

	Horas semanales	
	Teóricas	Prácticas
Organización y gestión empresarial (cuatrimestral) ... ..	3	1,5
<b>QUINTO CURSO</b>		
Hormigón armado y pretensado ... ..	3	2
Estructuras metálicas ... ..	3	1
Caminos y aeropuertos ... ..	3	1
Obras hidráulicas ... ..	3	1
Puentes ... ..	3	1
Ingeniería Sanitaria y Ambiental ... ..	2	1
Ferrocarriles ... ..	2	—
Urbanismo ... ..	2	—
<b>SEXTO CURSO</b>		
<i>Asignaturas comunes</i>		
Proyectos ... ..	2	1
Edificación y prefabricación ... ..	2	1
<i>Asignaturas especialidad obligatorias</i>		
<i>Especialidad de Hidráulica y Energética:</i>		
Planificación y gestión de recursos hidráulicos ... ..	3	—
Sistemas energéticos e ingeniería civil de las centrales ... ..	3	—
<i>Especialidad de cimientos y estructuras:</i>		
Puentes ... ..	3	—
Análisis avanzado de estructuras ... ..	3	—
<i>Especialidad de ordenación del territorio, urbanismo y transportes:</i>		
Economía y planificación del transporte ...	3	—
Planificación territorial y urbana ... ..	3	—
<b>SEXTO CURSO</b>		
<i>Asignaturas opcionales</i>		
<i>Especialidad de Hidráulica y Energética:</i>		
Presas ... ..	2	—
Ingeniería Geológica ... ..	2	—
Investigación, explotación y gestión de las aguas subterráneas (Hidrogeología) ... ..	2	—
Hidráulica e Ingeniería fluviales (cuatrimestral) ... ..	2 (1)	—
Riegos y drenajes (cuatrimestral) ... ..	2 (1)	—
<i>Especialidad de cimientos y estructuras:</i>		
Cimentaciones especiales ... ..	2	—
Estructuras mixtas y Puentes metálicos ... ..	2	—
Tecnología avanzada de Estructuras ... ..	2	—
Ingeniería Sísmica (cuatrimestral) ... ..	2 (1)	—
Mecánica de Rocas y Túneles (cuatrimestral) ... ..	2 (1)	—
<i>Especialidad de ordenación del territorio, urbanismo y transportes:</i>		
Ingeniería de tráfico ... ..	2	—
Explotación de puertos ... ..	2	—
Servicios urbanos ... ..	2	—
Oceanografía e Ingeniería de Costas (cuatrimestral) ... ..	2 (1)	—
Impactos ambientales de la ingeniería civil (cuatrimestral) ... ..	2 (1)	—

Las asignaturas optativas para poder impartirse necesitarán un mínimo de 10 alumnos matriculados.

**21481** *ORDEN de 25 de junio de 1982 por la que se dispone el comienzo de actividades en el próximo curso 1982-83 del Instituto de Bachillerato mixto de Benifayó (Valencia).*

Ilmo. Sr.: Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Real Decreto 1289/1981, de 19 de junio («Boletín Oficial del Estado» de 2 de julio) por el que se crea, entre otros, el Instituto de Bachillerato mixto de Benifayó (Valencia), cuyas actividades administrativas y docentes han de comenzar en el próximo curso 1982-83.

Este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—El Instituto de Bachillerato mixto de Benifayó (Valencia) comenzará a desarrollar sus actividades en el próximo curso 1982-83.

Segundo.—Por la Dirección General de Personal y Dirección Provincial del Departamento en Valencia, se tomarán las medidas necesarias para los nombramientos de Director y personal correspondiente.

Tercero.—Se autoriza a la Dirección General de Enseñanzas Medias para que adopte las medidas complementarias que exija la apertura y funcionamiento de este nuevo Centro.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos. Madrid, 25 de junio de 1982.—P. D. (Orden ministerial de 27 de marzo de 1982), el Subsecretario de Educación y Ciencia, Antonio de Juan Abad.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**21482** *RESOLUCION de 18 de junio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Móstoles Industrial, S. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Móstoles Industrial, S. A.», suscrito por las representaciones de dicha Empresa, el Comité de Empresa por los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo citado.

Madrid a 18 de junio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

Sres. Presidente y representantes de la Empresa y de los trabajadores de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Móstoles Industrial, S. A.»—Madrid,

### CONVENIO DE EMPRESA

#### MÓSTOLES INDUSTRIAL, S.A.

#### 1.º) Disposiciones Generales.

##### 1.1. Ambito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación en la Factoría de Móstoles y afectarán a las Delegaciones del Territorio Nacional (queda excluido de este Convenio la Factoría de Cella, y el personal de tiendas propias).

##### 1.2. Ambito Personal.

Este Convenio afecta a todo el personal que presta sus servicios en la Factoría de Móstoles y en las Delegaciones del Territorio Nacional, a la entrada en vigor del mismo o que contrato durante su vigencia, con las excepciones recogidas en el Artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

##### 1.3. Ambito Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente a la expiración del plazo de vigencia señalado en el último Convenio, es decir, el 1 de Enero de 1982.

Su duración será de 1 año, es decir, hasta el 31 de Diciembre de 1982.

##### 1.4. Prórroga.

El presente Convenio será prorrogado automáticamente por pe-

... de seis meses, hasta que cualquiera de las partes lo denuncie en la debida forma. La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio por cualquiera de las partes deberá presentarse ante la Autoridad Laboral competente, con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia o prórroga.

## 2ª) Comisión Mixta de Vigilancia.

2.1. Dentro de los diez días siguientes a la firma de este Convenio, se constituirá una Comisión Mixta de Vigilancia que estará formada por tres representantes de la Empresa y tres representantes de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Estos representantes serán elegidos entre las personas que integran la Comisión Deliberadora del Convenio. El Secretario de la Comisión Mixta de Vigilancia será elegido por los miembros de esta Comisión, y recaerá necesariamente en uno de sus miembros.

2.2. Ambas representaciones podrán asistir a la reunión acompañados de un asesor por cada una de ellas como máximo, que serán designados de forma individual y libre, entre los componentes de la Empresa, los cuales tendrán voz pero no voto. Este asesor tendrá acceso a cuanta información sea precisa para aclarar los temas de que se traten.

2.3. Esta Comisión celebrará sus reuniones cada tres meses, salvo apreciación de urgencia y a petición de las Representaciones Social o Económica, quienes deberán justificar adecuadamente dicha urgencia.

En las convocatorias que cursará el Secretario, se reflejará el orden del día. Serán citados sus componentes personalmente con una anticipación mínima de 5 días.

2.4. Las partes estarán de acuerdo con atribuir a la Comisión de Vigilancia, funciones de arbitraje y conciliación para resolver cuantas cuestiones generales surjan como consecuencia de la aplicación del Convenio. Cuando no existiese acuerdo en el seno de la Comisión Mixta, se elevará el problema a la Autoridad Laboral competente.

Estas funciones se ejercerán con carácter pleno y sin merma de la competencia que a la jurisdicción Contencioso-Administrativa corresponda.

La Comisión por medio de su secretario, publicará los acuerdos de carácter general interpretativos del Convenio, facilitándolos a la Empresa y a la Representación Social en el plazo que en cada caso se determine.

La Comisión Mixta recibirá por escrito cuantas consultas sobre interpretación del Convenio se le formule a través de la Empresa o de la Representación Social.

Será de la competencia de la Comisión, regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en las presentes normas.

## 3ª) Compensación, Absorción y Garantías Personales.

### 3.1. Compensación y Absorción.

En el supuesto de que durante la vigencia del presente

Convenio se acordasen, por disposición legal, condiciones económicas y laborales que total o parcialmente afectasen a las contenidas en el mismo, solamente tendrán eficacia si las condiciones establecidas legalmente superan, en computo global anual, a las que fija el presente Convenio también en computo global anual. Para la valoración de estos computos globales, se considerará el coste total del personal por hora efectivamente trabajada, excluido el coste de Seguridad Social a cargo de la Empresa.

### 3.2. Garantías Personales.

En caso de que exista algún empleado que tuviera reconocidas condiciones especiales, que examinadas en su conjunto fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los productores de la misma categoría profesional, serán respetadas dichas condiciones, manteniéndose con carácter estrictamente personal y solamente para los productores a quienes afecte, en tanto no sean absorbidas por la aplicación de futuras normas laborales.

## 4ª) Condiciones Económicas.

### 4.1. Incrementos salariales.

Se establece unos incrementos salariales, de acuerdo con el siguiente detalle:

a) Para salarios brutos globales (incluidos todos los conceptos retributivos) de hasta 1.600.000 Pts. anuales el 9% — proporcional.

b) Para salarios brutos globales (incluidos todos los conceptos retributivos) de más de 1.600.000 Pts. anuales el 8% — proporcional.

Esos porcentajes se aplicarán sobre las retribuciones brutas percibidas en el año 1.981.

### 4.2. Cláusula de revisión salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de Junio de 1.982 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1.981 superior al 6,09%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1.982); teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos.

Tal incremento se abonará con efectos de 1º de Enero de 1.982, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en este Convenio.

### 4.3. Percepciones Económicas.

El régimen retributivo pactado en el siguiente Convenio, queda estructurado de la siguiente forma:

#### a) Personal de Salario Mensual:

Dentro de este apartado, se entenderá incluido el personal siguiente:

- Personal directivo.
- Personal administrativo.
- Técnicos.

- Responsables de Talleres.
- Vendedores.
- Personal de Delegaciones.
- Conductores.

Se compone de los siguientes conceptos:

- a.1.) Salario base.— Deberá figurar el importe que arroje el Sueldo Convenio para la industria de la Madera y Corcho de la Provincia de Madrid. (Grupo de Ebanistería y Carpintería Blanca).
- a.2.) Antigüedad.— Será el 5% sobre el salario base. Se devenga por quinquenios.
- a.3.) Toxicidad.— Será el 20% sobre el salario mínimo interprofesional, incluido antigüedad.
- a.4.) Nocturnidad.— Sobre el salario real (Convenio Colectivo de Móstoles Industrial, S.A.) se incrementará un 25%.
- a.5.) Plus Transporte.— Se percibirán 85 Pts. por día de asistencia al trabajo.
- a.6.) Asistencia.— Se percibirán 245 Pts. por día efectivo de trabajo. En el caso de aprendices o asimilados — percibirán 130 Pts. por día de trabajo.
- a.7.) Complemento salario.— Será la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario real y el salario base.
- a.8.) Paga Extraordinaria de Julio.— Será una mensualidad de Salario base más complemento salario, más antigüedad. Se pagará dentro de la primera quincena del mes de Julio de cada año, percibiéndola completa los trabajadores ingresados en la Empresa con anterioridad al 1º de Julio del año anterior y proporcionalmente al número de días trabajados, en este último período, los ingresados después de la última fecha citada.
- a.9.) Paga Extraordinaria de Octubre.— Será una mensualidad de salario base, más complemento salario, más antigüedad. Se pagará durante la primera quincena del mes de Octubre, procediéndose en cuanto al personal de nuevo ingreso, en la misma forma que en las pagas extraordinarias de Julio y Navidad, siendo el 30 de Septiembre de cada año, la fecha de partida para su proporcionalidad.
- a.10.) Paga Extraordinaria de Navidad.— Será una mensualidad de salario real, más complemento salario y más antigüedad. Se pagará en la semana anterior al 25 de Diciembre de cada año, percibiéndola completa los trabajadores ingresados en la Empresa con anterioridad al 25 de Diciembre del año anterior. Con los ingresados después de esta última fecha, se procederá de la misma forma que en la paga extraordinaria de Julio.
- a.11.) Paga Extraordinaria de Febrero.— Será una mensualidad de salario base, más complemento salario, más antigüedad. Se hará efectiva antes del 15 de Febrero y se devengará proporcionalmente al tiempo en alta de cada día de Enero al 31 de Diciembre del año anterior.

Se incluye tabla salarial de mínimos por categorías en el caso de Haberes (Anexo nº 1).

b) Personal de Salario Diario.

Dentro de este apartado, se encuentra todo el personal que no está expresamente incluido en el apartado anterior.

Se compone de los siguientes conceptos:

- b.1.) Salario base.— Debe figurar el importe que arroje el sueldo Convenio para la Industria de la Madera y Corcho de la Provincia de Madrid, (Grupo ebanistería y carpintería blanca).
- b.2.) Antigüedad.— Será el 5% sobre el salario base; se devenga por quinquenios.
- b.3.) Incentivos.— es el resultado de:

$$1^{\circ} N_p \times V_{n_p} = TC.$$

$$2^{\circ} TC - TI = TG.$$

$$3^{\circ} TG \times VH + TI \times K.$$

$N_p$  = Número de piezas.

$V_{n_p}$  = Valor unitario de la pieza en tiempo.

TC = Tiempo concedido.

TI = Tiempo invertido.

TG = Tiempo ganado.

VH = Valor hora incentivo, según tabla salarial por categorías del año en curso, columna 9.

K = Constante incentivo cubriendo el 100% de rendimiento según valor de la tabla salarial por categorías columna 7.

Gratificación fija por carencia de incentivo.— Todo trabajador que no vaya a incentivo, tendrá derecho a percibir el importe adicional que figura en la tabla salarial del año correspondiente, indicadas por categorías en la columna 8 del Anexo nº 2., con la única excepción del tiempo recogido en los boletos de incidencias que corresponda a inactividad.

- b.4.) Toxicidad.— Será el 20% sobre el salario mínimo interprofesional, incluido antigüedad.
- b.5.) Nocturnidad.— Será el salario de la columna nº 6 del año en curso, incrementado en un 25%.
- b.6.) Plus traslado.— Se percibirá el importe de una hora (columna 6) por categorías del año 1.982 por día de asistencia al trabajo. (Solamente afecta a los trasladados de Madrid, así reconocidos actualmente).
- b.7.) Plus transporte.— Se percibirán 85 Pts. por día de asistencia al trabajo.
- b.8.) Asistencia.— Se percibirán 245 Pts. por día de trabajo. Los aprendices o asimilados percibirán 130 Pts. por día de trabajo.

b.9.) Complemento salarial.— Será la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario real (Convenio Colectivo de Móstoles Industrial, S.A.) y el salario base.

b.10.) Paga Extraordinaria de Julio.— Será de 175,71 h. (lo que equivale a un mes), por el valor de hora de la tabla salarial, columna 6 por categorías, más antigüedad. Se pagará y se computará de la misma forma expuesta en a.8) de este capítulo.

b.11.) Paga Extraordinaria de Octubre.— Será de 175,71 h. (lo que equivale a un mes), por el valor de hora de la tabla salarial columna 6 por categorías, más antigüedad. Se pagará y se computará de la misma forma expuesta en el apartado a.9) de este capítulo.

b.12.) Paga Extraordinaria de Diciembre.— Será de 175,71 h. (lo que equivale a un mes), por el valor hora de la tabla salarial, columna 6 por categorías, más antigüedad. Se pagará y computará de la misma forma expuesta en el apartado a.10) de esta capítulo.

b.13.) Paga Extraordinaria de Febrero.— Se abonará para cada categoría la cifra indicada en la columna nº 10 de la tabla salarial más la antigüedad.

Se detalla cuadro de Jornales para el personal de salario diario para el año 1.982 (anexo nº 2).

## 5ª) Jornada y Calendario Laboral.

### 5.1. Jornada Laboral.

La jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y una horas semanales de trabajo efectivo, durante la vigencia de este Convenio.

La jornada semanal se repartirá de Lunes a Viernes, a razón de 8 horas y 12 minutos de trabajo efectivo (8,2 h.).

El horario de trabajo efectivo diario se divide en dos periodos separados por un descanso que, para el periodo de vigencia de este Convenio, se establece en veinticinco minutos. Este descanso no se considerará trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo efectivo, se computará de modo que — tanto al comienzo como al final de cada periodo, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

### 5.2. Calendario Laboral.

En base al apartado anterior y considerando que en el año 1.982 hay 227 días laborables, una vez deducidos sábados, domingos, fiestas y vacaciones, el número de horas de trabajo efectivo anuales previsto será de 1.861,4 horas (227 x 8,2).

Tomando como base la jornada laboral diaria actual de 8 horas y 25 minutos de trabajo efectivo, el número de días de trabajo real será de 221, con el siguiente reparto mensual:

MES	DIAS LABORABLES	HORAS TRABAJO EFECTIVO
Enero	19	159,91
Febrero	20	168,33
Marzo	22	185,16
Abril	20	168,33
Mayo	20	168,33
Junio	19	159,91
Julio	22	185,16

Agosto (1)	2	16,83
Septiembre	21	176,75
Octubre	19	159,91
Noviembre	21	176,75
Diciembre	16	134,66
Totales ....	221	1.860,03

(1) Descontados en este mes los días de vacaciones.

La diferencia de 1,37 horas a favor quedará presente en la confección del calendario para 1.983.

Las vacaciones se disfrutarán a razón de 4 semanas (28 días naturales) en cada turno. Los dos días restantes se disfrutarán el 27 y 28 de Diciembre.

Se consideran días no laborables, en razón a la diferencia entre los 227 días laborables teóricos y los 221 días laborables reales, los días 28 de Junio, 11 de Octubre, 24, 29, 30 y 31 de Diciembre.

Para la cumplimentación de este calendario los horarios serán los siguientes:

1ª Turno — Grupo 1 (según cuadro turnos de cafetería).

— 1ª Período: Entrada: 7 h. 40 minutos.  
Salida: 10 h. 45 minutos.

— 2ª Período: Entrada: 11 h. 10 minutos.  
Salida: 16 h. 30 minutos.

1ª Turno — Grupo 2 (según cuadro turnos de cafetería).

— 1ª Período: Entrada: 7 h. 40 minutos.  
Salida: 11 h. 10 minutos.

— 2ª Período: Entrada: 11 h. 35 minutos.  
Salida: 16 h. 30 minutos.

1ª Turno — Grupo 3 (Según cuadro turnos de cafetería).

— 1ª Período: Entrada: 7 h. 40 minutos.  
Salida: 11 h. 40 minutos.

— 2ª Período: Entrada: 12 h. 05 minutos.  
Salida: 16 h. 30 minutos.

2ª Turno

— 1ª Período: Entrada: 16 h. 25 minutos.  
Salida: 21 h. 30 minutos.

— 2ª Período: Entrada: 21 h. 55 minutos.  
Salida: 1 h. 15 minutos.  
(día siguiente)

3ª Turno

— 1ª Período: Entrada: 0 horas.  
Salida: 4 horas.

— 2ª Período: Entrada: 4 h. 25 minutos.  
Salida: 8 h. 50 minutos.

Se adjunta calendario laboral para el año 1.982 (Anexo nº 3), aplicable en el centro de trabajo de Móstoles. En Delegaciones se confeccionará un calendario para cada una ajustado a sus horarios y fiestas locales o regionales.

6<sup>a</sup>) Comisión mixta de Productividad.

- 6.1. Estará compuesta de dos miembros en representación de la Dirección de la Empresa y otros dos miembros en representación de los trabajadores (Comité de Empresa).
- 6.2. Tendrá carácter permanente y a ella deberán dirigirse por escrito los trabajadores o Empresa en las materias que les afecte y que sean competencia de esta Comisión.
- 6.3. Competencias.
- 6.3.1. Arbitraje en primera instancia en materia de fijación de tiempos y métodos de trabajo y en general todos los factores que afecten a la productividad,
- 6.3.2. Solicitar a la Empresa la organización de cursillos y la confección de circulares que informen sobre los sistemas empleados en la toma de tiempos en el ámbito de la Empresa.
- 6.3.3. Analizar y estudiar el reparto de tareas a incentivo y a carencia de forma que se consiga, en lo posible, la homogeneidad entre los trabajadores, según permita la naturaleza del trabajo y la especialidad de los trabajadores.
- 6.3.4. Boletín de incidencias.— Será competencia de esta Comisión, vigilar la evolución de los índices de inactividad y establecer mecanismos que distribuyan, de la forma más equitativa posible, su repercusión económica.
- 6.3.5. Además de las detalladas en los puntos anteriores, cuantas otras competencias se recogen en el Estatuto de los trabajadores y que afecten a temas de productividad.

7<sup>a</sup>) Cambios de Categoría y Promoción de Personal.

- 7.1. Todo aquel trabajador que, en el transcurso de la duración de este Convenio, experimente un ascenso de categoría, según la estructura vigente hoy en la Empresa, pasará a cobrar el mínimo establecido para esa categoría, a partir del momento del cambio si es por iniciativa de la Empresa y/o a partir de la fecha de solicitud de cambio en el caso de petición del trabajador, aceptada por la Empresa.
- 7.2. A petición de la representación de los trabajadores, la Empresa a que, para cubrir puestos vacantes o de nueva creación de Administrativos, Técnicos o de cualquier categoría cualificada de taller, antes de contratar a persona ajena a la Empresa, convocará concurso-oposición entre el personal de la plantilla que opte al mismo para determinar si alguno está capacitado para desempeñar el cargo y adjudicárselo.
- A este concurso-oposición podrá presentarse cualquier trabajador de la plantilla, sin discriminación alguna.
- En la convocatoria se reflejará el puesto a cubrir, la retribución anual y un cuestionario de los temas teóricos y/o prácticos que se incluirán en el examen.
- En la calificación de las pruebas estará presente una representación de los trabajadores, elegida por el Comité de Empresa.
- La calificación de las pruebas se efectuará por una comisión de valoración integrada por tres personas cualificadas.
- En caso de reclamación fundada, estas calificaciones se podrán revisar.
- Los mandos de la Empresa podrán modificar las calificaciones obtenidas, mediante la aplicación de un factor corrector entre 0,9 y 1,1 en función de criterios subjetivos.

En el caso de selección de personal con mando, la Empresa podrá aceptar alguno de los candidatos o declarar desierto la oposición en el caso de no alcanzar los mínimos que se requirieran para ese puesto, pudiendo decidir en este caso la contratación en el exterior.

8<sup>a</sup>) Horas Extraordinarias.

- 8.1. Se harán únicamente las motivadas por causas de fuerza mayor y las estructurales, siendo éstas las necesarias por períodos punta de producción o servicio, ausencias imprevistas, mantenimiento o montaje exterior. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial.

En cualquier caso, se cumplirán las limitaciones establecidas en el artículo 35 de Estatuto de los Trabajadores.

9<sup>a</sup>) Mejoras Económico-Sociales.9.1. Premio especial por Años de Servicio.

Se establece un premio especial por años de servicio en la Empresa, a la Jubilación, consistente en los siguientes puntos:

Jubilación a los 60 años .....	7.500 Pts./año servicio.
Jubilación a los 61 años .....	6.000 Pts./año servicio.
Jubilación a los 62 años .....	4.500 Pts./año servicio.
Jubilación a los 63 años .....	3.750 Pts./año servicio.
Jubilación a los 64 años .....	3.000 Pts./año servicio.
Jubilación a los 65 años .....	2.250 Pts./año servicio.

Este premio se cobrará por una sola vez, en el momento de la jubilación.

## 9.2. La Empresa facilitará el reconocimiento médico de forma obligatoria en los casos siguientes:

- En el momento de la contratación y nunca fuera de un período de 30 días después de producirse la misma.
- De forma periódica, cada año, a todos los trabajadores, y cada seis meses a los trabajadores afectados o expuestos a riesgos para la salud y motivados por su trabajo.
- El reconocimiento médico deberá constar, cuando menos de:
  - a) Anamnesis, interrogatorio y exploración clínica.
  - b) Radiografía de tórax.
  - c) Análisis de sangre y orina.
  - d) Análisis de vista y oído (audiometría).
  - e) Pruebas funcionales respiratorias.
  - f) Todas las exploraciones necesarias que se precisen para aclarar la sintomatología que presenta el trabajador.

Para la realización de este reconocimiento, El Servicio Médico de Empresa podrá recurrir a los Organismos Públicos o Privados competentes que estime oportuno.

9.3. Asesores.

En las negociaciones referentes a los Convenios Colectivos, tanto la representación empresarial como la representación de los trabajadores, tendrán la facultad de designar el concurso de un asesor con voz pero sin voto, designado entre los componentes de la Empresa, que podrá asistir a cuantas convocatorias sea requerido.

9.4. Seguridad e Higiene.

9.4.1. Hasta tanto no se actualice la legislación en la mate

ria, se consideran como niveles máximos admisibles de su stancias tóxicas y peligrosas y agentes físicos en el medio ambiente laboral, los valores límites umbral (Threshold Limit Values) utilizados por el Servicio Social de Higiene y Seguridad del Trabajo, del Ministerio de Trabajo.

9.4.2. En los puestos de trabajo que juzgue conveniente el Comité de Seguridad e Higiene, se llevará a cabo el registro periódico de los datos ambientales, siendo afectada la recogida de muestras y posterior análisis por el S.S.H.S. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes afectadas.

9.4.3. Todo trabajo que, después de efectuadas las mediciones contenidas en el apartado anterior, sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá un carácter provisional y excepcional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajo.

9.4.4. Los riesgos para la salud del trabajador se evitarán evitando:

- 1º su generación
- 2º su emisión
- 3º su transmisión, y solo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos.

En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria, hasta que sea posible anular dicha generación, emisión o transmisión.

9.4.5. En toda ampliación o modificación del proceso productivo se deberá tratar que a la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar no generen riesgos que superen los referidos T.L.V.

9.4.6. Medidas Preventivas.

9.4.6.1. A todo trabajador que reciba un daño a su salud a causa del puesto de trabajo, la Empresa estará obligada a trasladarle a otro que no le sea nocivo, sin pérdida de su categoría profesional y del salario correspondiente a ésta.

9.4.6.2. El Comité de Seguridad e Higiene participará en la elaboración del presupuesto de financiación de la Seguridad e Higiene en la Empresa. En ningún caso esta cantidad repercutirá en la masa salarial.

9.5. Garantías y Competencias del Comité de Empresa.

Estarán de acuerdo con la normativa que establecen los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores, pero con la salvedad de que cada miembro del Comité, podrá ceder voluntariamente todas o parte de sus horas mensuales retribuidas, a otros miembros del mismo, siempre que el cómputo total mensual no sobrepase las horas posibles para todos los componentes del Comité.

Esta cesión tiene que ser comunicada previamente al Dpto. de Personal por cada miembro cedente, especificándose a quien se las concede.

9.6. Secciones Sindicales.

Se podrán constituir Secciones o Asociaciones Sindicales en la Empresa, siempre que se demuestre tener, al menos, un número de afiliados igual o superior al 15% de la plantilla, excluidos los cuadros de mando. En el caso del Sindicato de cuadros, se considerará el 15% del censo de los mismos.

Son funciones de la Sección o Asociación Sindical las siguientes:

- a) Fijar en los tablones de anuncios todo tipo de comunicaciones, convocatorias, y en general cualquier documento del Sindicato o Asociación.
- b) Recaudar en los locales de la Empresa y fuera de las horas de trabajo, las cuotas sindicales. La Empresa descontará de la nómina, las cuotas de los afiliados a los distintos sindicatos o asociaciones, en aquellos casos en que el trabajador lo solicite.
- c) Realizar colectas en los locales de la Empresa fuera de las horas de trabajo.
- d) Difundir toda clase de avisos y comunicaciones de su Sindicato o Asociación en los locales de la Empresa, antes o después del horario de trabajo.
- e) Proponer candidatos a miembros del Comité en nombre del Sindicato o Asociación a que representa.
- f) Convocar a los trabajadores a todo tipo de reuniones, fuera de las horas de trabajo, excluidas Asambleas.

La Dirección se compromete a habilitar un local para reuniones sindicales que podrán utilizar tanto el Comité como las Secciones y/o Asociaciones Sindicales, previo acuerdo entre ellas.

9.7. Asambleas.

La realización de asambleas estará de acuerdo con la normativa que fija el Estatuto de los Trabajadores en sus Artículos 77, 78, 79 y 80.

En vez de un plazo de dos meses entre asamblea y asamblea que determina el citado Estatuto, se autoriza a realizar hasta un máximo de seis asambleas anuales, sin contabilizar las del período de negociación de Convenio.

9.8. Dietas.

En los desplazamientos por necesidades de la Empresa a poblaciones distintas a aquella en que se encuentra el centro de trabajo y que obligue a pernoctar fuera del domicilio habitual del trabajador, se pagarán dietas en el año 1982 a razón de 2.000 Pts. por día para estancias superiores a siete días y a razón de 2.225 Pts. para estancias iguales o inferiores a siete días.

En cuanto a gastos de locomoción, la Empresa estará obligada a suministrar en los desplazamientos de sus trabajadores, el billete del medio de transporte que preciso para llegar a sus destino.

En el caso de desplazamientos a montajes situados en poblaciones que distan más de 25 km. del centro de trabajo, se

abonará en concepto de tiempo de desplazamiento el que resulte de dividir la distancia indicada entre el valor de 50km./h. En estos casos, se abonará además en concepto de ayuda de comida 400 Pts. para el año 1.982.

En los montajes que requieran desplazamientos a poblaciones que disten más de 10 Km. y menos de 25 Km. del centro de trabajo, se abonará el importe de una hora, según tabla salarial columna, 6, en concepto de traslado de ida y vuelta. La ayuda a comida en estos casos solo se abonará si se realizan horas extraordinarias y por un importe de 400,- Pts.

Para distancias inferiores a 10 Km. regirán las mismas condiciones que en el centro de trabajo.

En el caso de poblaciones de gran extensión, como Madrid y Barcelona, se establecerá una división de éstas por distritos, fijándose para cada distrito o conjunto de distritos la compensación de tiempo necesario para los desplazamientos, teniendo en cuenta el medio de transporte empleado.

En cualquiera de los casos mencionados, la jornada de trabajo se computará de forma que, tanto al comienzo como al final de la misma, el operario se encuentre en el puesto de montaje.

En los montajes a realizar en empresas distintas a Mostoles Industrial, S.A., el horario de trabajo se adaptará al que exijan aquellas empresas, sin perjuicio de que, en caso de un mayor número de horas de trabajo efectivo en cómputo global, se abone el exceso como horas extraordinarias.

Con el fin de evitar la posibilidad de que los desplazamientos para efectuar trabajos fuera de la factoría de Mostoles recaigan siempre en las mismas personas, primero, se tendrá en consideración a los trabajadores que, reuniendo las condiciones necesarias de profesión y especialidad, se ofrezcan voluntariamente y si con éstos no se cubrieran las necesidades, se establecerán turnos rotativos entre el personal adecuado para estos trabajos.

Este último párrafo no afecta al personal que su función es montaje exterior y habitualmente trabaja fuera de la factoría.

12) Vacaciones.

Durante la vigencia del presente Convenio todo el personal disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, preferiblemente en los meses de Julio y Agosto, respetando en la medida de lo posible, la voluntad de disfrutar las vacaciones fuera de los meses de Julio y Agosto.

No obstante, con el fin de aliviar de ausencias por vacaciones en los repetidos meses de Julio y Agosto, la Empresa podrá fijar las vacaciones de hasta un 20% de la plantilla para que disfrute vacaciones en periodos anteriores o posteriores a dichos meses, concediendo a cambio dos días naturales más de vacaciones. (Estos periodos anteriores o posteriores se refieren a los meses de Junio y Septiembre).

En cualquier caso deberán estar establecidos los turnos de vacaciones de cada Sección o Departamento como límite el día 30 de Abril de 1.982.

La forma de devengo será la siguiente:

- Personal de salario mensual: Salario real más antigüedad correspondiente a una mensualidad.

- Personal de salario diario: El importe correspondiente a 30 días naturales que representan 180,4 horas para 1.982, retribuidas según el valor hora (columna nº 6 de la tabla salarial) incrementado en un 40%, más antigüedad y más 1.500 Pts. fijas en todas las categorías.

11º) Durante los días 27, 28, 29 y 30 de Diciembre, considerados no laborables en el Calendario previsto para 1.982, al objeto de no perturbar el servicio a nuestros clientes y con el fin de que estén cubiertas las necesidades mínimas para el funcionamiento de este servicio, la Empresa podrá recabar la presencia en dichos días de los trabajadores necesarios en las secciones de Servicios Comerciales o Incidencias afectadas por el repetido servicio. Los días trabajados dentro de este período/ serán sustituidos por otros a determinar de común acuerdo.

Los trabajadores afectados por dicha excepción tendrán que conocer este cambio por lo menos con tres semanas de antelación, es decir, antes del día 6 de Diciembre.

12º) Todo el personal acogido al presente Convenio, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, hasta tres días naturales, por los siguientes motivos:

- Alumbramiento de esposa.
- Enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijos, padres de uno y otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.

Este permiso podrá ampliarse por dos días naturales más en caso de que el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de su residencia.

13º) Este Convenio ha sido negociado dentro de las normas establecidas en el Acuerdo Nacional sobre Empleo (ANE).

ANEXO Nº 1

TABLA DE SALARIOS MÍNIMOS POR CATEGORÍA DE HOMBRES

AÑO 1982

CATEGORÍA	Sueldo Anual (16 pagas anuales)
Aprendiz 1º año.	560.635,--
Aprendiz 4º año.	575.515,--
Aspirante Menor de 18 años.	599.995,--
Aspirante Mayor de 18 años.	665.730,--
Auxiliar Administrativo y Auxiliar Organización C.	724.130,--
Auxiliar Administrativo y Auxiliar Organización B.	775.330,--
Auxiliar Administrativo y Auxiliar Organización A.	825.730,--
Calcador C.	715.330,--
Calcador B.	766.530,--
Calcador A.	817.890,--
Oficial 2º y Técnico Organización 2º C.	825.730,--
Oficial 2º y Técnico Organización 2º B.	866.690,--
Oficial 2º y Técnico Organización 2º A.	918.690,--
Oficial 1º y Técnico Organización 1º C.	864.610,--
Oficial 1º y Técnico Organización 1º B.	909.250,--
Oficial 1º y Técnico Organización 1º A.	960.930,--
Delineante C.	825.730,--
Delineante B.	866.690,--
Delineante A.	918.690,--

**CUADRO DE JORNALES PARA EL PERSONAL DE FABRICA CON VIGENCIA DESDE EL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 1.982.**

ANEXO Num. 2

CATEGORIAS	2		3		4		5		6		10	
	SALARIO BRUTO ANUAL	ASISTENCIA (dts)	TRANSPORTE (dts)	VALOR PAGA EXTRAORDINARIA	VALOR VACACIONES	VALOR HORA	PRIMA HORA TRABAJADA A INCENTIVO AL CANCIANDO 100% C.N.P.	GRATIFICACION HORA POR CARENENCIA INCENTIVO.	VALOR HORA INCENTIVO	PAGA EXTRA FEBRERO 1.983		
Tupista 1ª	1.041.187	245	85	46.160	67.847	262,70	23,55	69,-	262,70	47.000		
Áserrador 1ª	1.030.501	245	85	45.624	67.077	259,65	23,35	68,10	259,65	47.000		
Oficial 1ª (I)	1.007.334	245	85	44.464	65.410	253,05	23,-	66,-	253,05	47.000		
Oficial 1ª (C)	937.420	245	85	44.464	65.410	253,05	23,-	66,-	253,05	47.000		
Oficial 2ª (I)	976.698	245	85	42.970	63.263	244,55	22,70	63,35	244,55	46.000		
Oficial 2ª (C)	908.206	245	85	42.970	63.263	244,55	22,70	63,35	244,55	46.000		
Oficial 3ª (I)	935.718	245	85	40.967	60.384	233,15	21,25	60,80	233,15	45.000		
Oficial 3ª (C)	871.232	245	85	40.967	60.384	233,15	21,25	60,80	233,15	45.000		
Especialista M.A. (I)	919.901	245	85	40.273	59.387	229,20	21,-	59,65	229,20	43.000		
Especialista M.A. (C)	856.272	245	85	40.273	59.387	229,20	21,-	59,65	229,20	43.000		
Peón M.A. (I)	893.563	245	85	39.079	57.669	222,40	20,70	57,45	222,40	40.500		
Peón M.A. (C)	831.052	245	85	39.079	57.669	222,40	20,70	57,45	222,40	40.500		
Esp. y Peón F.A. (I)	841.090	245	85	36.645	54.171	208,55	18,20	55,20	208,55	36.645		
Esp. y Peón F.A. (C)	785.069	245	85	36.645	54.171	208,55	18,20	55,20	208,55	36.645		

PREMISAS: Pagas Extra: 175,71 horas x Valor hora (col. 6) - Aplicable a extra Julio, Octubre y Navidad.

Vacaciones: 160,40 horas x Valor hora (col. 6) x 1,40 = 1.500 Ptas.

Salario Bruto Anual (COL. 1): No incluido antigüedad, Plus Traslado, ni Toxicidad.

MOSTOLES INDUSTRIAL, S. A.

Anexo nº 3

CALENDARIO LABORAL DE 1.982

ENERO	FEBRERO	MARZO																																																																																																																														
<table border="1"> <tr><td>L</td><td>M</td><td>Mr</td><td>J</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>2</td><td>3</td></tr> <tr><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr> <tr><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td></tr> <tr><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td></tr> <tr><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td></tr> </table>	L	M	Mr	J	V	S	D						2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	<table border="1"> <tr><td>L</td><td>M</td><td>Mr</td><td>J</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td></tr> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td></td></tr> </table>	L	M	Mr	J	V	S	D	1	2	3	4	5			8	9	10	11	12			15	16	17	18	19			22	23	24	25	26	27		<table border="1"> <tr><td>L</td><td>M</td><td>Mr</td><td>J</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td></tr> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td></td></tr> <tr><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	L	M	Mr	J	V	S	D	1	2	3	4	5			8	9	10	11	12			15	16	17	18	19			22	23	24	25	26	27		28	29	30	31										
L	M	Mr	J	V	S	D																																																																																																																										
					2	3																																																																																																																										
4	5	6	7	8	9	10																																																																																																																										
11	12	13	14	15	16	17																																																																																																																										
18	19	20	21	22	23	24																																																																																																																										
25	26	27	28	29	30	31																																																																																																																										
L	M	Mr	J	V	S	D																																																																																																																										
1	2	3	4	5																																																																																																																												
8	9	10	11	12																																																																																																																												
15	16	17	18	19																																																																																																																												
22	23	24	25	26	27																																																																																																																											
L	M	Mr	J	V	S	D																																																																																																																										
1	2	3	4	5																																																																																																																												
8	9	10	11	12																																																																																																																												
15	16	17	18	19																																																																																																																												
22	23	24	25	26	27																																																																																																																											
28	29	30	31																																																																																																																													
ABRIL	MAYO	JUNIO																																																																																																																														
<table border="1"> <tr><td>L</td><td>M</td><td>Mr</td><td>J</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td></tr> <tr><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td></tr> <tr><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td></tr> <tr><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td></td><td></td></tr> </table>	L	M	Mr	J	V	S	D				1	2			5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			<table border="1"> <tr><td>L</td><td>M</td><td>Mr</td><td>J</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td></tr> <tr><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td></tr> <tr><td>31</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	L	M	Mr	J	V	S	D				4	5	6	7	10	11	12	13	14			17	18	19	20	21			24	25	26	27	28	29	30	31							<table border="1"> <tr><td>L</td><td>M</td><td>Mr</td><td>J</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr> <tr><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td></tr> <tr><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td></tr> <tr><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td></tr> <tr><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	L	M	Mr	J	V	S	D				1	2	3	4	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
L	M	Mr	J	V	S	D																																																																																																																										
			1	2																																																																																																																												
5	6	7	8	9	10	11																																																																																																																										
12	13	14	15	16	17	18																																																																																																																										
19	20	21	22	23	24	25																																																																																																																										
26	27	28	29	30																																																																																																																												
L	M	Mr	J	V	S	D																																																																																																																										
			4	5	6	7																																																																																																																										
10	11	12	13	14																																																																																																																												
17	18	19	20	21																																																																																																																												
24	25	26	27	28	29	30																																																																																																																										
31																																																																																																																																
L	M	Mr	J	V	S	D																																																																																																																										
			1	2	3	4																																																																																																																										
7	8	9	10	11	12	13																																																																																																																										
14	15	16	17	18	19	20																																																																																																																										
21	22	23	24	25	26	27																																																																																																																										
28	29	30	31																																																																																																																													
JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE																																																																																																																														
<table border="1"> <tr><td>L</td><td>M</td><td>Mr</td><td>J</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td></tr> <tr><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td></tr> <tr><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td></tr> <tr><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td><td></td></tr> </table>	L	M	Mr	J	V	S	D				1	2			5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		<table border="1"> <tr><td>L</td><td>M</td><td>Mr</td><td>J</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr> <tr><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td></tr> <tr><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td></tr> <tr><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td></tr> <tr><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	L	M	Mr	J	V	S	D				1	2	3	4	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				<table border="1"> <tr><td>L</td><td>M</td><td>Mr</td><td>J</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr> <tr><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td></tr> <tr><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td></tr> <tr><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td></tr> <tr><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	L	M	Mr	J	V	S	D				1	2	3	4	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				
L	M	Mr	J	V	S	D																																																																																																																										
			1	2																																																																																																																												
5	6	7	8	9	10	11																																																																																																																										
12	13	14	15	16	17	18																																																																																																																										
19	20	21	22	23	24	25																																																																																																																										
26	27	28	29	30	31																																																																																																																											
L	M	Mr	J	V	S	D																																																																																																																										
			1	2	3	4																																																																																																																										
7	8	9	10	11	12	13																																																																																																																										
14	15	16	17	18	19	20																																																																																																																										
21	22	23	24	25	26	27																																																																																																																										
28	29	30	31																																																																																																																													
L	M	Mr	J	V	S	D																																																																																																																										
			1	2	3	4																																																																																																																										
7	8	9	10	11	12	13																																																																																																																										
14	15	16	17	18	19	20																																																																																																																										
21	22	23	24	25	26	27																																																																																																																										
28	29	30																																																																																																																														

Octubre	Noviembre	Diciembre																																																																																																																														
<table border="1"> <tr><td>L</td><td>M</td><td>Mr</td><td>J</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td></tr> <tr><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td></tr> <tr><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td></tr> <tr><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td></tr> </table>	L	M	Mr	J	V	S	D							1	4	5	6	7	8			11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	<table border="1"> <tr><td>L</td><td>M</td><td>Mr</td><td>J</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr> <tr><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td></tr> <tr><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td></tr> <tr><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td></tr> <tr><td>29</td><td>30</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	L	M	Mr	J	V	S	D				2	3	4	5	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30						<table border="1"> <tr><td>L</td><td>M</td><td>Mr</td><td>J</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td></tr> <tr><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr> <tr><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td></tr> <tr><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td></tr> <tr><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td></tr> </table>	L	M	Mr	J	V	S	D							1	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
L	M	Mr	J	V	S	D																																																																																																																										
						1																																																																																																																										
4	5	6	7	8																																																																																																																												
11	12	13	14	15	16	17																																																																																																																										
18	19	20	21	22	23	24																																																																																																																										
25	26	27	28	29	30	31																																																																																																																										
L	M	Mr	J	V	S	D																																																																																																																										
			2	3	4	5																																																																																																																										
8	9	10	11	12	13	14																																																																																																																										
15	16	17	18	19	20	21																																																																																																																										
22	23	24	25	26	27	28																																																																																																																										
29	30																																																																																																																															
L	M	Mr	J	V	S	D																																																																																																																										
						1																																																																																																																										
4	5	6	7	8	9	10																																																																																																																										
11	12	13	14	15	16	17																																																																																																																										
18	19	20	21	22	23	24																																																																																																																										
25	26	27	28	29	30	31																																																																																																																										

21483

RESOLUCION de 21 de junio de 1982 de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Industrial Cervecera Sevillana, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Industrial Cervecera Sevillana, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fechas 19 de mayo y 18 de junio de 1982, suscrito por la Comisión Deliberadora el día 19 de abril de 1982 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2, b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.º Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
- 3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 21 de junio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito Interprovincial para la Empresa «Industrial Cervecera Sevillana, Sociedad Anónima».