MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

18734 *RESOLUCION de 25 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.571 la llave pipa, 8 milímetros, marca «Isofor», referencia 905, 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 pipa, 8 milímetros, referencia 905, 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:

1.º Homologar la llave pipa, 8 milímetros, marca «Isofor», referencia 905, 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.

2.º Cada llave pipa 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. 1.571-25-4-84-1.000 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, 25 de abril de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

18735 *RESOLUCION de 25 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.573 la llave pipa, 20 milímetros, marca «Isofor», referencia 905, 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 pipa, 20 milímetros, referencia 905, 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:

1.º Homologar la llave pipa, 20 milímetros, marca «Isofor», referencia 905, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, Sociedad Anónima», 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.

2.º Cada llave pipa 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. 1.573-25-4-84-1.000 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, 25 de abril de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

18736 *RESOLUCION de 25 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.570 la llave pipa, 7 milímetros, marca «Isofor», referencia 905, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», de Figueras (Gerona).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de llave pipa, 7 milímetros, referencia 905, 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:

1.º Homologar la llave pipa, 7 milímetros, marca «Isofor», referencia 905, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, Sociedad Anónima», 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.

2.º Cada llave pipa 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. 1.570-25-4-84-1.000 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, 25 de abril de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

18737 *RESOLUCION de 25 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.567 la gafa de montura, tipo universal, para protección contra impactos, marca «Medop», modelo 013-D1, 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 013-D1, 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:

1.º Homologar la gafa de montura, tipo universal, para protección contra impactos, marca «Medop», modelo 013-D1, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica, Sociedad Anónima» (MEDOP), con domicilio en Bilbao-11, calle Ercilla, número 28, como gafa de montura, tipo universal, para protección contra impactos, clasificándose como de clase C por su resistencia frente a impactos y por su protección adicional como 888.

2.º 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 C y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: M. T. Homol. 1.567-25-4-84/MEDOP/013-D1/888.

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.

18738 *RESOLUCION de 31 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Andaluza de Minas, S. A.»*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Andaluza de Minas, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo entre el día 29 de marzo de 1984 y el día 11 de mayo de 1984, fecha en que tuvo entrada la documentación complementaria, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 15 de marzo del mismo año, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 31 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO**DE LA COMPAÑIA ANDALUZA DE MINAS, S.A.****1 - DISPOSICIONES GENERALES****Art. 1º.- AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL**

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales entre la Empresa COMPAÑIA ANDALUZA DE MINAS, S.A. y los trabajadores que presten sus servicios en cualquiera de los Centros de Trabajo de dicha Empresa ubicados en las Provincias de Granada y Almería.

Art. 2º.- AMBITO PERSONAL

El presente Convenio afectará al personal de la citada Empresa en los Centros de Trabajo a que se refiere el artículo 1º, con las excepciones previstas en el Apartado c), número tres del Artículo Primero del Estatutos de los Trabajadores, de 10 de Marzo de 1.980.

Quedar igualmente excluidos de la aplicación de este Convenio los trabajadores con categoría de empleados y técnicos titulados denominados G-1.

Art. 3º.- AMBITO TEMPORAL - VIGENCIA, DURACION Y RESCISION

El presente Convenio tendrá vigencia desde el día primero de Enero de 1.984 hasta el 31 de Diciembre de 1.985.

Sin perjuicio de las revisiones que procedan, según se especifica más adelante, el contenido de este Convenio será prorrogable tácitamente de año en año, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie con tres meses de anticipación a la fecha de terminación de su vigencia.

II - JORNADA DE TRABAJO Y ORGANIZACION FUNCIONAL

Art. 1º.- A efectos de cómputo de los límites máximos, tanto de jornada ordinaria como extraordinaria, se estará a lo dispuesto en la normativa legal aplicable.

Art. 2º.- La "Organización básica" de trabajo ordinario, consiste en realizar, durante todos los días laborables, una jornada media de 6 horas 40 minutos. En el caso de jornada continuada debe añadirse media hora, como descanso intermedio para "bocadillo", a realizar en las horas centrales del día, evitando la simultaneidad para no paralizar la marcha de las instalaciones.

Art. 3º.- La "Organización práctica" del trabajo se mantendrá, en principio, según los mismos horarios vigentes el 31 de Diciembre de 1.983. Por necesidades del trabajo podrá ser reajustada de forma diferente en los diversos departamentos o secciones de cada Centro de Trabajo, pero respetando escrupulosamente, por ambas partes, los condicionantes siguientes:

- a) Se entiende por "Trabajo efectivo" el que comienza y termina cuando el trabajador se encuentra en su "Puesto de Trabajo", quedando expresamente excluido de este concepto el tiempo de descanso intermedio para "Bocadillo".
- b) Sin embargo, para el personal cuyo "Puesto de Trabajo" se encuentra tan alejado de los vestuarios que su desplazamiento se realiza habitualmente mediante vehículo de la Compañía, el tiempo empleado para dicho desplazamiento se considerará trabajo efectivo.
- c) El "Trabajo efectivo" ordinario tendrá una duración semanal media de 40 horas, es decir, una media de 6 ho-

ras y 40 minutos diarios por jornada laborable de calendario.

- d) En el caso de jornadas ordinarias de duración diaria superior a la media citada, el trabajador adquirirá el derecho a disfrutar de un "descanso en laborable" de la misma duración que el exceso de horas efectivas ordinarias realizadas y ya remuneradas. Este descanso podrá compensarse con otras jornadas ordinarias de duración inferior a la media o acumularse para disfrutar de jornadas completas laborables inhábiles dependiendo de la organización de detalle adoptada. El derecho devengado a este descanso subsistirá en cualquier caso, salvo que se hubiese conconceptuado y remunerado como extraordinario. El ajuste necesario para computar la jornada ordinaria y, como consecuencia, las eventuales horas efectivas extraordinarias correspondientes, se realizará en cómputo anual para cada trabajador independientemente. A los efectos exclusivos del citado cómputo, se considerará también como tiempo de trabajo efectivo ordinario, el correspondiente a los días laborables de vacaciones y el dedicado a tareas sindicales autorizadas en días laborables.

Art. 4º.- En atención a las particularidades de la Explotación Minera e Instalaciones de Embarque de Mineral, se establece, de conformidad con la normativa laboral, que para atender las necesidades motivadas por causa de fuerza mayor y por razones estructurales (períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos derivados de la naturaleza del trabajo y mantenimiento) podrán realizarse las horas extraordinarias precisas dentro de los límites fijados en la legislación laboral, efectuándose las pertinentes notificaciones a la autoridad laboral para las horas que hubiera sido necesario prestar en el periodo correspondiente. Las comunicaciones se harán conjuntamente por la Empresa y Representantes del Comité o Delegados del Personal, en su caso.

Anualmente se efectuará el cómputo individual de las eventuales horas extraordinarias resultantes.

Art. 5º.- Para determinar la base de cálculo del valor de la HORA EXTRAORDINARIA y del PLUS DE NOCTURNIDAD se entenderá por "retribución correspondiente a la hora ordinaria" la que resulte directamente de las tablas de SALARIO BASE, que se incluyen en este Convenio, sumándole la "antigüedad" que corresponda en el caso de Horas Extraordinarias.

III - VACACIONES

El periodo anual de vacaciones será de treinta días naturales, sin superar los 25 días laborables, debiendo fijarse el detalle de su disfrute con la antelación legalmente procedente, de mutuo acuerdo entre la Dirección del Centro y los Trabajadores, en función de las necesidades de la producción.

Con objeto de favorecer una mejor distribución del calendario de vacaciones, los trabajadores que las disfruten en los periodos que oportunamente les señale la Dirección de cada Centro de Trabajo, tendrán derecho a la percepción del incentivo establecido en el capítulo de Retribuciones.

IV - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**Art. 1º.- GENERALIDADES**

Todos los conceptos retributivos se deducen directamente de las Tablas Salariales, con la única excepción del "Plus", que tiene carácter individual y se establece a criterio de la Dirección.

Art. 2º.- TABLAS SALARIALES

Se adjuntan como ANEXO 1 las correspondientes al Personal Obrero y como ANEXO 2 las del Personal Empleado.

En ámbos casos se entiende que son de aplicación al "trabajo efectivo" únicamente.

Las del ANEXO 1 corresponden al Salario-base-día, siendo el día equivalente a seis horas cuarenta minutos de trabajo efectivo.

Las del ANEXO 2 corresponden al salario-base-día, con un mes de treinta días y un día de seis horas cuarenta minutos de trabajo efectivo.

Partiendo de estos supuestos se calcularán en ámbos casos, los conceptos fundamentales "Salario-Base-Día" y "Salario-Base-Hora", que son imprescindibles para la aplicación de este sistema de retribuciones.

Art. 3º.- ENUMERACION DE LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

- A) SALARIO-BASE: El indicado en las Tablas Salariales.
- B) ANTIGUEDAD: Cinco por ciento del Salario-Base por cada quinquenio.
- C) COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD: Se calcula como un cuarto de hora del Salario-Base por cada "Hora efectiva" de nocturnidad.
- D) COMPLEMENTO DE HORA EXTRAORDINARIA: Se calcula como tres cuartos de hora de Salario-Base más Antigüedad por cada "Hora efectiva" que supere el cómputo de trabajo ordinario.
- E) PLUS: Es un complemento de carácter personal, independiente del Salario-Base, y cuya cuantía se mantiene, en términos globales por cada categoría laboral, igual a la vigente el 31 de Diciembre de 1.983.
- F) INCENTIVO DE VACACIONES FUERA DE "PERIODO PREFERENTE" (Capítulo III): Oscilará entre tres y cinco horas de Salario-Base por cada día laborable disfrutado fuera del periodo establecido, según la normativa de detalle que se establezca a estos efectos.

Art. 4º.- APLICACION

- a) PRESENCIAS ORDINARIAS: Se remunerarán con el SALARIO-BASE-HORA más ANTIGUEDAD-HORA más, en su caso, el PLUS-HORA, por cada hora de trabajo efectivo realizado.
- Se percibirá igualmente el COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD-HORA por las horas que eventualmente corresponda.
- b) AUSENCIAS RETRIBUIDAS (DOMINGOS, FESTIVOS Y LABORALES DE VACACIONES): Se remunerarán con el SALARIO-BASE-DIA más ANTIGUEDAD-DIA, por cada jornada completa que corresponda. Las fracciones de jornada se calcularán a prorata.
- c) VACACIONES (COMPLEMENTO): Aparte de la remuneración citada en el punto b) anterior, se devengará este complemento como la media diaria, considerada en el último periodo de trabajo, de los conceptos de "NOCTURNO Y PLUS". Dicho complemento se aplicará a cada uno de los días laborables de vacaciones.
- d) HORAS EXTRAORDINARIAS: Aparte de su remuneración como hora ordinaria, percibirán un COMPLEMENTO DE HORA EXTRAORDINARIA, según se especifica en el Apartado 3º d) anterior.

i) GRATIFICACIONES DE VERANO Y NAVIDAD: Consistirá, cada una, en una cantidad equivalente a treinta SALARIO-BASE-DIA más treinta ANTIGUEDAD-DIA.

f) GRATIFICACIONES DE BENEFICIOS: Siempre que se alcancen ventas mínimas de 750 mil toneladas de mineral de hierro a lo largo de los seis meses anteriores a las fechas establecidas, se otorgará una gratificación equivalente a treinta veces el SALARIO-BASE-DIA más ANTIGUEDAD-DIA. Las fechas que se establecen para el abono de estas dos gratificaciones son Marzo y Septiembre de cada año.

El citado mínimo se considerará en todo caso alcanzado cuando en el conjunto del año se consigan ventas de, al menos, 1.500.000 toneladas, aún cuando no se hubiese logrado en un semestre la mitad del citado tonelaje.

g) DEVENGO DE GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS: Cada una de las Gratificaciones, definidas en los puntos e) y f) anteriores, se devengará en el trimestre inmediatamente anterior a la fecha de su abono.

A estos efectos, se acuerda que serán computados todos los días correspondientes a las eventuales bajas por enfermedad y accidente, según se especifica en el Capítulo V, artículo 1º, y únicamente se deducirán, como días no devengables, los correspondientes a las ausencias injustificadas no retribuidas.

h) VACACIONES FUERA DEL PERIODO PREFERENTE: Percibirán, además de la retribución normal correspondiente, el INCENTIVO establecido en el Apartado 3º f) anterior.

i) COMPENSACION DE TRABAJO ORDINARIO EN FESTIVO: El cambio de un descanso en festivo por otro en laborable devengará un complemento de un SALARIO-BASE-DIA.

V - MEJORAS DE CARACTER ASISTENCIALArt. 1º.- COMPLEMENTOS DE ENFERMEDAD Y ACCIDENTE:

En los supuestos de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente laboral, la Empresa, sin perjuicio del íntegro devengo de las gratificaciones extraordinarias previsto en el apartado g) del artículo 4º, Cap. IV, abonará al trabajador un complemento de forma que, sumado al conjunto de las prestaciones recibidas tanto de la Seguridad Social como de la propia Empresa, alcance el 100% de la base de cotización diaria, correspondiente a cada una de las contingencias indicadas, del mes anterior a la situación de incapacidad. Sin embargo, en el caso de enfermedad común, este complemento y garantía sólo se producirá a partir del cuarto día, inclusive, de incapacidad laboral derivada de dicha situación.

Art. 2º.- FONDO DE PREVISION BENEFICENCIA Y ASISTENCIA SOCIAL:

La institución del Fondo de Previsión, Beneficencia y Asistencia Social de la Compañía tendrá a su cargo las siguientes prestaciones:

- a) En caso de fallecimiento por cualquier causa de un trabajador en activo de la Empresa, de los incluidos en el presente Convenio, su esposa e hijos menores de edad recibirán una cantidad que oscilará entre el equivalente al salario base más antigüedad de seis meses, como mínimo, y doce, como máximo, en concepto de Ayuda Familiar. Si dicho personal estuviese solte-

ro, se entregará la citada suma a los padres o ascendientes que estuviesen a su cargo. El importe de la Ayuda, dentro de los límites indicados, se fijará por la Comisión de Previsión, Beneficencia y Asistencia Social, cuya composición se indica más adelante.

Para el personal restante, la Comisión de Previsión, Beneficencia y Asistencia Social, estudiará en cada caso la Ayuda que, eventualmente, pueda entregarse a los familiares del fallecido.

- b) Los hijos en edad escolar del personal en activo de la Empresa que, por cualquier causa, no percibieran Ayuda Escolar, de la distribuida por el Comité de Empresa e indicada en el artículo 6º de este mismo capítulo, podrán recibir las Ayudas que, en cada caso concreto, determine la Comisión de Previsión, Beneficencia y Asistencia Social con cargo al Fondo.
- c) Todo el personal de la Empresa recibirá con cargo a este Fondo una mensualidad de salario base más antigüedad que por cada quinquenio o fracción de quinquenio de servicios prestados a la misma, al cesar definitivamente al servicio de la Compañía, por causa de enfermedad o accidente que le imposibilite para desempeñar el trabajo que venía realizando, o por jubilación o cese voluntario producido a los 60 años de edad.

Será facultativo para la Empresa otorgar esta prestación a los trabajadores que se jubilen o cesen con más de 60 años de edad.

La Comisión mencionada estará compuesta por:

El Sr. Presidente del Consejo de Administración o la persona en quién delegue.

El Sr. Director General de la Sociedad o persona que lo sustituya.

El Sr. Director de la Explotación Minera.

Dos miembros del Comité de Empresa de la Explotación Minera, libremente designados por este Comité cuando proceda; dos Delegados del Personal de Almería, para los supuestos en que afecte a este último Personal.

El número de miembros del Comité o, en su caso, Delegados del Personal, será de tres cuando la Comisión delibere sobre prestaciones en favor de trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo.

El Fondo se dotará anualmente por la Empresa, con las cantidades necesarias para cubrir las prestaciones que, de acuerdo con lo dispuesto en este Artículo, sean efectivamente realizadas, y la Comisión se reunirá, al menos, dos veces al año, salvo que fueran necesarias mayores reuniones.

Art. 3º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Además de los supuestos de licencias retribuidas previstos en la legislación vigente, los trabajadores del Marquesado y Almería dispondrán de un máximo global de 100 y 20 días retribuidos, respectivamente, para los casos de faltas o ausencias en el trabajo en que concurren circunstancias de necesidad apreciada por el Comité de Empresa o los Delegados del Personal, según se trate de la Explotación Minera o Almería.

Art. 4º. "INDEMNIZACIÓN POR CESE DE MATRIMONIO" - Las indemnizaciones que por razón de matrimonio y cese voluntario que por este motivo se vienes percibiendo, se mantendrán con el mismo régimen y condiciones que a anteriores convenios.

Consistirá en tantas mensualidades de salario base más antigüedad como años de servicio lleve en la Empresa, sin que puedan exceder de nueve.

Art. 5º.- PROPORCIONALIDAD DE RETRIBUCIONES

El personal que cause baja por jubilación producida a los 60 años de edad o por causa de enfermedad, accidente o fallecimiento durante el año, percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado durante el año de los beneficios otorgados en el Capítulo referente a RETRIBUCIONES del presente Convenio.

Art. 6º.- AYUDA ESCOLAR

La Ayuda Escolar para los hijos de los trabajadores de la Explotación Minera y de Almería será de 2.000.000 Ptas. y 200.000 Ptas. brutas anuales, respectivamente.

Dichas sumas se distribuirán por el Comité de Empresa del Centro de Trabajo del Marquesado entre los escolares con mayores méritos y previa la oportuna convocatoria que será dada a conocer al personal con la anterioridad adecuada. Para Almería, la distribución se hará por los Delegados del Personal.

Art. 7º.- PRESTAMOS

La Compañía destinará hasta un máximo de cinco millones de Pesetas durante el período de vigencia del presente Convenio para atender las necesidades de financiación de trabajadores en activo y hijos de plantilla que lo soliciten, siempre que exista informe favorable del Comité de Empresa y en las condiciones habituales en este tipo de operaciones.

Art. 8º.- ROPAS DE TRABAJO

La Empresa facilitará a sus trabajadores, anualmente, dos monos y dos pares de botas sin perjuicio de que la Dirección pueda suplir eventuales mayores necesidades en trabajos específicos.

Para la elección de la calidad de la misma se nombrarán dos miembros del Comité de Empresa que colaborarán con la Dirección.

Vº. DERECHOS DE REPRESENTACION COLECTIVA Y REUNION

Art. 1º.- ASAMBLEAS Y REUNIONES

El Comité de Empresa, preavisando a la Dirección de la Compañía con una antelación de, al menos, 2 días naturales, podrá convocar reuniones o asambleas de los trabajadores, para tratar de asuntos laborales de carácter general, a celebrar en el Centro de Trabajo, en lugar, fecha y hora a determinar de común acuerdo con la Dirección de la Compañía, en función de las necesidades de la producción.

Los trabajadores que deban interrumpir su jornada laboral, con objeto de asistir a estas reuniones, tendrán derecho a que su ausencia sea retribuida hasta un máximo acumulado anual de 12 horas.

Art. 2º.- COMITE DE EMPRESA

El Comité de Empresa y sus miembros podrán ejercitar cuantos derechos les reconoce la legislación vigente, estando amparados por las garantías establecidas legalmente para sus funciones.

El crédito de horas mensuales de que dispone cada uno de los miembros del Comité o Delegados del Personal para el ejercicio de sus funciones podrá acumularse en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total ni crear perjuicio al adecuado desarrollo de los trabajos.

Art. 3º - COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO

El Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo entenderá de temas relacionados con la seguridad, la higiene laboral y la defensa de la salud de los trabajadores, en los términos previstos en las disposiciones legales y en el presente Convenio.

Composición:

- Un Presidente designado por el Empresario
- Un Técnico en Seguridad en el trabajo de entre los técnicos de mayor grado, que actuará como Vicepresidente.
- El Jefe del Servicio Médico de Empresa.
- El Ayudante Técnico Sanitario más calificado.
- El Jefe del Equipo o de la Brigada de Seguridad.
- Tres representantes de los trabajadores designados conforme a la legislación vigente.
- Un Secretario designado por la Dirección de la Empresa con voz y voto.

Funciones: Serán sus funciones, además de las legalmente previstas, las siguientes:

- Prever la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene.
- Participar en los programas anuales de seguridad e higiene que incluyan campañas específicas de mejora de condiciones laborales en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Ser consultado previamente sobre la implantación de prendas de seguridad acordadas por la Dirección de la Empresa.
- Recibir información sobre la tecnología y demás aspectos del proceso productivo en la medida en que pueda afectar a la seguridad e higiene.
- Recibir información sobre análisis y estadísticas de índices de frecuencia, gravedad y mortandad en accidentes de trabajo y sobre análisis y control de riesgo puntual, así como las medidas de prevención en evitación de los mismos.
- Proponer medidas de carácter general sobre los temas del punto anterior.
- Recibir información sobre planes y proyectos para la mejora de la medicina de Empresa.
- Recibir información y participar en los programas de formación en materia de seguridad en relación a los trabajadores de nuevo ingreso y, en general, por aplicación de la nueva tecnología.
- Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la Seguridad e Higiene mediante cursillos y conferencias al personal de la Empresa, bien directamente o a través de instituciones oficiales o sindicales especializadas; la colocación de carteles, avisos de seguridad y la celebración de concursos sobre temas y cuestiones relativos a dicho orden de materias.

Los trabajadores, a través del Comité de Seguridad, tendrán derecho a conocer la información pertinente sobre las materias empleadas, tecnología y demás aspectos del proceso productivo, que sea necesaria para el conocimiento de los riesgos a la salud física y mental derivados del trabajo. También tendrán derecho al conocimiento de toda la información que obre en poder de la Empresa sobre riesgos reales o potenciales del proceso productivo y los mecanismos de su prevención.

La Empresa se compromete a señalizar las sustancias que se utilizan según el Convenio 136 de la O.I.T. ratificado por España el 31 de Marzo de 1.973 (B.O.E. de 5 de Febrero de 1.975).

VII - ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Art. 1º.- La Empresa manifiesta su firme voluntad de que su plantilla de trabajadores fijos, con contratos por tiempo indefinido, al 31 de Diciembre de 1.983, se mantenga, como mínimo, al mismo nivel al final del periodo de vigencia previsto para el presente Convenio. Para efectuar las sustituciones del personal necesarias para el mantenimiento de la plantilla, será previamente oído el Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados del Personal.

Art. 2º.- De conformidad con lo establecido en el Real Decreto-Ley 14/1981, de 20 de Agosto, y Real Decreto 2705/1981, de 19 de Octubre, la Empresa sustituirá a los trabajadores que cesen por jubilación, con sesenta y cuatro años cumplidos, por trabajador titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo.

VIII - REVISIÓN DEL CONVENIO

Transcurrido el primer año de vigencia del Convenio, las Tablas Salariales serán revisadas automáticamente, con efectos desde el 1º de Enero de 1.985, en el mismo porcentaje de la estimación hecha por el Gobierno, para el año 1.985, del incremento del "Índice de Precios al Consumo" (IPC).

Posteriormente se efectuará una corrección, a principios de año 1.986, y con efectos retroactivos desde 1º de Enero de 1.985, en función del IPC realmente resultante, según el Instituto Nacional de Estadística, para el transcurso del año 1.985.

IX - DISPOSICIONES FINALES**Art. 1º.- COMISIÓN PARITARIA DE REPRESENTANTES**

1º.- Se crea una Comisión Paritaria de Representantes de las partes negociadoras, para resolver las cuestiones que se derivan de la aplicación del presente Convenio, que estará integrada por tres representantes designados por la Dirección de la Empresa y tres representantes designados por el Comité de Empresa. Esta Comisión será presidida por la persona que designen las partes; las reuniones de la comisión tendrán lugar en la Sede que dichas partes determinen.

2º.- La Comisión Paritaria celebrará reuniones cuando las cuestiones pendientes lo exijan. De sus deliberaciones se extenderán las oportunas Actas.

Art. 2º.- INDIVISIBILIDAD DE LO CONVENIDO

Cuando queda acordado en este Convenio tiene carácter indivisible, por lo que quedará nulo y sin eficacia lo convenido en el caso de no ser oficial y totalmente aprobado en su actual contenido.

Asimismo podrá ser objeto de resolución, a solicitud fundada de cualquiera de las Partes, cuando se altere o modifique el contenido de sus pactos a virtud de norma legal de carácter imperativo.

A N E X O 1**TABLA SALARIAL PARA OBREROS**

(Salario-Base-Día para seis horas cuarenta minutos de trabajo efectivo)

M I N A

ESCALON	SALARIO PESETAS
4	1.323,-
5	1.673,-
6	1.874,-
7	1.938,-
8	1.986,-
9	2.116,-
10	2.245,-
11	2.313,-

A L M E R I A

Mujeres Limpieza	1.306,-
Ayudante Especialista	1.811,-
Oficial 3ª	1.932,-
Oficial 2ª	2.063,-
Oficial 1ª	2.170,-
Montador B	2.306,-
Montador A	2.554,-

A N E X O 2**TABLA SALARIAL PARA EMPLEADOS**

(Salario-Base-Mes para treinta días y seis horas cuarenta minutos de trabajo efectivo por día)

M I N A

CATEGORIA	SALARIO PESETAS
Oficial 1ª Especial	
Analista Informática	
Analista Jefe	
Técnico Organización 1ª	
Oficial 1ª	
Delineante 1ª	
Topógrafo 1ª	
Vigilante 1ª	
Analista 1ª	79.489,-
Topógrafo 2ª	
Delineante 2ª	
Vigilante 2ª	
Técnico Organización 2ª	70.897,-
Oficial 2ª	
Chofer Turismo	68.748,-
Guarda Jurado Jefe	
Analista 2ª	65.526,-
Oficial 3ª	
Listero	63.162,-
Guarda Jurado	
Auxiliar Administrativo	
Auxiliar Laboratorio	
Auxiliar Organización	
Sanitario No Titulado	
Basculero	
Almacenero	
Calculador de Planos	
Telefonista	
Cocinero	
Dependiente 2ª Económico	61.659,-
Guarda Ordinario	58.436,-

A L M E R I A

Oficial 1ª	76.309,-
Oficial 2ª	73.001,-
Oficial 3ª	66.385,-

18739

RESOLUCION de 22 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.592, los oculares de protección contra impactos, marca «Pegaso», modelo 98, fabricados y presentados por la Empresa «Optor, Sociedad Anónima, Opticos Diplomados», de Barcelona.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de los oculares de protección contra impactos, marca «Pegaso», modelo 98, 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 oculares de protección contra impactos, marca «Pegaso», modelo 98, fabricados y presentados por la Empresa «Optor, S. A., Opticos Diplomados», con domicilio en Barcelona-34, calle Mimosas, número 6, bajos, como oculares de protección contra impactos de clase C y que son de repuesto para las gafas de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Pegaso», modelo «Columbia 98», homologadas con el número 1.230, el 12 de agosto de 1983.

Segundo.—Cada ocular de dicho modelo, marca y clase, llevará marcada de forma permanente y en sitio visible que no interfiera la visión, la letra C, y la caja o bolsa en que necesariamente irá introducida para su comercialización, estará cerrada por un sello-precinto adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.592.—22-5-84.—Oculares de protección contra impactos de clase C.—Repuesto para las gafas de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Pegaso», modelo «Columbia 98», homologadas con el número 1.230».

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-17, de oculares de protección contra impactos, aprobado por resolución de 28 de junio de 1978.

Madrid, 22 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata

18740

RESOLUCION de 20 de junio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Industria de Granjas Avícolas, de ámbito nacional.

Visto el texto del Convenio Colectivo para la Industria de Granjas Avícolas, de ámbito nacional, recibido con la documentación complementaria en esta Dirección General el día 14 de junio de 1984, suscrito por los representantes de las Asociaciones Empresariales ANSA, ANPP, MULCRIPOLL, CEAS y de las Centrales Sindicales UGT, USO y CC.OO. el 12 de abril del año en curso, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, a tenor de lo que prescribe el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

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

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

Madrid, 20 de junio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Sres. representantes de las Asociaciones Patronales y de las Centrales Sindicales en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para la Industria de Granjas Avícolas.