

Segundo.—Cada bota de dichos modelo, marca, clase y grado, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a las condiciones técnicas de la misma 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 1.104 de 25-II-1983—. Bota de seguridad contra riesgos mecánicos, 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, 25 de febrero de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**11714** RESOLUCION de 25 de febrero de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.106, el zapato de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Yalat», modelo «Yalwind», fabricado y presentado por la Empresa «Calseg, S. A.» (YALAT), de Artajona (Navarra).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación del zapato de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Yalat», modelo «Yalwind», 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 zapato de seguridad marca «Yalat», modelo «Yalwind», fabricado y presentado por la Empresa «Calseg, S. A.» (YALAT), con domicilio en Artajona (Navarra), carretera Mendigorria, sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

Segundo.—Cada zapato 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 1.106 de 25-II-1983—. Zapato de seguridad contra riesgos mecánicos, 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, 25 de febrero de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**11715** RESOLUCIÓN de 2 de marzo de 1983, de la Dirección General de Acción Social, por la que se modifica la dictada el 23 de octubre de 1982, mediante la que se convocó la concesión de prórroga para 1983, de las becas de Asistencia Social, otorgadas a favor de minusválidos cuyos representantes legales residen en las provincias de Madrid, Navarra o La Rioja o en Ceuta o Melilla.

Mediante Resolución de esta Dirección General de Acción Social, de 23 de octubre de 1982, se convocó la concesión de prórroga para el año 1983, de las becas otorgadas con cargo al crédito destinado a la Asistencia Social, a favor de minusválidos atendidos en centros especializados, y en ella se exige, como uno de los requisitos necesarios para ser beneficiarios de estas becas, que el interesado forme parte de una familia cuya renta per cápita al año no sea superior a 200.000 pesetas o, si vive con independencia, que no perciba para su beneficio exclusivo unos ingresos anuales superiores al indicado límite.

Sin embargo, por Orden de la Presidencia del Gobierno de 15 de febrero del año actual, dictada a propuesta de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, de Educación y Ciencia y de Cultura, entre otras ayudas públicas para disminuidos, se convoca la concesión, para 1983, de becas nuevas de Asistencia Social a favor de minusválidos, y en ella se señala como límite de la mencionada renta per cápita al año el de 250.000 pesetas en lugar de las 200.000 pesetas citadas.

La conveniencia de evitar que situaciones análogas reciban distinto tratamiento, con el consiguiente perjuicio para quienes se hallen ya acogidos a los preceptos de la Resolución de 23 de octubre de 1982, hace necesario armonizar esta Resolución con lo dispuesto en la Orden de la Presidencia del Gobierno de referencia, propósito este al que responde la presente norma.

En su virtud, y en uso de las facultades que tiene conferidas, esta Dirección General ha tenido a bien resolver:

Primero.—Se modifica el número 1.5 de la norma primera de la Resolución de la Dirección General de Acción Social, de 23 de octubre de 1982, que quedará redactado en los siguientes términos:

«1.5 Formar parte de una familia cuya renta per cápita al año no sea superior a doscientas cincuenta mil pesetas, o, en su caso, cuando viva con independencia el propio solicitante, que éste no perciba para su beneficio exclusivo unos ingresos anuales superiores al indicado límite. Dicha renta per cápita se obtendrá dividiendo la suma de todos los ingresos netos al año de todos los miembros de la familia, por el número de miembros de ésta.»

Segundo.—Lo dispuesto en esta Resolución entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a VV. SS.

Madrid, 2 de marzo de 1983.—La Directora general, Teresa María Mendizábal Aracama.

Sres. Subdirector general de Coordinación y Directores Provinciales de Trabajo y Seguridad Social.

**11716** RESOLUCION de 23 de marzo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Giralt Laporta, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Giralt Laporta, S. A.», que fue enviado a esta Dirección General y suscrito por la representación de la Empresa y los trabajadores, el día 11 del presente mes, a cuyo texto se unían los documentos especificados en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

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

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, 23 de marzo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Representantes de la Empresa y de los Trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Giralt Laporta, S. A.».

## CONVENIO COLECTIVO DE GIRALT LAPORTA, S. A.

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones varias

Artículo 1.º *Ambito del Convenio.*—El presente Convenio regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales de la Compañía «Giralt Laporta, S. A.», con su personal regido por la Ordenanza Laboral del Vidrio en las oficinas y fábricas de Villaverde y Alcalá de Guadaíra y en las oficinas comerciales de Barcelona, Murcia y Sevilla.

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

Art. 2.º *Vigencia.*—Las normas que integran el presente Convenio entrarán en vigor a partir del día 1 de enero de 1983 una vez firmado por las representaciones empresarial y trabajadora, constituyendo la norma esencial e inalterable de todo cuanto en el mismo queda previsto. En lo no previsto se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 3.º *Duración y prórroga.*—La duración de este Convenio se fija en un año, expirando por tanto su vigencia en 31 de diciembre de 1983.

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

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

No se absorberán con las mejoras pactadas en este Convenio, las cantidades concedidas en concepto de complemento de

sueldo a algunos trabajadores como estímulo para su traslado a otro centro de trabajo, o como compensación por la cancelación del Plan de Medición de Resultados.

## CAPITULO II

### Organización del trabajo

Art. 5.º *Facultades de la Dirección.*—Será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

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

2.º El establecimiento y la exigencia de rendimientos mínimos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPITULO III

### Del personal

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

Los actuales Peones especializados quedan incluidos en la clasificación, a extinguir, de Peones especializados de primera.

Art. 7.º En la Sección de Vitrificado el puesto destinado a llevar máquinas semiautomáticas «Du'uit», «Kalin» o similares será equipado a la categoría de Oficial de tercera en oficios varios.

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

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

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

Art. 9.º *Clasificación del personal.*—La Empresa «Giralt L'porta, S. A.», podrá mantener en las plantillas normales del personal las categorías profesionales siguientes:

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

b) Técnicos no Titulados: Jefes de Fabricación, Ayudantes Técnicos, Encargados, Contra maestros, Delinantes de primera, Delineantes de segunda, Verificadores de Utillajes, Analistas, Auxiliar de Laboratorio, Calador.

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

d) Subalternos: Listeros, Almaceneros, Capataces, Guardas Juraos, Porteros, Guardas ordinarios, Ordenanzas, mujeres de limpieza y servicios.

e) Obreros: Oficiales de primera, Oficiales de segunda, Oficiales de tercera, Peones especializados de primera, Peones especializados y Peones ordinarios.

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

Art. 10. *Ingresos, pruebas y períodos de prueba.*—Todo el personal Administrativo, Técnico titulado o no titulado, subalterno y obrero será de libre admisión a elección de la Dirección de la Empresa.

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

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

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

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

Denominación de la plaza.

Categoría profesional.

Departamento y Sección.

Instrucción requerida (experiencia, conocimientos, etc.).

Programa de exámenes.

Requerimientos psico-físicos.

Plazos de presentación.

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

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

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

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

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

Cuando se adopten pruebas con valoración de resultados preestablecida habrá de atenderse a ésta para la clasificación de las mismas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

C) Los ascensos a categorías y puestos de Jefatura o supervisión (Contramaestres, Encargados, Jefes Administrativos, Jefes de Fabricación) o a otros tales como Ayudante Técnico, podrán discrecionalmente ser provistos por la Dirección, mediante el sistema de anuncio de la vacante y pruebas ante un Tribunal, pero en todo caso existirá un periodo de prácticas de seis meses y será la Dirección quien exclusivamente decida sobre la superación o no de las mismas.

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

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

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

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

#### CAPITULO IV

##### Cambio de Sección, turno o puesto de trabajo

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

La Dirección de la Empresa dispondrá estos cambios de sección o turno en lo posible con la antelación suficiente, comunicándose por escrito al interesado, al menos, con cuarenta y

ocho horas de antelación y efectuando los traslados siempre después del descanso respectivo; exceptuando las cesiones de personal sin cambio de horario.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### CAPITULO V

##### Jornada y horarios

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

a) Personal a tres turnos: 1.884 horas anuales de trabajo efectivo, por término medio, y oscilando cada año entre aproximadamente 1.896 y 1.880 horas según la rotación de los turnos para los trabajadores del mismo.

b) Personal a dos turnos: 1.860 horas y cuarenta minutos de trabajo efectivo, con las oscilaciones que puedan producirse por el calendario de fiestas y las que se comprendan en el periodo de vacaciones.

c) Personal a un turno: 1.856 horas de trabajo efectivo, considerando como tal los veinte minutos de descanso durante la jornada, igualmente con las variaciones que puedan producirse por el calendario de fiestas y las que se comprendan en el periodo de vacaciones.

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

El personal de tres turnos, que no puede disminuir su jornada diaria de ocho horas, disfrutará descanso compensatorio de doce días (continuos o en dos periodos de seis), a razón de dos por cada ocho semanas de asistencia al turno (siete periodos de trabajo). Este descanso compensatorio será obligatoriomente disfrutado durante las paradas por reparaciones, reconstruc-

ciones, falta de pedidos, etc., por el personal excedente en esas fechas. En los demás casos se acoplará su descanso en función del mes en que le correspondan sus vacaciones según cuadro de vacaciones y descansos para el personal de tres turnos unido a este Convenio.

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

Art. 18. *Horarios de trabajo:*

A) Personal adscrito a las Direcciones de Fábricas. La totalidad del personal que dependa de las Direcciones de las Fábricas se regirá por los siguientes horarios:

1. Personal a tres turnos.

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

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

2. Personal a dos turnos:

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

3. Personal a un turno.

Lunes a viernes, de siete a quince horas. Sábados, de siete a once horas (uno de cada cuatro sábados). Este personal disfrutará veinte minutos de descanso entre las once y las once horas veinte minutos (lunes a viernes).

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

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

4. Personal Administrativo y Técnico (este último que no tenga mando directo sobre secciones de obreros).

Lunes a viernes, de ocho a trece horas y de catorce horas a dieciséis horas cincuenta minutos.  
Sábados, de ocho a doce horas (media plantilla).

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

Lunes a viernes, de siete horas cuarenta y cinco minutos a catorce horas treinta minutos (con quince minutos de descanso).

Sábados, de siete horas cuarenta y cinco minutos a doce horas (media plantilla).

El personal que estando adscrito a las direcciones de las fábricas, pero cuyas actividades estén directamente dependientes o relacionadas con las direcciones administrativa, comercial, técnica o de relaciones industriales, se regirá por los horarios establecidos para las mismas.

B) Direcciones: Administrativa, Comercial, Técnica y de Relaciones Industriales. El personal que dependa de estas direcciones se regirá por el siguiente horario:

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

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

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

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

El personal adscrito a estas direcciones, pero cuyas actividades estén directamente relacionadas con las fábricas, se regirá por los horarios establecidos para las mismas.

C) En el caso de cambios de puestos de trabajo de una a otra dirección, se acoplará el trabajador al horario que rija en la dirección a que es trasladado.

D) Oficina Comercial de Barcelona.

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

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

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

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

E) Oficina Comercial de Murcia.

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

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

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

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

F) Oficina Comercial de Sevilla.

Seguirá el horario establecido en el apartado B).

Art. 19. *Jornada ininterrumpida.*—Todo el personal que trabaje a dos o tres turnos tendrá derecho a un descanso de treinta minutos. Este personal con trabajo a dos o tres turnos, cuya jornada se considera ininterrumpida de forma forzosa, trabajará sin descanso ya que existe imposibilidad de intercalar cualquier parada dentro de la misma, y los alimentos que pueda tomar lo hará sin abandonar su trabajo.

Art. 20. *Trabajo en domingos y festivos.*—Se reconoce en este Convenio a la Empresa, el trabajo obligatorio en domingos y festivos en todas las Secciones y talleres de la fábrica que trabaje a tres turnos.

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

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

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

Primero de mayo: De seis horas hasta las seis horas del día siguiente.

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

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

En estos casos la Dirección de cada fábrica ajustará, con dos horas de margen máximo, la hora exacta de parada y comienzo de las máquinas para cumplir exactamente el horario de parada. Todo el personal cooperará especialmente en la parada y en el arranque asumiendo las tareas que se le encomiendan. El personal que sea designado para el mantenimiento durante las paradas percibirá la cantidad de 11.320 pesetas por jornada de ocho horas, y un día de descanso compensatorio, a disfrutar de común acuerdo con la Dirección preferentemente fuera de la época de vacaciones y descansos compensatorios.

Se acuerda que en las paradas generales asista al arranque un grupo designado por la Dirección, preferentemente entre personal voluntario, con la necesaria anticipación a la hora de arranque, para que las veinticuatro horas de parada se limiten a veinticuatro horas de falta de producción, y no se extiendan más. Este personal percibirá la cantidad de 1.415 pesetas por hora trabajada, con un mínimo de 5.660 pesetas, pues se garantizan cuatro horas mínimas de trabajo; y un día de descanso compensatorio, a disfrutar en las mismas condiciones que el personal designado para el mantenimiento.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 24. *Vacaciones.*—Las vacaciones que se disfrutaran dentro de cada año calendario son las devengadas durante el mismo, por lo que constantemente se anticipa el disfrute al de-

vengo de las mismas, y en caso de baja en la Empresa después de su disfrute se deducirá el importe del exceso sobre las que hubieran correspondido.

Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales y se disfrutarán durante el período mayo/octubre (abril/septiembre en Sevilla), constituyéndose seis grupos que disfruten cada año la vacación en uno de los seis turnos rotatorios que se establecen según cuadro anexo de rotación de turnos de vacaciones.

El personal de tres turnos las disfrutará partidas, según cuadros de vacaciones y descansos compensatorios anexos para Madrid y Sevilla, distribuyéndose en siete grupos rotativos.

Todos los períodos de vacaciones comenzarán después del descanso.

El cambio de Sección, turno o puesto de trabajo llevará aparejada una nueva fijación del grupo de vacaciones. Se respetará la letra, el año de cambio o el siguiente si ya las hubiere disfrutado, salvo que el cambio sea debido a ascenso.

Al personal eventual, temporero, interino o de nuevo ingreso en el año natural no le será aplicable el beneficio de disfrutar la vacación entre abril/septiembre (o mayo/octubre).

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

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

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

Al personal de tres turnos se le abonará igualmente el importe de veinticuatro días de Plus tres turnos (dieciocho en un período y seis en otro), o la proporción correspondiente.

El personal de tres turnos de la fábrica de Villaverde podrá decidir por mayoría en un plazo de dos semanas, a partir de la firma del Convenio, volver al sistema de vacaciones que tenía en el Convenio anterior, dejando de percibir en ese caso el plus de tres turnos durante las vacaciones, pero dicha elección no surtirá efectos para 1983 habida cuenta de la vigencia de los acuerdos de 28 de enero de 1982.

## CAPITULO VI

### Retribuciones

Art. 25. *Sistema retributivo.*—Estará integrado por los conceptos que a continuación se especifican:

#### A) Percepciones salariales:

- I. Salario base.
- II. Complementos.

##### a) Personales.

1. Antigüedad.
  2. Plus Convenio.
- b) De puesto de trabajo:
1. De penoso o tóxico.
  2. De trabajo nocturno.
  3. Jornada ininterrumpida.
  4. Trabajo en domingos y festivos y turnicidad.

##### c) De cantidad o calidad de trabajo:

1. Incentivos.
2. Horas extraordinarias.
3. Horas de guardia.

##### d) De vencimiento periódico superior al mes:

1. Gratificación extraordinaria de Navidad.
2. Gratificación extraordinaria de julio.
3. Beneficios.

#### B) Percepciones no salariales:

- I. Plus de distancia y transporte.
- II. Ayuda escolar.
- III. Ayuda a minusválidos.
- IV. Otras prestaciones de asistencia social.

#### C) Pagos delegados:

1. Subsidio familiar.
2. Plus familiar.
3. Otras prestaciones de la Seguridad Social.

Art. 26. *Salario base.*—El salario base será, para todas las categorías de 1.072 pesetas diarias, ó 32.180 pesetas mensuales, según esté establecido por días o meses, el salario o sueldo.

Art. 27. *Antigüedad.*—Se abonará según la tabla de antigüedad del Convenio.

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

Art. 29. *Plus de trabajo tóxico o penoso.*—Se abonará en las siguientes cuantías por día trabajado al personal con derecho a ello:

	Pesetas
Jefe de Fabricación ... ..	115,28
Ayudante Técnico ... ..	109,78
Encargado ... ..	95,23
Contramaestre y Verificador ... ..	87,16
Oficial de Primera ... ..	64,50
Oficial de Segunda ... ..	62,35
Oficial de Tercera ... ..	61,28
Peón especialista de Primera ... ..	60,85
Peón especialista ... ..	58,00
Peón ordinario ... ..	56,00

Art. 30. *Plus de trabajo nocturno.*—La cantidad a percibir por este concepto será de 85 pesetas por día trabajado.

Art. 31. *Jornada ininterrumpida.*—La cantidad a percibir por este concepto será de 100 pesetas por día trabajado.

Art. 32. *Trabajo en domingos, festivos y turnicidad.*—La cantidad a percibir por este concepto será la siguiente:

Oficial 1.<sup>a</sup>, 218 pesetas; Oficial 2.<sup>a</sup>, 210 pesetas; Oficial 3.<sup>a</sup>, 204 pesetas; Peón especialista de 1.<sup>a</sup>, 195 pesetas; Peón especialista, 181 pesetas, y Peón ordinario, 165 pesetas; en todos los casos por día trabajado.

Art. 33. *Plus de asistencia.*—Los subalternos y obreros en puestos de Listeros, Porteros, Guardas, Almaceneros, Peores de Servicio, Comedor, Oficiales y Peones de Almacén, Pintores Albañiles, Chóferes Limpieza, Casco, no sujetos a planes de incentivos, percibirán un plus de asistencia de 138 pesetas por día efectivamente trabajado.

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

Continúan en vigor las tablas de incentivos vigentes al día 31 de diciembre de 1982.

Los Conductores de IS mantendrán su mínimo garantizado de 148 pesetas por cada día trabajado por debajo del 70 por 100 de eficiencia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 39. *Plus y subsidio familiares.*—Se estará a lo legislado al respecto.

Art. 40. *Agrupación de percepciones y simplificación de las tablas salariales.*—Los conceptos retributivos siguientes:

Jornada ininterrumpida, trabajos en domingos, festivos y turnicidad y trabajo nocturno, se agruparán para el personal de tres turnos bajo un solo concepto denominado «Plus de tres turnos».

Los empleados de tres turnos cobrarán el Plus citado al valor fijado en la tabla para los Oficiales de primera.

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

Art. 41. *Asimilación salarial.*—Los Capataces estarán asimilados salarialmente a Contramaestres, los Listeros y Almaceneros a Oficiales de segunda Operarios y los Guardas Jurdos y Ordinarios y los Porteros a Peores especialistas de primera, los Aralistas a Delineantes de segunda.

Art. 41 bis. *Aumentos retributivos.*—Los incrementos que se pactan, y se recogen en las tablas salariales, para 1983 son los siguientes:

Incremento de las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 1982 en el 10,5 por 100 desde el 1 de marzo de 1983.

Incremento de las tablas de incentivos de operarios, con racionalización y simplificación del sistema, en el 10,5 por 100 desde 1 de julio de 1983.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registre al 30 de septiembre de 1983 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1982 superior al 9 por 100 se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el cómputo de los doce meses (enero-diciembre de 1983). Tal incremento se abonará con efectos de 1 de marzo para las tablas salariales y de 1 de julio para las de incentivos, y para abonarlos se tomarán como referencia las tablas de diciembre de 1982.

El porcentaje de la revisión será el correspondiente a un incremento pactado del 10,5 por 100.

## CAPITULO VII

Art. 42. *Liquidación de salarios.*—La Dirección de la Empresa organizará la liquidación de salarios devengados por los trabajadores mensualmente.

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

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

Art. 43. *Tributaciones por Seguros Sociales, Mutualismo, Plus familiar y accidentes de trabajo.*—Para las tributaciones por estos conceptos se estará a lo preceptuado para esta materia por la legislación vigente en cada momento.

Art. 44. *Faltas y sanciones.*—Para su regulación y procedimiento se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 45. *Prendas de trabajo.*—La Dirección de la Empresa facilitará anualmente las siguientes prendas de trabajo:

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

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

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

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

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

Tercero.—Tapones homologados para reducir el umbral de ruidos.

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

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

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

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

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

También, con el fin de contribuir a los gastos de estudio y formación cultural de los hijos de los trabajadores a su servicio, la Empresa abonará a los mismos la cantidad de 150 pesetas mensuales por cada hijo comprendido entre los cinco y los catorce años de edad.

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

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

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

Art. 48. *Repercusión de precios.*—Los incrementos salariales pactados en este Convenio podrán repercutir en los precios de venta de los productos de la Empresa.

Art. 49. *Seguridad e higiene.*—Ambas partes contratantes reconocen la necesidad de avanzar conjuntamente en la prevención de accidentes y en la dotación y uso de medios de protección personal.

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

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

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

La cuantía será de 2.000 pesetas mensuales por los hijos comprendidos entre los cinco y veinticinco años.

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

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

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

Representación de los trabajadores: Julián Villar Corde, José L. Tous Gutiérrez, Marino Barbado Ruiz, José Loma Daza, Francisco Rodríguez Salguero y Enrique García González.

Representación de la Empresa: Félix López Pacheco, Antonio de Landáburu López, Pedro Ladrón de Guevara Martínez, Gonzalo Acosta Revilla, Rafael Jiménez del Olmo y José Luis Caballero de Palacios.

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

## DISPOSICIONES FINALES

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

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

Tercera.—Al personal que desea un anticipo en metálico hasta un máximo de 15.000 pesetas, les será entregada cada mes, previa solicitud entre los días 10 al 15, durante los días 18 al 20, y le será deducido en el pago de la mensualidad.

Cuarta.—Durante 1983, y en caso de producirse un excedente de plantillas y comprobar que no es posible la acomodación en otros puestos de trabajo de los distintos centros y departamentos de la Compañía, la Empresa actuará de la forma siguiente:

1. Jubilaciones anticipadas.

2. Incentivación de excedencias y bajas voluntarias.

3. Si tras aplicar estas medidas siguiera existiendo excedente de plantillas la Empresa y el Comité negociarán las diferentes posibilidades de suspensiones temporales de contratos, de regulación de jornada laboral, etc. El Comité dará su consentimiento, si procede.

El presente acuerdo tiene como objetivo, el evitar que se produzcan excedentes forzosos.

Estas medidas se aplicarán por el orden indicado, no siendo posible la aplicación de ninguna de ellas, sin haber agotado previamente las anteriores.

Quinta.—Se constituirá una Comisión de primas que estudie y proponga para su aprobación, que tras un periodo de prueba será definitiva, la racionalización y simplificación de los incentivos de los operarios.

## TABLA DE SALARIOS

Efectividad: 1-3-1983 a 31-12-1983

(Valor en pesetas)

PERSONAL EMPLEADO

CATEGORIA	SUELDO CONVENIO	PLUS DISTANCIA	TOTAL MENSUAL	TOTAL 12 MESES	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS Y BENEFICIOS	TOTAL AÑO
Ingenieros	91.309	1.929	93.238	1.118.856	226.129	1.344.985
Licenciados	88.083	1.929	90.012	1.080.144	220.171	1.300.315
Peritos e Ingenieros Técnicos	81.178	1.929	83.107	997.284	207.111	1.204.395
Jefes Admº de 1ª. Jefes de Fabricación	82.260	1.929	84.189	1.010.268	208.155	1.218.423
Jefes Admº de 2ª. Ayudantes Técnicos	78.790	1.929	80.719	968.628	202.456	1.171.084
Encargados	74.242	1.929	76.171	914.052	192.142	1.106.194
Oficiales Admº de 1ª.	73.142	1.929	75.071	900.852	190.440	1.091.292
Delineantes de 1ª.	71.937	1.929	73.866	886.392	189.140	1.075.532
Ofic. Admº 2ª., Contramaestres Verific. Delin. 2ª	70.235	1.929	72.164	865.968	185.702	1.051.670
Aux. Admº, Ordenanzas Ayudante Labº, Calzadores	65.555	1.929	67.484	809.808	171.811	981.619

## TABLA DE SALARIOS

Vigente desde 1-3-1983 hasta 31-12-1983

(Valor en pesetas)

PERSONAL OPERARIO

Personal a un turno

	Sueldo Conv. Diar.	Sueldo Convenio Anual (365 d.)	Plus Dis. Día	Plus Distancia Anual (238 d.)			Importe de las tres gratificaciones extraordinarias	TOTAL ANUAL
Oficial 1ª	2.161	788.765	98	23.324			166.301	978.390
Oficial 2ª	2.138	780.370	98	23.324			164.743	968.438
Ofic. 3ª. & Ayudante	2.113	771.245	98	23.324			164.146	958.715
Peón Espec.	2.106	768.690	98	23.324			163.567	955.581
Peón Esp.	1.956	713.940	98	23.324			150.778	888.042
Peón Ord.	1.625	593.125	98	23.324			123.551	740.000

## PERSONAL A DOS TURNOS

	Sueldo Conv. Diar.	Sueldo Convenio Anual (365 d.)	Plus Dis. Día	Plus Distancia Anual (250 d.)	Jornada Int. rump. (23h)	Jornada Int. rump. (271 días)	Importe de las tres gratificaciones extraordinarias	TOTAL ANUAL
Oficial 1ª	2.161	788.765	98	24.500	100	27.100	166.301	1.006.666
Oficial 2ª	2.138	780.370	98	24.500	100	27.100	164.743	996.713
Ofic. 3ª. & Ayudante	2.113	771.245	98	24.500	100	27.100	164.146	986.991
Peón Espec.	2.106	768.690	98	24.500	100	27.100	163.567	982.857
Peón Espec.	1.956	713.940	98	24.500	100	27.100	150.778	916.318
Peón Ord.	1.625	593.125	98	24.500	100	27.100	123.551	768.276

## PERSONAL A TRES TURNOS

	Sueldo Conv. Diar.	Sueldo Convenio Anual (365 d.)	Plus Dist. Día	Plus Distancia Anual (235 días)	Plus 3 T. Día	Plus tres turnos (271 días)	Importe de las tres gratificaciones extraordinarias	TOTAL ANUAL
Oficial 1ª	2.161	788.765	98	23.030	403	109.213	166.301	1387.309
Oficial 2ª	2.138	780.370	98	23.030	395	107.043	164.743	1075.189
Ofic. 3ª. & Ayudante	2.113	771.245	98	23.030	388	105.419	164.146	1063.040
Peón Espec.	2.106	768.690	98	23.030	378	102.980	163.567	1050.267
Peón Espec.	1.956	713.940	98	23.030	366	99.163	150.778	966.234
Peón Ord.	1.625	593.125	98	23.030	350	94.850	123.551	834.556

TABLA DE ANTIGÜEDAD ANUAL (Valor en pesetas)

Table with 7 columns: Category, 2 AÑOS, 4 AÑOS, 9 AÑOS, 14 AÑOS, 19 AÑOS, 24 AÑOS. Rows include Ingenieros Licenciados, Peritos, Ayudantes Técnicos, Jefes Fabricación, etc.

CUADRO DESCANSOS 1983

Calendar grid for 1983 showing days of the week (S, D, L, M, X, J, V, S) and rest days (D) for each month from January to December.

CUADRO DE ROTACION DE TURNOS DE VACACIONES

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

TABLA DE VACACIONES Y DESCANSO COMPENSATORIO DEL PERSONAL A TRES TURNOS  
(Ejemplo basado en el calendario de 1980)

	1.981	1.982	1.983	1.984	1.985	1.986	1.987
11 Enero/3 Febrero	A	C	G	F	D	B	E
4 Febrero/28 Febrero	C	G	F	D	B	E	A
28 Febrero/22 Marzo	B	E	A	C	G	F	D
23 Marzo/15 Abril	F	D	B	E	A	C	G
16 Abril/9 Mayo	G	F	D	B	E	A	C
10 Mayo/2 Junio	D	B	E	A	C	G	F
3 Junio/26 Junio	E	A	C	G	F	D	B
27 Junio/20 Julio	C	G	F	D	B	E	A
21 Julio/13 Agosto	F	D	B	E	A	C	G
14 Agosto/6 Septiembre	B	E	A	C	G	F	D
7 Septiembre/30 Sept.	A	C	G	F	D	B	E
1 Octubre/24 Octubre	G	F	D	B	E	A	C
25 Octubre/17 Noviembre	D	B	E	A	C	G	F
18 Noviembre/11 Diciembre	E	A	C	G	F	D	B

**CUADRO DE ROTACION DE VACACIONES Y DESCANSOS COMPENSATORIOS. TRES TURNOS**

Fábrica: Alcalá de Guadaíra. Turno C

AÑO 1981	AÑO 1981	AÑO 1982	AÑO 1983	AÑO 1984	AÑO 1985	AÑO 1986	AÑO 1987	
5 Enero/25 Enero	U	E	A	D	C	F	G	DESCANSO COMPENSATORIO Y VACACIONES
29 Enero/21 Febrero	F	G	B	E	A	D	C	
22 Febrero/17 Marzo	D	C	F	G	B	E	A	
10 Marzo/10 Abril	E	A	D	C	F	G	B	
11 Abril/4 Mayo	G	B	E	A	D	C	F	VACACIONES
5 Mayo/28 Mayo	C	F	G	B	E	A	D	
29 Mayo/21 Junio	A	D	C	F	G	B	E	
22 Junio/15 Julio	B	E	A	D	C	F	G	
16 Julio/8 Agosto	F	G	B	E	A	D	C	
9 Agosto/1 Sépt.	D	C	F	G	B	E	A	
2 Sept./25 Sept.	E	A	D	C	F	G	B	
26 Sept./19 Oct.	G	B	E	A	D	C	F	
20 Oct./12 Nov.	C	F	G	B	E	A	D	DESCANSO COMPENSATORIO Y VACACIONES
13 Nov./6 Dic.	A	D	C	F	G	B	E	

EJEMPLO BASADO EN EL CALENDARIO DE 1.981.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**11717** *RESOLUCION de 28 de febrero de 1983, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de La Coruña, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 114-79, promovido por «Industrias del Noroeste, S. A.» (INOSA), contra acuerdo del Registro de 20 de octubre de 1978. Expediente de nombre comercial número 73.121.*

En el recurso contencioso-administrativo número 114-79, interpuesto ante la Audiencia Territorial de La Coruña por «Industrias del Noroeste, S. A.» (INOSA), contra resolución de este Registro de 20 de octubre de 1978, se ha dictado, con fecha 4 de diciembre de 1982, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que, con desestimación del recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Industrias del Noroeste, S. A.», contra acuerdo del Registro de la Propiedad Industrial de veinte de octubre de mil novecientos setenta y ocho, que desestimó recurso de reposición formulado contra resolución del mismo Organismo de dieciséis de diciembre de mil novecientos setenta y seis, que denegó la inscripción del nombre comercial «Industrias del Noroeste, S. A.» (INOSA), debemos declarar y declaramos los referidos acuerdos conformes al ordenamiento jurídico y en tal sentido se confirman en todas sus partes, sin expresa imposición de costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. S. muchos años. Madrid, 28 de febrero de 1983.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

**11718**

*RESOLUCION de 28 de febrero de 1983, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Pamplona, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo 18-79, promovido por «Industrias Copreci, S. Coop.», contra resolución de este Registro de 3 de noviembre de 1977.*

En el recurso contencioso-administrativo número 18-79, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Pamplona por «Industrias Copreci, S. Coop.», contra resolución de este Registro de 3 de noviembre de 1977, se ha dictado, con fecha 22 de abril de 1982, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que, estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador don Manuel María Rodríguez Azcárate, en nombre y representación de la Entidad Industrias Copreci, Sociedad Cooperativa Industrial, debemos anular y anulamos, por no estar acomodadas al ordenamiento jurídico, la resolución del Registro de la Propiedad Industrial de tres de noviembre de mil novecientos setenta y siete, denegatoria del modelo de utilidad doscientos diecinueve mil ciento veintidós, por disposición perfeccionada en válvulas para radiadores, así como la desestimación tácita del recurso de reposición promovido, y debemos declarar y declaramos la procedencia de la concesión del citado modelo de utilidad doscientos diecinueve mil ciento veintidós, sin imposición de costas en el presente recurso.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. S. muchos años. Madrid, 28 de febrero de 1983.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

**11719**

*RESOLUCION de 28 de febrero de 1983, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Sevilla, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 784-80, promovido por «Persán, S. A.», contra resolución de este Registro de 10 de junio de 1980. Expediente de marca número 892.244.*

En el recurso contencioso-administrativo número 784-80, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Sevilla por «Persán, Sociedad Anónima», contra resolución de este Registro de 10 de junio de 1980, se ha dictado con fecha 25 de marzo de 1982, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que debemos declarar y declaramos no haber lugar al presente recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador don Antonio Muñoz Arceche, en nombre y representación de «Persán, S. A.», contra acuerdo del Registro de la Propiedad Industrial de diez de junio de mil novecientos ochenta, por estar ajustado a derecho; sin costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. S. muchos años. Madrid, 28 de febrero de 1983.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

**11720**

*RESOLUCION de 28 de febrero de 1983, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Sevilla, confirmada por el Tribunal Supremo en grado de apelación, en el recurso contencioso-administrativo número 227-79, promovido por «Osborne y Cia., S. A.», contra acuerdo del Registro de 28 de marzo de 1979. Expediente de marca número 759.479.*

En el recurso contencioso-administrativo número 227-79, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Sevilla por «Osborne y Cia., S. A.», contra resolución de este Registro de 28 de marzo de 1979, se ha dictado, con fecha 27 de junio de 1980, por la citada Audiencia, sentencia, confirmada por el Tribunal Supremo en grado de apelación, cuya parte dispositiva es como sigue: