

por la Empresa «MSA Española, S. A.», con domicilio en Barcelona-21, avenida Diagonal número 618, planta 8.º, «Edificio Bethoven», que lo importa de Berlín, donde es fabricado por su representada la firma «Auergerellschaft GmbH», usándole conjuntamente con el adaptador facial tipo máscara marca «Auer», modelo 3S, en ambientes contaminados con polvo, humos y nieblas, además de sulfuro de hidrógeno (SH₂), cuya concentración no supere las 1.000 p.p.m. (0,1 por 100) en volumen.

Segundo.—Cada filtro mixto de dichos marca, modelo y clase 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: «M.T. Holom-1.513-7-3-83-Filtro mixto contra ácido sulfhídrico (SH₂)-Clase II.—Usar conjuntamente con el adaptador facial tipo máscara marca «Auer», modelo 3S, en ambientes contaminados con polvo, humos y nieblas y con sulfuro de hidrógeno (SH₂) cuya concentración no supere las 1.000 p.p.m. (0,1 por 100) en volumen».

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 M-23 de «Filtros químicos y mixtos contra ácido sulfhídrico», aprobada por Resolución de 18 de marzo de 1981.

Madrid, 7 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

13830

RESOLUCION de 7 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.511 el guante aislante de la electricidad, modelo Medop G-20.000 V, clase III, importado de Inglaterra y presentado por la Empresa «Medical Optica, S. A., Medop», de Bilbao (Vizcaya).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación del guante aislante de la electricidad, modelo Medop, G-20.000 V, clase III, 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 guante aislante de la electricidad, modelo Medop G-20.000 V, clase III, presentado por la Empresa «Medical Optica, S. A.» «Medop», con domicilio en Bilbao-11, calle Ercilla, número 28, que lo importa de Inglaterra donde es fabricado por la firma «Foulds & Clark Ltd.», como guante aislante de la electricidad de clase III.

Segundo.—Cada guante de dichos modelo y clase llevará en sitio visible el 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: «M.T.-Homol. 1511-7-3-84. Guante aislante de la electricidad-clase III».

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-4 de «guante aislante de la electricidad», aprobada por resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 7 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

13831

RESOLUCION de 2 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para las Empresas Fabricantes de Perfumería y Afines.

Visto el texto del Convenio laboral para 1984 de Perfumería y Afines, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 5 de abril de 1984, suscrito por las representaciones de la patronal, Asociación Nacional de Fabricantes de Perfumería y Afines (STANPA), y las Centrales Sindicales UGT y CCOO con fecha 2 de abril de 1984, 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.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, 2 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO LABORAL PARA 1.984 DE LAS EMPRESAS DE PERFUMERIA Y AFINES

CAPITULO I.— AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.— Ambito funcional.—

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre las empresas y los trabajadores en el subsector de la Industria Química Transformadora que a continuación se relaciona:

— Perfumería y Afines.

Este Convenio no será de aplicación para aquellas empresas que, incluidos en su ámbito funcional, se rijan por un Convenio de Empresa, salvo que de mutuo acuerdo opten por adherirse a este Convenio Laboral.

Quedan absorbidos por el presente Convenio todos aquellos Convenios Interprovinciales o Provinciales de sector afectados por el ámbito funcional de este Convenio, que estén vigentes en la fecha de entrada en vigor del mismo.

Artículo 2.— Ambito territorial.—

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio español.

Artículo 3.— Ambito personal.—

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en el sector, salvo a los que desempeñen el cargo de Consejeros en empresas que revistan la forma Jurídica de Sociedad, o de alta dirección o de alta Gestión en la Empresa.

Artículo 4.— Ambito Temporal.—

Este Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial del Estado; su duración será hasta el 31 de Diciembre de 1.984.

Sus efectos económicos se retrotraeran al 1 de enero de 1.984. Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio un mes antes de finalizar su vigencia.

Artículo 5.— Vinculación a la totalidad.—

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 6.— Garantías personales.—

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPITULO II.— ORGANIZACION DEL TRABAJO.

Artículo 7.—

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la Legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y Trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 8.—

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1a-La exigencia de la actividad normal.

2a-Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar como mínimo las actividades a que se refiere el número anterior.

3a-Fijación tanto de los «índices de desperdicios» como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.

4a-La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.

5a-La realización, durante el período de organización del trabajo, de modificaciones de métodos, tarifa, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas, de máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

6a-La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operativo, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

7a-La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y al puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

Artículo 9.— Procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo.

Para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a prima o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambio de los métodos de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

1.— La Dirección de la Empresa deberá informar previamente del nuevo sistema que se pretende implantar al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

2.— En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos, ambas partes podrán, de común acuerdo, recurrir a un arbitraje externo.