

Básicas, del Ministerio de Educación y Ciencia, y contra denegación presunta del recurso de reposición contra la misma, sobre acumulación de antigüedad en prestación de servicios, a efectos de cómputo de trienios, por estar las mismas ajustadas a derecho; y sin hacer expresa declaración sobre las costas procesales.»

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto que se cumpla la citada sentencia, en sus propios términos.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos. Dios guarde a V. I.

Madrid, 23 de febrero de 1984.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), el Subsecretario, José Torreblanca Prieto.

Ilmo. Sr. Director general de Personal y Servicios.

12068 RESOLUCION de 30 de abril de 1984, de la Real Academia Catalana de Bellas Artes de San Jorge, por la que se anuncian cuatro vacantes de Académicos de número.

La Real Academia Catalana de Bellas Artes de San Jorge, de acuerdo con el artículo 39 de la Orden de 4 de junio de 1982 («Boletín Oficial del Estado» núm. 146, del 19), anuncia cuatro vacantes de Académicos de número, dos de la Sección de Escultura, una de la de Pintura y una de la de Artes Suntuarias. Los interesados deberán cumplir los requisitos especificados en los artículos 3, 19, 20, 29 y siguientes de la citada Orden.

Barcelona, 30 de abril de 1984.—El Secretario general, Francisco Bonastre.—Visto bueno: El Presidente, Federico Marés.—7.014-E.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

12069 RESOLUCION de 27 de diciembre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.415 la bota de seguridad, modelo 300, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados del Cidacos, S. L.», de Calahorra (La Rioja).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la bota de seguridad, modelo 300, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota de seguridad, modelo 300, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados del Cidacos, S. L.», con domicilio en Calahorra (La Rioja), avenida del Ebro, sin número (polígono Neinver 3), como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

Segundo.—Cada calzado 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: «MT. Homol 1.415-27-12-83-Calzado 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 de «Calzados de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 27 de diciembre de 1983.—El Director general, Francisco J. García Zapata.

12070 RESOLUCION de 20 de enero de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.444 el cuchillo pelacables curvo marca «Clatu», referencia HA-10, fabricado y presentado por la Empresa «Clatu, S. A.», de Barcelona.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación del cuchillo pelacables curvo marca «Clatu», referencia HA-10, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de pro-

tección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el cuchillo pelacables, curvo, marca «Clatu», referencia HA-10, fabricado y presentado por la Empresa «Clatu, S. A.», con domicilio en Barcelona, calle Felipe II números 42 y 44, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada cuchillo pelacables curvo de dichas marca y referencia 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 1.444 de 20-I-1984-1.000 V.»

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-28 de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 20 de enero de 1984.—El Director general, Francisco J. García Zapata.

12071 RESOLUCION de 20 de enero de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.443 el destornillador estándar 3 x 100, marca «Clatu», referencia HA-00-3 x 100, fabricado y presentado por la Empresa «Clatu, Sociedad Anónima», de Barcelona.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación del destornillador estándar 3 x 100 marca «Clatu», referencia HA-00-3 x 100, 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 destornillador estándar 3 x 100 milímetros marca «Clatu», referencia HA-00-3 x 100, fabricado y presentado por la Empresa «Clatu, S. A.», con domicilio en Barcelona, calle Felipe II, 42 y 44, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada destornillador de dichas marca, referencia y medida 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 1.443 de 20-I-1984-1.000 V.»

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-28 de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 20 de enero de 1984.—El Director general, Francisco J. García Zapata.

12072 RESOLUCION de 27 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Manville Española, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Manville Española, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 8 de marzo de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los Trabajadores con fecha 27 de febrero de 1984, 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 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.

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

Madrid, 27 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO de aplicación en MANVILLE ESPAÑOLA, S.A.

ARTICULO PRIMERO - AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio se aplicará en los Centros de Trabajo que la Empresa MANVILLE ESPAÑOLA, S.A. tiene actualmente en funcionamiento en ALICANTE (Carretera de Elche, Km. 6), y ELCHE DE LA SIERRA y LLETOR (Albaceta).

ARTICULO SEGUNDO - AMBITO PERSONAL / FUNCIONAL

El articulado del presente Convenio afectará, exclusivamente, a los trabajadores de MANVILLE ESPAÑOLA, S.A., que en virtud de contrato indefinido suscrito con aquélla, se hallan encuadrados en las categorías profesionales que, a efectos de retribución, se relacionan en el Artículo 6º del presente Convenio.

ARTICULO TERCERO - AMBITO TEMPORAL

En aplicación de cuanto establece el Artículo del vigente Estatuto de los Trabajadores, ambas partes están de acuerdo en pactar periodos de vigencia distintos para las varias materias que en el presente articulado se convienen. Consecuentemente con ello, en los capítulos que recojan materias o grupos de materias homogéneos se hará constar el periodo de tiempo a que se extenderá la vigencia.

Respecto de la denuncia, se acuerda que deberá efectuarse con un preaviso mínimo de 3 meses - de no hacerlo así se considerará que se prorroga 1 año su vigencia - debiendo iniciarse formalmente deliberaciones encaminadas a revisión de Convenio con una antelación no inferior a 2 meses respecto de la fecha de término de su vigencia.

ARTICULO CUARTO - ABSORCION Y COMPENSACION

Las disposiciones legales o reglamentarias, resoluciones o convenios colectivos actualmente en vigor o que en el futuro se promulguen o acuerden, y que entrañen variación en todos o alguno de los conceptos, retributivos u otros pactados en el presente Convenio, únicamente operarán si, globalmente considerados, superan el nivel total de lo que alcanzan en aquel.

ARTICULO QUINTO - SISTEMA RETRIBUTIVO

El sistema retributivo se configura con el carácter de pacto de retribución global.

5.1.- Conceptos que lo integran :

5.1.1.- SALARIO BASE

5.1.2.- COMPLEMENTOS

a) Personales : Antigüedad

b) De puesto de trabajo :

1. Penosidad

2. Trabajo a turnos

3. Plus de trabajo en Festivos

c) Por calidad o cantidad de trabajo

1. Incentivos

2. Asistencia

3. Horas extraordinarias

d) De vencimiento periódico superior al mes

1. Pagas extraordinarias en los meses de Julio y Diciembre.

2. Paga de Beneficios.

5.1.3.- INDEMNIZACIONES O SUPLEOS

a) Plus de locomoción

b) Ayuda a la formación

c) Varios

5.2.- Consecuentemente, no habrá más conceptos retributivos que los que se enumeran en 5.1. Cualquier otro concepto, incluso legal o reglamentario, se considerará absorbido y suficientemente compensado.

ARTICULO SEXTO - SALARIO BASE

La cuantía del salario base estará determinada en función de la categoría profesional del empleado y de la cuantía - diaria o mensual - que se hace figurar, para cada una de aquellas, en las tablas que se indican a continuación.

PERSONAL DE FABRICA

GRUPO I :

PERSONAL TECNICO NO TITULADO	SALARIO BASE BRUTO DIA	SALARIO BASE BRUTO MES
Capataz		62.734
Jefe de Equipo		56.300
Auxiliar de Laboratorio		49.900

GRUPO B :

ADMINISTRATIVOS

Jefe Admvo. de 1ª		97.823
Jefe Admvo. de 2ª		87.190
Oficial Admvo. de 1ª		
- Expediciones		87.190
- Contabilidad		76.558
- Secretarías		63.796
Oficial Admvo. de 2ª		56.782
Auxiliar Admvo.		52.102

GRUPO C :

PERSONAL SUBALTERNO

Limpiadora	1.574
------------	-------

GRUPO D :

OBREGO-PRODUCCION Y MANTENIMIENTO

Jefe de Equipo	1.876
Profesional de 1ª	1.618

	SALARIO BASE BRUTO DIA	SALARIO BASE BRUTO MES
Profesional de 2ª	1.600	
Oficial de 1ª	1.664	
Oficial de 2ª	1.642	

PERSONAL DE MINA

GRUPO A :

PERSONAL TECNICO NO TITULADO	SALARIO BASE BRUTO DIA	SALARIO BASE BRUTO MES
Encargado		91.713
Jefe de Equipo		74.283
Capataz		62.754

GRUPO B :

**PERSONAL OBRERO
DE EXTRACCION**

Oficial de 1ª	1.664
Profesional de 1ª	1.618
Profesional de 2ª	1.600
Peón	1.532

ARTICULO SEPTIMO - COMPLEMENTOS

a) PERSONALES

Antigüedad : Los trabajadores afectados por el Convenio disfrutará de un complemento personal de antigüedad, en la cuantía resultante de aplicar las condiciones que para su devengo y cálculo establece la normativa vigente.

b) COMPLEMENTOS DE SUJETO DE TRABAJO

1.- Penosidad

Se abonará este concepto en una cuantía del 10 % sobre el Salario Base, de conformidad con lo establecido en la Ordenanza de Industrias Químicas.

2.- Trabajo a Turnos

Los trabajadores que actúen bajo el régimen de trabajo denominado "a turnos", devengarán los complementos señalados seguidamente y en la forma que se especifica.

2.1.- Turnicidad

Por cada día de asistencia al trabajo, funcionando bajo el régimen de turnos, percibirá un complemento del 7 % sobre el Salario Base que tenga asignado.

2.2.- Nocturnidad

Por cada día en que preste servicio de 10 noche a 6 mañana - turno de noche - percibirá un complemento equivalente al 65 % del Salario Base que tenga asignado.

2.3.- Complemento de Domingos

Por cada domingo que corresponda a los trabajadores sometidos a "turnos", percibirán un complemento equivalente al 100 % de los siguientes conceptos : Salario Base, Antigüedad, Penosidad, Asistencia e Incentivos.

Cuando por cualquier circunstancia se deje de trabajar a turnos en las labores de ciclo continuo, por interrupción o suspensión de este, dejarán consiguientemente de abonarse los complementos del trabajo a turno.

3.- Plus de Trabajo en Festivos

- Mantenimiento y Hornos 3.350 Ptas/día
- Otros Trabajadores 2.575 Ptas/día

También les será abonado dicho Plus a los trabajadores que estando trabajando en régimen de turno o fuera de él, seudan a realizar trabajos que no sean de guardias, y durante una jornada completa de trabajo (si no fuera así, ver penúltimo parrafo del artículo 18) los domingos en que la fábrica no esté parada por vacaciones.

4.- Plus de Trabajo a Jefes de Equipo

La Dirección, de acuerdo con necesidades de servicio que plantea la operatividad de la fábrica y/o Mina, podrá encargar a determinados trabajadores que actúen temporal o definitivamente en calidad de Jefes de Equipo. En el orden funcional ello supondrá desempeñar simultáneamente labores de ejecución y de mando sobre un cierto número de trabajadores. En el orden retributivo llevará consigo la percepción de un incentivo, cuya cuantía estará determinada periódicamente por la eficacia demostrada ante la Dirección en el desempeño de dicha función.

b) COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

1.- Incentivos

La Dirección, en un principio y contando con la colaboración de todo el personal, de acuerdo con la tabla correspondiente, abonará mensualmente un incentivo. No obstante, si algún trabajador por su desidia, timidez en el trabajo, acumulación de faltas, etc. no se hiciera acreedor a este incentivo, la Dirección por comunicación escrita al trabajador y al Comité, podrá en el momento que lo considere conveniente privarle de dicho incentivo.

2.- Asistencia

Todos los trabajadores afectados por el Convenio, percibirán un complemento equivalente al 12 % del Salario Base, por día trabajado, en concepto de asistencia al trabajo, excepto los del Grupo B que percibirán 1.975 Ptas. en 12 mensualidades.

3.- Horas Extraordinarias

Su regulación queda concretada en el Artículo 18 del presente Convenio.

4) COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES

1.- Pagas extraordinarias de Julio y Diciembre

La totalidad de los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán en los meses de Julio

y Diciembre una gratificación extraordinaria, a razón de 30 días de Salario Base, Antigüedad, Penalidad e Incentivos.

2.- Paga extraordinaria de Beneficios

Asimismo, la Empresa abonará en el mes de Enero de cada año, una paga de Beneficios, consistente en 30 días de Salario Base y Antigüedad.

Teniendo en cuenta que la paga de Beneficios de cada año hace referencia al ejercicio anterior, los incrementos pactados en este Convenio no determinarán diferencias respecto de la Paga de Beneficios abonada en el mes de Enero de 1984, teniendo eficacia únicamente respecto de la Paga a abonar en el mes de Enero de 1985, y bajo este criterio así sucesivamente en ejercicios posteriores.

ARTICULO OCTAVO - INDEMNIZACIONES Y BUENOS

a) Plus de Locomoción

Peribirán este Plus, exclusivamente, quienes acudan a su Jornada normal de trabajo y en la cuantía diaria que se especifica. Al corresponder exclusivamente a quienes acudan al trabajo, se abonará proporcionalmente a los días de asistencia al mismo, en régimen de jornada normal.

DESPLAZAMIENTO EN

DIARIO

Trabajadores del Centro de Trabajo de Alicante con residencia antes del 1/1/79.	} Alicante-Torra liana	} coche propio... 280.- P	
			} Zonas Circundantes
Trabajadores del Centro de Trabajo de Elicha de la Sierra			176.- P

b) Ayuda a la Formación

Cualquier trabajador de la Empresa que con autorización de ésta se inscriba en cursos de formación general o de perfeccionamiento profesional, percibirá como compensación de los gastos que aquellos le originan, una ayuda económica que se regulará de la siguiente manera :

- 1.- Se percibirá por meses naturales con un tope máximo de 9, dentro de cada año natural.
- 2.- La cuantía máxima mensual será de 4.200 Ptas.

c) VARIOS

La Empresa abonará a lo largo del primer año de vigencia del Convenio, por periodos mensuales naturales, las cantidades que se hacen figurar a continuación, en compensación del desgaste de uso de ropa personal, adquisición y desgaste de ropa de trabajo, herramientas y elementos propios de trabajo, y quebranto de moneda y ayuda de comidas, por prolongación, no prevista, de jornada laboral, etc.

A este abono de suplidos, tendrá derecho el personal que se halla en situación de presencia activa, es decir, en tanto en cuanto acuda y realice la actividad laboral que le corresponde en su jornada normal.

PERSONAL DE FABRICA

GRUPO A :	FISETAS
PERSONAL TECNICO NO TITULADO	
Capataz	8.970.-
Jefe de Equipo	7.325.-
Auxiliar Laboratorio	5.709.-
GRUPO B :	
ADMINISTRATIVOS	
Jefe 1ª	17.358.-
Jefe 2ª	874.-
Oficial 1ª	
- Expediciones	13.922.-
- Contabilidad	4.310.-
- Secretarias	4.310.-
Oficial 2ª	1.981.-
Auxiliar Admvo.	1.748.-
GRUPO C :	
Limpiadora	4.427.-
GRUPO D :	
PERSONAL OBRERO PRODUCCION	
Jefe de Equipo	7.325.-
Profesional 1ª	5.359.-
Profesional 2ª	5.242.-
PERSONAL OBRERO MANTENIMIENTO	
Jefe de Equipo	7.325.-
Oficial 1ª	5.825.-
Oficial 2ª	5.709.-

PERSONAL DE MINA

GRUPO A :	
PERSONAL TECNICO NO TITULADO	
Encargado	10.835.-
Jefe de Equipo	9.525.-
Capataz	8.970.-

GRUPO D :	PESETAS
PERSONAL OBRERO DE EXTRACCION	
Oficial 1ª Maquinista	7.540.-
" " Conductor	5.592.-
Profesional 1ª	5.359.-
Profesional 2ª	5.242.-
Peón	5.000.-

ARTICULO NOVENO - LIQUIDACION Y PAGO DE SALARIOS

La liquidación y pago de salarios se efectuarán, documental y mensualmente, de conformidad con lo que se especifica en el presente Artículo.

En la misma fecha de abono de cualquier partida salarial periódica, todo trabajador recibirá documento de haberes correspondiente al pago de que se trate, y en el que se especificarán, claramente y por separado, conceptos y cantidades salariales a percibir y a deducir por razón de cotizaciones, impuestos, anticipos y cualquier otro tipo de retención.

La forma de pago será a través de cheque nominativo.

ARTICULO DECIMO - REGIMEN DE TRABAJO

La organización práctica del trabajo, considerando ésta como la administración de los recursos humanos, entre otros, por parte de la Empresa, para la consecución de los objetivos que, como tal, tenga en cada momento fijados, corresponde exclusivamente a la Dirección, bien directamente, bien a través de su línea jerárquica o de mando.

ARTICULO UNDECIMO - PUESTO DE TRABAJO

Cada puesto de trabajo lleva consigo unas funciones y exigencias básicas y complementarias al margen de sus correlativas responsabilidades, cuya fijación y alcance corresponden a la Empresa. Las variaciones, circunstanciales o permanentes, introducidas en un puesto de trabajo, no liberarán al titular del mismo de su cumplimiento, a no ser que se demuestre que no sabe o no puede llevarlas a cabo.

ARTICULO DUODECIMO - MOVILIDAD FUNCIONAL

Las necesidades de trabajo, cambiantes en función de programas de trabajo establecidas por la línea de mando, hacen imprescindible que ocupantes de un puesto de trabajo hayan de pasar a desempeñar otros puestos o trabajos en el mismo o distinto taller, con el mismo o distinto régimen de jornada. Si el cambio es de carácter transitorio - plazo máximo de 5 años - al

márgen de informar al trabajador afectado de las razones que lo justifican y del tiempo a que previsiblemente podrá extenderse, ha de respetarse - salvo situaciones de excepción - la titulación o el grupo profesional correspondiente a aquel, procurando además, que no se entorpezca su formación profesional y que se recupere su dignidad profesional.

Si el cambio es de carácter permanente, y no implica modificación sustancial de condiciones contractuales, la cual se llevaría a cabo de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores - la Empresa dará cuenta (informará) al Comité de Empresa en el plazo más breve posible.

ARTICULO DECIMO TERCERO - MOVILIDAD GEOGRAFICA

Los traslados forzados, considerando como tales los que impliquen desplazamiento permanente de trabajadores de un Centro de Trabajo de la Empresa a otro distinta ubicado en otra localidad, serán regulados por cuanto dispone en su Artículo 40 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO DECIMO CUARTO - PERMUTA

Los trabajadores pertenecientes a una misma categoría profesional, que presten servicios en localidades o dependencias distintas dentro de la Empresa, podrán solicitar la permuta en sus respectivos puestos de trabajo ante su mando jerárquico resolviendo la Dirección en función de las necesidades de organización y respetando el posible mejor derecho a terceros. Las condiciones económicas y de régimen de trabajo pasarán a ser, para quienes fueran objeto de permuta, las que se deriven del nuevo puesto que cada uno pase a desempeñar.

ARTICULO DECIMO QUINTO

Para todo el personal que trabaja en Fábrica a excepción del que está adscrito al grupo "B", se deja constancia de que el tiempo activo (tiempo de presencia menos tiempo de bocondillo) que se viene prestando, se cifra en un promedio de 1.800 horas año para el mencionado personal de Fábrica.

Considerando y valorando mutuamente la importancia que para ambas partes tiene, de una parte, y por razón de las exigencias operativas de la Empresa, el mantener en operación los centros de trabajo el máximo de días posibles y de otra parte, el seguir disfrutando de un tiempo de descanso (bocondillo) compensatorio por parte de los trabajadores, se conviene en establecer inicialmente dicho descanso compensatorio en la forma siguiente, que es la que se fijó en el Documento Inseparable al Convenio Colectivo 1981 en su revisión 1983, basada en que la ahora vigente jornada laboral semanal efect-

tiva es de 40 horas semanales y que el periodo de vacaciones anuales es de 30 días : su duración será de 30 minutos diarios, de los cuales 10 minutos serán con cargo a la jornada normal de trabajo y los 20 restantes se acumularán al tiempo de descanso que a lo largo del año disfruta cada trabajador de los mencionados apartados "A, C, y D" del personal de Fábrica que realice su trabajo en jornada continua. Como es de vital importancia para la consecución de los objetivos de la Empresa que se trabaje el máximo número de días completos al año, este tiempo de descanso acumulado a lo largo del año, se recuperará en días completos de trabajo, y si la diferencia entre la jornada de trabajo efectivo así establecida manteniendo el régimen de trabajo actual será compensada bien mediante el pago de horas extraordinarias, bien por días de descanso a lo largo del año en la forma que sea compatible con las necesidades de servicio que tenga la Empresa en cada momento, teniendo como pauta para el personal sometido a régimen de trabajo a turnos rotativos que disfrutará dicho personal de un día de descanso compensatorio, en forma escalonada y con posterioridad a los ciclos que generen dicho descanso compensatorio bien entendido que si por causas que lo justifiquen dicho descanso compensatorio no se pudiera dar en las ocasiones que así fuera, se abonaría el mismo como horas extraordinarias.

Seguidamente se establecen las jornadas de trabajo para todo el personal de MANVILLE ESPAÑOLA, S.A. que son las mismas que venían aplicándose con anterioridad, de acuerdo con la revisión 1983 del Convenio Colectivo de 1981, que se implantaron en Agosto de 1983.

En la Empresa rigen varios tipos de jornada de acuerdo con las distintas clases de actividades y labores que coinciden en aquella.

PERSONAL DE FABRICA

GRUPOS "A y D"

- Personal Técnico no titulado y obreros de Producción y Mantenimiento que no están sometidos al régimen de trabajo en turnos rotativos :
 - Trabajarán los Lunes, Martes, Miércoles, Jueves, y Viernes a razón de 8 h/día y 1 Sábado de cada 3 a razón de 5 horas dicho Sábado.
 - Total en el ciclo de 3 semanas, 125 horas de asistencia, 5 horas de descanso (bocadillo) = 120 horas de trabajo efectivo.
 - El Sábado que asista al trabajo, la hora de iniciación del mismo será las 7 horas.
- Personal Técnico no titulado y obreros de Producción y Mantenimiento sometidos al régimen de trabajo en turnos rotativos :
 - Trabajarán de acuerdo con el régimen de trabajo actual, por lo que tendrán en los 21 días de trabajo del ciclo

168 horas de asistencia que se convierten en 161 horas de trabajo activo, es decir, tienen un exceso de trabajo de 1 hora por ciclo que se les compensará en la forma ya indicada.

GRUPO "B"

Trabajarán los Lunes, Martes, Miércoles, Jueves y Viernes de 6 h. 45 m. a 14 h. 25 m. y un Sábado de cada 4 a razón de 6 h. 40 m.

GRUPO "C"

Personal subalterno : Trabajarán todos los días laborables de la semana a razón de 7 horas con lo que tendrán un trabajo efectivo de 40 horas semanales.

PERSONAL DE MINA

GRUPOS "A y B"

Personal Técnico no titulado y personal obrero de extracción: Trabajarán los Lunes, Martes, Miércoles, Jueves y Viernes a razón de 8 horas de trabajo efectivo por día, que totalizan 40 horas/semana.

Las partes convienen y declaran que dadas las características de las explotaciones mineras a las que el presente Convenio se contrae, no es de aplicación para ninguna de sus secciones productivas el Estatuto del Minero aprobado por el Real Decreto 3255/1983 del 21 de Diciembre de 1983.

En cuanto a los restantes 10 minutos de descanso intermedio, que en el presente pacto se califican como "con cargo a la jornada normal de trabajo" se reconoce su carácter graciable y por ello, si en el futuro se redujera la jornada laboral semanal de trabajo, o bien el periodo de vacaciones fuera superior al de 30 días/año, se podrá compensar la cuantía horaria que suponen dichos 10 minutos con la reducción horaria que la hipotética disminución de jornada laboral oficial o con el aumento del periodo de vacaciones que se produjeran.

Cuanto se expresa en el presente artículo relativo a una hipotética reducción de jornada laboral semanal o incremento del número de días de vacaciones anuales, tiene el valor de una previsión ante futuras y posibles eventualidades en el terreno legislativo, y por tanto su aplicación estará supeditada a la promulgación de las disposiciones oficiales que afecten a la jornada de trabajo y al periodo anual de vacaciones, y se hará en la medida que su alcance lo determine y siguiendo el espíritu de lo que en el presente documento se concreta.

Todo lo aquí expuesto recoge la filosofía de la política que ambas partes pactan, en lo concerniente a jornada laboral y tiempo activo de trabajo, para regular el

futuro de sus relaciones en dichos aspectos para los futuros Convenios Colectivos de Manville Española, S.A. o revisiones del presente Convenio motivados por modificaciones de la actual jornada laboral semanal y el actual número de días de vacaciones año.

El personal obrero que no está sometido al régimen de trabajo en turnos, cuando un Sábado sea fiesta nacional o local, se considerará que dicho Sábado es como si no existiera y por tanto las obligaciones que pudieren afectar al personal se pospondrán en toda su amplitud al Sábado de la más inmediata próxima semana que no coincida el Sábado con día festivo.

ARTICULO DECIMO SEXTO - COMPUTO.

Como de aplicación a los distintos tipos de jornada que hoy existen y puedan existir en el futuro, ha de entenderse que el tiempo de trabajo se computará de modo que el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo tanto al comienzo como al final de la jornada diaria.

ARTICULO DECIMO SEPTIMO - VACACIONES

El número de días naturales a disfrutar con el carácter de vacaciones será de 30. Las fechas individuales de disfrute serán comunicadas a los interesados con una antelación no inferior a 2 meses, salvo que existan probadas razones de orden empresarial que aconsejen fijar períodos vacacionales, no previstos, y que por ello no permitan preavisar suficientemente a los interesados.

Que es propósito de la Dirección el que las vacaciones se disfruten en los periodos en que la actividad de la Empresa lo aconseje, en razón de la coyuntura comercial e industrial al que se atraviesa.

Que dado que en la fecha en que se redacta el presente texto, todavía no se conoce con precisión cual puede ser la evolución de la cartera de pedidos y del stock de productos terminados para 1984, no se pueden señalar fechas concretas en que se situen los periodos vacacionales de dicho año.

Que consiguientemente, para el presente año 1984, la alternativa se centra entre : disfrutar las vacaciones en periodos similares a 1981 ó situarlas en los que en años anteriores se disfrutaban. Ello podrá ser concretado cuando se conozcan con precisión las circunstancias (cartera de pedidos y stocks) que determinan las fechas convenientes.

En todo caso, ha de concretarse que es necesario aceptar el criterio de Dirección que intentará conjugar, en lo

posible, los criterios de eficiencia en la gestión con el de la mejor satisfacción de los intereses del personal. Cuanto se pacta en el presente Artículo se halla de acuerdo con lo dispuesto en el correspondiente artículo del vigente Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO DECIMO OCTAVO - HORAS EXTRAORDINARIAS

Se consideran horas extraordinarias aquellas que se realizan sobre la duración máxima legal de la semana ordinaria de trabajo. Su prestación, en general, será voluntaria, pero se convertirá en obligatoria cuando se necesite su realización por las razones siguientes :

- 1.- Sustitución de un trabajador "a turno" que falte al trabajo en régimen de prolongación de jornada o de entrada en el turno.
- 2.- Atención de instalaciones y/o máquinas que, coincidiendo con paradas programadas o imprevistas, requieran prestación prolongadas de trabajo bien por operarios de mantenimiento, bien de producción.
- 3.- Entretenimiento, conservación, encendido y apagado de hornos y secaderos y de su mantenimiento en temperatura durante la jornada de los Festivos Nacionales y Locales, así como en el tiempo previo y subsiguiente a la iniciación y término respectivamente de la actividad, en general, de los citados equipos.
- 4.- Carga o descarga de un camión en el interior de fábrica así como tiempo de espera en la Estación de F.C. o Puerto, por razones de embarque de mercancía. Limpieza de instalaciones y aparatos necesaria para un correcto funcionamiento de aquéllos en el tiempo productivo establecido.
- 5.- En general, tendrán esta calificación las prestaciones extraordinarias de jornada que respondiendo a éstas o análogas circunstancias, no tienen por objeto el incrementar la producción "per se", sino atender a que los objetivos de la Empresa se cumplan del modo más completo y con la acción más funcional de los trabajadores que, en cada momento, integren la plantilla de aquella.

De acuerdo con cuanto en el presente Artículo se concreta, las prestaciones extra-jornada así realizadas, al margen de su carácter obligatorio, podrán dar lugar a que, si el servicio lo permite y mediante mutuo acuerdo, sean retribuidas con descansos compensatorios a disfrutar en épocas adecuadas a la Empresa y Trabajador. De no poder ser compensadas así, serán retribuidas de conformidad con cuanto establece la tabla correspondiente. En todo caso, si tras el cómputo de tiempo extra y descansos compensatorios re-

culture tiempo por encima del tiempo legal, aquél no será afectado por los máximos legales establecidos por la normativa vigente.

Respecto del tiempo extra, cuya realización no responda a las causas antedichas, se estará a lo que se dispone en el vigente Estatuto de los Trabajadores en lo que atañe a su concepto y cómputo, comprometiéndose los trabajadores a realizar el máximo legal autorizado si para ello fueran requeridos.

Como compensación especial para una determinada realización de tiempo extra jornada, se establece, que cuando un trabajador en situación de fuera de su horario habitual de trabajo tenga que acudir a fábrica para realizar labores que demanden su presencia - excluyendo las sustituciones - será retribuido con el equivalente a 4 horas extraordinarias, si su tiempo de permanencia efectiva en el trabajo es igual o inferior a 4 horas con el equivalente a 6 horas extraordinarias si el tiempo es superior a 4 horas e igual o inferior a 6 y el equivalente a 8 horas extraordinarias si el tiempo es superior a 6 sin exceder de 8. Al margen de ello, y dada la naturaleza singular de dicha prestación se le abonará asimismo el Plus de Locomoción en la forma y cuantía señaladas en el Artículo 89 a), del presente Convenio.

Los importes correspondientes a las horas extras así realizadas quedarán reflejadas en la correspondiente tabla, la cual será revisada cada año.

ARTICULO DECIMO NOVENO - PERMISOS / LICENCIAS

Se considera permiso, la interrupción en la prestación del contrato por parte del trabajador, con ausencia del puesto de trabajo, que mantiene derecho a retribución, salario base, antigüedad y varios, cuando aquella obedece a alguna de las causas siguientes :

CONCEPTO	DURACION
- Matrimonio	15 días naturales
- Nacimiento de hijo	2 días naturales (4 si media desplazamiento fuera del límite de la provincia del trabajador)
- Muerte o enfermedad grave de: cónyuge, padres, hijos, hermanos, o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad	2 días naturales
- Bautizo, 1ª Comunión, o matrimonio de un hijo o hermano	1 día natural
- Traslado del domicilio habitual...	1 día natural
- Lactancia de hijo menor de 9 meses	(1 hora/día divisible en 2 medias horas.
- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal	(Tiempo necesario e indigable a justificar.
- Consulta Médica a Especialistas de la Seguridad Social	{ Tiempo necesario si coincide su horario laboral con el de la consulta. { Se exige volante del médico de cabecera acreditando visita a Especialista.
- Consulta a Médicos de "general"...	{ Tpo máximo de 16 horas/ año. Se exige certificación.

Se califica como Licencia, la interrupción en la prestación del trabajador, que siendo facultativa la concesión y no llevando consigo derecho a retribución, puede solicitarse, entre otras, por alguna de las causas siguientes :

- Fallecimiento o matrimonio de familiares - no incluidos en el Capítulo de Permiso - de amigos o compañeros de trabajo.
- Gestiones particulares para resolver asuntos propios que requieran la presencia del trabajador interesado.

Como de aplicación a cuanto antecede, debe señalarse que el trabajador deberá avisar con la debida antelación y siempre que sea posible, con objeto de que puedan tomarse las medidas que el servicio requiera. Posteriormente, presentará la justificación acreditativa del motivo alegado.

Si en una comprobación resultase inexacto el motivo alegado para el permiso, aparte de incurrir en la falta correspondiente, el interesado habrá de reintegrar la retribución relativa al periodo de permiso disfrutado.

ARTICULO VIGESIMO - DISCIPLINA, FALTAS Y SANCIONES

Se considerarán faltas laborales las consignadas en la vigente Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas y, en su defecto, en el texto normativo que la sustituyera, correspondiendo a la Dirección de la Empresa su valoración, así como la imposición de la sanción pertinente, sin perjuicio del Derecho a que sea revisada por la Jurisdicción Laboral.

La sanción, como última razón, encaminada a corregir faltas - desviaciones del texto orden laboral - cometidas por los trabajadores, será aplicada con plena objetividad y sentido de la justicia.

ARTICULO VIGESIMO PRIMERO - PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

- 1.- Para con las faltas leves, una vez constatados los hechos y oído al trabajador, podrá imponerse la sanción sin necesidad de procedimiento escrito, salvo en cuanto a la comunicación de la sanción.
- 2.- Para con las faltas graves se seguirá la misma tramitación que para con las leves, si bien se admitirá que el trabajador inculcado presente escrito de descargos e incluso practique pruebas en su favor. El procedimiento será escrito.
- 3.- Para con las faltas muy graves se actuará en la misma forma que para con las graves, debiendo, en este caso, informarse al Comité de la medida disciplinaria adoptada.

ARTICULO VIGESIMO SEGUNDO - CLASES DE SANCIONES

Las sanciones que pueden ser impuestas por la Comisión de Faltas Laborales son :

- a) Por faltas leves :
- Amonestación verbal
 - Amonestación por escrito
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves :
- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- c) Por faltas muy graves :
- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
 - Inhabilitación por un periodo no superior a dos años para ascender.
 - Traslado forzoso a otra localidad.
 - Despido.

ARTICULO VIGESIMO TERCERO - PRESCRIPCION

Las faltas laborales tendrán, a partir de su conocimiento por la Dirección, los plazos de prescripción siguientes :

- Faltas leves 10 días
- Faltas graves 20 días
- Faltas muy graves 60 días

ARTICULO VIGESIMO CUARTO - CANCELACION

Las notas desfavorables, consecuencia de sanciones que constan en los expedientes personales, podrán ser canceladas por el transcurso de los plazos siguientes :

- Faltas leves 3 meses
- Faltas graves 1 año
- Faltas muy graves 2 años

ARTICULO VIGESIMO QUINTO - ABSENTISMO

La prestación económica correspondiente a los trabajadores en situación de Baja por Incapacidad Laboral Transitoria, derivada de enfermedad común, será la establecida por las disposiciones legales y se registrará por cuanto aquellas disponen. Así también, la compensación salarial que se aplicará a quienes faltan al trabajo por razón de asistencia a Consulta Médica Oficial - General o Especialista - será la establecida en el Artículo 19 del presente Convenio.

Sin embargo, y con el objeto de promover una acción conjunta, que de una parte mantenga los actuales niveles de absentismo por tal causa y de otra permita a los trabajadores afectados por Bajas de ésta naturaleza los ingresos que, en forma de prestación económica, reciban de la Seguridad Social, se establece un plan encaminado a conseguir tal objetivo, cuya normativa será la siguiente :

El porcentaje de absentismo que se fija como base es el 1.76 % correspondiente al año 1.980 y derivado de :

Días totales perdidos por enfermedad + días totales de ausencia justificada

Días totales teóricos según calendario

Al término de cada semestre natural se celebrará, en la forma antedicha, el % de absentismo que se ha producido en dichos 6 meses. Si es igual o inferior al base, la Empresa abonará, con el carácter de complemento asistencial y voluntario, a cada trabajador afectado por Baja en dicho periodo, las cantidades resultantes de los cálculos siguientes :

- Días del 4 al 20 - Complemento -

(Salario base + Antigüedad + Asistencia + Incentivos + Ayuda a la (Formación) - (Prestación de la Seguridad Social)).

- Días del 21 hasta Alta en I.L.T. -

(Salario Base + Antigüedad + Asistencia + Incentivos + Ayuda a la (Formación + Varios) - (Prestación de la Seguridad Social)).

Si el absentismo semestral excede del 1.76 % precitado, no se abonará complemento alguno.

En línea exclusiva de lucha contra el absentismo y las consecuencias que entraña en los campos organizativo y de producción en la Empresa, no se abonará complemento alguno a quien no haya comunicado a la Empresa, por sí o por familiar o compañero con toda urgencia, la imposibilidad de asistir al trabajo en razón de enfermedad sobrevenida, y ello con independencia del tratamiento que en el orden disciplinario deba aplicarse en base a las consecuencias que, en todos los ordenes, haya originado dicha conducta.

ARTICULO VIGESIMO SEXTO - PAZ SOCIAL

Durante la vigencia del presente Convenio, los trabajadores renuncian a su derecho a la huelga, y consecuentemente, la Empresa, al cierre patronal como respuesta, sometándose las partes expresamente al procedimiento establecido para la resolución de conflictos colectivos de trabajo, para solución de cuantas discrepancias entre ellas pudieran surgir.

ARTICULO VIGESIMO SEPTIMO

Se constituye una Comisión de Vigilancia, de composición paritaria, para control y vigilancia del Convenio en los términos pactados. Serán competencia de la Comisión, todas aquellas cuestiones que se desprendan de la interpretación y aplicación del Convenio o de normas que puedan incidir en él.

La Comisión estará integrada por 4 miembros, 2 en representación de los trabajadores (designados por el Comité de Empresa de entre los que hayan participado en la negociación del presente Convenio) y 2 en representación de la Dirección. Se reunirá a petición de cualquiera de las partes y sus acuerdos se tomarán por mayoría de los miembros de la misma.

Los nombres de los miembros del Comité de Vigilancia son los siguientes:

- Jose Francisco Alfonso Juan
- Antonio Espinosa Saez
- Antonio Ortega Ruiz
- Ignacio Rodriguez Sanchez

ARTICULO VIGESIMO OCTAVO

Como correlativo a los beneficios económicos que el presente Convenio otorga a los trabajadores todos de Manville Española S.A., éstos se comprometen solemnemente a incrementar el índice de productividad alcanzado en 1983 en un 5 por 100, y a mantener su resultante durante toda su vigencia, así como a observar con escrupulosidad, en lo atinente a cada puesto de trabajo, la Ordenanza General de Seguridad e Higiene, y ello tanto al objeto de preservar al máximo la salud e integridad física de cuantos elementos personales integran la Empresa como por cuanto que tal observancia constituye un medio eficaz para combatir el absentismo laboral con origen en procesos derivados de accidentes.

CLAUSULA DEROGATORIA

A partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, quedarán sin efecto:

Convenio Colectivo 1981 - 1983, acuerdos o prácticas anteriores cualquiera que sea la forma en que se hubiesen adoptado y Reglamento de Régimen Interior en cuanto a las materias que de aquel se trasladan al presente Convenio.

DISPOSICION FINAL

La Dirección y la Representación Social Firmantes del presente Convenio, se comprometen en sus respectivas áreas de actuación, a promover, aceptar y colaborar con las medidas dictadas y que puedan dictarse, conducentes a conseguir el máximo aprovechamiento de los recursos de todo orden, tanto en el campo de la productividad como en el de la mayor presencia en el puesto de trabajo derivada de la reducción de los actuales niveles de absentismo. Se acepta que todo ello es necesario y consecuente con relación a las tasas mínimas de incremento pactadas en el presente Convenio.

INDICE DE VIGENCIAS POR MATERIA

Cuantas materias quedan reguladas en el presente Convenio y que tienen contenido salarial, tendrán vigencia de 1 año. El resto de las mismas tendrá la que en el presente se especifica:

ARTICULADO	MATERIA	VIGENCIA
1	Ambito Territorial	3 años
2	Ambito Persona/Funcional	3 años
3	Ambito Temporal	3 años
4	Absorción	3 años
5 a 8	Salarial	1 año
9	Liquidación y Pago de Salarios	3 años
10	Régimen de Trabajo	3 años
11	Puesto de Trabajo	3 años
12	Novilidad Funcional	3 años
13	Novilidad Geográfica	3 años
14	Permuta	3 años
15	Jornada de Trabajo	3 años
16	Cómputo de Jornada	3 años
17	Vacaciones	3 años
18	Horas Extraordinarias	3 años
19	Permisos / Licencias	3 años
20, 21, 22, 23, 24	Disciplina	3 años
25	Absentismo	3 años
26	Faz Social	2 años
Demás cláusulas		3 años

PRECIO HORA EXTRAORDINARIA A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 1.984

CATEGORIAS:

FABRICA

CAPATACES		1.163
OFICIAL 1ª	(Sin antigüedad)	838
" "	(5% antigüedad)	166
" "	(10% antigüedad)	898
" "	(20% antigüedad)	959
" "	(30% antigüedad)	1.020
OFICIAL 2ª	(Sin antigüedad)	809
" "	(5% antigüedad)	839
" "	(10% antigüedad)	874
" "	(20% antigüedad)	933
PROFESIONAL 1ª	(Sin antigüedad)	766
" "	(5% antigüedad)	792
" "	(10% antigüedad)	822
" "	(20% antigüedad)	881
" "	(30% antigüedad)	941
PROFESIONAL 2ª	(30% antigüedad)	923
AUX. LABORATORIO	(20% antigüedad)	881
" "	(30% antigüedad)	941
LIMPIADORAS	(10% antigüedad)	777
" "	(20% antigüedad)	833
" "	(30% antigüedad)	889

PRECIO HORA EXTRAORDINARIA POR CATEGORIAS A PARTIR DEL 1 ENERO 1.984

	M I N A
OFICIALES	
MAQUINISTA	898
CONDUCTORES	848
PROFESIONAL 1ª	822
PROFESIONAL 2ª	801
PEON	768

FABRICA**TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO**

AFROBADO CON EFECTOS DEL 1 DE ENERO 1984

	<u>S.B.</u>	<u>ANTIG.</u>	<u>PENOS.</u>	<u>INCENT.</u>	<u>ASIST.</u>	<u>LOCOM.</u>	<u>VIARIOS</u> <u>(Mensual)</u>	<u>TURNI-</u> <u>CIDAD</u>	<u>DOMINGO</u>	<u>NOCT.</u>
<u>PROFESIONAL 1ª</u>	1.618		162	382	194	280 452(E)	5.359	113	2.556	1.052
Antig. 10 %		162							2.518	
Antig. 20 %		324							2.680	
Antig. 30 %		485							2.841	
<u>PROFESIONAL 2ª</u>	1.600		160	355	192	"	5.242	-		
Antig. 30 %		480								
<u>OFICIAL 1ª</u>	1.664		166	600	200	"	5.825	116	2.630	1.082
Antig. 10 %		166							2.796	
Antig. 20 %		333							2.963	
Antig. 30 %		499							3.129	
<u>OFICIAL 2ª</u>	1.642		164	498	197	"	5.709	115	2.501	1.067
Antig. 10 %		164							2.665	
Antig. 20 %		328							2.829	
<u>LIMPIADORAS</u>	1.574		-	420	189	280	4.427	-	-	-
Antig. 10 %		157								
Antig. 20 %		314								
Antig. 30 %		472								
<u>AUX. LABORATORIO</u>	1.663		166	388	199	280	5.709	116	2.416	1.081
Antig. 20 %		333							2.749	
Antig. 30 %		499							2.915	

(E) - ECHIE

NOTAS ACLARATORIAS DE CADA CONCEPTOSE PAGARAN :PENOSIDAD) Días efectivamente trabajados (asistidos).INCENTIVOS) Fiestas Nacionales y Locales.
Pagas Extras de Julio y Navidad.
Vacaciones anuales reglamentarias.ASISTENCIA : Días efectivamente trabajados (asistidos).
Vacaciones anuales reglamentarias.
Cuando trabajen más de 5 horas extras, en su día de descanso.LOCOMOCION : Días efectivamente trabajados (asistidos), en régimen de jornada normal de trabajo.VIARIOS : Por meses naturales. En circunstancias de no asistencia al trabajo (baja por enfermedad o accidente) se pagará la parte proporcional a los días asistidos.

M I N A

TABLA SALARIAL EN EL CONVENIO COLECTIVO
APROBADOS CON EFECTOS DEL 1 DE ENERO 1984

	S.B.	ANTIG.	PENCS.	INCENT.	ASIST.	LOCOM. (Mensual)	VARIOS (Mensual)
OFICIAL 1ª MAQUINISTA	1.664		166	762	200	4.010	7.340
Antig. 10%		166					
Antig. 20%		332					
CHOFERES	1.664		166	589	200	4.010	5.592
Antig. 10%		166					
PROF. 1ª	1.618		162	457	194	4.010	5.359
Antig. 20%		324					
TECN. 2ª	1.600		160	424	192	4.010	5.242
Antig. 10 %		160					
Antig. 20 %		320					
Antig. 30 %		480					
TECN.	1.532		153	287	184	4.010	5.000
Antig. 10 %		153					
Antig. 20 %		306					
Antig. 30 %		460					

NOTAS ACLARATORIAS DE CADA CONCEPTO

SE PAGARAN :

PENCSIDAD) Días efectivamente trabajados (asistidos).

e

INCENTIVOS) Fiestas Nacionales y Locales.
Pagas Extras de Julio y Navidad.
Vacaciones anuales reglamentarias.

ASISTENCIA : Días efectivamente trabajados (asistidos).
Vacaciones anuales reglamentarias.
Cuando trabajen más de 5 horas extras, en su día de descanso.

LOCOMOCION : Días efectivamente trabajados (asistidos), en régimen de jornada normal de trabajo.

VARIOS : Por meses naturales. En circunstancias de no asistencia al trabajo (baja por enfermedad o accidente) se pagará la parte proporcional a los días asistidos.

12073

RESOLUCION de 30 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de los actores con «Televisión Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, entre los actores y «Televisión Española, S. A.», recibido en esta Dirección General el 12 de agosto de 1983, y completada su documentación el 20 de marzo del año en curso, que había sido suscrito el 4 de agosto de 1983 por «Televisión Española, S. A.», y por las Centrales Sindicales UGT, CCOO Actores Independientes y Asociación de Actores y Directores Profesionales de Cataluña, de conformidad con lo dispuesto en el

artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980 y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,
Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro de este Centro directivo, 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, 30 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.