

El total de la asignación de Convenio incrementará únicamente la retribución dominical y la remuneración de vacaciones, no constituyendo base para el cálculo de antigüedad.

Art. 16. *Gratificaciones reglamentarias.*—El personal de la Empresa afectado por este Convenio percibirá por el concepto que figura en el epígrafe las gratificaciones que señala la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas.

Art. 17. *Salario hora.*—En cuanto a este concepto, ambas partes se remiten a lo dispuesto en el Decreto de 17 de agosto de 1973, sobre ordenación de salarios.

4. PREVISION SOCIAL

Art. 18. *Jubilación.*—Se establece una pensión de jubilación complementaria de la asignación por la Mutualidad Laboral, a cargo exclusivo de «Agrocros, S. A.», hasta alcanzar el 100 por 100 de las percepciones líquidas reales del trabajador, una vez deducidos el importe del plus de ayuda familiar, si lo tuviera. En ningún caso se podrá reducir la aportación inicial de la Empresa.

Este complemento será abonado:

a) Cuando la Empresa proponga y el trabajador acepte la jubilación al cumplir los sesenta años en varón como en la mujer

b) Cuando la petición la formule el trabajador en las circunstancias reseñadas.

c) Para cualquiera de estas dos modalidades, será requisito imprescindible que el trabajador interesado lleve un mínimo de veinticinco años en la Empresa.

El trabajador perderá el derecho a este complemento si rehusara el ofrecimiento de la jubilación que fuera formulado por la Empresa.

Art. 19. *Complemento en caso de enfermedad.*—En caso de enfermedad, y mientras duren las prestaciones económicas del Seguro de Enfermedad, la Empresa continuará con su establecida costumbre de completar los ingresos del trabajador hasta el total del salario, con exclusión de los incentivos y primas especiales. El control médico de esta prestación corresponde, en todo caso, a la Empresa.

Art. 20. *Premio de nupcialidad.*—Se concederá un premio de una mensualidad para el personal masculino, teniendo derecho a su percepción igualmente el personal femenino que siga prestando sus servicios en la Empresa después de contraer matrimonio. Para alcanzar este derecho será necesario, en cualquier caso, tener tres años de servicio en la Empresa.

Art. 21. *Subsidio de natalidad.*—Se establece un premio de natalidad consistente en el importe de media mensualidad con ocasión del nacimiento de cada hijo.

Art. 22. *Auxilio de defunción.*—Caso de fallecimiento del trabajador, cónyuge, hijos menores y padres sexagenarios o incapacitados para el trabajo que convivieran y dependieran económicamente de él, la Empresa abonará en fecha inmediata la cantidad de 5.000 pesetas en concepto de auxilio de defunción.

Art. 23. *Subnormales.*—La Empresa concederá a los trabajadores con hijos subnormales, reconocidos como tales por la Seguridad Social, la cantidad mensual de 5.000 pesetas.

Art. 24. *Indemnizaciones por accidentes.*—En este acto se conviene que la Empresa, a sus solas expensas, tiene suscrita una póliza de Seguro de Grupos contra toda clase de accidentes corporales, en la que figura todo el personal en activo afectado por este Convenio. La contratación está formalizada entre «Agrocros, S. A.», y la Compañía aseguradora con las cláusulas de cobertura determinada por las condiciones generales establecidas para el ramo de accidentes y para las circunstancias exclusivas de muerte e invalidez permanente, siendo el capital asegurado para ambas circunstancias de 1.000.000 de pesetas para cada asegurado. La vigencia y efectos del seguro es la contratada y otorgada por la Compañía aseguradora.

Art. 25. *Pensión y viudedad.*—A las viudas o viudos del personal que falleciera en activo, ya sea por muerte natural, accidente o enfermedad profesional, se les asignará con carácter vitalicio una pensión del 50 por 100 de la cantidad que resulte de aplicar la norma de jubilación descrita en el artículo 18.

Estas pensiones quedarán extinguidas al contraer nuevas nupcias.

5. DISPOSICIONES VARIAS

Art. 26. *Permisos retribuidos.*—El régimen legal de permisos retribuidos quedará sustituido por el siguiente:

- Por matrimonio del empleado: Quince días.
- Por matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el tercer grado: Un día.
- Por nacimiento de hijos: Dos días.
- Por bautizo y primera comunión de descendientes: Una jornada correspondiente al día que se celebre la ceremonia.
- Por fallecimiento del cónyuge: Tres días.
- Por fallecimiento de ascendientes y descendientes: Dos días.
- Por fallecimiento de colaterales hasta el tercer grado: Un día.
- Por mudanzas: Dos días.

Art. 27. *Inasistencias retribuidas.*—En todos los casos se estará a lo dispuesto en el régimen legal vigente.

No obstante, la Empresa se obliga de modo expreso a conceder toda clase de facilidades a aquellos de sus empleados o trabajadores que sean elegidos para desempeñar funciones sindicales públicas.

Los empleados o trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones a que se refiere el párrafo anterior, vendrán obligados a justificar ante la Empresa las causas de su inasistencia o retraso al trabajo.

Durante las ausencias, los empleados y trabajadores a que se refiere el presente epígrafe percibirán íntegramente los emolumentos de todo orden que les hubiesen correspondido de haber estado presentes en la Empresa y asistido, por tanto, a su trabajo. Estando estas percepciones condicionadas, en todo caso, a la justificación a que se alude en el párrafo anterior.

Art. 28. *Prevención de accidentes de enfermedades.*—En materia de seguridad e higiene se extremarán las medidas de prevención reglamentarias y muy especialmente se velará por el exacto cumplimiento del reconocimiento inicial del trabajador en el momento de su ingreso.

Art. 29. *Prendas de trabajo.*—La Empresa dotará a su personal femenino, subalterno y obrero, siguiendo su habitual costumbre, de las prendas de trabajo necesarias y que mejor se adapten a la índole del trabajo a realizar.

El personal vendrá obligado a vestir tales prendas durante la jornada de trabajo, debiendo cuidar de su conservación y limpieza durante la vida de las mismas, hasta cuyo término serán de propiedad de la Empresa.

Art. 30. *Comisión Paritaria.*—Para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, se crea la Comisión Paritaria del Convenio.

Las funciones y actividades de esta Comisión no obstruirán en ningún caso lo dispuesto por la Ley 8/1980, en lo referente a Convenios Colectivos.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a esta Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos que pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista, previa o simultáneamente al planteamiento de tales casos, ante las jurisdicciones contenciosa y administrativa.

12459

RESOLUCION de 29 de marzo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Quimicamp, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Quimicamp, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 12 de marzo de 1983, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los Trabajadores con fecha 24 de febrero de 1983, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 29 de marzo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Empresa «Quimicamp, S. A.»

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «QUIMICAMP, S. A.»

Artículo 1.º *Ambito funcional y territorial.*—El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación en la Empresa «Quimicamp, S. A.», dedicada a la fabricación de productos químicos diversos, tanto en su Centro de trabajo sito en Utebo (Zaragoza), y al personal de oficinas generales (sitas en la avenida de Valencia, 51-53, de Zaragoza), como en todas sus delegaciones en el país.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Están afectados por el presente Convenio todos los trabajadores que, perteneciendo a dicha Empresa, presten sus servicios en la misma. Afectará asimismo a los trabajadores que ingresen durante el período de vigencia.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—La duración del presente Convenio será de un año en lo referente a los artículos 20 A y 25 y de dos años para el resto del articulado.

Entrará en vigor en el día en que se firme este Convenio con efectos retroactivos al 1 de enero del presente año en cuanto a los incrementos que en la tabla salarial se refieren, y terminará el 31 de diciembre de 1983, y el 31 de diciembre de 1984, en lo referente al resto del articulado.

Art. 4.º *Denuncia.*—A los efectos de denuncia, el plazo del preaviso está previsto con una antelación mínima de tres me-

ses respecto a la fecha de terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas, presentando el acuerdo adoptado ante el Organismo oficial competente en el momento en que haya lugar a tal acción.

Se considerará prorrogado de año en año si no fuera denunciado en tiempo y forma por cualquiera de las partes y, en este caso, los salarios pactados quedarían automáticamente incrementados según el aumento permitido por la legislación que resulte aplicable en ese momento en materia de política de salarios.

Art. 5.º Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.—Para entender en cuantas cuestiones se deriven de la aplicación de este Convenio se acudirá al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Ambas partes convienen en someterse al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, exponiendo cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación o aplicación del Convenio para que por el referido Instituto, previo estudio del problema planteado, se emita dictamen, que tendrá el carácter vinculante, con los recursos que la legislación establezca en su momento.

Art. 6.º Unidad de Convenio.—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas global o individualmente, siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría profesional. El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de las prestaciones y contraprestaciones, así como a todas las condiciones establecidas en el conjunto de su articulado. Por consiguiente, cualquier alteración que se pretendiese en el mismo por cualquiera de las partes, o decisiones de la autoridad daría lugar a la revisión íntegra para mantener el equilibrio de su contenido obligacional.

Art. 7.º Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres y cualquier otra causa.

En el orden económico y para la aplicación se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y su regularización.

Art. 8.º Absorción.—Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Art. 9.º Garantías personales.—Se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan de lo convenido, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 10. Organización del trabajo.—La organización práctica del trabajo después de escuchada la opinión del Comité de Empresa, será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, con sujeción estricta a lo dispuesto tanto en la legislación laboral vigente como lo pactado en el presente Convenio.

Art. 11. Jornada de trabajo.—La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo efectivo será de cuarenta horas semanales, sin que se computen los tiempos de descanso como de trabajo.

Se entenderá como jornada partida, aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

Para todo el personal de la Empresa, en jornada continua dentro del concepto trabajo efectivo, se entenderán comprendidos los quince minutos empleados como descanso (el bocadillo).

Para todo el personal de la Empresa, en jornada partida dentro del concepto de trabajo efectivo no se entenderán comprendidos los quince minutos empleados como descanso (el bocadillo), debiendo recuperarse este tiempo prolongando la jornada de trabajo quince minutos diarios.

En el plazo de quince días, a partir de la fecha del presente Convenio, se fijará por acuerdo de Empresa y Comité, los calendarios laborales y horarios de trabajo de los distintos Centros de trabajo de la Empresa.

Art. 12. Artículos de trabajo.—A todo el personal se le entregarán los siguientes artículos de trabajo:

- Personal técnico: Dos batas cada año.
- Personal obrero femenino: Dos batas o dos trajes de trabajo al año.
- Personal obrero masculino: Dos monos o buzos cada año.

A toda persona que trabaje con productos que puedan estropear la ropa se les dará unas prendas de trabajo especiales para evitar accidentes, e igualmente se les proporcionará mascarilla y otras prendas en caso de ser necesarias.

Art. 13. Ingresos.—El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las generales sobre colocación y a las especiales vigentes en cada momento.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino o contratado por tiempo determinado, y también los hijos, siempre que reúnan las adecuadas condiciones de idoneidad de aquellos trabajadores de la misma Empresa que estuvieran en activo, en situación pasiva o hubiesen fallecido.

La Dirección de la Empresa determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

El ingreso de los trabajadores fijos se considera hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal técnico titulado, seis meses.
- Personal técnico no titulado, tres meses.
- Administrativos, dos meses.
- Especialistas, un mes.
- Trabajadores no cualificados, quince días.

Art. 14. Clasificación del personal.—En materia de reclamaciones de clasificación profesional, y sin perjuicio del sometimiento general a las disposiciones vigentes, el Comité de Empresa estudiará conjuntamente con la Dirección de la Empresa las reclamaciones a que den lugar.

Se efectuará cada dos años un estudio de revisión de la clasificación del personal de acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité de la misma.

Art. 15. Licencias.—El trabajador, avisando con la debida antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Dos días por alumbramiento de la esposa, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
3. Dos días naturales, en caso de grave enfermedad o fallecimiento de abuelos, padres, hijos, nietos, cónyuge o hermano, que podrá ampliarse a cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.
4. Un día natural, en caso de matrimonio de hijos o hermanos en la fecha de la celebración de la ceremonia.
5. Durante el día, por traslado de su domicilio habitual.

Art. 16. Excedencias.—Los trabajadores con dos años de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior de doce meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en un plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la Empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no existiese vacante en la categoría propia, y si en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

No obstante lo acordado anteriormente, cuando el trabajador solicite el reingreso antes de los seis meses de obtenida la licencia y dentro, siempre, de la primera excedencia que disfrute, se le reservará por parte de la Empresa el puesto que ocupaba, pudiendo realizarse el reingreso dentro del mes siguiente al que solicitara la reincorporación.

Art. 17. Servicio Militar.—La incorporación a filas para prestar el Servicio Militar con carácter obligatorio o voluntario, por el tiempo mínimo de duración de éste dará lugar a la reserva del puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho Servicio Militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

El personal que se halle cumpliendo el Servicio Militar podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes, en jornadas completas o por horas, o siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la Empresa dicho reingreso con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

Art. 18. Seguridad e Higiene en el trabajo.—En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden ministerial de 9 de marzo de 1979 y normativa concordante.

Se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene que estará compuesto por tres representantes designados de entre la plantilla por el Comité de Empresa, el Jefe de Mantenimiento y un representante de la Dirección de la Empresa.

Art. 19. Vacaciones.—El régimen de vacaciones anula retribuido del personal afectado por el presente Convenio será de treinta días naturales para todas las categorías.

De esta vacación, como mínimo veinte días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efec-

tivo en la plantilla de la Empresa, disfrutará de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

En caso de cierre del Centro de trabajo por vacaciones, la Dirección de la Empresa consignará el personal que durante dicho período haya de ejecutar obras necesarias, labores de Empresa, etc., concertando particularmente con los interesados de la forma más conveniente de su vacación anual.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá antes del 15 de marzo en los tabloneros de anuncios para el conocimiento del personal.

La liquidación de las vacaciones se efectuará para todo el personal antes del comienzo de las mismas y serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos en la jornada normal, en los tres meses anteriores a la fecha de la iniciación de las mismas.

El personal con derecho a vacación que cese en el transcurso de un año tendrá derecho a la parte proporcional a la vacación según el número de meses trabajados, completándose como mes completo la fracción del mismo. En caso de fallecimiento del trabajador, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

La Empresa concederá los veinte días a que se hace referencia en el párrafo segundo de este artículo del 30 de junio al 30 de septiembre, salvo que exista acuerdo entre la Empresa y el trabajador en cada caso particular.

Art. 20. Retribuciones:

A) Las retribuciones del presente Convenio serán las figuradas en la tabla salarial, que como anexo único se incorpora a este Convenio, y en las que figuran detalladas las distintas categorías profesionales.

Los salarios reflejados en las tablas salariales tendrán una vigencia de 1 de enero de 1983 al 31 de diciembre de 1983.

B) Prima por desplazamiento: Se darán primas cuando el trabajo a desempeñar sea especial o bien se tenga que ir a destino y será acordado entre el Comité de Empresa y la Dirección de la misma.

Se concederán primas de 2.000 pesetas diarias al personal de la Empresa que tenga que desempeñar ocasionalmente algún trabajo fuera de la misma, por orden de la Dirección, exceptuándose el personal que, por su puesto de trabajo, venga obligado a realizar parte o todo fuera de la Empresa.

Además, el personal desplazado ocasionalmente tendrá todos los gastos pagados.

Art. 21. En concepto de participación en beneficios se abonará una cantidad equivalente a veintiocho días de salario bruto, más la antigüedad correspondiente en el año 1983 y a treinta días de salario bruto, más la antigüedad correspondiente en el año 1984 y sucesivos.

Esta participación deberá ser abonada en dos fracciones iguales. La primera de ellas en la primera quincena de abril y la segunda en la primera quincena de octubre, ambas correspondientes al año natural siguiente del ejercicio económico de que se trate, debiendo calcularse con los salarios del período a que se refiere.

En caso de fuerza mayor la Empresa podrá satisfacer la participación en beneficios en prorrateso mensual o de plazos más breves.

Art. 22. *Gratificaciones extraordinarias.*—Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y otra en el mes de julio, que serán equivalentes en su cuantía a treinta días de salario bruto, en cada una de ellas, más el complemento de antigüedad si lo tuvieren.

Art. 23. *Complemento por penosidad.*—A los trabajadores que tienen que laborar con los productos «Alaboral», de tendencia molesta, la Empresa abonará un 10 por 100 de aumento sobre el salario base (sin antigüedad) de su categoría, en concepto de plus de penosidad, el cual se abonará por cada día de trabajo con los citados productos, no computándose, sin embargo, para las pagas extraordinarias y antigüedad. Se abonará por jornada completa en el momento en que el productor trabaje más de cuatro horas al día con esas materias; si el productor emplea menos de cuatro horas, cualesquiera que sean, se le abonará como mitad de jornada.

Art. 24. *Horas extraordinarias.*—En cuanto a las horas extraordinarias se entenderá a lo legislado y, en su caso, al acuerdo previo entre ambas partes.

En caso de realizarse horas extraordinarias, tendrá derecho preferente a realizarlas el personal de la sección que precise estas horas extraordinarias.

Art. 25. *Revisión salarial.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 1983 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1982 superior al 12,8 por 100 se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente tal circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1983 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1983.

Art. 26. A propuesta de la Empresa y a su cargo, se acuerda suscribir póliza de seguros individual, de invalidez y muerte por accidente para el personal de la Empresa con un año de permanencia continuada y mientras permanezcan en la plantilla de la misma, siendo beneficiarios del seguro, la persona o personas que designe cada asegurado en la correspondiente póliza del seguro.

Art. 27. *Comisión Paritaria del Convenio.*—Quedarán formadas por dos personas de la representación empresarial:

Don Alberto Miret Plaja y don José María Viladés Barrau.

Dos personas de la representación social:

Don Juan Antonio Navarro Angel y don Joaquín Díez Ripollés.

Las reuniones de la citada Comisión, si fueran necesarias, se realizarán de acuerdo a la legislación vigente.

CLAUSULA ADICIONAL

En todo lo que no se hubiese pactado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de general aplicación.

Tabla salarial para 1983

	Pesetas
Gerente	156.562
Director Técnico	87.204
Director Comercial	87.204
Técnico Jefe	57.560
Técnico Titulado Grado Superior	52.782
Técnico Titulado Grado Medio	49.214
Técnico no Titulado	47.043
Analista de Laboratorio	43.398
Encargado	43.026
Capataz	47.064
Auxiliar de Laboratorio	42.349
Jefe de Ventas	57.560
Delegado de Zona	47.915
Viajante	42.501
Corredor de Plaza	42.349
Jefe Primera Administración	57.560
Oficial primera Administración	47.915
Oficial segunda Administración	43.398
Auxiliar Administrativo	42.349
Jefe de Publicidad	47.915
Ayudante de Publicidad	42.349
Almacenero	44.436
Mozo de Almacén	42.349
Ordenanza	42.349
Mantenimiento (Oficial de Oficio)	45.763
Oficial primera	46.395
Oficial segunda	45.826
Ayudante especialista	44.436
Peón	43.234
Pinche de dieciséis-dieciséis años	35.042
Envasadora (Oficial segunda)	42.349
Limpiadora	42.349

12460

RESOLUCION de 6 de abril de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, S. A.».

Visto el texto articulado del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, S. A.», recibido en este Ministerio con fecha 29 de marzo de 1983, suscrito por la representación empresarial y por la representación de los trabajadores de la misma el día 25 de marzo de 1983, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 6 de abril de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.