17274 RESOLUCION de 6 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.550 los alicates de corte diagonal, 180 milímetros, marca «Palmera», referencia 605.680, fabricados y presentados por la Empresa «Palmera Industrial, S. A.», de Irún (Guipúzcoa).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de los alicates de corte diagonal, 180 milímetros, marca «Palmera», referencia 605.680, 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 los alicates de corte diagonal, 180 milímetros, marca «Palmera», referencia 605.680, fabricados y presentados por la Empresa «Palmera Industrial, S. A.» con domicilio en Irún (Guipúzcoa), calle Nueva Travesía, sin número, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada alicate de corte diagonal, 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. 1.550 —6-4-84— 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-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 1981.

Madrid, 6 de abril de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

17275 RESOLUCION de 6 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.568 el destornillador 6 por 150 milímetros, marca «Palmera», referencia 630.650, fabricados y presentados por la Empresa «Palmera Industrial, S. A.», de Irún (Guipúzcoa).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación del destornillador 6 por 150 milímetros, marca «Palmera», referencia 630.650, 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 6 por 150 milímetros, marca «Palmera», referencia 630.650, fabricados y presentados por la Empresa «Palmera Industrial, S. A.», con domicilio en Irún (Guipúzcoa), Nueva Travesía, sin número, 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: «M. T. Homol. 1.561 —6-4-84—, 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-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 1981.

Madrid, 6 de abril de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

17276 RESOLUCION de 12 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.584 el destornillador 7 por 175 milímetros, marca «Palmera», referencia 630.775, fabricados y presentados por la Empresa «Palmera Industrial, S. A.», de Irún (Guipúzcoa).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación del destornillador 7 por 175 milímetros, marca «Palmera», referencia 630.775, 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 7 por 175 milímetros, marca «Palmera», referencia 630.775, fabricados y presentados por la Empresa «Palmera Industrial, S. A.», con domicilio en

Irún (Guipúzcoa), nueva Travesía, sin número, 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: M. T. Homol. 1.584. 12 de abril de 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-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 1981.

Madrid, 12 de abril de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

17277 RESOLUCION de 25 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.568 la gafa de montura, tipo universal, para protección contra impactos, marca «Medop», modelo 016-D2, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica, S. A.» (MEDOP), de Bilbao.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Medop», modelo 016-D2, 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 gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Medop», modelo 016-D2, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica, S. A.» (MEDOP), con domicilio en Bilbao, 11, calle Ercilla, número 28, como gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose como de clase A, por su resistencia frente a impactos, y por su protección adicional como 070.

Segundo.—Cada gafa de protección contra impactos de dicho modelo, marca, clasificación de sus oculares y protección adicional, llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra A, y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.568-25-4-84/MEDOP/016-D2/070.»

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-16 de «gafas de montura tipo universal para protección contra impactos», aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978.

Madrid, 25 de abril de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

17278 RESOLUCION de 13 de junio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para 1984 de la Empresa «Productos Dolomíticos, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Productos Dolomíticos, S. A.», para el año 1984, suscrito por la representación de la Empresa y de los trabajadores de fecha 31 de mayo del año en curso, a cuyo texto se unen los documentos especificados en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

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

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Deliberadora.

Madrid, 13 de junio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Representantes legales de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Productos Dolomíticos, S. A.», de Santander.

TEXTO DEL VI CONVENIO COLECTIVO PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE "PRODUCTOS DOLOMITICOS, S. A." EN REVILLA Y VALLINIELLO Y "MERSA" EN LUGONES.

1.- AMBITOS DE APLICACION

1.a.- AMBITO TERRITORIAL.-

Artículo 1.a.1.- El presente Convenio Colectivo será de aplicación en las Factorías y Oficinas de PRODUCTOS DOLOMITICOS, S. A., sitas en REVILLA DE CAMARGO, y su oficina de Santander, Avilés y sus Canteras y en la filial - MERSA en Lugones.

1.b.- AMBITO PERSONAL.-

Artículo 1.b.1.- El Convenio Colectivo afecta al personal comprendido en la masa salarial que se acompaña, formando parte del propio Convenio.

1.c.7 AMBITO TEMPORAL.-

Artículo 1.c.1.- Este Convenio entrará en vigor con efectos al 1º de Enero de 1.984 y finalizará el 31 de Diciembre de 1.985.

Artículo 1.c.2.- En caso de que el índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística, - llegue a superar al 30 de Septiembre de 1.984 el 6% se efectuará una revisión salarial en la cuantía del exceso habido, a partir del 1º de Octubre de 1.984, regularizándose la situación con efectos al 1º de Enero de 1.984, siempre que el I.P.C. de dicho año, supere el 8%.

La cláusula de la revisión para 1.985, se establecerá en términos análogos a la de 1.984.

2.- JORNADA LABORAL

Artículo 2.a.1.- La jornada laboral será de 40 horas semanales. Con esta jornada al descontar los domingos, sábados, 14 festivos y vacaciones, se trabajarán como máximo 1.800 horas anuales.

Los empleados tendrán jornada de verano según calendario que se adjunta.

A partir del 1º de Enero de 1.985, los trabajadores a tres turnos en la Fábrica de Revilla, Avilés y Lugones, tendrán una jornada - de 1.752 horas anuales.

Los puestos de trabajo de tres turnos se cubrirán con 5 trabajadores, sin que esto pueda suponer incremento de la plantilla actual. En el caso de que se constate que alguno de ellos no cubre la totalidad de su jornada de trabajo realizará otras tareas que no estén en contradicción con la Ordenanza Laboral o el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.a.2.- Vacaciones - Todos los trabajadores disfrutarán, de acuerdo con el artículo 2.a.1. de 30 días naturales de vacaciones o 24 días laborables; para optar a cualquiera de estas dos modalidades habrá que registrarse por la norma siguiente:

- 30 días naturales en un solo ciclo y de forma continuada.
 - 24 días laborables, 9 días a disposición libre del trabajador, 21 días a disfrutar en uno, dos o tres periodos; en el caso de optar por dos o tres periodos, éstos serán de 7 días seguidos cada uno de ellos.
- Que de acuerdo con los deseos de los trabajadores y en función de las necesidades de fabricación, la Empresa procurará que se disfruten en el periodo de seis meses comprendidos entre Mayo y Octubre.

Artículo 2.a.3.- Los trabajadores que tomen vacaciones discontinuas, de forma que en algún periodo vacacional vaya incluido un sábado, éste computará por el tiempo de trabajo correspondiente al mismo.

3.- RETRIBUCIONES.-

3.a.- Tablas Salariales.-

Artículo 3.a.1.- Con efectos a partir del 1º de Enero de 1.984 regirán las retribuciones que se señalan en el cuadro

salarial al que se ha hecho referencia en el artículo 1.b. El incremento de salarios para 1.984 será el que resulte de -realizar un aumento proporcional, excepto la antigüedad, del 7,5% todos los conceptos retributivos de las tablas salariales.

El incremento para 1.985 de los salarios será el que resulte de aumentar en un punto el porcentaje medio de la banda salarial - que sea aceptada por las Centrales Patronales y Sindicales o en su defecto, de la "última oferta" que sea conocida.

Artículo 3.a.2.- Las retribuciones por antigüedad se ha acordado que se seguirán abonando con respecto a las bases vigentes - en 1.978. Para los trabajadores que cambien de antigüedad regirán el baremo siguiente:

Con 2 años	Con 4 años	Con 9 años	Con 14 años	Con 19 años	Con 24 años	Con 29 años	Con 34 años
30 p/d	60 p/d	120p/d	180 p/d	240 p/d	300 p/d	360 p/d	400 p/d

Los trabajadores que entren en el Centro de Trabajo de Revilla - seguirán disfrutando de un 10% por concepto de antigüedad, momento en el que se incorporarán al baremo expuesto.

La percepción de 400 pts/dfa por el concepto de antigüedad se entiende que es la máxima posible, aunque los años de permanencia - en la plantilla sobrepasen el tope último del baremo anterior.

Artículo 3.a.3.- Los incrementos de los conceptos de pensión, toxicidad y similares, que perciben los trabajadores de los Centros de Valliniello y Lugones, han sido incorporados según lo habitual junto con la base de tal percepción al concepto retributivo de salario.

Artículo 3.a.4.- Las dos pagas extras y la de beneficios se abonarán el 15 de Julio y el 22 de Diciembre del año en curso las - extras, y en el primer trimestre del año siguiente, la de beneficios, por los importes que figuran en las Tablas Salariales que se adjuntan.

La prima media de pagas será la que resulte como promedio de los tres últimos meses.

Las pagas extras de los trabajadores de Avilés que las tuviesen desfasadas, serán equiparadas al resto de la plantilla entre - 1.984 y 1.985.

Artículo 3.a.5.- La realización de horas extras se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando una copia del resumen a las Secciones Sindicales, exponiéndose otra en - el tablón de anuncios.

Las horas trabajadas en días festivos se cobrarán como horas - extras, aunque su calificación, a efectos de control del cómputo global de horas, será como de jornada normal. Todos los trabajadores del Centro de Revilla, que estén a turnos, descansarán durante media hora en su jornada laboral para comer el bocadillo en el comedor, no pudiéndose cobrar cantidad alguna - por este tiempo de descanso. Las "horas de bocadillo" en Avilés y Lugones se cobrarán con un aumento del 7,5% sobre los valores de 1.983.

Artículo 3.a.6.-

- a) Horas extraordinarias habituales: supresión.
- b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por reparar sinietros u otros daños extraordinarios urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- c) Horas extraordinarias necesarias por pedido imprevisto, periodos puntas de producción previa explicación y documentación - al Comité de Empresa, ausencias imprevistas, cambios de turno, reparación de refractarios, mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal que permite la ley y su no realización lleve consigo - la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción: mantenimiento.

A efectos de cotización a la Seguridad Social, las horas extraordinarias referidas en los apartados (b) y (c) del presente artículo tendrán carácter de estructurales.

A partir del 1º de Enero de 1.985, en Revilla de Camargo por cada hora extra realizada se descansará una hora y se percibirán en dinero el equivalente a 3/4 hora. En Asturias se implantará también este sistema compensatorio, una vez que se incorporen a las instalaciones de Valliniello los trabajadores que corresponda de Mersa-Lugones.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por Secciones.

Asimismo en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán carácter y naturaleza de dichas horas extraordinarias.

De conformidad con lo establecido en el artículo segundo, punto uno del Real Decreto 1858/1981, de 20 de Agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la autoridad laboral conjuntamente por la Empresa y Comité las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

3.b.- PLUS DE TURMICIDAD, DE NOCTURNIDAD Y DE FESTIVOS.-

Artículo 3.b.1.- Los trabajadores a descanso correlativo percibirán un Plus de Turmicidad de 32,- Pts. en Avilés y Lugones, y de 68,- Pts. en Revilla por día trabajado.

Artículo 3.b.2.- Los trabajadores de Revilla, Avilés y Lugones de tres turnos, percibirán un Plus de Nocturnidad de 466,- Pts. por noche trabajada, cuando trabajen entre las 22 horas y las 6 horas.

Artículo 3.b.3.- Los trabajadores de Revilla, Avilés y Lugones, de turnos, cuando trabajen en domingo o día festivo, percibirán un plus de festivo de 296,- Pts. por cada día festivo o domingo trabajado.

Artículo 3.b.4.- Los trabajadores a tres turnos, cuando trabajen en festivo, no domingos, cobrarán las 8 horas de jornada normal, más 8 horas extraordinarias, no obstante, la calificación de estas horas extras, a efectos de cómputo global, será como de jornada normal.

En los festivos, no domingos, que corresponda descanso, los trabajadores cobrarán dos días naturales.

3.c.- DIETAS

Artículo 3.c.1.- Las dietas que percibirán los trabajadores incluidos en este Convenio, cuando deban realizar trabajos fuera de las Fábricas, quedan así establecidas:

- = Cuando puedan pernoctar en su domicilio (media dieta) 900 pts/día
- = Cuando no pueda pernoctar en su domicilio (dieta completa) 3.000 pts/día

Cuando trabajadores de la plantilla de los Centros de Trabajo afectados por este Convenio deban desplazarse fuera de su Centro de Trabajo, respectivo, por motivos directamente relacionados por su actividad propia, recibirán una subvención de 18,- Pte/km. siempre que el desplazamiento lo efectúen en vehículo propio.

3.d.- PRIMAS

Artículo 3.d.1.- Los incentivos de las primas se percibirán de acuerdo a los criterios habituales, en función del trabajo realizado y según los valores de las tablas respectivas.

Artículo 3.d.2.- Los trabajadores que por causas especiales cambien de puesto de trabajo en la jornada, se les garantiza el 50% de la prima media trimestral última que hubiesen alcanzado en su puesto considerado como habitual.

3.e.- CAMBIO DE HORARIO

Artículo 3.e.1.- En los casos en que el trabajador, ante una petición de la Empresa, pueda optar una variación voluntaria en su horario de trabajo, por causas imprevistas, y así lo haga, recibirá un Plus de 330,- Pts/día trabajado con su nuevo horario, hasta un máximo de cinco días. Se debe entender por causas imprevistas los casos de reparación de camisas de hornos y similares, así como aquellos otros que se deban a sustituciones motivadas por bajas de accidentes o enfermedad.

3.f.- RETENES

Artículo 3.f.1.- En Avilés funcionarán turnos de mantenimiento eléctrico y mecánicos, con horarios de 6 a 2 y de 2 a 10, así como un retén, cuyo horario será de 10 a 6.

4.- ASUNTOS SOCIALES

4.a.- PLUS DE DISTANCIA.-

Artículo 4.a.1.- Se establece en 4,- Pts/km. que se abonará en los casos que define la ley.

4.b.- PERMISOS RETRIBUIDOS Y LICENCIAS.-

Artículo 4.b.1.- Se establecen los siguientes casos de permisos retribuidos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres y hermanos.
- c) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo, o enfermedad grave, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado, de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la Provincia, el plazo será de cinco días naturales.
- d) Un día natural por traslado del domicilio habitual.

Artículo 4.b.2.- En casos previamente justificados, la Empresa concederá permisos, sin sueldo, a sus trabajadores, debiendo ser solicitado éste a través de sus superiores. Estos permisos tendrán una duración máxima de 15 días naturales, a no ser que medien causas justificadas de orden familiar, estudios, salud, etc. En ningún caso podrá coincidir simultáneamente más de dos permisos por Sección, ni más de cinco para el conjunto de la Factoría de Revilla de Camargo, ni de uno por Sección y 3 para el conjunto de la Factoría de Avilés, o de la filial "Mersa" en Lugones.

Todos los demás casos se regularán según lo dispone el Estatuto de los Trabajadores.

4.c.- DESCANSO POR MATERNIDAD.

Artículo 4.c.1.- Los descansos por maternidad consistirán en un permiso retribuido de tres mensualidades con el 100%; además, durante el período de lactancia, las trabajadoras disfrutarán de una reducción de 2 horas de su jornada laboral diaria, a su elección, y hasta un máximo de 6 meses.

4.d.- PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

Artículo 4.d.1.- Los trabajadores de Revilla y Avilés, por la cuantía expresada en las Tablas Salariales adjuntas, tendrán derecho a participar en el Fondo de Puntualidad y Asistencia, siempre que a lo largo del año, ni falten, ni lleguen tarde nunca.

4.e.- PRESTACIONES POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE LABORAL

Artículo 4.e.1.- Cuando se produzca alguna baja por accidente laboral, o enfermedad profesional, la Empresa garantiza el 100% de las retribuciones totales a partir del primer día de la baja.

Artículo 4.e.2.- En las bajas por enfermedad común o accidente no laboral, la prestación que recibirá el trabajador estará en función del absentismo en los distintos Centros de Trabajo según las tablas siguientes:

REVILLA Y AVILES		LUGONES	
Absentismo	Prestación	Absentismo	Prestación
Mayor 10%	Ley	5%	100%
10%	75%	6%	90%
9%	80%	7%	80%
8%	85%		
7%	90%		
6%	100%		

El control del absentismo será mensual, con la repercusión que proceda en la prestación del mes siguiente; el redondeo decimal se efectuará en la forma normal. La prestación se recibirá desde el primer día de baja.

4.f.- JUBILACION

Artículo 4.f.1.- La jubilación deberá producirse al cumplir el trabajador los 65 años.

Artículo 4.f.2.- La Empresa ofrecerá la jubilación anticipada a los trabajadores que en 1.984 cumplan 63 o 64 años, complementando la prestación que reciban de la Seguridad Social hasta el 100 por 100. Este complemento se incrementará sucesivamente según disponga la normativa del Gobierno. En caso de fallecimiento del jubilado afectado por el contenido de este artículo, se garantiza el complemento de la pensión que por viudedad corresponda a su cónyuge.

Alternativamente los trabajadores podrán optar por acogerse al sistema de jubilación anticipada, consistente en el abono de una cantidad a tanto alzado siguiendo los criterios utilizados por la Empresa en años anteriores.

Aquellos trabajadores que cumplan 62 años en 1.984 o en 1.985, podrán asimismo acogerse a la jubilación anticipada, debiendo acordarse igualmente un sistema mixto (pago mensual combinado con una cantidad a tanto alzada) de manera que se estime se cubre el complemento de la prestación que recibe de la Seguridad Social al 100%.

4.g.- FORMACION PROFESIONAL

Artículo 4.g.1.- La Empresa facilitará a sus Productores la posibilidad de realizar estudios de formación profesional. En el caso de pedir excedencia para cursar estudios, el trabajador podrá incorporarse al trabajo en sus períodos vacacionales.

En los cursos internos, los trabajadores tendrán una hora de reducción en su jornada diaria; en los externos se actuará según disponga la legislación vigente.

4.h.- REVISION MEDICA

Artículo 4.h.1.- Se harán dos revisiones médicas al año, cuyos análisis deberán adecuarse a las materias primas que se manipulan en cada Departamento.

4.i.- INCAFACIDAD

Artículo 4.i.1.- En caso de los disminuidos físicos o psíquicos, por accidente laboral, o enfermedad profesional, la Empresa tratará siempre de ofrecer un puesto acorde con las posibilidades del disminuido. Si en el momento de recibir el alta el trabajador afectado no hubiese disponible un puesto de trabajo acorde con sus posibilidades, tendrá derecho prioritario para ocupar el primero que pudiese desempeñar.

4.j.- PREMIO DE PERMANENCIA EN LA PLANTILLA DE LA EMPRESA.-

Artículo 4.j.1.- Todo trabajador que hubiese permanecido durante VENTICINCO AÑOS ininterrumpidamente al servicio de la Empresa, tendrá derecho al Premio de Permanencia en la Plantilla de la misma, de acuerdo con las condiciones que se establecen a continuación:

a) Todos los trabajadores que hayan permanecido, en la Plantilla durante 25 años, tendrán derecho al Premio de Permanencia en la Plantilla que consistirá en la remuneración total de los tres últimos meses, donde irá incluida la parte proporcional de Pagas Extras y de Beneficios. La percepción del Premio implica el compromiso de jubilarse a los 65 años como máximo.

b) Los trabajadores que hubiesen cumplido los 25 años de Permanencia en la Empresa con anterioridad al 1º de Enero de 1.979, percibirán el Premio en el momento de su jubilación, entendiéndose que si antes de llegar a ella fallecen, tendrá derecho al Premio la persona o personas que hubiese designado. La jubilación a efectos de percibir el importe del Premio de Permanencia, se considerará obligatoria a la edad que está fijada en el Convenio vigente, que actualmente es a los 65 años.

c) Los trabajadores que hubiesen permanecido ininterrumpidamente durante 50 años en la Empresa, tendrán derecho al Premio Especial de Permanencia, que consistirá en la remuneración total del último cuatrimestre, donde irá incluida la parte proporcional de Pagas Extras y Beneficios.

4.k.- SUBVENCION DE ESTUDIOS

Artículo 4.k.1.- Establece una prestación de 450 Pts. por hijo y mes, desde los 5 hasta los 16 años.

4.l.- DISMINUIDOS FISICOS Y PSIQUICOS

Artículo 4.l.1.- Los trabajadores con hijos, que sean disminuidos físicos o psíquicos, previa justificación con los documentos oportunos, percibirán 8.342,- Pts. mensuales por cada hijo que tengan en tal situación.

4.m.- SEGUROS DE VIDA Y ACCIDENTE

Artículo 4.m.1.- Todos los trabajadores incluidos en la plantilla afectada por este Convenio están asegurados en los siguientes términos:

- Muerte natural 100.000,- Pts.
- Muerte en accidente laboral e "in itinere". 1.000.000,- "
- Incapacidad profesional 100.000,- "
- Invalidez absoluta y permanente por accidente laboral o enfermedad profesional o común 1.100.000,- "

4.n.- CLUB RECREATIVO

Artículo 4.n.1.- Los trabajadores del Centro de Trabajo de Revilla de Camargo dispondrán de una casa propiedad de la Empresa en Revilla, para su uso como Club Social.

4.o.- VIVIENDAS DE LA EMPRESA

Artículo 4.o.1.- Durante el presente año, la Comisión paritaria redactará las normas de venta o de concesión de las viviendas propiedad de la Empresa. Hasta que no estén redactadas estas normas, no podrá venderse ni concederse ninguna vivienda. Estas normas estarán basadas en los principios generales siguientes:

- VIVIENDAS EN VENTA.

- a) No se podrán vender éstas a quien tenga otra vivienda.
- b) Tendrán preferencia a la compra de las mismas los productores más necesitados, según ingresos y condiciones familiares.

- CONCESION.

Las viviendas en concesión se adjudicarán a los trabajadores más necesitados.

5.- AREA DE PROCECCION

5.a. ORGANIZACION.-

Artículo 5.a.1.- La organización general de los puestos de trabajo estará a cargo de la Empresa, que informará de los cambios y adaptaciones necesarios al Comité de Empresa, entendiéndose que siempre que un puesto no tenga suficiente contenido para una jornada normal de trabajo, se realizarán otras tareas que no estén en contradicción con la Ordenanza Laboral, o el Estatuto de los Trabajadores.

5.b. ASCENSO E INCORPORACIONES.-

Artículo 5.b.1.- Todos los puestos de trabajo hasta la categoría de Jefe de 2ª Administrativo y Encargado General de Obra, serán ocupados, cuando se produzca una necesidad, por Concurso-Oposición.

La Dirección de la Empresa la dará a conocer al Comité-delegados sindicales, quienes para conocimiento de todo el personal, la publicarán en los tableros de anuncio. Esta notificación deberá realizarse con una antelación de un mes a la fecha de la celebración de las pruebas; y deberá contener detallada exposición de las vacantes o puestos a cubrir y las fechas en que deberán efectuarse las pruebas.

Una vez notificada por la Empresa la existencia de una vacante, se constituirá en el plazo de 3 días el tribunal calificador, que definirá las pruebas a que han de someterse los aspirantes, así como la puntuación mínima para alcanzar la condición de aprobado. Ello lo será

que sea expuesto en el tablón de anuncios con una antelación de 15 días como mínimo a la celebración de las pruebas.

El tribunal que en cada caso juzgará el concurso-oposición estará compuesto por 5 miembros, de los cuales 3 serán designados por la Dirección de la Empresa y 2 por el Comité de Empresa, actuando estos dos últimos con voz pero sin voto.

5.c.- CLASIFICACION PROFESIONAL.-

Artículo 5.c.1.- Por razón de la permanencia al servicio de la Empresa, los trabajadores se clasifican en: fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial y contratados en prácticas y contratos en formación. Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente.

Son trabajadores fijos los admitidos en la Empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a duración.

Son trabajadores contratados por tiempo determinado los que se contraten por cierto tiempo, expreso o tácito, o por obras y servicios definidos, siempre que así se pacte por escrito. A estos efectos, los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de la Plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Son trabajadores eventuales aquellos admitidos para realizar una actividad excepcional o esporádica en la Empresa, siempre que así conste por escrito. El contrato tendrá una duración máxima de 181 días dentro de un periodo de 12 meses; y deberá expresarse causa determinante de su duración.

Son trabajadores interinos los que ingresen en la empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en servicio militar, excedencia especial, enfermedad o sustitución análoga y cesarán sin derecho alguno a indemnización al incorporarse el titular. Si el trabajador fijo ausente no se reintegra en el plazo correspondiente, la Dirección de la Empresa podrá prescindir del trabajador interino,

resolviendo el contrato en el momento correspondiente, al término de la reserva del puesto; siempre que ello conste por escrito, en otro caso, el interino, pasará a formar parte de la Plantilla de la Empresa con carácter de fijo. Si la duración de la interinidad fuera superior a dos años, salvo en el supuesto de suplencia por excedencia especial, el trabajador, a su cese, percibirá una indemnización de veinte días por año o fracción.

Son trabajadores a tiempo parcial los que prestan sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes, o a la semana, o durante un determinado número de horas, respectivamente, inferior a los dos tercios de los considerados como habituales en las actividades de que se trate en el mismo periodo de tiempo. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato. No pudiendo ser inferior a cuatro horas diarias, cuando el contrato se realice con esta modalidad.

Son trabajadores contratados en prácticas los que poseen una titulación académica profesional o laboral reconocida debidamente y realizan un trabajo a fin de aplicar sus conocimientos para perfeccionarlos y adecuarlos al nivel de estudios cursados por el contrato y al mismo tiempo la empresa utiliza su trabajo.

Son trabajadores contratados en formación, aquellos que ingresan en la empresa para recibir una formación laboral, estando ésta obligada a proporcionar al trabajador una capacitación práctica y tecnológica, metódica y completa, y a la vez utiliza el trabajo del que aprende mediante una retribución.

Algunas de las modalidades de contratación señaladas en los puntos anteriores se regularán por los reales decretos que los desarrollan ajustándose en todos los casos a las siguientes limitaciones:

Artículo 5.c.2.- Contratos temporales - (Real Decreto 1.362/81)

Los contratos temporales (eventuales), o en prácticas, podrán establecerse entre el periodo mínimo y máximo que marque la Ley; no obstante, cuando el contrato sea por un periodo de tiempo cercano a los seis meses, la Empresa se compromete a extenderle a 181 días.

Artículo 5.c.3.- Contratos a tiempo parcial - (Real Decreto 1.362/81).

- No podrán tener una duración diaria inferior a la mitad de la jornada habitual.
- La jornada no podrá ser partida en ningún caso.
- Deberá especificarse en el contrato el horario de trabajo.
- Los conceptos retributivos que tengan naturaleza de suplidos o compensación de gastos se percibirán por el trabajo contratado a tiempo parcial en la misma cantidad que los trabajadores a tiempo total.
- Se prohíbe explícitamente la realización de horas extraordinarias de forma sistemática por estos trabajadores. Si se viera la necesidad de su realización sistemática, este contrato a tiempo parcial, pasaría automáticamente a ser de tiempo total.

Artículo 5.c.4.- Contratos en prácticas - (Real Decreto 1.361/81).

Los trabajadores que se contraten como temporales, a tiempo parcial, en prácticas o en formación, se regirán por los Reales Decretos correspondientes en cada caso.

Se aceptan las matizaciones a estos Reales Decretos propuestos por la Representación Social excepto:

- Los contratos temporales (eventuales), o en prácticas, podrán establecerse entre el periodo mínimo y máximo que marque la Ley; no obstante, cuando el contrato sea por un periodo de tiempo cercano a los seis meses, la Empresa se compromete a extender a 181 días.

- Los trabajadores a tiempo parcial, no podrán hacer sistemáticamente horas extras. Si se viera la necesidad de su realización sistemática, el contrato a tiempo parcial pasará automáticamente a ser de tiempo total.
- Negociación para la definición del tipo de puestos a cubrir con estos contratos.

Artículo 5.c.5.- Contratos en formación-(Real Decreto 1.361/81).
 - El límite mínimo de periodo formativo (enseñanza fundamentalmente teórica) será del 50% de la jornada establecida en este Convenio.
 - Retribución mínima ha de ser el salario mínimo interprofesional.
 - La duración mínima del contrato será la de un curso escolar.
 Todas estas modalidades de contratación no se podrán utilizar para cubrir puestos de trabajo fijos y necesarios para el desarrollo y un normal proceso productivo.

En el supuesto que los trabajadores contratados en las modalidades anteriormente expuestas, participasen en alguna huelga convocada en la Empresa, ésta cotizará por éstos a la Seguridad Social durante esta eventualidad, como si estuviesen trabajando.

El Empresario facilitará al Comité y Delegados Sindicales una copia de cada contrato efectuado.

5.d.- PRODUCTIVIDAD.-

Artículo 5.d.1.- La Empresa y los trabajadores, conscientes de la necesidad de una mejora general de su eficacia productiva, y con la aplicación de los criterios que sobre este punto fijó el AMI en 1.980, se proponen incrementar los niveles de productividad actuales. A tal fin, la Empresa desarrollará e impulsará cuantas medidas sean precisas para facilitar el que los trabajadores puedan alcanzar una mejora en su rendimiento.

A partir de la firma de este Convenio, y con el objetivo de desarrollar un Plan de Productividad, se constituirá una Comisión Paritaria formada por cuatro miembros de la Dirección y cuatro representantes de los trabajadores, que actuará a lo largo del tiempo como órgano de Seguimiento y Control de la gestión del Plan de Productividad. Los objetivos a conseguir a 31 de Diciembre de 1.985, se concretan en los siguientes puntos:

- a) Establecimiento de un organigrama con definición de responsabilidades.
- b) Desarrollo de funciones propias de una gestión de personal.
- c) Implantación de un sistema global de calidad.
- d) Desarrollo de un sistema general de control de costes.
- e) Estudio para el mejor desarrollo del trabajo de mantenimiento, tanto preventivo como de reparaciones.
- f) Definición de la participación de los trabajadores en el Plan de Productividad y en sus resultados.

Para el desarrollo de este punto, se contratará un especialista técnico en Sistemas de Costes; asimismo la Empresa formará internamente al restante personal que sea preciso para el desarrollo del plan.

6 - SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

6.a.- Principios generales.-

Artículo 6.a.1.- Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites umbral utilizados por los S.S.S.H. del Ministerio de Trabajo.

Artículo 6.a.2.- Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: 1º su generación; 2º su emisión, y 3º su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

Artículo 6.a.3.- En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los referidos valores límites umbral.

Artículo 6.a.4.- Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por el Organismo Público a quien corresponda tal competencia como ocasionada por las condiciones de trabajo será a los efectos de este Convenio considerada como enfermedad profesional.

Artículo 6.a.5.- Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Artículo 6.a.6.- Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador, derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

Artículo 6.a.7.- En el supuesto de que en una determinada fabricación no existieran normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos para Empresas filiales con matriz extranjera, éstas estarán obligadas a mantener los mismos niveles y medios que en su País de origen. En toda empresa de nueva creación o todo nuevo proceso productivo que se implante en las existentes, si no existiera normativa legal que reglamentase un nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, las mismas están obligadas a presentar un proyecto de seguridad ante los representantes de los trabajadores y Delegado Provincial de Trabajo, para su visto bueno y aprobación.

6.b.- COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 6.b.1.- En los centros de trabajo de más de cincuenta trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, que estará compuesto por el Jefe del Servicio Médico, tres representantes designados de entre la Plantilla por el Comité de Empresa, y tres representantes de la Dirección de la Empresa.

En los Centros de Trabajo con menos de cincuenta trabajadores, los Delegados de Personal nombrarán de entre la Plantilla al Vigilante de Seguridad, quien deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad.

Artículo 6.b.2.- Los trabajadores mediante el Comité de Seguridad e Higiene, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo, tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la Empresa sobre los riesgos reales e potenciales del proceso productivo y mecanismo de prevención.

Artículo 6.b.3.- Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamientos que se les efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

Artículo 6.b.4.- Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene no podrán ser despedidos ni sancionados por manifestaciones o actos realizados en el ejercicio de su función, y, en todo momento, dentro de las atribuciones que por su cargo tienen confiadas.

Asimismo no podrán ser discriminados en su posición económica, o profesional en razón del desempeño de su representación. Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene podrán asistir a cursillos específicos de esta materia.

6.c.- VIGILANCIA DEL RIESGO

Artículo 6.c.1.- El Comité de Seguridad e Higiene podrán requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

Artículo 6.c.2.- Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

Artículo 6.c.3.- En todo trabajo que después de efectuadas las mediciones oportunas por el I.N.S.E.T. sea declarado fehacientemente peligroso, y hasta tanto no se subsane esta situación, comportará necesariamente la prohibición de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

Artículo 6.c.4.- Para el buen conocimiento de los miembros del Comité y la mejor información de los trabajadores sobre los riesgos que se generen en la Empresa, ésta facilitará la composición química de las materias primas y aditivos que intervienen en los distintos procesos de fabricación, así como informará a los trabajadores de los posibles riesgos que afectan a la salud de los mismos.

Artículo 6.c.5.- La Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores, asesorados técnicamente por el Departamento de Seguridad y Medicina de la Empresa, cuando lo hubiese, elaborarán:

- a) Un mapa de riesgos del centro de trabajo.
- b) Un plan general de prevención.
- c) Planificación de programas anuales de prevención.
- d) Periódicamente se elaborará la memoria de seguimiento del plan general y de los programas anuales.

Cuando no se llegase a un acuerdo en la valoración técnica de un riesgo se acudiría a un informe del INSET.

6.d.- SERVICIOS DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 6.d.1.- El Comité de Seguridad e Higiene conocerá la actividad de los servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el trabajo de las Empresas, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

Artículo 6.d.2.- La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad e Higiene tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose a la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

6.e.- PROGRAMAS, PRESUPUESTOS Y CONCRETOS

Artículo 6.e.1.- El Comité de Seguridad e Higiene será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opiniones y dictamen acerca del mismo.

6.f.- TECNOLOGIA Y ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 6.f.1.- El Comité de Seguridad e Higiene deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

6.g.- PROTECCION A LA MATERNIDAD

Artículo 6.g.1.- Existirá el derecho al cambio del puesto de trabajo por embarazo, cuando se demuestre que las condiciones de trabajo; toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, etc., puedan producir abortos o deformaciones. asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora o el trabajador solicite del punto.

6.h.- PROTECCION DEL MEDIO AMBIENTE

El Comité de Seguridad e Higiene, velará por el mejor mantenimiento de las condiciones ambientales en el exterior de los centros de trabajo, para lo cual podrá emitir informes y propuestas a la Dirección de la Empresa.

7.- ACCION SINDICAL

Artículo 7.a.1.- Puede tener acción sindical en cualquiera de los Centros de Trabajo indicados, toda Central Sindical que cuente con los siguientes porcentajes sobre la plantilla de representatividad:

- REVILLA 10% de la Plantilla.
- AVILES Y LUGONES 20% de la Plantilla.

Artículo 7.a.2.- Los trabajadores afiliados a una Sección Sindical de Empresa, tendrán derecho a ejercer la representatividad Sindical para la que fueron elegidos, tanto dentro como fuera de la Empresa.

Artículo 7.a.3.- Los trabajadores afiliados a una Sección Sindical no serán sancionados sin haber oído antes a la representación de la Sección Sindical de Empresa, a la que pertenecan.

Artículo 7.a.4.- La Empresa pondrá a disposición de las Secciones Sindicales un local común de reunión, distinto del que ocupa el Comité de Empresa, donde podrán reunirse los Delegados de cada Sección Sindical con sus afiliados.

Artículo 7.a.5.- Las Secciones Sindicales tendrán el derecho de convocar Asambleas, previa notificación a la Dirección, fuera de la jornada de trabajo, y en los locales habilitados a tal efecto. En los casos excepcionales, se solicitará de la Dirección el poder celebrarlas en horas de trabajo.

Artículo 7.a.6.- Las Secciones Sindicales podrán elaborar propuestas de Convenios Colectivos, de Reglamentos, o de cualquier otro tipo de acuerdo, y presentarles a los trabajadores, los cuales decidirán por mayoría simple, aquella que unitariamente se vaya a negociar con la Empresa. Los trabajadores elegirán, de entre ellos mismos, la Comisión que los represente y negocie.

Artículo 7.a.7.- La recaudación de las cuotas sindicales, así como de cualquier otro tipo de aportación con fin sindical, podrá llevarse a cabo bien directamente entre los afiliados, fuera de las horas de trabajo, o bien convenir con la Dirección de la Empresa, su recaudación por Caja, previo escrito presentado por cada afiliado en el que autoriza a la Empresa para deducir de su Nómina el importe que señale el Delegado de cada Sección Sindical.

Artículo 7.a.8.- La fijación de las comunicaciones sindicales se hará libremente en tableros reservados a tal uso, distinto del destinado al Comité, dentro de los Centros de Trabajo, situados en lugares adecuados. Cuando se proceda a fijar un aviso se remitirá un ejemplar al Jefe de Personal, para conocimiento de la Dirección.

Artículo 7.a.9.- Las publicaciones y avisos de carácter sindical podrán difundirse libremente entre los trabajadores a la entrada e salida del Trabajo.

Artículo 7.a.10.- Cada Sección Sindical elegirá un Delegado que la representará ante la Empresa, de acuerdo con las normas estatutarias que les son propias. El Delegado de cada Sección Sindical de Empresa asumirá la responsabilidad de la actividad Sindical de la Sección.

Artículo 7.a.11.- Los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa no podrán ser sancionados sin previo conocimiento y audiencia del Sindicato correspondiente, ni despedidos sin que se dé, además, el dictamen favorable del Comité de Empresa.

En caso de desacuerdo resolverá la Magistratura de Trabajo. Las garantías de dichos representantes se extenderán durante un año después de la expiración de su mandato.

Artículo 7.a.12.- Los Delegados Sindicales podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

Artículo 7.a.13.- Los Delegados Sindicales tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios y por el Acuerdo Marco Interconfederal a los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 7.a.14.- Los Delegados Sindicales serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo, que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato.

Artículo 7.a.15.- Los Delegados Sindicales serán informados y oídos en materia de reestructuraciones de Plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y en todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

Artículo 7.a.16.- Los Delegados Sindicales o cargos de relevancia Nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del Acuerdo Marco implantadas nacionalmente y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 7.a.17.- Cada Sección Sindical, en bloque, dispondrá de 10 horas al mes en los Centros de Trabajo de NERSA, 16 horas al mes, en el de Avilés, y 24 horas al mes, en Santander, de trabajo retribuido para atender a los asuntos sindicales, previa notificación a la Empresa.

Artículo 7.a.18.- Dos Delegados de los Comités de Empresa de los distintos centros de Trabajo podrán acumular horas sindicales de las propias del Comité hasta un máximo de:

- En Revilla: 120 horas mensuales por cada uno de los dos Delegados.
- En Lugones: 60 horas mensuales por cada uno de los dos Delegados.
- En Avilés: 99 horas mensuales por cada uno de los dos Delegados.

Estas horas se segregarán del cómputo de 40 horas/mes por cada Delegado.

Artículo 7.a.19.- Los Delegados Sindicales podrán disponer de hasta 8 días de permiso no retribuido al año, para el ejercicio de actividades sindicales al margen de la Empresa, previa notificación a la Dirección.

Artículo 7.a.20.- Los miembros del Comité de Empresa seguirán gozando de los mismos derechos y garantías que hasta ahora estaban establecidos. La Empresa pondrá a disposición del Comité de cada Centro de Trabajo citado anteriormente un despacho con el material preciso para su funcionamiento.

8.- COMISION PARITARIA.-

8.a.- COMPOSICION DE LA COMISION PARITARIA

Artículo 8.a.1.- En el plazo de un mes, a contar desde la fecha de homologación de este Convenio, se constituirá la Comisión Paritaria, que conocerá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación del mismo.

La Comisión estará compuesta de cuatro miembros representantes de los trabajadores, e igual número de representantes de la Empresa nombrados por la Dirección de la misma; todos estos representantes deberán estar directamente vinculados laboralmente a la Empresa.

Para el desarrollo y cumplimiento de sus funciones, la Comisión Paritaria actuará en Pleno o mediante la Comisión Permanente que designe constituida por cuatro de sus miembros en igual régimen de paridad.

Tanto el pleno como la Comisión Permanente adoptarán sus acuerdos por mayoría simple.

8.b.- FUNCIONES DE LA COMISION PARITARIA

Artículo 8.b.1.- Ambas partes acuerdan someter a la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del Convenio.

Artículo 8.b.2.- Esta Comisión ejercerá sus facultades sin perjuicio de las que corresponden, en materia de Convenio Colectivos Sindicales, a los competentes Organismos Laborales.

DECLARACION FINAL.-

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y concertado por representantes de la Sección Económica y de la Sección Social de la Empresa, previamente designados al efecto.

Para la negociación de los futuros Convenios, se acuerda que la representación social esté a cargo de un máximo de 9 trabajadores, no pudiendo, asimismo, rebasar esta cifra la representación económica. Estos representantes dispondrán de una semana de tiempo libre retribuido para la preparación de su propuesta de Convenio.

En lo no previsto anteriormente, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en cuantas disposiciones legales vigentes le sean de aplicación.

Se respetarán, a título personal, todas las condiciones más beneficiosas que se venían disfrutando con anterioridad a la firma de este Convenio, en las materias no reguladas en el mismo.

Por expreso deseo, tanto de la representación social como de la económica, se declara que ambas partes asumen en su totalidad las conclusiones del Acuerdo Marco Interconfederal "C.E.O.E.-U.G.T." y el A.N.E., así como el AI 83.

Revilla de Camargo (Cantabria)

FOR LA REPRESENTACION SOCIAL

FOR LA REPRESENTACION ECONOMICA

"PRODUCTOS DELOMITICOS, S. A." - REVILLA DE CAMARGO

SISTEMA DE TRABAJO EN LA SEMANA DE 40 HORAS

En aplicación del artículo 2.a.1. del Convenio en vigor, las distintas Secciones trabajarán de acuerdo al siguiente Calendario:

1.- PROMASA

Los trabajadores en relevo de 6 a 14 y de 14 a 22, trabajarán con este mismo horario de lunes a viernes.

Los trabajadores de jornada normal, de 8 a 17, trabajarán con este mismo horario de lunes a viernes.

Los trabajadores que atienden al secadero a tres turnos - rotativos de 6 a 14, de 14 a 22 y de 22 a 6, trabajarán de acuerdo al calendario que se adjunta.

2.- LADRILLOS

Los trabajadores de esta Sección trabajarán con los mismos horarios que sus homólogos de Promasa.

3.- DOLOMIA

Los trabajadores de esta Sección, en jornada de 8 a 17, o a dos relevos, de 6 a 14 y de 14 a 22, trabajarán con estos mismos horarios de lunes a viernes.

Los trabajadores de los Hornos Rotatorios y Verticales, los de carga de Horno n° 1 y carga de Horno n° 2, que trabajan a relevos, de 6 a 14, de 14 a 22 y de 22 a 6, según calendario que se adjunta, trabajarán con este mismo sistema y tendrán 12 días más de descanso al año, que los disfrutarán de mutuo acuerdo con el Jefe de su Sección.

Los trabajadores de planos inclinados trabajarán, de forma rotativa, los sábados, de 8 a 12 y de 14 a 18, descansando estas horas entre semana, de mutuo acuerdo con el Jefe de su Sección.

4.- AISLANTES.-

Los trabajadores de esta Sección trabajarán con los mismos horarios que sus homólogos de PROMASA y LADRILLOS.

5.- DOCASOL.-

Los trabajadores de esta Sección trabajarán con los mismos horarios que sus homólogos de PROMASA, LADRILLOS Y AISLANTES.

6.- CANTERAS.-

Los trabajadores de esta Sección en jornada de 8 a 17, trabajarán con este mismo horario de lunes a viernes.

7.- TRANSPORTES INTERIORES.-

Los trabajadores de esta Sección, en jornada de 8 a 17, trabajarán con este mismo horario de lunes a viernes.

Los trabajadores de esta Sección a relevo de 6 a 14 y de 14 a 22, seguirán con este mismo horario, y trabajarán de forma rotatoria los sábados de 8 a 12 y de 14 a 18, descansando estas horas entre semana, de mutuo acuerdo con el Jefe de esta Sección.

8.- TALLER DE OBRAS.-

Los trabajadores de esta Sección en jornada de 8 a 17, trabajarán con este mismo horario de lunes a viernes.

9.- TALLER ELECTRICO

Los trabajadores de esta Sección en jornada de 8 a 17, trabajarán con este mismo horario de lunes a viernes. Un trabajador de este equipo, trabajará de forma rotativa, todos los sábados -

de 8 a 12, descansando estas cuatro horas la tarde del viernes siguiente al sábado que las trabajó. El trabajador de ésta, que tiene como jornada la de 2 a 10, seguirá con este mismo horario de lunes a viernes.

10.- TALLER MECANICO

Los trabajadores de esta Sección en jornada de 8 a 17, trabajarán con este mismo horario de lunes a viernes. Dos trabajadores del Taller Mecánico de Cal y Aislantes, trabajarán de forma rotativa los sábados de 8 a 12, descansando estas cuatro horas la tarde del viernes siguiente al sábado que las trabajaron.

Cuatro Trabajadores del Taller mecánico general, trabajarán de forma rotatoria, los sábados de 8 a 12, descansando estas cuatro horas la tarde del viernes siguiente al sábado trabajado.

11.- ENGRASADORES

Los trabajadores de la Sección de engrase de dolomía, trabajarán de 8 a 17 de lunes a viernes, y de forma rotatoria trabajarán los sábados de 8 a 12, descansando estas cuatro horas la tarde del jueves siguiente al sábado trabajado.

12.- OFICINAS, LABORATORIO, ALMACEN Y ECONOMATO

Todos los trabajadores de estas Secciones, trabajarán en jornada de 8 a 13 y de 15 a 18, de lunes a viernes.

13.- JORNADA DE VERANO

Desde el día 15 de Junio hasta el día 15 de Septiembre, ambos inclusive, se trabajará con jornada especial, según el sistema que sigue:

- a) Los trabajadores de las Oficinas, Laboratorio y Economato, trabajarán de 8 a 14, de lunes a viernes, con un turno de guardias de 16 a 18, cuyo Calendario se adjunta. De entre estos trabajadores y a petición de la Empresa, se establecerá un turno rotativo, voluntario, de guardia para los sábados, con horarios de 9 a 13. Estas horas no serán remuneradas, y se descansarán entre semana, de mutuo acuerdo con el Jefe de cada Sección.
- b) Los trabajadores de la Sección de Almacén, trabajarán de 8 a 12 de lunes a viernes y de forma rotativa de 8 a 12,30 y de 14 a 17.

"PRODUCTOS DOLOMITICOS, S. A." (DIVISION DOLOSINTER)**SISTEMA DE TRABAJO PARA LA IMPLANTACION DE 40 HORAS SEMANALES****1.- PERSONAL A 3 TURNOS****A.- CAPATACES Y MOLIENDA**

De acuerdo con el cuadro adjunto, descansando 8 días cada 4 semanas.

B.- CARRETIILLAS Y HORNOS

De acuerdo con el cuadro adjunto, formado añadiendo al existente el descanso del operario que trabaja el domingo por la tarde.

Si no existiera a criterio de la Empresa contenido suficiente en el propio puesto de trabajo durante el fin de semana, se realizarán las labores que la Empresa considere convenientes, siempre de acuerdo con lo dispuesto sobre la materia.

2.- PERSONAL A 2 TURNOSA.- PERSONAL DE PRODUCCION

Trabajará 8 horas de lunes a viernes, descansando sábados y domingos.

B.- PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y REPARACIONES

Trabajará como los anteriores, si bien en caso de que la Empresa lo considere necesario se obligan a venir el sábado por la mañana acompañando al operario que se encuentre de retén.

3.- PERSONAL A 1 TURNO

Trabajará de 8 h. a 13 h. y de 14 h. a 17 h. de lunes a viernes, descansando los sábados y domingos.

PRODUCTOS DOLOMITICOS, S. A. - AVILES - FGA. DE DOLCIMA

SISTEMA DE TRABAJO PARA LA IMPLANTACION DE 40 HORAS SEMANALES1.- PERSONAL A 3 TURNOS

Según calendario adjunto, en ciclos de cuatro semanas, con descansos de 2-2-4 días.

El operario designado con el número cinco trabajará en el turno de 6 a 14 para dar descansos al personal de tres turnos los jueves, viernes y sábados. Los días libres, martes y miércoles, trabajará en el puesto que se le asigne. Descansará todas las semanas el Domingo y el lunes.

2.- PALA Y CAMION

Según calendario, en ciclos de ocho semanas con descansos de 2-2-4 días cada cuatro semanas.

El operario nº 3 queda libre de puesto en los días marcados por el círculo en los que deberá desarrollar los trabajos que le sean asignados.

3.- MOLINOS DE PIEDRA

Plantilla formada por cinco hombres trabajando a dos turnos correlativos con descansos 2-2-4 cada cuatro semanas, siendo el ciclo completo de 8 semanas.

4.- TURNO GENERAL

Todos los sábados habrá dos operarios de 8 a 12 (uno de ellos) encargado de los vestuarios y aseos, lo cual se hará de forma rotativa entre los que componen esta plantilla. Los que cubren el sábado de 8 a 12 descansarán el siguiente viernes, siendo su jornada este día también de 8 a 12

5.- PERSONAL DE MANTENIMIENTO MECANICO Y ELECTRICO

Seguirá el sistema actual de dos turnos acordado por ambas partes. Todos los sábados estarán cubiertos por dos mecánicos y un eléctrico de 8 a 12.

El operario que trabaja dos sábados de 8 a 12 descansará dichas 8 horas un viernes (8 horas) anterior al sábado que le corresponde descansar.

Durante las vacaciones, baja, permisos, etc., se harán los cambios necesarios para que lo anterior pueda llevarse igualmente a efecto.

MERSA - LUGONESSISTEMA DE TRABAJO PARA LA IMPLANTACION DE 40 HORAS SEMANALES1.- PERSONAL A TRES TURNOS

Según calendario, con descansos 1-1-6.

Un operario trabajará al turno de 6 a 14 para dar descansos a todo el personal de tres turnos, ocupando en sus días libres el puesto que se le asigne.

2.- PALISTAS

Según calendario con descansos 1-1-6.

Un cuarto operario que normalmente está en Central, cubrirá las bajas, vacaciones, etc., incorporándose al puesto del que substituye, en las mismas condiciones.

3.- TRABAJADORES GENERAL

Todos los sábados habrá un operario de 8 a 12, independientemente del número de operarios, de tal forma que todos los sábados estarán cubiertos por un operario.

Se hará de forma rotativa entre todos los operarios de que se disponga en la Central.

El operario que cubre el sábado de 8 a 12, descansará 4 horas el siguiente viernes, siendo su jornada este día de 8 a 12.

4.- MECANICOS

Se seguirá con el sistema actual acordado por ambas partes.

Seguirá de momento, con los tres operarios actuales de plantilla.

Todos los sábados estarán cubiertos por un mecánico de 8 a 12.

El operario que trabaja 2 sábados de 8 a 12, descansará dichas horas un viernes (8 horas) anterior al sábado que le corresponda descansar.

Durante las vacaciones, bajas, permisos, etc., se harán los cambios necesarios, para que lo anterior pueda llevarse igualmente a efecto.

5.- EMPLEADOS

Trabajarán de lunes a viernes con el horario actual.

RESUMEN CONVENIO AVILES 1.984

Salario Convenio	104.006,485
Antigüedad	9.669,246
Plus Puesto de Trabajo	8.478,388
Ayuda Vivienda	504,000
Pagas Extras	9.722,705
Beneficios	4.393,893
Plus cambio horario	18,226
Plus Nocturno, Festivo y Turnicidad	2.615,725
Plus permanencia puesto (H.bocadillo y Fiesta)	4.352,065
Gratificación averías	660,634
Plus Distancia	3.406,444
Diferencia categoría	313,743
Subvención de Estudios	835,200
Dieta enfermedad y accidente	1.762,868
Ayuda subnormales	100,104
Premio Anual de Puntualidad y Asistencia ...	200,000
Primas	7.193,608
	158.233,334
Absentismo 7,14% s 141.418,060	10.097,249
TOTAL	140.136,085

RESUMEN CONVENIO REVILLA 1.984

Salario Convenio	196.723.335
Antigüedad	18.590.331
Plús Puesto trabajo	16.001.996
Plús Convenio	22.396.591
Pagas Extras	22.912.387
Beneficios	12.823.051
Subvención Estudios	4.160.923
Plús Distancia Especial	1.689.809
Plús Nocturno, Festivo y Turnicidad	3.067.509
Ayuda Subnormales	800.832
Plús Distancia	1.314.000
Primas y Plús Actividad	8.100.000
Plús Permanencia Puesto	2.159.319
Plús Cambio horario	179.310
Prestaciones enfermedad y accidente	1.129.614
Plús Aislantes	375.000
Premio anual de Puntualidad y Asistencia	400.000
	312.824.007
Absentismo 7,30% s/270.997,200	19.782.797
TOTAL	293.041.210

TABLA SALARIAL MERSA-LUGONES AÑO 1.984

RESUMEN

Salario Convenio	25.522.765,--
Antigüedad	1.508.530,--
Plús Puesto Trabajo	1.650.600,--
Subvención de Estudios	118.200,--
Ayuda Vivienda	186.000,--
Pagas Extras	2.795.152,--
Beneficios	1.328.057,--
Prima Producción	511.233,--
Plús P. Puesto (H.Festivo y Bocadillo)	1.086.825,--
Plús Nocturno (466,- Pts/noche)	} 741.946,--
Plús Festivo (296,- Pts/día)	
Plús Turnicidad (32,- Pts/día)	
Cambio horario (330,- Pts/día)	100.500,--
Plús Distancia (4,- Pts/km.)	892.239,--
Diferencia sueldo enfermedad y accidente ..	315.430,--
	36.757.477,--
Absentismo 6,44% s/32.014.638	2.061.743,--
TOTAL	34.695.734,--

PRINCIPIO DE ACUERDO AL CONVENIO DE 1.984

Reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo 1.984 de Productos Dolomíticos, S. A. para sus centros de trabajo de Revilla de Camargo, Avilés y sus Canteras y la filial Mersa-Lugones se acuerdan las siguientes cláusulas que se plasmarán en el texto final del Convenio Colectivo:

VIGENCIA.-

La vigencia de este Convenio será los años 1.984 y 1.985.

JORNADA 3 TURNOS.-

Los trabajadores a tres turnos, a partir del 1º de Enero de 1.985, trabajarán 1.752 horas al año.

HORAS EXTRAS.-

Artículo 3.a.6.-

- Horas extraordinarias habituales: supresión.
- Horas extraordinarias que vengan exigidas por reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- Horas extraordinarias necesarias por pedido imprevisto, periodos puntas de producción previa explicación y documentación al Comité de Empresa, ausencias imprevistas, cambios de turno, reparación de refractarios, mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal que permite la ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción: mantenimiento.

A los efectos de cotización a la Seguridad Social, las horas extraordinarias referidas en los apartados (b) y (c) del presente artículo tendrán carácter de estructurales.

A partir del 1º de Enero de 1.985 en Revilla de Camargo por cada hora extra realizada se descansará una hora y se percibirá en dinero el equivalente a 3/4 de hora.

En Asturias se implantará asimismo dicho sistema compensatorio una vez que se incorporen a las instalaciones de Valliniello los trabajos que correspondan de la Fábrica de Mersa-Lugones.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso, la distribución por Secciones.

Asimismo en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán carácter y naturaleza de dichas horas extraordinarias.

De conformidad con lo establecido en el artículo segundo, punto uno del Real Decreto 1958/1981, de 20 de Agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la autoridad laboral conjuntamente por la Empresa y Comité las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

JUBILACION.-

Artículo 4.f.2.- La Empresa ofrecerá la jubilación anticipada a los trabajadores que en 1.984 cumplan 63 ó 64 años, complementando la prestación que reciban de la Seguridad Social hasta el 100 por 100. Este complemento se incrementará sucesivamente según disponga la normativa del Gobierno. En caso de fallecimiento del jubilado afectado por el contenido de este artículo, se garantiza el complemento de la pensión que por viudedad correspondía a su cónyuge.

Alternativamente los trabajadores podrán optar por acogerse al sistema de jubilación anticipada, consistente en el abono de una cantidad a tanto alzado siguiendo los criterios utilizados por la Empresa en años anteriores.

Aquellos trabajadores que cumplan 62 años en 1.984 o en 1.985, podrán asimismo acogerse a la jubilación anticipada debiendo acordarse un sistema mixto, pago mensual combinado con una cantidad a tanto alzado, de manera se estime que se cubre el complemento adecuado de la prestación que reciba de la Seguridad Social hasta el 100%.

SEGURIDAD E HIGIENE.-

Artículo 6.b.4.- Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene no podrán ser despedidos ni sancionados por manifestaciones o actos realizados en el ejercicio de su función, y en todo momento, dentro de las atribuciones que por su cargo tienen conferidas.

Asimismo, no podrán ser discriminados en su posición económica, o profesional en razón del desempeño de su representación.

Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene, podrán asistir a cursos específicos de esta materia.

Artículo 6.a.4.- Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por el organismo público a quien corresponda tal competencia, como ocasionada por las condiciones de trabajo será a efectos de este Convenio considerada como Enfermedad Profesional.

Artículo 6.a.3.- En el supuesto de que en una determinada fabricación no existieran normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos para Empresas filiales con matriz extranjera, éstas estarán obligadas a mantener los mismos niveles y medios que en su País de origen.

En toda empresa de nueva creación o todo nuevo proceso productivo que se implante en las existentes, si no existiera normativa legal que reglamentase un nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, las mismas están obligadas a presentar un proyecto de seguridad ante los representantes de los trabajadores y Delegado Provincial de Trabajo, para su visto bueno y aprobación.

Artículo 6.c.5.- La Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores, asesorados técnicamente por el Departamento de Seguridad y Medicina de la Empresa, cuando lo hubiese, elaborarán:

- Un mapa de riesgos del centro de trabajo.
- Un plan general de prevención.
- Planificación de programas anuales de prevención.
- Periódicamente se elaborará la memoria de seguimiento del plan general y de los programas anuales.

Cuando no se llegase a un acuerdo en la valoración técnica de un riesgo se acusará a un informe del INSHT.

PRODUCTIVIDAD.-

A partir de la firma de este Convenio, y con el objetivo de desarrollar un Plan de Productividad, se constituirá una Comisión Paritaria formada por cuatro miembros de la Dirección y cuatro representantes de los trabajadores, que actuará a lo largo del tiempo como órgano de Seguimiento y Control de la gestión del Plan de Productividad.

Los objetivos a conseguir a 31 de Diciembre de 1.985 se concretan en los siguientes puntos:

- Establecimiento de un organigrama con definición de responsabilidades.
- Desarrollo de funciones propias de una gestión de personal.
- Implantación de un sistema global de calidad.
- Desarrollo de un sistema general de control de costes.
- Estudio para el mejor desarrollo del trabajo de mantenimiento, tanto preventivo como de reparaciones.
- Definición de la participación de los trabajadores en el Plan de Productividad y en sus resultados.

Para el desarrollo de este punto, se contratará un especialista técnico en Sistemas de Costes; asimismo la Empresa formará internamente al restante personal que sea preciso para el desarrollo del plan.

CALENDARIO.-

Los puestos de trabajo de tres turnos se cubrirán con 5 trabajadores sin que esto pueda suponer incremento de plantilla.

En el caso de que se constatare que alguno de ellos no cubre la totalidad de su jornada de trabajo, realizará otras tareas que no estén en contradicción con la Ordenanza Laboral o el estatuto de los trabajadores.

INCREMENTO DE SALARIO.-

El incremento de salario para 1.984 será del 7,5% que se imputará de forma proporcional, excepto la antigüedad. Las pegas extinguidas serán pagadas a aquellos trabajadores que las tuviesen desfasadas, y se aplicará al resto de la plantilla durante 1.984 y años sucesivos.

El incremento de los salarios será el que resulte de aumentar en el porcentaje medio de la banda salarial - que será aceptado por las Centrales Sindicales y Patronales, o bien de la "última oferta" que se constatare.

CLAUSULA DE REVISION.-

En caso de que el IPC establecido por el INE llegue a superar al 30 de Septiembre de 1.984 el 6%, se efectuará una revisión salarial, en la cuantía del exceso habido, a partir del 1º de Octubre de 1.984, regularizando la situación con efectos al 1º de Enero de 1.984, cuando el IPC del año sea definitivamente establecido.

La cláusula de revisión para 1.985 se establecerá en términos análogos a la de 1.984.

PLUS DE DISTANCIA.-

Se pagará a 4,- Pts/Km.

DIETA COMPLETA.-

Se pagará 3.000,- Pts/día y en la misma proporción subirá la media dieta.

PLUS DESPLAZAMIENTO.-

Se pagará a 18,- Pts/Km.

En Santander a 14 de Marzo de 1.984.

17279

RESOLUCION de 6 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.548 el guante aislante de la electricidad, marca «Dipco», modelo «Dipco 430 V», de clase I, importado de Inglaterra y presentado por la Empresa «Ibérica de Materiales de Protección, S. A.» (IMPSPA), de Zarátamo (Vizcaya).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación del guante aislante de la electricidad, marca «Dipco», modelo «Dipco 430 V», de clase I, 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, marca «Dipco», modelo «Dipco 430 V», de clase I, presentado por la Empresa «Ibérica de Materiales de Protección, S. A.» (IMPSPA), con domicilio en Zarátamo (Vizcaya), barrio Arcocha, polígono industrial 12, que lo importa de Inglaterra donde es fabricada por su representada la firma «Dipco Limited», de Slough (Berks), como elemento de protección personal contra riesgos eléctricos.

Segundo.—Cada guante de dichos modelo, marca 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. Homol. 1548-8-4-84—Guante aislante de la electricidad— clase I.»

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 «Guantes aislantes de la electricidad», aprobada por resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 6 de abril de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.