturias).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Protección V. E.», modelo «Vica-AL», 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 bota de seguridad marca «Protección V. E.», modelo «Vica-AL», fabricada y presentada por la Empresa «Juan Vigil-Escalera Canosa», con domicilio en Pola de Siero (Asturias), apartado 23, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

Segundo.—Cada bota de seguridad de dichos modelo, marca, clase y grado 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: «Ministerio de Trabajo —Homologación 935 de 15-XII-1981—. Bota de Seguridad. Clase I. Grado A.»

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-5, «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 15 de diciembre de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

5299

RESOLUCION de 15 de diciembre de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 936, el adaptador facial, marca «MSA-Nemrod», modelo buconasal, tipo mascarilla, presentado por la Empresa «MSA Española, Sociedad Anónima», de Barcelona.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación del adaptador facial marca «MSA-Nemrod», modelo buconasal, tipo mascarilla, 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 el adaptador facial marca «MSA-Nemrod», modelo buconasal, tipo mascarilla, presentado por la Empresa «MSA Española, S. A.», con domicilio en Barcelona-21, avenida Diagonal, número 618, para quien lo fabrica su Empresa asociada «Nemrod-Metzeler, S. A.», como elemento de protección personal de las vías respiratorias.

Segundo.—Cada adaptador facial de dichos modelo, marca y tipo 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: «Ministerio de Trabajo —Homologación 936 de 15-XII-1981—. Adaptador facial, tipo mascarilla.»

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 7, «Adaptadores faciales», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 15 de diciembre de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

5300

RESOLUCION de 28 de enero de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Compañía Andaluza de Minas, S. A.», y su personal.

Visto el texto articulado del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Compañía Andaluza de Minas, Sociedad Anónima», recibido en este Ministerio con fecha 20 de enero de 1982 suscrito por la representación empresarial y por la representación de los trabajadores de la misma, el día 18 de diciembre de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2, y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2.º del Real Decreto 1048/1981, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos.

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 del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 28 de enero de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

CONVENIO COLECTIVO DE LA «COMPAÑÍA ANDALUZA DE MINAS, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito funcional y territorial*—El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales entre la Empresa «Compañía Andaluza de Minas, S. A.», y los trabajadores que presten sus servicios en cualquiera de los Centros de Trabajo de dicha Empresa, ubicados en las provincias de Granada y Almería.

Art. 2.º *Ambito personal*—El presente Convenio afectará al personal de la citada Empresa en los centros de trabajo a que se refiere el artículo 1.º, con las excepciones previstas en el apartado c), número 3, del artículo 1.º, del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980.

Quedan igualmente excluidos de la aplicación de este Convenio los trabajadores con categoría de empleados o Técnicos titulados denominados G-1.

Art. 3.º *Ámbito temporal-vigencia, duración y rescisión.*—El presente Convenio tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 1982 hasta el 31 de diciembre de 1983.

Sin perjuicio de las revisiones que procedan, según se especifica más adelante, el contenido de este Convenio será prorrogable tácitamente de año en año, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie con tres meses de anticipación a la fecha de terminación de su vigencia.

CAPITULO II

Jornada de trabajo y organización sindical

Artículo 1.º A efectos de cómputo de los límites máximos, tanto de jornada ordinaria como extraordinaria, se estará a lo dispuesto en el Estatuto del Trabajador o normativa legal vigente aplicable.

Art. 2.º La organización básica de trabajo ordinario consiste en realizar, durante todos los días laborables, una jornada de siete horas efectivas. En el caso de jornada continuada debe añadirse media hora como descanso intermedio para bocadillo, a realizar en las horas centrales del relevo, evitando la simultaneidad para no paralizar la marcha de las instalaciones.

Art. 3.º El detalle de esta organización básica podrá ser reajustado en cada centro de trabajo y para cada departamento o sección de mutuo acuerdo entre la Dirección y la representación del personal, según las necesidades del trabajo, pero respetando escrupulosamente, por ambas partes, los condicionantes siguientes:

a) Se entiende por trabajo efectivo el que comienza y termina cuando el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo, quedando expresamente excluido de este concepto el tiempo de descanso intermedio para bocadillo.

b) Sin embargo, para el personal cuyo puesto de trabajo se encuentra tan alejado de los vestuarios que su desplazamiento se realiza habitualmente mediante vehículo ligero de la Compañía, el tiempo empleado para dicho desplazamiento se considerará trabajo efectivo.

c) El trabajo efectivo ordinario tendrá una duración semanal media de cuarenta y dos horas, es decir, una media de siete horas diarias por jornada laborable de calendario.

d) En el caso de jornadas ordinarias de duración diaria superior a las siete horas efectivas, el trabajador adquiere el derecho a disfrutar de un descanso en laborable de la misma duración que el exceso de horas efectivas ordinarias realizadas. Este descanso podrá compensarse con otras jornadas ordinarias de duración inferior a las siete horas efectivas o acumularse para disfrutar de jornadas completas laborables inhábiles, dependiendo de la organización de detalle adoptada.

En cualquier caso, el ajuste parcial necesario para computar la jornada ordinaria y, como consecuencia, las eventuales horas efectivas extraordinarias correspondientes, se realizará periódicamente, y esta periodicidad no podrá ser superior a seis semanas.

A los efectos del citado cómputo se considerará como trabajo efectivo ordinario no sólo el que realmente se haya realizado sino también el tiempo efectivo correspondiente a las ausencias retribuidas, en laborable, con excepción de las calificadas como accidente o enfermedad.

Art. 4.º En atención a las particularidades de la explotación minera e instalaciones de embarque de mineral se establece, de conformidad con el Acuerdo Nacional sobre Empleo, que para atender las necesidades motivadas por causa de fuerza mayor y por razones estructurales (periodos punta de producción, ausencias imprevistas cambios de turnos derivados de la naturaleza del trabajo y mantenimiento) podrán realizarse las horas extraordinarias precisas dentro de los límites fijados en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Mensualmente se efectuará a correspondiente notificación a la autoridad laboral, según dispone el citado acuerdo nacional, para las horas que hubiera sido necesario prestar en el periodo precedente, haciéndose conjuntamente por la Empresa y representante del Comité o Delegados del Persona, en su caso.

Art. 5.º Para determinar la base de cálculo del valor de la hora extraordinaria y del plus de nocturnidad se entenderá por retribución correspondiente a la hora ordinaria la que resulte directamente de las tablas de salario base, que se incluyen en este Convenio, sumándole la antigüedad que corresponda en el caso de horas extraordinarias.

CAPITULO III

Vacaciones

El período anual de vacaciones será de veintitrés días laborables, de los que quince serán necesariamente ininterrumpidos, debiendo fijarse el detalle de su disfrute con la antelación legalmente procedente, de mutuo acuerdo entre la Dirección del centro y los Trabajadores, en función de las necesidades de la producción.

Con objeto de favorecer una mejor distribución del calendario de vacaciones, los trabajadores que las disfruten en los periodos que oportunamente señale la Dirección de cada centro de tra-

bajo, tendrán derecho a la percepción del incentivo establecido en el capítulo de retribuciones.

Con independencia de lo anterior, se establece un período complementario de vacaciones, consistente en dos días laborables más, cuyo disfrute vendrá condicionado a las necesidades del trabajo según criterio de la Dirección. En caso de imposibilidad de su realización total o parcial, este período complementario se compensaría, a fin de año, abonando a las personas afectadas un salario-base-día, más la antigüedad correspondiente por cada día complementario no disfrutado.

CAPITULO IV

Conceptos retributivos

Artículo 1.º *Generalidades.*—Todos los conceptos retributivos se deducen directamente de las tablas salariales, con la única excepción del plus, que tiene carácter individual y se establece a criterio de la Dirección.

Art. 2.º *Tablas salariales.*—Se adjunta como anexo 1 las correspondientes al personal obrero, y como anexo 2, las del personal empleado.

En ambos casos se entiende que son de aplicación al trabajo efectivo únicamente.

Las del anexo 1 corresponden al salario-base-día, siendo el día equivalente a siete horas de trabajo efectivo.

Las del anexo 2 corresponden al salario-base-mes, con un mes de treinta días y un día de siete horas de trabajo efectivo.

Partiendo de estos supuestos se calcularán en ambos casos, los conceptos fundamentales salario-base-día y salario-base-hora, que son imprescindibles para la aplicación de este sistema de retribuciones.

Art. 3.º *Enumeración de los conceptos retributivos:*

A) Salario-base: El indicado en las tablas salariales.
B) Antigüedad: Cinco por ciento del salario-base por cada quinquenio.

C) Complemento de nocturnidad: Se calcula como un cuarto de hora del salario-base por cada hora efectiva de nocturnidad.

D) Complemento de hora extraordinaria: Se calcula como tres cuartos de hora de salario-base más antigüedad por cada hora efectiva que supere el cómputo de trabajo ordinario.

E) Plus: Es un complemento de carácter personal, independiente del salario-base, y cuya cuantía se mantiene, en términos globales por cada categoría laboral, igual a la vigente el 31 de diciembre de 1981, incrementada en el 13 por 100.

F) Incentivo de vacaciones fuera de período preferente (capítulo III): Se calcula como tres horas de salario-base por cada día laborable disfrutado fuera del período establecido.

Art. 4.º *Aplicación:*

a) Presencias ordinarias: Se remunerarán con el salario-base-hora más antigüedad-hora más, en su caso, el plus-hora por cada hora de trabajo efectivo realizado.

Se percibirá igualmente el complemento de nocturnidad-hora por las horas que eventualmente corresponda.

b) Ausencias retribuidas (domingos, festivos y laborables de vacaciones): Se remunerarán con el salario-base-día más antigüedad-día por cada jornada completa que corresponda. Las fracciones de jornada se calcularán a prorrata.

c) Vacaciones (complemento): Aparte de la remuneración citada en el punto b) anterior, se devengará este complemento como la media diaria considerada en el último período de trabajo, de los conceptos de nocturno y plus. Dicho complemento se aplicará a cada uno de los veintitrés días laborables de vacaciones.

d) Horas extraordinarias: Aparte de su remuneración como hora ordinaria percibirán un complemento de hora extraordinaria, según se especifica en el apartado 3.º, D, anterior.

e) Gratificaciones de verano y navidad: Consistirá, cada una, en una cantidad equivalente a treinta salario-base-día más treinta antigüedad-día.

f) Gratificaciones de beneficios: Siempre que se alcancen ventas mínimas de 750 mil toneladas de mineral de hierro a lo largo de los seis meses anteriores a las fechas establecidas, se otorgará una gratificación equivalente a treinta veces el salario-base-día más antigüedad-día. Las fechas que se establecen para el abono de estas dos gratificaciones son marzo y septiembre de cada año.

El citado mínimo se considerará en todo caso alcanzado cuando en el conjunto del año se consigan ventas de, al menos, 1.500.000 toneladas, aun cuando no se hubiese logrado en un semestre la mitad del citado tonelaje.

g) Vacaciones fuera del período preferente: Percibirán, además de la retribución normal correspondiente, el incentivo de tres salarios-base-hora por cada laborable disfrutado en estas condiciones.

CAPITULO V

Mejoras de carácter asistencial

Artículo 1.º *Complemento de enfermedad.*—La Empresa, en los casos de incapacidad laboral transitoria por enfermedad común, abonará a partir del séptimo día de baja y hasta el final de la enfermedad un complemento al trabajador, equivalente al 25 por 100 de la base teórica mínima, de cotización a la Seguridad Social, correspondiente a su grupo profesional.

Conjuntamente con el Comité de Empresa se estudiarán las posibles mejoras y adecuado control de esta prestación.

Art. 2.º *Accidentes*.—En los casos de accidente laboral y en tanto subsista la situación de incapacidad laboral transitoria, la Compañía abonará un complemento al trabajador, equivalente al 25 por 100 de la base de cotización para accidentes de trabajo del mes anterior a que se produjera el accidente.

Art. 3.º *Fondo de Previsión, Beneficencia y Asistencia Social*.—La Institución del Fondo de Previsión, Beneficencia y Asistencia Social de la Compañía tendrá a su cargo las siguientes prestaciones:

a) En caso de fallecimiento, por cualquier causa, de un trabajador en activo de la Empresa, de los incluidos en el presente Convenio, su esposa e hijos menores de edad recibirán una cantidad que oscilará entre el equivalente al salario base más antigüedad de seis meses, como mínimo, y doce, como máximo, en concepto de ayuda familiar. Si dicho personal estuviese soltero, se entregará la citada suma a los padres o ascendientes que estuviesen a su cargo. El importe de la ayuda, dentro de los límites indicados, se fijará por la Comisión de Previsión, Beneficencia y Asistencia Social, cuya composición se indica más adelante.

Para el personal restante la Comisión de Previsión, Beneficencia y Asistencia Social estudiará en cada caso la ayuda que, eventualmente, pueda entregarse a los familiares del fallecido.

b) Los hijos en edad escolar del personal en activo de la Empresa que por cualquier causa no percibieran ayuda escolar, de la distribuida por el Comité de Empresa e indicada en el artículo 7.º de este mismo capítulo, podrán recibir las ayudas que en cada caso concreto determine la Comisión de Previsión, Beneficencia y Asistencia Social con cargo al fondo.

c) Todo el personal de la Empresa recibirá con cargo a este fondo una mensualidad de salario base más antigüedad por cada quinquenio o fracción de quinquenio de servicios prestados a la misma, al cesar definitivamente al servicio de la Compañía, por causa de enfermedad o accidente que le imposibilita para desempeñar el trabajo que venía realizando, o por jubilación o cese voluntario producido a los sesenta años de edad.

Será facultativo para la Empresa otorgar esta prestación a los trabajadores que se jubilen o cesen con más de sesenta años de edad.

La Comisión mencionada estará compuesta por:

El señor Presidente del Consejo de Administración o la persona en quien delegue.

El señor Director general de la Sociedad o persona que lo sustituya.

El señor Director de la explotación minera.

Dos miembros del Comité de Empresa de la explotación minera libremente designados por este Comité, cuando proceda, dos Delegados del Personal de Almería, para los supuestos en que afecte a este último personal.

El número de miembros del Comité o, en su caso, Delegados del Personal será de tres cuando la Comisión delibere sobre prestaciones en favor de trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo.

El fondo se dotará anualmente por la Empresa, con las cantidades necesarias para cubrir las prestaciones que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo, sean efectivamente realizadas, y la Comisión se reunirá, al menos, dos veces al año, salvo que fueran necesarias mayores reuniones.

Art. 4.º *Licencias retribuidas*.—Además de los supuestos de licencias retribuidas previstos en la legislación vigente, los trabajadores de Marquesado y Almería dispondrán de un máximo global de cien y veinte días retribuidos, respectivamente, para los casos de faltas o ausencias en el trabajo en que concurran circunstancias de necesidad apreciada por el Comité de Empresa o los Delegados del Personal según se trate de la explotación minera o Almería.

Art. 5.º *Dote del personal femenino*.—La dote del personal femenino en caso de matrimonio y cese voluntario por este motivo, se calculará de acuerdo con las vigentes disposiciones.

Consistirá en tantas mensualidades de salario base más antigüedad como años de servicio lleve en la Empresa, sin que puedan exceder de nueve.

Art. 6.º *Proporcionalidad de retribuciones*.—El Personal que cause baja por jubilación producida a los sesenta años de edad o por causa de enfermedad, accidente o fallecimiento durante el año, percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado durante el año de los beneficios otorgados en el capítulo referente a retribuciones del presente Convenio.

Art. 7.º *Ayuda escolar*.—La ayuda escolar para los hijos de los trabajadores de la explotación minera y de Almería será de 1.500.000 pesetas, y 150.000 pesetas brutas anuales, respectivamente.

Dichas sumas se distribuirán por el Comité de Empresa del Centro de Trabajo del Marquesado entre los escolares con mayores méritos y previa la oportuna convocatoria que será dada a conocer al personal con la anterioridad adecuada. Para Almería la distribución se hará por los Delegados del Personal.

Art. 8.º *Préstamos*.—La Compañía destinará hasta un máximo de cinco millones de pesetas durante el periodo de vigencia del presente Convenio para atender las necesidades de financiación de trabajadores en activo y hijos de plantilla que lo soliciten, siempre que exista informe favorable del Comité de

Empresa y en las condiciones habituales en este tipo de operaciones.

Art. 9.º *Ropas de trabajo*.—La Empresa facilitará a sus trabajadores, anualmente, dos monos y dos pares de botas, sin perjuicio de que la Dirección pueda suplir mayores necesidades eventuales en trabajos específicos.

Para la elección de la calidad de la misma se nombrarán dos miembros del Comité de Empresa que colaborarán con la Dirección.

CAPITULO VI

Derechos de representación colectiva y reunión

Artículo 1.º *Asambleas y reuniones*.—El Comité de Empresa, preavisando a la Dirección de la Compañía con una antelación de, al menos, dos días naturales, podrá convocar reuniones o asambleas de los trabajadores, para tratar de asuntos laborales de carácter general, a celebrar en el centro de trabajo, en lugar, fecha y hora a determinar de común acuerdo con la Dirección de la Compañía en función de las necesidades de la producción.

Los trabajadores que deban interrumpir su jornada laboral, con objeto de asistir a estas reuniones, tendrán derecho a que su ausencia sea retribuida hasta un máximo acumulado anual de doce horas.

Art. 2.º *Comité de Empresa*.—El Comité de Empresa y sus miembros podrán ejercitar cuantos derechos les reconoce la legislación vigente, estando amparados por las garantías establecidas legalmente para sus funciones.

El crédito de horas mensuales de que dispone cada uno de los miembros del Comité o Delegados del Personal para el ejercicio de sus funciones podrá acumularse en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total ni crear perjuicio al adecuado desarrollo de los trabajos.

Art. 3.º *Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo*.—El Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo entenderá de temas relacionados con la seguridad, la higiene laboral y la defensa de la salud de los trabajadores, en los términos previstos en las disposiciones legales y en el presente Convenio

Composición:

Un Presidente designado por el empresario.

Un Técnico en seguridad en el trabajo de entre los Técnicos de mayor grado, que actuará como Vicepresidente.

El Jefe del Servicio Médico de Empresa.

El Ayudante Técnico Sanitario más calificado.

El Jefe del Equipo o de la Brigada de Seguridad.

Tres representantes de los trabajadores designados conforme a la legislación vigente.

Un Secretario designado, por la Dirección de la Empresa, con voz y voto.

Funciones.—Serán sus funciones, además de las legalmente previstas, las siguientes:

Prever la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene.

Participar en los programas anuales de seguridad e higiene que incluyan campañas específicas de mejora de condiciones laborales en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Ser consultado previamente sobre la implantación de prendas de seguridad acordadas por la Dirección de la Empresa.

Recibir información sobre la tecnología y demás aspectos del proceso productivo en la medida en que pueda afectar a la seguridad e higiene.

Recibir información sobre análisis y estadísticas de índices de frecuencia, gravedad y mortandad en accidentes de trabajo y sobre análisis y control de riesgo pulvígeno así como las medidas de prevención en evitación de los mismos.

Proponer medidas de carácter general sobre los temas del punto anterior.

Recibir información sobre planes y proyectos para la mejora de la medicina de Empresa.

Recibir información y participar en los programas de formación en materia de seguridad en relación a los trabajadores de nuevo ingreso y en general por aplicación de la nueva tecnología.

Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la seguridad e higiene mediante cursillo y conferencias al personal de la Empresa, bien directamente o a través de instituciones oficiales o sindicales especializadas; la colocación de carteles y avisos de seguridad y la celebración de concursos sobre temas y cuestiones relativos a dicho orden de materias.

Los trabajadores, a través del Comité de Seguridad, tendrán derecho a conocer la información pertinente sobre las materias empleadas, tecnología y demás aspectos del proceso productivo, que sea necesaria para el conocimiento de los riesgos a la salud física y mental derivados del trabajo. También tendrán derecho al conocimiento de toda la información que obre en poder de la Empresa sobre riesgos reales o potenciales del proceso productivo y los mecanismos de su prevención.

La Empresa se compromete a señalar las sustancias que se utilizan según el Convenio 136 de la OIT, ratificado por España el 31 de marzo de 1973 (Boletín Oficial del Estado de 5 de febrero de 1975).

CAPITULO VII

Estabilidad en el empleo

Artículo 1.º La Empresa se obliga a que su plantilla de trabajadores fijos, con contratos por tiempo indefinido, al 31 de diciembre de 1981, se mantenga, como mínimo, al mismo nivel al final del periodo de vigencia previsto para el presente Convenio. Para efectuar las sustituciones del personal necesarias para el mantenimiento de la plantilla, será previamente oído el Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados del Personal.

Art. 2.º De conformidad con lo establecido en el ANE, Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, y Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, la Empresa sustituirá simultáneamente a los trabajadores que cesen por jubilación, con sesenta y cuatro años cumplidos; por trabajador titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo.

CAPITULO VIII

Revisión del Convenio

En cuanto a la eventual revisión al 30 de junio de 1982, se estará a lo dispuesto en la cláusula 11.3 del acuerdo nacional sobre empleo (ANE) de 9 de junio de 1981.

Transcurrido el primer año de vigencia del Convenio, todos los conceptos retributivos, revisados, en su caso, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior se incrementarán automáticamente en el mismo porcentaje en que eventualmente se haya establecido el límite máximo de revisiones salariales para 1983, por acuerdo nacional de las Centrales patronales y sindicales.

En los supuestos de no existir tal acuerdo nacional, o que las circunstancias económicas de la Compañía desaconsejen, a juicio de la Dirección, la aplicación automática del citado límite máximo, la Comisión Paritaria que más adelante se indica negociará, en el último mes de 1982, la revisión de los conceptos retributivos aplicables para 1983.

Asimismo, y con carácter excepcional, a la vista de la experiencia sobre aplicación de la jornada y organización laboral pactadas en el presente Convenio, el Comité de Empresa podrá someter a dicha Comisión Paritaria, la negociación, para el segundo año de vigencia del Convenio, de eventuales nuevas modalidades sobre los citados extremos.

CAPITULO IX

Disposiciones finales

Artículo 1.º *Comisión Paritaria de representantes:*

1. Se crea una Comisión Paritaria de representantes de las partes negociadoras, para resolver las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio, que estará integrada por tres representantes designados por la Dirección de la Empresa y tres representantes designados por el Comité de Empresa. Esta Comisión será presidida por la persona que designen las partes; las reuniones de la Comisión tendrán lugar en la sede de dichas partes determinen.

2. La Comisión Paritaria celebrará reuniones cuando las cuestiones pendientes lo exigieran. De sus deliberaciones se extenderán las oportunas actas.

Art. 2.º *Indivisibilidad de lo convenido.*—Cuanto queda acordado en este Convenio tiene carácter indivisible, por lo que quedará nulo y sin eficacia lo convenido en el caso de no ser ofi. y totalmente aprobado en su actual contenido.

En Madrid a 31 de diciembre de 1981.

ANEXO 1

Tabla salarial para obreros

(Salario-base-día para siete horas de trabajo efectivo)

Escalón	Salario Pesetas	Escalón	Salario Pesetas
<i>Mina</i>		<i>Almería</i>	
4	1.044	Mujeres Limpieza	1.031
5	1.320	Ayudante especializada	1.429
6	1.478	Oficial tercera	1.524
7	1.529	Oficial segunda	1.828
8	1.587	Oficial primera	1.712
9	1.669	Montador B	1.819
10	1.771	Montador A	2.015
11	1.824		

ANEXO 2

Tabla salarial para empleados

(Salario-base-mes para treinta días y siete horas de trabajo efectivo por día)

Categoría	Salario Pesetas	Categoría	Salario Pesetas
<i>Mina</i>			
Oficial primera especial.		Oficial tercera	
Analista Informática		Listero	49.833
Analista Jefe		Guarda Jurado	
Técnico Organización primera		Auxiliar Administrativo	
Oficial primera		Auxiliar Laboratorio	
Delineante primero.		Auxiliar Organización	
Topógrafo primera		Sanitario no Titulado	
Vigilante primera		Basculero	
Analista primera ...	62.715	Almacenero	
Topógrafo segunda		Calcedor de Planos	
Delineante segunda		Telefonista	
Vigilante segunda		Cocinera	
Técnico Organización segunda	55.935	Dependiente segunda Economato	48.647
Oficial segunda		Guarda Ordinario ...	46.104
Chófer turismo	54.240	<i>Almería</i>	
Guarda Jurado Jefe		Oficial primera	60.208
Analista segunda ...	51.698	Oficial segunda	57.596
		Oficial tercera	52.376

5301

RESOLUCION de 1 de febrero de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por el que se dispone la publicación del I Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Guarderías y Jardines de Infancia del Sector Privado.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Guarderías y Jardines de Infancia del Sector Privado, cuya Comisión Negociadora se constituyó el día 7 de abril de 1981 por la Asociación Empresarial ACADE y la Central Sindical FSIE, siendo suscritor por las mismas el día 30 de noviembre de 1981 y presentado oportunamente en este Departamento, con posterior incorporación de la documentación preceptiva según el artículo 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo; habiéndose acordado en el mismo su adhesión al contenido del II Convenio Colectivo de ámbito estatal para la Enseñanza Privada publicado por Resolución de 15 de abril de 1981, lo que resulta procedente admitir de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92.1, del Estatuto de los Trabajadores, pero no así su solicitud de inscripción y publicación como anexo II del referido Convenio de Enseñanza, dado que no coinciden las unidades de negociación y ello pudiera interpretarse como modificación de aquél por partes no suficientemente legitimadas. Y no apreciándose en la adhesión y ampliación pactadas infracción de normas de derecho necesario.

Esta Dirección General de conformidad con lo dispuesto en los artículos 90, 2, y 3, y 92, 1, del Estatuto de los Trabajadores, 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 del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 1 de febrero de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

I CONVENIO DE GUARDERIAS Y JARDINES DE INFANCIA DEL SECTOR PRIVADO

Reunidos de una parte representantes de la Asociación Empresarial ACADE y de otra representantes de la Central Sindical FSIE, toman en el día de hoy los siguientes acuerdos que afectan a los Centros de Guarderías y Jardines de Infancia:

1. Adherirse al contenido del II Convenio Colectivo de ámbito estatal para la Enseñanza Privada publicado por Resolución de 15 de abril de 1981.

2. Incorporar al mismo las siguientes categorías profesionales, tablas salariales y otros conceptos:

DEFINICION DE CATEGORIAS PROFESIONALES NO DOCENTES

1. *Técnico de Jardín de Infancia.*—Es la persona que reuniendo las condiciones y diplomas reconocidos por los organ-