15307 *RESOLUCION de 30 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.543 la llave de tubo, 11 milímetros, marca «Isofor», referencia 874, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», de Figueras (Gerona).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave de tubo, 11 milímetros, referencia 874, 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 llave de tubo, 11 milímetros, marca "Isofor", referencia 874, fabricada y presentada por la Empresa "Isofor, S. A.", con domicilio en Figueras (Gerona), carretera N-II, kilómetro 759,2, zona San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave de tubo, 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: M. T. Homol. 1.543-30-4-84-1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.° de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-26, 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 1983.

Madrid, 30 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

15308 *RESOLUCION de 3 de abril de 1984, de la Dirección General de Servicios por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso - administrativo interpuesto por don Felipe Tejado Garzón.*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 2 de noviembre de 1983, por la Audiencia Territorial de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 1556/79, promovido por don Felipe Tejado Garzón, sobre clasificación profesional, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación de don Felipe Tejado Garzón contra la Resolución de la Dirección General de Trabajo, de fecha 30 de julio de 1979, confirmatoria en alzada de la dictada por la Delegación Provincial de Madrid, en 13 de junio del mismo año, que declaró correctamente clasificado al actor como Conductor Mecánico de segunda en la Empresa "Cartonera Central, S. A."; sin hacer expresa imposición de costas del procedimiento.»

Madrid, 3 de abril de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

15309 *RESOLUCION de 21 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Fosforera Española, S. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Fosforera Española, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo, entre el día 16 de abril de 1984 y el día 9 de mayo del mismo año, fecha en que tuvo entrada la documentación complementaria, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 27 de marzo 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 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, 21 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FOSFORERA ESPAÑOLA, S. A.

INDICE

CAPITULO I - AMBITO Y CRITERIO DE APLICACION

Artículo 1º - Ambito territorial
Artículo 2º - Ambito personal y funcional
Artículo 3º - Ambito temporal: periodo de vigencia.
Artículo 4º - Denuncia y revisión
Artículo 5º - Integridad, compensación y absorción
Artículo 6º - Garantía personal

CAPITULO II - ORGANIZACION Y PLANTILLAS

Artículo 7º - Organización del trabajo
Artículo 8º - Movilidad funcional y desplazamiento
Artículo 9º - Plantillas
Artículo 10º - Provisión de vacantes
Artículo 11º - Ascensos
Artículo 12º - Vacantes de libre designación
Artículo 13º - Vacantes por concurso
Artículo 14º - Ascensos por tiempo
Artículo 15º - Reincorporación incapacitados
Artículo 16º - Indemnización por rescisión de contrat

CAPITULO III - RETRIBUCIONES

Artículo 17º - Retribuciones
Artículo 18º - Antigüedad
Artículo 19º - Pagas extraordinarias y de beneficios
Artículo 20º - Plus de trabajos molestos
Artículo 21º - Nuevos gravámenes
Artículo 22º - Pago de las retribuciones

CAPITULO IV - JORNADA DE TRABAJO Y PERMISOS

Artículo 23º - Jornada de trabajo
Artículo 24º - Horarios
Artículo 25º - Comienzo y fin de jornada
Artículo 26º - Vacaciones
Artículo 27º - Permisos particulares

CAPITULO V - HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 28º - Horas extraordinarias
Artículo 29º - Horas extraordinarias: clasificación
Artículo 30º - Horas extraordinarias: retribución
Artículo 31º - Horas extraordinarias: trabajos de mantenimiento

CAPITULO VI - ACCION SINDICAL

Artículo 32º - Acción sindical

CAPITULO VII - ASISTENCIA SOCIAL

Artículo 33º - Jubilación
Artículo 34º - Fondo ayuda social

Artículo 35º - Subsidio de matrimonio
Artículo 36º - Subsidio de natalidad
Artículo 37º - Auxilio de defunción
Artículo 38º - Prendas de trabajo

DISPOSICION ADICIONAL:

- Comité Paritario

DISPOSICIONES FINALES:

1ª - Vinculación a la totalidad
2ª - Cláusula garantía personal a categoría de peón
3ª - Cláusula de revisión

CAPITULO I - AMBITO Y CRITERIOS DE APLICACION

Artículo 1º - Ambito territorial: El presente Convenio Colectivo regirá en todos los Centros de Trabajo de Fosforera Española, S.A., establecidos o que puedan establecerse en territorio español.

Artículo 2º - Ambito personal y funcional: Las normas y condiciones laborales contenidas en el mismo serán de aplicación a todo el personal vinculado con F.E.S.A., en virtud de una relación laboral ordinaria, de carácter indefinido y a jornada completa.

Las condiciones del personal cuya relación laboral no tenga estas características, se fijarán en el contrato de trabajo en que se formalice su incorporación a la Empresa, teniendo este Convenio carácter subsidiario.

Quedan, en todo caso, excluidos los niveles funcionales de Dirección, Jefatura de División y Departamento.

Artículo 3º - Ambito temporal: periodo de vigencia: Las disposiciones de este Convenio entrarán en vigor el día 1.1.84, siendo su periodo de vigencia de 4 años, hasta el 31.12.87, salvo los artículos 17, 18, 23, 26, 27, 34, 35, 36 y 37 cuya vigencia será de un año.

No obstante lo anterior, en el supuesto de no ser denunciado este Convenio en tiempo y forma, se entenderá prorrogado por periodos de un año.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 5º, en el supuesto de modificarse por disposición legal o convencional el contenido de cualquiera de las cláusulas de este Convenio, sólo será afectado el personal en plantilla a la fecha en que se lleve a efecto la aplicación de tal modificación, cualquiera sea el alcance retroactivo de la misma.

Artículo 4º - Denuncia y revisión: La revisión total o parcial de este Convenio, conforme al artículo anterior, requerirá la denuncia del mismo, mediante escrito dirigido por la denunciante a la otra parte negociadora, con un mínimo de un mes de antelación a las fechas previstas, remitiendo copia a la Dirección General de Trabajo.

A la denuncia formal se unirá escrito en que consten los artículos a modificar y el contenido de las modificaciones propuestas.

La parte social podrá efectuar la denuncia, a través de dos de los Comités de cualquiera de los Centros, quienes deberán comunicarlo a los restantes Comités.

Artículo 5º - Integridad, compensación y absorción: Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible, por cuya razón y a los meros efectos de su aplicación práctica, deberán ser consideradas siempre globalmente y referidas a un periodo anual.

Estas condiciones son compensables anualmente en su totalidad por cualquier nuevo concepto o incremento retributivo que pueda establecerse por disposición legal, ordenanza laboral, Convenio Colectivo de ámbito superior o laudo correspondiente, a partir de la fecha de su entrada en vigor.

Igualmente estas condiciones retributivas o de otra naturaleza valoradas en su conjunto y en cómputo anual absorberán y compensarán a cuantas rigieren con anterioridad a la entrada en vigor del mismo.

Artículo 6º - Garantía personal: Se respetarán las condiciones personales, y con este carácter, que excedan globalmente de las pactadas en este Convenio, manteniéndose las mismas estrictamente "ad-personam" y en su valor económico, pues tan sólo son situaciones retributivas las que se garantizan en este artículo.

CAPITULO II - ORGANIZACION Y PLANTILLAS

Artículo 7º - Organización del trabajo: En esta materia se estará, con carácter general, a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 8º - Movilidad funcional y desplazamientos: Dentro de cada Centro de Trabajo y por un periodo máximo anual de dos meses, continuados o no, el personal podrá ser destinado a otro puesto de trabajo de igual, inferior o superior categoría con las siguientes condiciones:

a) Retribución: la que tuviera asignada el traba

jador salvo que fuese superior la del puesto a que se le destine.

b) Se comunicará previamente a un miembro del Comité las designaciones a efectuar.

c) Se rotará la plantilla del Centro en la aplicación del contenido de este artículo de suerte que todos presten, en forma análoga, su colaboración.

d) Todo ello sin perjuicio del acuerdo vigente sobre movilidad funcional del personal mecánico.

Durante la vigencia de este Convenio, la Empresa podrá desplazar a cualquiera de sus trabajadores fuera de su residencia habitual, hasta un máximo de tres meses por año, por razones de trabajo, solicitando, en primer lugar, personal voluntario idóneo.

En caso de desplazamiento por tiempo superior, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Las Normas para gastos de salida, "DIPER-3", serán de aplicación en los supuestos de desplazamientos contemplados en este artículo. Las cuantías previstas en dichas normas, se revisarán anualmente, aplicándose para ello el IPC, salvo en el valor del kilometraje, que se determinará por sus integrantes específicos.

Artículo 9º - Plantillas: Con independencia del censo del personal, escalafón y demás documentos referentes al número y situación de los trabajadores de la Empresa, ésta confeccionará y expondrá cada año por Centros de Trabajo "una plantilla técnica" del personal obrero, comprensiva de las necesidades reales de este personal, según la situación, maquinaria, métodos y producción, entregando copia de las mismas al Comité de cada Centro, dentro del primer trimestre del año, previa puesta en común con el Comité de Empresa de cada Centro.

Esta plantilla técnica estará dividida, para darle mayor claridad, en los siguientes grupos:

Grupo I - Producción: Comprende: Obreros de las secciones de producción, incluso almacén de primeras materias y elaborados, personal de afinación y sus encargados.

Grupo II - Taller de construcción y reparaciones: Mecánicos, electricistas y otros oficios dedicados a la construcción y reparación de maquinaria.

Grupo III - Servicios Auxiliares: Oficiales de los distintos oficios dedicados al "mini-taller" así como a la reparación y conservación de edificios, su vigilancia, y otras tareas similares.

Grupo IV - Suplentes: Los operarios que constituyen la mano de obra liberada de las secciones del resto de los Grupos por mejora de equipos, aumento de productividad o producción restringida.

Artículo 10º - Provisión de vacantes: Como norma general, los puestos de trabajo se cubrirán con el personal más idóneo para el mismo, teniendo en cuenta el interés colectivo.

Artículo 11º - Ascensos: Para la promoción del personal, será supuesto indispinsable la existencia de puesto de trabajo vacante salvo en el caso de Botones, que pasarán a Ordenanzas al cumplir los 18 años.

Artículo 12º - Vacantes de libre designación: Serán de libre designación por la Empresa las siguientes vacantes, dando preferencia al personal de la misma:

a) - Técnicos: En todas sus categorías.

b) - Administrativos: Jefes de Negociado o Segunda y superiores, así como aquéllas que impliquen la responsabilidad de Caja.

c) - Subalternos: Conserje, entre los Ordenanzas Ordenanzas, guarda, vigilante, porteros y personal de limpieza.

Vigilantes Jurados de Industria, de conformidad con las normas vigentes.

Artículo 13º - Vacantes por concurso: El resto de las vacantes serán cubiertas:

a) Administrativos: Oficiales 2ª y 1ª, mediante concurso oposición, que será convocado con tres meses de antelación, a la realización de las pruebas correspondientes, entre los de categoría inmediata inferior.

Este concurso-oposición se regirá por las siguientes normas:

1.- Al administrativo concurrente de mayor antigüedad se le reconocerá una valoración de cinco puntos, siendo promocional la de los demás opositores, en función de sus años de servicio. Las pruebas de aptitud se valorarán de cero a diez puntos.

2.- Caso de que ninguno de los concursantes alcance una puntuación mínima de 6/10, en cada una de las pruebas, la Empresa se reserva la facultad de cubrir la plaza por libre designación, bien entre su propio personal o personal ajeno.

b) Obreros: Los especialistas, entre ayudantes especialistas y peones, previo examen de aptitud, dándose preferencia a la antigüedad, en igualdad de condiciones.

Las de ayudante de especialista, mediante pruebas y con un periodo de prueba práctica de dos meses.

El resto de las categorías laborales, por designación de la Empresa, en atención a la eficacia real en el trabajo, oyendo previamente al Comité de Empresa del Centro.

Artículo 14º - Ascensos por tiempo: No obstante lo dispuesto en los artículos 11º y 12º, el personal de determinadas categorías profesionales pasará a obtentar una categoría inmediata superior a la suya por el simple transcurso de los años que a continuación se indican:

a) Cinco años de servicio ininterrumpido en la Empresa, para pasar de peón a ayudante de especialista, de calcador de segunda a calcador de primera y de auxiliar administrativo a oficial de segunda, en el caso de que aquéllos estén en posesión del título de Bachiller Superior o estudios oficialmente equiparados.

b) Diez años de servicio ininterrumpido en la Empresa para pasar de ayudante especialista a especialista, de oficial de tercera de oficio a oficial de segunda y de auxiliar administrativo a oficial segunda, sin cómputo en este caso de periodo de aspirantado.

c) Veinte años de servicio ininterrumpido en la categoría para pasar de oficial segunda de oficio a oficial primera.

d) Con independencia de lo establecido en el párrafo 4º del artículo anterior, los oficiales administrativos de segunda que lleven 13 años en esta categoría, pasarán a oficiales de primera.

e) Los delineantes de segunda pasarán a delineantes de primera a los veinte años de servicio ininterrumpido en aquella categoría.

Este personal continuará, no obstante, desempeñando las funciones correspondientes a su categoría anterior, mientras no se produzca en la plantilla real una vacante de la nueva categoría adquirida de este modo automático.

Artículo 15º - Reincorporación incapacitados: En caso de incapacidad permanente total, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, legalmente declarada, la Empresa se compromete a reincorporar a su plantilla al trabajador en un puesto compatible con su disminución física.

Sus percepciones serán las que correspondan al puesto que ocupen sin descuento alguno de su pensión de la Seguridad Social.

Artículo 16º - Indemnización por rescisión de contrato: En los supuestos de expedientes de regulación de empleo, una vez autorizados por la Autoridad laboral competente, los productores afectados que causen baja en la empresa, percibirán una indemnización de un mes de sus devengos, por año de servicio, con un máximo de 24 meses, salvo que por Ley les corresponda una cantidad mayor.

CAPITULO III - RETRIBUCIONES

Artículo 17º - Retribuciones:

1.- Personal a sueldo:

Se modifica la estructura de la tabla de retribuciones de este personal, de 1.983, incrementando el SUELDO BASE de la misma, en un 11%.

El resto de los conceptos permanecerán en la cuantía con que figuran en la tabla reestructurada.

2.- Personal obrero:

Las tablas vigentes a 31-XII-83 se incrementarán, en su concepto de SALARIO BASE en un 9% y los de Complemento de Rendimiento y Lineal en un 8%.

Artículo 18º - Antigüedad: Los aumentos periódicos por años de servicio consistirán en dos trienios y cinco quinquenios, que se abonarán según las tablas anexas a este Convenio, equivalente a las vigentes en 31-XII-83 incrementadas en un 4%.

Se abonarán a contar del trimestre siguiente a aquel en que se hubiere cubierto el plazo de tiempo correspondiente.

Artículo 19º - Pagas extraordinarias y de beneficios: Se establecen cuatro pagas extraordinarias de treinta días cada una, que se denominan de Junio, Navidad Septiembre y Beneficios.

Estarán integradas por los mismos conceptos que las pagas ordinarias, y se percibirán en proporción a los meses del trimestre a que hace referencia cada una, entendiéndose como completo el mes aun cuando sólo se haya estado de alta parcialmente.

Denominación	Trimestre	Pago
Beneficios .	Dicb.-Enero-Febr.	15-20 Marzo
Junio	Marzo-Abril-Mayo	15-20 Junio
Septiembre .	Junio-Julio-Agost.	15-20 Sept.
Navidad	Sept.-Octb.-Novb.	15-20 Dicb.

En caso de finiquito del personal en plantilla en 31.12.78, las pagas extraordinarias le serán liquidadas por doceavas partes.

Se abonará la correspondiente a Beneficios, con arreglo a la tabla de retribuciones vigentes en 1º de Enero y la de Junio con la de Julio.

En el supuesto de promoción económica o ascenso a los que se refiere el artículo 14º, se percibirá conforme a la categoría o nivel retributivo que se tenga asignado el último día del mes a que se refiere cada paga extraordinaria.

Artículo 20º - Plus de trabajos molestos: Habiéndose mejorado notablemente las instalaciones de la Empresa, respecto a las existentes cuando se creó el plus de trabajos molestos no ha lugar a dicho plus.

Artículo 21º - Nuevos gravámenes: En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio recayeran nuevos o mayores gravámenes sobre las bases de cotización o percepciones salariales o extrasalariales, se estará a lo establecido por la Ley.

Artículo 22º - Pago de las retribuciones: Con carácter general la Empresa organizará la liquidación de los salarios mensuales por meses vencidos, y dentro de los 12 primeros días de cada mes.

El personal podrá percibir, con carácter regular, un anticipo mensual de su retribución, solicitándolo en la Oficina Administrativa, antes del último día del mes precedente a áquel en que se deba comenzar su abono. Dicho abono se efectuará en la fecha que se determine, anualmente, con carácter fijo, por la Jefatura del Centro y el Comité de Empresa.

CAPITULO IV - JORNADA DE TRABAJO Y PERMISOS

Artículo 23º - Jornada de trabajo: La jornada de trabajo, con carácter general, será de 40 horas semanales, distribuidas en cinco días laborales, a excepción del personal que tenga el horario de Oficinas Centrales, que continuará con los actuales vigentes, extendidos a los meses de verano.

Por la naturaleza del proceso productivo y condiciones de actividad, no resulta necesario observar el cuarto de hora de descanso, que para las jornadas continuadas, establece la vigente legislación sobre la materia.

En el supuesto de ser de derecho necesario la norma reguladora de dicho descanso, se ampliará el horario de cada Centro, en el tiempo necesario para dar cumplimiento a la misma.

En el caso de realizarse alguna actividad a tres turnos y jornada de 8 horas diarias, el descanso señalado se compensará acumulando en los sábados del año necesarios el tiempo destinado a este descanso, en jornadas de 7 horas.

Los operarios cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, deberán ampliar su jornada en la medida necesaria para ello, sin que se compute el exceso resultante, a efectos de horas extraordinarias y sin perjuicio de su abono como tales.

Cada Dentro de Trabajo elaborará su calendario y horario, incorporándose al mismo la recuperación de las fiestas convenidas.

Artículo 24º - Horarios: Los horarios de trabajo se fijarán en cada uno de los Centros, siendo el de los Técnicos y Administrativos no adscritos directamente al proceso productivo en jornada de mañana y tarde y coincidentes en todos los Centros.

Artículo 25º - Comienzo y fin de jornada: Se entenderá por horas en que debe empezar o terminar la labor de cada obrero o empleado, aquellas que oficialmente correspondan al principio o fin de jornada, es decir, que el personal deberá permanecer íntegramente la jornada oficial en su puesto de trabajo, realizando su labor.

Artículo 26º - Vacaciones: El periodo de vacaciones para todo el personal técnico, administrativo y obrero, se establece en un mes de 31 días. Las retribuciones serán las que se deriven de la tabla de salarios vigente en el momento.

La misma consideración tendrán los días 24 y 31 de Diciembre.

Artículo 27º - Permisos particulares: Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO V - HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 28º - Horas extraordinarias: A fin de favoracer la creación de empleo, la Empresa, siempre que ello sea posible, acudirá a las modalidades establecidas para la contratación de personal evitando la realización de horas extraordinarias.

Artículo 29º - Horas extraordinarias: clasificación: A los efectos previstos en el Real Decreto 92/1.983 de 19 de Enero, sobre cotización a la Seguridad Social, se considerarán estructurales las horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno, u otras de análoga naturaleza, que no puedan ser sustituidas por la contratación de nuevo personal en alguna de las modalidades establecidas en la legislación para atender dichas situaciones de trabajo.

Siguiendo lo establecido en dicho Real Decreto, la Jefatura y el Comité de Empresa de cada Centro de Trabajo se reunirán mensualmente para acordar cuales son, de entre las horas extraordinarias realizadas, aquellas que revisten la calificación de estructurales, y la relación de trabajadores a que afectan, a fin de realizar los trámites fijados en el antedicho Real Decreto sobre cotización a la Seguridad Social.

Artículo 30º - Horas extraordinarias: retribución: Las horas extraordinarias serán liquidadas al personal de acuerdo con las disposiciones vigentes que regulan cada materia.

Artículo 31º - Horas extraordinarias: trabajos de mantenimiento: La Jefatura de cada Centro de Trabajo podrá llevar a efecto los trabajos de mantenimiento y puesta a punto de las instalaciones que no puedan llevarse a cabo dentro de la jornada de trabajo ordinaria, en los días laborables, excluidos como tales del calendario de cada Centro, y en último lugar en dias festivos, mediante horas extraordinarias, y de conformidad con la instrucción de 8 de Octubre de 1.981 del Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social.

CAPITULO VI - ACCION SINDICAL

Artículo 32º - Acción sindical: La Empresa se obliga de modo expreso a conceder toda clase de facilidades a aquellos de sus empleados y trabajadores que sean elegidos para desempeñar cargos y funciones sindicales. Asimismo se compromete a facilitar todos los medios normales para que dicho personal pueda realizar a entera satisfacción su labor.

Los empleados y trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones a que se refiere el párrafo anterior vendrán obligados a comunicar a sus correspondientes Jefes las posibles ausencias derivadas de su cargo, tan pronto como las conozcan, sin perjuicio de que las justifiquen oportunamente.

Durante sus ausencias, los empleados y trabajadores a que se refiere el presente artículo, percibirán íntegramente los emolumentos de todo orden, que les hubiesen correspondido de haber estado presentes en la fábrica y asistido por tanto a su trabajo.

El abono de gastos de viaje, ocasionados por actuaciones sindicales, serán en cada caso acordados por la Empresa, mientras que por disposición legal no se regule esta materia.

Los Organos de Representación de los trabajadores tendrán las facultades que legalmente les esten atribuidas por la Ley.

Las horas de uso sindical de los miembros del Comité de Empresa, son acumulables en uno o varios de sus miembros, con el máximo del 50% de las reconocidas a un solo representante, para el conjunto de los miembros de cada Comité.

CAPITULO VII - ASISTENCIA SOCIAL

Artículo 33º - Jubilación: La Empresa se compromete a estudiar la jubilación de cualquiera de sus productores, a petición del interesado, tanto técnicos como administrativos y obreros, cuando hayan cumplido los sesenta años, completándoles la pensión de jubilación que les corresponde cobrar de la Mutualidad Laboral, hasta alcanzar el importe de los devengos que vinieran percibiendo en la fecha de su jubilación (con excepción de la protección a la familia y de los incentivos, los que disfrutaran de ellos).

Artículo 34º - Fondo ayuda social: La aportación de la Empresa al Fondo de Ayuda Social, se incrementará en un 20% con respecto a la de 1.983, repartiéndose en proporción al personal adscrito a cada uno de los Centros de Trabajo. Dicho Fondo será común para todo el personal de cada uno de los Centros de Trabajo.

Participarán en la concesión de ayudas con cargo a este Fondo, los Jefes de Fábrica de cada Centro de Trabajo a fin de aclarar y supervisar el cumplimiento del Reglamento para su aplicación, junto con el Comité de Empresa.

Artículo 35º - Subsidio de matrimonio: El personal tanto masculino como femenino, que al contraer matrimonio estuviera en activo, percibirá con este motivo un subsidio de 25.000,- pesetas.

Artículo 36º - Subsidio de natalidad: Se establece un subsidio de 18.000,- pesetas, con ocasión del nacimiento de cada hijo de los trabajadores o empleados que permanezcan en activo.

Artículo 37º - Auxilio de defunción: Se fija una cuantía de 25.000,- pesetas en caso de fallecimiento del trabajador o cónyuge y en 13.000,- pesetas en caso de fallecimiento de los hijos. Esta cantidad será entregada a quien se haga cargo de las exequias.

Artículo 38º - Prendas de trabajo: A todo el personal obrero comprendido en este Convenio, se le entregarán dos prendas de trabajo al año. En cuanto a la distribución en prendas de verano e invierno, se determinará de acuerdo con el Comité de Empresa del Centro.

DISPOSICION ADICIONAL

Comité Paritario:

Sin perjuicio de las funciones atribuidas a las Autoridades Laborales, al Cuerpo de Inspección de Trabajo y a las Magistraturas de Trabajo, sin mengua tampoco del derecho de las partes de acudir a las jurisdiciones administrativas o contenciosas, según los casos, se crea el Comité Paritario del Convenio, con las funciones de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento estricto de lo que se establece en el mismo.

Este Comité quedará domiciliado en Madrid, en las Oficinas de María de Molina nº 39.

Aprobado el Convenio, la Comisión deliberadora, y entre sus miembros, procederá a elegir a los componentes de este Comité Paritario, que estará integrado por:

- 4 Vocales en representación de la Empresa.
- 4 Vocales en representación del Personal (uno por Centro).

Como anexo al Convenio figurará el Acta en que aparezca la relación de los integrantes de este Comité Paritario.

Previa petición de las partes podrán asistir a las reuniones de la Comisión los Asesores Jurídicos respectivos.

Para la validez de los acuerdos que adopte el Comité Paritario, bastará la concurrencia paritaria de seis Vocales, con asistencia del Presidente y Secretario de la misma, si se nombrasen.

La citación para las reuniones deberá efectuarse con una antelación mínima de 48 horas.

DISPOSICIONES FINALES

Primera: Vinculación a la totalidad

Todos los pactos y condiciones del presente Convenio Colectivo se entienden vinculados a la totalidad del mismo, por lo que la no aceptación o la impugnación que prosperase de cualquiera de sus cláusulas, supondría la del conjunto de todas ellas, obligánsose las partes en tal caso a nuevas negociaciones. No obstante, si el pacto no aceptado o impugnado no fuera sustancial, sino accesorio en la relación colectiva de trabajo, las partes limitarían su negociación al contenido del mismo y, en su caso, de las cláusulas con él relacionadas.

Segunda: Cláusula de garantía para el personal con categoría de Peón

El personal en situación de alta a la fecha de la firma de este Convenio con categoría de Peón, cualquiera que sea su modalidad, incrementará en un 8% su retribución bruta de 1.983, para el año 1.984, con independencia de la tabla retributiva de este Convenio.

Tercera: Cláusula de revisión

Se establece una cláusula de revisión salarial, para el caso de ser el I.P.C. a 31-XII-84, superior al 9,5% y por el diferencial entre ambos.

Dicho porcentaje diferencial se aplicará en proporción a los incrementos señalados en el artículo 17º de este Convenio, para los distintos conceptos integrantes de las tablas retributivas. Las cantidades resultantes se abonarán en el mes siguiente a aquél en que oficialmente se hubiese publicado el I.P.C. del mes de referencia.

TABLA SALARIAL

	Nivel A	Nivel B	Nivel C	Compl. Rendim.	Lineal	Nivel ingreso
Titulado Super. ..	126.980	92.350	73.480	3.950	15.680	63.650
Técnico Medio	115.440	80.810	64.650	3.380	15.680	56.000
Jefe de 1ª	103.900	88.890	62.720	3.110	15.680	-
Jefe de 2ª	85.890	72.000	58.310	2.800	15.680	-
Oficial de 1ª	78.050	65.450	53.070	2.530	15.680	-
Oficial de 2ª	72.820	61.110	49.570	2.260	15.680	-
Auxiliar	-	-	46.180	2.100	15.680	40.000
Conserje	63.750	53.520	43.450	1.960	15.680	-
Ordenanza	59.820	50.260	40.840	1.960	15.680	-
Guarda Jurado	-	-	40.840	1.960	15.680	-
Vigilante	-	-	40.840	1.960	15.680	-
Botones	-	-	19.400	-	15.680	-

TRIENIOS Y QUINQUENIOS

	Nivel A		Nivel B		Nivel C	
	Trien.	Quinq.	Trien.	Quinq.	Trien.	Quinq.
Titulado	4.220	8.440	3.520	7.040	2.820	5.640
Jefe de 1ª	4.090	8.180	3.410	6.820	2.740	5.480
Jefe de 2ª	3.800	7.600	3.170	6.340	2.550	5.100
Oficial de 1ª	3.450	6.900	2.880	5.760	2.320	4.640
Oficial de 2ª	3.220	6.440	2.690	5.380	2.160	4.320
Auxiliar	-	-	-	-	2.090	4.180
Conserje	2.820	5.640	2.360	4.720	1.900	3.800
Ordenanza	2.650	5.300	2.220	4.440	1.780	3.560
Guarda Jurado	-	-	-	-	1.780	3.560
Vigilante	-	-	-	-	1.780	3.560

TABLA SALARIAL

Personal de Fabricación	Salario hora	Trienio	Quinq.	Complt. Rendto.	Lineal
Encargado General	294,40	13,20	26,40	16,30	90,30
Contramaestre	272,10	12,20	24,40	16,--	90,30
Encargado	229,80	10,20	20,40	13,40	90,30
Sub-Encargado	214,--	9,50	19,--	13,10	90,30
Especialista Aventajado	197,70	8,70	17,40	12,10	90,30
Especialista	194,50	8,50	17,--	11,90	90,30
Ayudante Especialista .	186,30	8,10	16,20	10,90	90,30
Peón	107,70	7,80	15,60	-	90,30
Pinche 16/18 años	105,70	4,40	8,80	-	90,30
Personal de Entretenimiento y Construcción					
Jefe de Taller	300,--	13,50	27,--	16,30	90,30
Maestro de Taller de 1ª	284,20	12,70	25,40	16,20	90,30
Maestro de Taller de 2ª	270,80	12,10	24,20	16,--	90,30
Oficial de 1ª Especial.	241,--	10,70	21,40	13,90	90,30
Oficial de 1ª	229,80	10,20	20,40	13,40	90,30
Oficial de 2ª	214,--	9,50	19,--	13,10	90,30
Oficial de 3ª	194,50	8,50	17,--	11,90	90,30
Aprendiz de 4º año	113,70	4,80	9,60	-	90,30
Aprendiz de 3º año	105,70	4,40	8,80	-	90,30
Aprendiz de 2º año	78,50	3,10	6,20	-	90,30
Aprendiz de 1º año	71,40	2,80	5,60	-	90,30

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

15310 *ORDEN de 9 de abril de 1984 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 22 140, promovido por doña Telesfora Flora de la Torre Mendizabal contra resolución de este Ministerio de 11 de junio de 1981, sobre caducidad de concesiones mineras.*

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso administrativo número 22.140, interpuesto por doña Telesfora Flora de la Torre Mendizábal contra resolución de este Ministerio de 11 de junio de 1981, sobre caducidad de concesiones mineras, se ha dictado con fecha 4 de junio de 1983, por la Audiencia Nacional, sentencia cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador don José Manuel Doremochea, en nombre y representación de doña Telesfora Flora de la Torre Mendizábal, contra resolución del Ministerio de Industria y Energía de 11 de junio de 1981, debemos declarar y declaramos que la resolución impugnada es conforme a derecho.

Así, por esta nuestra sentencia, testimonio de la cual será remitido en su momento a la oficina de origen a los efectos legales junto con el expediente, en su caso, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

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

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 9 de abril de 1984.—P. D. (Orden de 30 de junio de 1980), el Subsecretario, Luis Carlos Croissier Batista.

Ilmo. Sr. Subsecretario.