Este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—El título de Graduado Social se obtendrá una vez superados los tres cursos del vigente plan de estudios y una de las pruebas reguladas en la presente Orden. Los alumnos, al formalizar su matrícula para realizar estas pruebas, indicarán por cuál de las dos optan.

Segundo.—Sólo podrán concurrir a estas pruebas quienes acrediten haber superado todas las enseñanzas del plan de estudios que hubieren seguido.

Tercero.—Las pruebas a que se refiere el número primero para la obtención del título de Graduado Social podrán ser:

— Una reválida de los estudios cursados.
— Un trabajo fin de carrera sobre los mismos.

Uno. La prueba de reválida consistirá en la realización de los siguientes ejercicios:

a) Ejercicio escrito, consistente en resolver dos de los cuatro casos que proponga el Tribunal para la aplicación de legislación vigente, en materia de trabajo, empleo y seguridad social, en vía administrativa o contenciosa. Los alumnos dispondrán de cuatro horas como máximo y podrán consultar textos legales.

b) Ejercicio oral, consistente en exponer un tema elegido entre tres obtenidos por sorteo de un temario de treinta, sobre las materias del plan de estudios establecido para cada curso por la Junta de Profesores de la Escuela Social. Los alumnos dispondrán de diez minutos, como mínimo, para su exposición, pudiendo el Tribunal formularle preguntas sobre el mismo y por igual tiempo.

Dos. El trabajo fin de carrera constará de dos partes:

a) Elaboración por parte del alumno de un trabajo monográfico sobre una de las materias que componen el plan de estudios, previa aceptación del tema, y del Director del mismo, por la Junta de Profesores del Centro.

b) Exposición oral y defensa ante el Tribunal, durante un tiempo máximo de veinte minutos, del trabajo monográfico realizado, respondiendo a las preguntas que sobre el mismo puede formular cualquiera de sus miembros.

Cuarto.—Los ejercicios, tanto de las pruebas de reválida como del trabajo fin de carrera, se calificarán de cero a diez puntos. En ningún caso podrá ser declarado apto el alumno que no haya alcanzado en alguno de los ejercicios un mínimo de cuatro puntos. La calificación de apto se obtendrá cuando el promedio de las puntuaciones de los ejercicios realizados sea como mínimo de cinco puntos.

Quinto.—Los Tribunales serán designados por la Dirección General de Trabajo de entre el profesorado de la Escuela Social, a propuesta de la misma, y estarán constituidos por cuantos miembros resulten necesarios en función del número de alumnos matriculados, y para los casos de trabajo fin de carrera, del Director del mismo.

Sexto.—En las sesiones de calificación de los alumnos de los Centros no estatales participará con voz, pero sin voto, un representante de dichos Centros.

Séptimo.—Las pruebas, a que se refiere el número tercero, se convocarán anualmente por la Dirección de las Escuelas Sociales en los meses de febrero, junio y septiembre, si bien cada alumno no podrá presentarse a más de dos convocatorias por año. El temario para el ejercicio oral de la prueba de reválida se hará público por cada Escuela en el último trimestre de cada año para las pruebas que se celebren al año siguiente. Si el número de alumnos u otras circunstancias lo aconsejasen, la realización de dichas pruebas podrá efectuarse en las ciudades donde radiquen los Centros no estatales adscritos.

DISPOSICION TRANSITORIA

Durante el año 1983, las pruebas de reválida o de trabajo fin de carrera se convocarán una sola vez y se celebrarán en el último cuatrimestre del mismo.

DISPOSICION FINAL

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que digo a V. E. y V. I. para su conocimiento y efectos. Madrid, 18 de octubre de 1983.

MARAVALL HERRERO

Excma. Sra. Secretaria de Estado de Universidades e Investigación e Ilmo. Sr. Director general de Enseñanza Universitaria.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

27923 *RESOLUCION de 1 de septiembre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empre- «Reckitt & Colman, S. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Reckitt & Colman, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 23 de agosto de 1983, mediante escrito del Gobierno Vasco, Departamento de Trabajo, Dirección de Relaciones Colectivas, de fecha 8 de agosto de 1983, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 11 de abril de 1983, y de conformidad con el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.° 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 del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 1 de septiembre de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Empresa «Reckitt & Colman, S. A.».

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «RECKITT & COLMAN, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Ambito personal de aplicación

Artículo 1.° Las disposiciones incluidas en este Convenio regularan, desde su entrada en vigor y durante su vigencia, las relaciones laborales entre «Reckitt & Colman, S. A.» y el personal de la plantilla de sus factorías de Güeñes y Limpias, excepto titulados y Jefes.

Ambito temporal

Art. 2.° El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación, previa presentación por la autoridad laboral competente, pero sus efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 1983.

El período de vigencia del presente Convenio se fija en un año y cesará su efectividad a partir del 31 de diciembre del mismo año.

Absorción y compensación

Art. 3.° Las cláusulas pactadas en este Convenio formarán un todo orgánico y por ser en su conjunto anual más beneficiosas para el personal afectado, sustituirán en su totalidad a las que actualmente vienen aplicándose.

Las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio serán absorbibles y compensables en su conjunto con los posibles aumentos de retribución o mejoras de toda índole, que en virtud de disposiciones legales pudieran efectuarse.

Se considerará base de comparación o referencia para dichas retribuciones y mejoras, su relación con las horas de trabajo pactadas.

Vinculación

Art. 4.° En el supuesto de que la autoridad laboral competente no aprobara alguna de las condiciones pactadas en este Convenio, éste sería nulo de pleno derecho en su totalidad, por falta de vicio de consentimiento de la representación social y/o económica.

Art. 5.° Si durante la vigencia del presente Convenio se promulgasen normas de carácter legal de rango superior al mismo que afecten a cualquiera de sus elementos fundamentales, se procederá a la revisión del Convenio por parte de la Comisión Negociadora.

Denuncia

Art. 6.° El presente Convenio se denunciará un mes antes de su finalización, mediante comunicación escrita por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio y notificación a la autoridad laboral competente.

CAPITULO II

Jornada de trabajo

Art. 7.° El número de horas efectivas de trabajo pactadas en el presente Convenio y, en consecuencia, durante la vigencia del mismo, asciende en cómputo anual a 1.834.

La distribución efectiva de la jornada de trabajo queda determinada en el anexo número 1.

No obstante, la Dirección se reserva la facultad de establecer turnos especiales y de prolongación de jornada dentro del espíritu de la legislación vigente, al objeto de atender trabajos de urgencia imprevisibles o encargos especiales de producción.

Por razones puramente tecnológicas, la factoría de Limpias dispondrá de jornada continuada desde el 15 de junio hasta el 31 de julio del corriente año.

CAPITULO III

Retribuciones

Art. 8.° Las retribuciones pactadas en este Convenio son brutas, siendo a cargo del productor la parte que le corres-

ponde por Seguridad Social, Mutualidad Laboral, etc., así como las retenciones que a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, pudieran corresponderle de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Manteniendo una estructura salarial similar a la del pasado año, los sueldos base de las diferentes categorías laborales quedan incrementados en las siguientes cantidades:

Operarios, 11,5 por 100.
Administrativos y Técnicos, 12 por 100.

Art. 9.° *Promociones.*—Se destinan a este capítulo la cantidad de 500.000 pesetas, a repartir según criterio de la Dirección desde el 1 de julio del corriente año.

Reajustes.—Equiparaciones de Oficial primera y Poliv. A y equiparación de Oficial segunda y Poliv. B, aumentando los mínimos en ambas categorías, lo que supone un costo de pesetas 750.000.

Pagas extraordinarias

Art. 10. La primera de estas pagas se abonará el día 15 de abril a operarios y empleados en concepto de beneficios. Se pagará proporcionalmente al tiempo de permanencia en la Empresa desde el 16 de abril del año anterior al 15 de abril. Los productores que causen baja en la Empresa percibirán la parte correspondiente al tiempo que han prestado sus servicios a partir del día 16 de abril.

Dicha paga consistirá en quince días de salario base más antigüedad para los operarios y de medio mes de paga para los empleados.

La segunda de estas pagas se abonará el 17 de julio a los productores que estén en activo en dicha fecha. Se abonará proporcionalmente al tiempo de permanencia en la Empresa desde el 1 de enero al 30 de junio. Los productores que causen baja en la Empresa durante el primer semestre, percibirán la parte correspondiente al tiempo que han prestado sus servicios.

La tercera de estas pagas se abonará el día 21 de diciembre a los productores que estén en activo en dicha fecha. Se pagará proporcionalmente al tiempo de permanencia en la Empresa desde el 1 de julio al 31 de diciembre. Los productores que causen baja en la Empresa durante el segundo semestre percibirán la parte correspondiente al tiempo en que han prestado sus servicios.

En el supuesto de que alguna de las fechas establecidas en el presente artículo como día de pago fuere festivo, el abono de la paga extraordinaria de beneficios, en su caso, se verificará el día anterior.

Las pagas de julio y diciembre consistirán en treinta días de salario base más antigüedad para operarios, y en un mes de paga más antigüedad para empleados.

Incentivos

Art. 11. Desaparece el sistema de incentivos que venía rigiendo en las dos factorías, quedando absorbida la cantidad de 96.000 pesetas que por tal concepto se abonaba, al salario base, después de incrementarse este último.

Esta absorción queda condicionada al absentismo.

Se establece como porcentaje máximo admisible para este concepto la cantidad del 5 por 100. Caso de superarse esta cifra, en el año 1984 se desprenderá del salario base la cantidad que en este año se ha añadido por la inclusión de la prima.

Art. 12. *Antigüedad.*—La antigüedad máxima a la que los trabajadores afectados por el presente Convenio tienen derecho es a dos trienios y cinco quinquenios, que serán calculados y computados con un incremento del 11,5 por 100 sobre los módulos que se venían aplicando al 31 de diciembre de 1982 que se determinan en el anexo número IV.

Art. 13. *Horas extraordinarias.*—Sobre las cantidades que se estipulan en el anexo número IV cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada laboral ordinaria se abonará con un incremento del 75 por 100 sobre el salario que corresponde a cada hora ordinaria. En caso de días festivos dicho porcentaje se elevará al 100 por 100.

En cualquier caso, la realización de horas extraordinarias precisará la autorización del Jefe de la fábrica, quien determinará sobre la necesidad de las mismas.

Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en acuerdos anteriores.

También respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia Empresa o terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción cuando éstos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente, ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno, las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción o mantenimiento.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en esta revisión.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2, punto 1 del Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.»

CAPITULO IV

Régimen asistencial

Art. 14. *Baja debido a accidente laboral.*—En caso de accidente la Empresa hará efectivo a los trabajadores la diferencia existente entre lo que éstos perciben por la correspondiente prestación a la Seguridad Social y el 100 por 100 del salario base que les corresponde mientras permanezcan en la Empresa.

En cualquier caso, la Empresa queda facultada para fiscalizar la realidad del accidente.

Art. 15. *Ayuda de estudios.*—A partir del 1 de enero de 1983 queda congelada este año la ayuda por año e hijo en edad escolar en 6.000 pesetas, que será abonada en el mes de septiembre.

A efectos del presente artículo, el período escolar comprende la Educación Preescolar y la Enseñanza General Básica, BUP y COU.

En cualquier caso, la Empresa procurará la promoción de los trabajadores contribuyendo al pago de los estudios o cursos correspondientes, siempre que los mismos sean de interés para la Empresa.

Art. 16. *Complemento ayuda comida.*—Se abonará al personal en Convenio la cantidad de 175 pesetas por día trabajado, lo que supone un incremento de un 38,8 sobre la ayuda que se venía percibiendo en 1982.

Queda congelada la cantidad de 229 pesetas por día trabajado en concepto de comida, durante el corriente año para las personas cuya relación se adjunta en el anexo (siendo dicha relación «numerus clausus»).

Art. 17. *Desplazamiento de personal.*—Sólo aplicable a la factoría de Güeñes.

La Empresa seguirá poniendo a disposición del personal residente en Bilbao, un vehículo adecuado que facilite su desplazamiento al centro de trabajo.

Art. 18. *Carga, descarga y nocturnidad.*—Sólo aplicable a la factoría de Limpias.

A estos conceptos, se les incrementará el 11,5 por 100 de las bases fijadas en 1982.

Art. 19. *Premio de vinculación.*—Todos los trabajadores de «Brasso, S. A. E.», sin ningún tipo de distinción, que habiendo completado el número de años de servicio a la compañía que a continuación se establece, tendrán derecho a percibir un recuerdo regalo de la empresa de conformidad con la presente normativa.

A los veinticinco años, 30.000 pesetas.
A los cuarenta años, 65.000 pesetas.

Aquellos que habiendo realizado treinta y cinco años de trabajo, pero que no hubieran alcanzado los cuarenta años, tendrán, asimismo, derecho a que en el momento de la jubilación reciban un regalo por importe de 2.000 pesetas por año de servicio, por encima de los veinticinco años.

A efectos de cálculo de número de años de trabajo, se computarán únicamente los años completos y no se tendrá en cuenta los posibles períodos en que el trabajador hubiere permanecido en excedencia voluntaria.

El trabajador, cumplidos los años de servicio citados se pondrá en contacto con el Departamento de Personal a través del Departamento de Compras la obtención del regalo elegido.

En caso de que la elección efectuada por el trabajador supere lo establecido para cada circunstancia, aquél tendrá derecho a satisfacer la diferencia, siempre que ésta no supere el 25 por 100 de la cantidad mencionada.

Bajo ninguna circunstancia, el regalo de la Empresa como homenaje de agradecimiento a los años de trabajo, podrá ser sustituido o entendido como una obligación dineraria.

El regalo consistirá en cualquier objeto en material duradero, como equipos eléctricos, electrodomésticos, etc.

Art. 20. Asimismo, todo trabajador que solicitara su jubilación en el momento de cumplir los sesenta y cinco años

o en el caso de que la Empresa se lo solicitara, recibirá una bonificación de un mes de salario.

Art. 21. *Dietas.*—Cuando el personal al que afecta este Convenio tenga que desplazarse por motivos laborales fuera de su centro de trabajo, la Empresa le abonará, además de los gastos del viaje (avión, tren, etc.), las siguientes cantidades en concepto de dietas:

Dieta completa si pernocta fuera de su domicilio: 2.480 pesetas.

Media dieta si tiene necesidad de realizar una comida fuera, pero vuelve a dormir a su domicilio: 684 pesetas.

Art. 22. *Desplazamientos.*—La Empresa abonará la cantidad de 17,75 pesetas por kilómetro en aquellos casos en que el personal tenga que utilizar su vehículo particular para realizar gestiones por cuenta de la misma, fuera de su recinto habitual de trabajo.

CAPITULO V

Vacaciones, permisos y licencias

Art. 23. *Vacaciones.*—Las vacaciones serán de veinticuatro días hábiles para todo el personal y durante la vigencia del presente Convenio comenzarán a disfrutarse entre los días 1 y 31 de agosto, ambos inclusive. Los días restantes se disfrutarán en Limpias los días 26 y 27 de diciembre y en Güeñes los días 3 de junio y 9 de diciembre.

No obstante lo expuesto en el párrafo anterior, en el caso de que por alguna circunstancia fuera necesaria la presencia de uno o varios trabajadores en la factoría durante el período de vacaciones, el Jefe de la misma, previa notificación al Comité de Empresa, comunicará con suficiente antelación a la persona o personas a las que esta medida pudiera afectar, las cuales disfrutarán de las vacaciones inmediatamente de finalizado el trabajo.

Art. 24. *Permisos y licencias.*—El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a percibir el salario del día, sin comida, por las siguientes causas:

1. Quince días naturales en los casos 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 necesitase realizar un desplazamiento a tal efecto.
3. Tres días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuges o hermanos.
4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.
5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación.
7. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y la formación profesional en los puestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

Excedencias

Art. 25.—El trabajador, con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a los dos años y no mayor de cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Art. 26. *Cláusula de revisión salarial.*—En el caso de que el Indice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase 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 INP en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1983). Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1983, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios MSB, o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1983.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en este convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico al conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1983).

TABLA DE REVISION SALARIAL

IPC9 / BANDA SALARIAL	9,25	9,50	9,75	10	10,25	10,50	10,75	11	12
9,5	0,263	0,527	0,791	1,055	1,318	1,582	1,846	2,110	3,165
9,75	0,270	0,541	0,811	1,082	1,353	1,624	1,895	2,165	3,249
10,0	0,277	0,555	0,832	1,110	1,388	1,666	1,943	2,221	3.332
10,25	0,284	0,568	0,853	1,138	1,422	1,707	1,992	2,277	3,415
10,50	0,291	0,582	0,874	1,166	1,457	1,749	2,040	2,332	3,499
10,75	0,298	0,596	0,895	1,193	1,491	1,790	2,089	2,388	3,582
11,00	0,304	0,610	0,915	1,221	1,527	1,832	2,138	2,443	3,665
11,25	0,311	0,624	0,936	1,249	1,561	1,874	2,186	2,499	3,749
11,50	0,318	0,638	0,957	1,277	1,596	1,915	2,235	2,554	3,832
11,75	0,325	0,652	0,978	1,304	1,631	1,957	2,283	2,610	3,915
12,00	0,332	0,665	0,999	1,332	1,665	1,999	2,332	2,665	3,998
12,25	0,339	0,679	1,020	1,360	1,700	2,040	2,380	2,721	4,082
12,50	0,346	0,693	1,040	1,388	1,735	2,082	2,429	2,776	4,165

Fórmula aplicada: Revisión = Δ Salarial pactado x (IPC 9 meses x 0,1111 -1).

CAPITULO VI

Organización del trabajo

Art. 27. Son facultades de la Empresa:

1. La exigencia de los rendimientos bases o mínimos de la actividad normal.
2. La asignación del número de máquinas o de la tarea necesaria para el cumplimiento por el trabajador del rendimiento convenido.
3. La fijación de los índices de desperdicios y mermas y de calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación y el establecimiento de sanciones para el caso de incumplimiento.
4. Podrá exigir la vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada.
5. La movilidad y redistribución del personal de la Empresa con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. En todo caso se respetará el nivel profesional (mando, oficial, peón) y se concederá el necesario período de adaptación.

6. La aplicación de un sistema de remuneración con incentivo, si el absentismo supera el 5 por 100.

7. Efectuar, durante el período de realización del trabajo y con carácter provisional, las modificaciones en los métodos de trabajo, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas y materiales que faciliten el estudio comparativo con situaciones de referencia o el estudio técnico de que se trata. El trabajador conservará durante la prueba las percepciones medias anteriores a la misma.

8. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten del cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

CAPITULO VII

Comisión Mixta o Comisión Paritaria

Art. 28. Se crea la Comisión Mixta del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y arbitraje. Estará compuesto por las personas que han participado en la elaboración y firma del vigente Convenio, con la intención de solucionar y llegar a un acuerdo entre las partes, si del contenido del presente Convenio surgiera alguna duda en su interpretación así como de los conflictos y discrepancias que por dicha razón pudieran producirse.

CAPITULO VIII

Derechos sindicales

Art. 29. Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones ratifican, una vez más, su condición de interlocutores válidos y se reconocen, asimismo, como tales, en orden a instrumentar, a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

En lo referente a los derechos de representación colectiva de reunión de los trabajadores en la Empresa, se estará a lo dispuesto en el título 2.° de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

ANEXO NUMERO 1

Fábrica de Güeñes

ENERO							FEBRERO							MARZO							ABRIL						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
						2		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6						2	3
3	4	5		7	8	9	7	8	9	10	11	12	12	7	8	9	10	11	12	13		5	6	7	8	9	10
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	14	15	16	17	18		20	11	12	13	14	15	16	17
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24
24	25	26	27	28	29	30	28							28	29	30					25	26	27	28	29	30	
31																											

MAYO							JUNIO							JULIO							AGOSTO						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
						1			1		3	4	5					1	2	3	1	2	3	4	5	6	7
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17		16	17	18	19	20	21
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28
23	24	25	26	27	28	29	27	28		30				25	26	27	28	29	30	31	29	30	31				
30	31																										

SEPTIEMBRE							OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4						1	2			2	3	4	5	6				1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	5	6	7		9	10	11
12	13	14	15	16	17	18	10	11		13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30			24	25	26	27	28	29	30	28	29	30					26	27	28	29	30	31	
							31																				

	DIAS LABORABLES	HORAS TRABAJO MES
Enero	19	158,-
Febrero	20	164,-
Marzo	22	181,50
Abril	19	155,25
Mayo	22	177,-
Junio	19	154,-
Julio	21	166,-
Agosto	0	--
Septiembre	22	179,50
Octubre	19	161,50
Noviembre	21	178,50
Diciembre	20	160,-
	223 días	1.835,25 h.

FIESTAS NACIONALES

1 Enero
6 Enero
31 Marzo
1 Abril
4 Abril
2 Junio
29 Junio
15 Agosto
12 Octubre
1 Noviembre
8 Diciembre
19 Marzo

FIESTAS LOCALES: 3 de Octub:

PUENTES: 7 de Enero

HORARIO: 8 hras. - 13 hras.)De lunes a jueves
normal: 14 hras. - 17,45 hras)Desde Enero hasta Abril
viernes 8 hras. - 13 hras.)De lunes a jueves
8 - 14 h. 14 hras. - 17,30 hras)Desde Mayo hasta Diciembre

Los 2 últimos viernes de Septiembre y todos los viernes de Octubre y Noviembre el horario sera: 8 hras. - 13 hras y de 14 hras. - 17,30 hras.
unicamente a efectos de recupera-

VACACIONES: Del 1 al 31 de Agosto y el 3 de Junio y 9 de Diciembre

Sabados y Domingos
Fiestas Nacionales
Fiestas Locales
Puentes
Vacaciones

ANEXO NUMERO 2

Factoría de Limpias

ENERO							FEBRERO							MARZO							ABRIL						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
						2		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6						2	3
3	4	5		7	8	9	7	8	9	10	11	12	12	7	8	9	10	11	12	13		5	6	7	8	9	10
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	14	15	16	17	18		20	11	12	13	14	15	16	17
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24
24	25	26	27	28	29	30	28							28	29	30					25	26	27	28	29	30	
31																											

MAYO							JUNIO							JULIO							AGOSTO						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
						1			1		3	4	5					1	2	3	1	2	3	4	5	6	7
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17		16	17	18	19	20	21
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28
23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30					26	27	28	29	30	31	29	30	31				
30	31																										

SEPTIEMBRE							OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4						1	2			2	3	4	5	6				1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	5	6	7		9	10	11
12	13	14	15	16	17	18	10	11		13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30			24	25	26	27	28	29	30	28	29	30					26	27	28	29	30	31	
							31																				

	DIAS LABORABLES	HORAS TRABAJO MES
Enero	19	161,30
Febrero	20	170,-
Marzo	22	187,-
Abril	19	161,30
Mayo	22	187,-
Junio	20	149,-
Julio	20	140,-
Agosto	0	--
Septiembre	21	176,30
Octubre	20	170,-
Noviembre	21	178,30
Diciembre	18	153,-
	222	1.834,-

FIESTAS NACIONALES

1 Enero
6 Enero
31 Marzo
1 Abril
4 Abril
2 Junio
25 Julio
15 Agosto
12 Octubre
1 Noviembre
8 Diciembre
19 Marzo

FIESTAS LOCALES

15 Septiembre

P U E N T E S

7 Enero, 3 Junio, 9 Dic

HORARIO: 8 hrs. - 12½ hrs.)Del 3-1 al 10-6 y
14 hrs. - 18 hrs.)Del 1-9 al 30-12
7 hrs. - 14 hrs)Del 13-6 al 31-7

VACACIONES: 24 días laborables
(1 Agosto - 31 Agosto, ambos inclusive)
(y el 26 y 27 de Diciembre)

Sabados y Domingos
Fiestas Nacionales
Fiestas Locales
Puentes
Vacaciones

ANEXO NUMERO 3

TABLAS DE SALARIOS BRUTOS

Técnicos y operarios

GRUPO	CATEGORIAS	SALARIO DIA	SALARIO BASE TOTAL AÑO
1	Ayte Técnico no Titul	88.679 Ptas./ mes	1.285.850 (12%)
2	Maestro Industrial	71.992 Ptas./ mes	1.043.889 (12%)
3	Ofic.1ª de Ofic. y Poliv A	2.167 Ptas./ día	953.435
4	Oficial 2ª de Of y Poliv. B	2.033 Ptas./ día	894.340
5	Oficial 3ª y Prof. 1ª	1.906 Ptas./ día	838.768
6	Profesional 2ª	1.807 Ptas./ día	795.105
7	Ayte. Especialista	1.755 Ptas./ día	772.047

ADMINISTRATIVOS TABLA DE APLICACION (1.983)

ESCALA	MINIMO 12%	MAXIMO 12%
10	1.625	1.960
9	1.544	1.831
8	1.437	1.705
7	1.331	1.596
6	1.223	1.448
5	1.116	1.318
4	1.008	1.191
3	902	1.062
2	794	934
1	687	805

- Esta tabla de aplicación para administrativos, es a título orientativo, sin perjuicio de que pueda ser modificada o sustituida por la Dirección de Personal de la Empresa.

ANEXO NUMERO 4

Antigüedad

TECNICOS Y OPERARIOS	TRIENIO	QUINQUENIO
Ayte. Técnico no Titul.	20.345 Ptas./año	40.674 Ptas./año
Maestro Industrial	20.345 Ptas./año	40.674 Ptas./año
Oficial 1ª de Ofic. y Poliv. A	47 Ptas./brutas/día	95 Ptas /brutas/día
Oficial 2ª de Ofic. y Poliv. B	45 " " "	88 " " "
Oficial 3ª y Prof. 1ª	45 " " "	88 " " "
Profesional 2ª	45 " " "	88 " " "
Ayte Especialista	45 " " "	88 " " "

ADMINISTRATIVOS	TRIENIO	QUINQUENIO
Oficial 1ª Administrativo	20.345 Ptas./año	40.674 Ptas./año
Oficial 2ª Administrativo	20.345 " "	40.674 " "
Auxiliar Administrativo	20.345 " "	40.674 " "

Relación del personal mencionado en el párrafo primero del artículo 16, «Numerus clausus»

BILBAO

J. A. Inchaurraga, G. Tobes, A. Sánchez, J. Gómez, T. Gómez, J. Vélez, A. Ferreiro y F. López.
J. M. Quintela, J. I. Aguirre, J. A. González, M. Marquina e I. Gardeazábal.
F. J. García Valiente y M. Fernández.

CINTURON

M. Correa, M. J. Llano, M. C. Fernández y M. P. Ibáñez.

RESIDENTES AREA

E. Postigo, N. Esturo, H. Martín y J. Páramo.
F. J. García.

27924 *RESOLUCION de 5 de octubre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de las Empresas organizadoras del juego del bingo y sus trabajadores.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, para las empresas organizadoras del juego del bingo y sus trabajadores, recibido en esta Dirección General el 23 de septiembre de 1983, que fue suscrito el 5 de agosto de 1983 por la Comisión Negociadora constituida al efecto e integrada por las Centrales Sindicales UGT, CC. OO. y USO, en representación de los trabajadores, y las Entidades empresariales FEJUB y ASONACO; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio en el Registro correspondiente, con notificación a la Comisión Negociadora.
Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.
Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 5 de octubre de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS ORGANIZADORAS DEL JUEGO DEL BINGO

CAPITULO PRIMERO

Ambito

Artículo 1.° *Ambito personal.*—El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre las Empresas organizadoras del juego del bingo y sus trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contrato.

Art. 2.° *Ambito territorial.*—Las normas de este Convenio son de obligatoria aplicación para la totalidad de las Empresas organizadoras del juego del bingo radicadas en el Estado español, tanto las actualmente en funcionamiento como las que pudieran abrirse en un futuro.

Art. 3.° *Ambito funcional.*—Están incluidas en el campo de aplicación de este Convenio todas las Empresas dedicadas a la organización del juego del bingo, bien sean Sociedades de Servicios o titulares de licencia gubernativa, cuando exploten u organicen directamente la actividad del bingo.

Art. 4.° *Vigencia y duración.*—Este Convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir del 1 de agosto de 1983 y su duración será de un año, prorrogándose de año en año salvo denuncia de las partes.

Art. 5.° *Denuncia.*—La denuncia del presente Convenio será hecha con un preaviso mínimo de noventa días a la fecha de su vencimiento o la de cualquiera de sus prórrogas. La parte denunciante remitirá, dentro de los treinta días siguientes, escrito del proyecto de Convenio a la otra parte, quien dispondrá de dos semanas para estudiarlo y formular por escrito su contrapropuesta. Transcurridos estos plazos se iniciarán las negociaciones.

Art. 6.° *Caracterización del Convenio.*—Todas las condiciones económicas o de otra índole pactadas en este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, tienen la consideración de mínimos.

De mutuo acuerdo entre las partes podrían firmarse Convenios nacionales o de comunidad autonómica, interprovinciales, provinciales, de empresas y de centro de trabajo.

Los Convenios de ámbito inferior al presente tendrán el carácter de complementarios de este Convenio estatal.

Los conflictos que se originen por concurrencias de Convenios se resolverán por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores para la resolución de conflictos de normas.

Todos los Convenios provinciales que estén firmados anteriormente a la fecha de entrada en vigor de este Convenio estatal mantendrán todo su contenido y vigencia y sólo podrán ser sustituidos por este Convenio estatal si en su conjunto fuere inferior en condiciones y ventajas y siempre que los trabajadores y empresarios solicitasen su adhesión al mismo a través de las Centrales Sindicales y Asociaciones de Empresarios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, que los representen.

Art. 7.° *Respecto de las mejoras adquiridas.*—Las Empresas afectadas por el presente Convenio respetarán las condiciones más beneficiosas o ventajas concedidas a sus trabajadores, antes o después de la aprobación del mismo, consideradas todas ellas en cómputo total anual, sin perjuicio de lo que se establece en el artículo siguiente.

Art. 8.° *Absorción y compensación.*—Todas las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su totalidad y en cómputo anual por las mejoras, de cualquier índole, que vengan disfrutando los trabajadores, cuando éstas superen la cuantía total del Convenio, y se considerarán absorbibles desde la entrada en vigor del mismo.

Art. 9.° *Revisión económica.*—Durante la vigencia de este Convenio no se pacta revisión económica alguna, sea cual fuere el incremento que experimente el I. P. C. durante los nueve primeros meses, habida cuenta la revisión salarial pactada.

CAPITULO II

Contratación

Art. 10. *Contratación.*—Todas las Empresas afectadas por el presente Convenio cubrirán los puestos de trabajo de sus correspondientes plantillas mínimas, fijadas en el Reglamento del Juego de Bingo, con personal fijo de plantilla, sin que sea preceptiva su presencia física en la sala; podrá utilizarse cualquier otra modalidad de contrato, dentro de los límites fijados por los Decretos que las regulen, para el personal que se contrate por encima de los mínimos fijados por el Reglamento vigente o el que pueda dictarse en el futuro.

A la firma de los contratos de trabajo estarán presentes los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, quienes podrán obtener copia del contrato de trabajo si así lo solicitaran y sin perjuicio de la copia que corresponde al propio trabajador.

En las salas de nueva apertura la contratación será revisada por la Comisión Paritaria del Convenio. Los empresarios comunicarán a la Comisión Paritaria del Convenio, con una antelación mínima de quince días a la fecha de su apertura prevista una lista de los futuros trabajadores, con indicación de los puestos a desempeñar y una breve descripción del grado de experiencia, tiempo de permanencia en el ejercicio de la profesión y oficina de empleo de la que procedan.

Art. 11. *Fomento del empleo.*—Dada la actual situación de paro existente en el Estado español y para fomento del empleo, a partir de la entrada en vigor del Convenio quedará prohibida la contratación de personal en régimen de pluriempleo.

Se exceptúa de la prohibición total de pluriempleo del trabajador fijo de carácter discontinuo.

Los nuevos puestos de trabajo, así como las vacantes que se produzcan, se cubrirán mediante la contratación de profesionales de bingo en situación de desempleo.

Art. 12. *Preferencia de ingreso.*—En igualdad de condiciones profesionales, siempre y cuando reúnan los requisitos legales necesarios, tendrán derecho preferente para el ingreso en la Empresa aquellos trabajadores que se hallen debidamente inscritos como parados en la Oficina de Empleo y que hubiesen desempeñado funciones en la Empresa de que se trate con contrato eventual, interino, de trabajo discontinuo o a tiempo parcial.

Art. 13. *Período de prueba.*—El ingreso de trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba. Dadas las especiales características que, en lo referente a la duración de las licencias gubernativas, se dan en cuanto a la explotación de las salas, sea cual fuere la duración del contrato de trabajo, el período de prueba no podrá exceder de:

Jefe de Sala, tres meses.
Jefe de Mesa y Cajeros, dos meses.
Vendedores-locutores y Admisión y Control, un mes.
Resto de personal, quince días
Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así lo consta por escrito.

Art. 14. *Ascensos.*—Gozarán de preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en niveles superiores aquellos trabajadores fijos de la Empresa, siempre que se les conceda el carnet profesional correspondiente al nuevo puesto a desempeñar.

El proceso de selección se establecerá previa consulta a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 15. *Clasificación del personal por razón de su permanencia.*—Por razón de su permanencia al servicio de las Empresas, los trabajadores se clasificarán en fijos, fijos a tiempo parcial, fijos de contrato discontinuo, eventuales, interinos y temporales.

Fijos: Tendrán la consideración de fijos o por tiempo indefinido los trabajadores admitidos en la Empresa sin pactar modalidad alguna en cuanto a la forma o duración de su contrato de trabajo.