

**25310** RESOLUCION de 23 de octubre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.875 la llave pipa de 11 milímetros, marca «Cahors», referencia 906.257, fabricada y presentada por la Empresa «Cahors Española, S. A.», de Vilamallia (Gerona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave pipa de 11 milímetros, marca «Cahors», referencia 906.257, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave pipa de 11 milímetros, marca «Cahors», referencia 906.257, fabricación y presentada por la Empresa «Cahors Española, S. A.», con domicilio en Vilamallia (Gerona), carretera de Vilamallia a Figueras, kilómetro 1, como herramienta manual, dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave pipa de dichas marcas, 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. 1.875-23-10-84-1.000 V».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo cuarto 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, 23 de octubre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**25311** RESOLUCION de 23 de octubre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.876 la llave pipa de 14 milímetros, marca «Cahors», referencia 906.260, fabricada y presentada por la Empresa «Cahors Española, S. A.», de Vilamallia (Gerona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave pipa de 14 milímetros, marca «Cahors», referencia 906.260, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave pipa de 14 milímetros, marca «Cahors», referencia 906.260, fabricada y presentada por la Empresa «Cahors Española, S. A.», con domicilio en Vilamallia (Gerona), carretera de Vilamallia a Figueras, kilómetro 1, como herramienta manual, dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave pipa de dichas marcas, 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. 1.876-23-10-84-1.000 V».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo cuarto 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, 23 de octubre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**25312** RESOLUCION de 23 de octubre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.877 las tenazas de corte de 180 milímetros, marca «Isofor», referencia 850, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, Sociedad Anónima», de Figueras (Gerona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de las tenazas de corte de 180 milímetros, referencia 850, 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 las tenazas de corte de 180 milímetros, marca «Isofor», referencia 850, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera N-II, kilómetro 759,2 zona San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual, dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada tenaza de corte de dichas marcas, 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. 1.877-23-10-84-1.000 V».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo cuarto 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, 23 de octubre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**25313** RESOLUCION de 23 de octubre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.878 la llave allen de 6 milímetros, marca «Isofor», referencia 906, 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 allen de 6 milímetros, referencia 906, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave allen de 6 milímetros, marca «Isofor», referencia 906, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera N-II, kilómetro 759,2 zona San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave allen de dichas marcas, 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. 1.878-23-10-84-1.000 V».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo cuarto 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, 23 de octubre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**25314** RESOLUCION de 24 de octubre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Fag Española, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Fag Española, S. A.», recibido en esta Dirección General el 12 de julio de 1984 y completada su documentación en 24 de octubre siguiente, suscrito por las respectivas representaciones de Empresa y trabajadores el día 31 de mayo del año en curso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 24 de octubre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO. DE AMBITO INTER-  
PROVINCIAL, PARA LA EMPRESA -FAG ESPAÑOLA, S. A.-**

**CAPITULO PRIMERO**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1º** Ambito de aplicación. El presente Convenio Colectivo afectará a las relaciones de trabajo del personal que preste sus servicios en la empresa FAG ESPAÑOLA, S. A., cualquiera que sea el centro de trabajo o dependencia de la misma, con las únicas excepciones del horario de trabajo y otras cuestiones específicas de cada Delegación de Ventas, que serán reguladas según las características y necesidades propias de la provincia en que se encuentren radicadas cada una de ellas.

**Artículo 2º** No quedan comprendidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, sin perjuicio de quedar afectados por determinadas cláusulas que se convengan o determinen, las categorías del Director General, Gerente, Director, Subdirector y cualquier otra que pueda existir en el futuro a estos niveles.

**Artículo 3º** Entrede en vigor y efectos económicos. Este acuerdo colectivo entrará en vigor a partir de la fecha de la firma y registro del mismo por la Autoridad competente.

No obstante, los efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 1984.

La retroactividad a que este Artículo se refiere se aplicará también en materia de vacaciones.

**Artículo 4º** Duración. La duración del Convenio se pacta para que éste se halle en vigor hasta el 31 de Diciembre de 1984. Sin embargo, se prorrogará a partir de dicha fecha de año en año, si ninguno de las partes lo hubiere denunciado con una antelación mínima de tres meses a la propia fecha o al término de alguna de sus prórrogas.

**CAPITULO SEGUNDO**

**A) RETRIBUCION MINIMA DE CONVENIO**

**Artículo 5º** Se establece como retribución mínima de Convenio a razón de los valores que para cada categoría se determina en la columna A del Anexo 1, para el periodo del 1 de Enero al 30 de Junio, y en la columna B del Anexo 1, para el periodo del 1 de Julio a 31 de Diciembre.

**Artículo 6º** La nueva retribución establecida por el Artículo precedente se regulará por las normas legales aplicables a salario.

**Artículo 7º** Por imperativo del art. 25 5 de la Ley 8/1980 de 10 de Marzo, se hace constar que el cómputo anual de la remuneración de Convenio expresada en el Anexo 1, corresponde a 1.820 horas y 27 minutos anuales de trabajo efectivo para 1984, respetándose en todo caso la cláusula 3 del art. 25 de este Convenio sobre reconocimiento de jornadas inferiores.

**B) ANTIGÜEDAD**

**Artículo 8º** Aumentos por antigüedad. El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicios, consistentes en el abono de cuatrismos en la cuantía del 5% del salario base, correspondiente a la categoría en que está clasificado, con los límites previstos en la legislación vigente. A estos efectos, se considera salario base el importe indicado en la columna A del Anexo 1, para el periodo del 1 de Enero a 30 de Junio, y el indicado en la columna B del Anexo 1, para el periodo del 1 de Julio a 31 de Diciembre.

**Artículo 9º** Premio por antigüedad y fidelidad. La Empresa establece tres clases de premios de antigüedad, que se harán efectivos, cada uno de ellos una sola vez, a los trabajadores que hayan cumplido los tiempos que para el devengo de cada premio se fijan a continuación:

A los 45 años de servicio	tres mensualidades
A los 35 años de servicio	dos mensualidades
A los 25 años de servicio	una mensualidad

El importe de las mensualidades corresponderá al salario base Convenio Vigente (Anexo 1, columna A y B), para cada categoría profesional.

En los casos de jubilación forzosa por cualquier causa, o por cumplir la edad reglamentaria de jubilación, en período intermedio a los citados de este artículo, el jubilado tendrá derecho a percibir la parte proporcional, por el tiempo transcurrido de alta, de lo que le hubiera correspondido, en caso de continuar en la Empresa, hasta el período inmediatamente superior.

Los importes correspondientes se harán efectivos en el mes en que se cumplan los mencionados años de servicio.

**C) SISTEMA RETRIBUTIVO**

**Artículo 10º** Sistema retributivo. La Empresa podrá establecer para su personal de carácter mercantil sistemas retributivos de salarios a base de comisiones sobre la venta, siempre que las tarifas que establezca en condiciones normales de mercado, rendimiento y dedicación personal den lugar a unos ingresos iguales o superiores a los que resultan de la aplicación del Régimen normal previsto en los Artículos anteriores, que integren las condiciones mínimas que se harán de satisfacer a todos los productores cualquiera que fuese su actividad.

En tal supuesto, las cantidades a satisfacer por Vacaciones, Gratificaciones o Participación en Beneficios, se calcularán por los valores figurados en el presente Convenio.

**Artículo 11º** Régimen complementario en caso de enfermedad o maternidad

1. A todos los trabajadores en situación de baja de enfermedad o maternidad se les abonará un complemento sobre las prestaciones a que, en su caso, tienen derecho por el régimen de Seguridad Social, equivalente a la diferencia entre dicha prestación y sus percepciones reales, excluyendo las horas extraordinarias.
2. En caso de simulación de enfermedad o fraude de cualquier clase llevado a cabo por el productor para disfrutar indebidamente del beneficio que establece este Artículo, le será de aplicación la sanción prevista en el art. 54 de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de cualquier otra que se le pueda aplicar en su sustitución.

A efectos de lo dispuesto, la Empresa se reserva el derecho de comprobar la existencia del posible fraude a través de médico o mediante envío debidamente acreditado. En caso de negativa del trabajador a someterse a la visita mencionada, perderá inmediatamente el derecho a la percepción del beneficio establecido en este Artículo, sin perjuicio de las demás acciones.

**D) GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

**Artículo 12º** Gratificaciones extraordinarias. Durante la vigencia del presente Convenio, las gratificaciones extraordinarias de Junio, Navidad y la denominada "participación de beneficios", consistirán cada una en una mensualidad íntegra, calculada por la retribución mínima de Convenio más Antigüedad.

Las gratificaciones a que se refiere este Artículo se satisfarán a prorrata del tiempo de permanencia en la Empresa.

**E) HORAS EXTRAORDINARIAS**

**Artículo 13º** Horas extraordinarias. Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con el baremo que figura en el Anexo 1 Columna C del presente texto.

Se informará al Comité de Empresa sobre las horas extras realizadas (personas y dígitos que las efectúen).

**F) BECA ESCOLAR**

**Artículo 14º** Beca escolar. La Empresa abonará a su personal que tenga hijos en edad comprendida entre los 3 y 16 años una gratificación de 10.500,-- Ptas. por cada hijo que reuna dichas condiciones y las demás que se especifican seguidamente. Tal gratificación será abonada conjuntamente con la primera retribución que se liquide dentro del mes de Septiembre de cada año, y queda condicionada a que los hijos que dan lugar a ella produzcan devengo de Plus Familiar o Ayuda Familiar y se acredite hallarse matriculados en centros de enseñanza de cualquier clase o grado.

**G) JUBILACION E INFERUNIO**

**Artículo 15º** a) Jubilación e Infortunio. En materia de Jubilación, Viudedad, Orfandad y Subsidio de Defunción, se estará a las mejores establecidas en el vigente Reglamento de Jubilación Interno para aquellos a quienes les sea aplicable.

b) Accidentes de Trabajo. La Empresa mantendrá con la Mutua ASEPEYO la póliza colectiva de Seguro, complementario a las indemnizaciones por accidentes de trabajo, en las condiciones contratadas en la misma, y que ampare a los trabajadores de plantilla de la Empresa.

**H) LICENCIAS Y PERMISOS**

**Artículo 16º** Licencias a representantes sindicales. Las licencias a representantes sindicales para el ejercicio de sus facultades representativas, serán retribuidas de conformidad con lo establecido en el artículo 18. Se regularán de acuerdo con el ordenamiento vigente en cada momento.

**Artículo 17º** Permisos especiales. Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- 1º) Por matrimonio. Veinte días naturales cuando tengan una antigüedad en la Empresa superior a cinco años, computados desde el ingreso en la misma, y quince días naturales cuando su antigüedad en aquella sea inferior a cinco años.
- 2º) Por alumbramiento de esposa. Dos días naturales completos o doce horas laborales dentro del periodo de diez días, a elección del productor.
- 3º) Por muerte, enfermedad o accidente graves, o intervención quirúrgica de importancia de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, padres políticos, hasta cinco días naturales.
- 4º) Por traslado de domicilio habitual, un día natural.
- 5º) Por matrimonio de hijos o hermanos, un día natural.
- 6º) Y los previstos en el Artículo 37.5 de la Ley 8/1980 de 10 de Marzo.

**Artículo 18º** Retribución de las licencias y permisos. Las licencias y permisos regulados en los artículos 16 y 17 precedentes serán abonados a razón de salario real.

**Artículo 19º** Permiso por maternidad. Los trabajadores que se encuentran en la situación prevista en el art. 46.3 de la Ley 8/1980 de 10 de Marzo (derecho a excedencia por nacimiento de hijo), tendrán derecho, en lugar de la excedencia, a un permiso no retribuido por seis meses, a contar desde el día siguiente al del alta médica. El trabajador que haya optado por el Permiso deberá comunicar su reincorporación a la Empresa con 15 días de antelación a la finalización del mismo, debiendo ser admitido de forma inmediata en el puesto de trabajo, respetándose siempre la categoría que ostentaba con anterioridad al disfrutado permiso.

**I) VACACIONES**

**Artículo 20º** Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, disfrutará de 25 días laborales de vacaciones anuales. Para el año 1984 se establece un período fijo comprendido del 30 de Julio al 17 de Agosto ambos inclusive, el día 24 de Diciembre, y un resto de 10 días labo-

rables a elegir de común acuerdo por el trabajador y la Empresa. En caso de discrepancias, se someterán a la Comisión Paritaria, como paso previo antes de emprender una acción por cualquier otra vía.

El personal de nuevo ingreso, disfrutará de los días de vacaciones que proporcionalmente le correspondan.

**J) PRENDAS DE TRABAJO**

**Artículo 21º Prendas de trabajo.** La Empresa facilitará a los productores que presten su trabajo en el Almacén y en el Departamento de Informática, dos prendas de trabajo al año, de las características que, al criterio de la propia Empresa, mejor responde a las necesidades del trabajo que el personal de que se trate debe realizar.

**K) FORMA DE PAGO DE SALARIOS**

**Artículo 22º Liquidación mensual.** Las retribuciones de liquidarán por períodos mensuales, el último día laborable de cada mes.

**Gratificaciones extraordinarias.** Las gratificaciones de Junio y Navidad se satisfarán, respectivamente, los días 30 de Junio y 21 de Diciembre, y si cualquiera de estos días fuese festivo, el pago se hará el día laborable inmediatamente anterior.

La gratificación denominada "participación de beneficios", se abona dentro del mes de Febrero, con referencia al año anterior.

**L) JORNADA**

**Artículo 23º**

1. La jornada máxima de trabajo será de 47 horas 30 minutos de prestación semanal efectiva, pudiendo acordar el cómputo semanal de la duración del trabajo con tal de que la jornada no exceda nunca de las nueve horas diarias. En cualquier caso, todos los sábados son inhábiles.
2. Jornada intensiva. Durante el período comprendido entre el día 1º de Julio al 15 de Septiembre de cada año se establece una jornada continuada de 32 horas 30 minutos de prestación efectiva máxima semanal.
3. Se respetarán las jornadas inferiores que se tengan ya pactadas, se venguen haciendo por costumbre ineterada o pudieran venir establecidas por disposición legal.
4. Se implanta un horario semiflexible de entrada de trabajo, contemplándose el retraso máximo de una hora diaria, o recuperar en el mismo día, y en caso de absoluta imposibilidad, dentro de la misma semana, hasta completar el cómputo diario o semanal de horas establecido.

**M) PUNTES**

**Artículo 24º Puentes.** 1) A fin de poder disfrutar días festivos en los casos en que existan uno o varios días laborables entre festivo se establecen un número de seis días festivos con recuperación.

Los puentes a celebrar se fijarán anualmente de común acuerdo dentro de los primeros quince días de publicarse el calendario oficial de fiestas. En caso de que sea necesario fijar un servicio de turno se hará constar así.

2. La recuperación en jornada normal se efectuará prolongando la jornada diaria de trabajo en 15 minutos, por la tarde.

Durante el período de jornada intensiva, la recuperación se efectuará por la mañana, empezando la jornada diaria 15 minutos antes.

En el caso de que la suma del tiempo recuperado llegue a superar, en un momento determinado, el cómputo de tiempo correspondiente a los 6 días elegidos como festivos, se suprimirá en el mismo momento la prolongación de la jornada.

3. Para 1.984 se fijan las siguientes fechas:

del 16 al 18 de Abril	sin turno
16 de Abril (sólo Barcelona, Bilbao y Valencia)	sin turno
30 de Abril (excepto Valencia)	sin turno
21 de Junio (excepto Barcelona)	sin turno
2 de Noviembre (excepto Bilbao)	sin turno

**CAPÍTULO TERCERO**

**CLASIFICACION PROFESIONAL**

**Artículo 25º.** En lo que respecta a la clasificación profesional se estará a lo dispuesto en artículo 41 del Convenio Colectivo del Sector Comercio del Metal de Provincia de Barcelona de 1.984.

**CAPÍTULO CUARTO**

**FACULTADES EMPRESARIALES**

**Artículo 26º. Facultades empresariales.** La facultad disciplinaria es potestativa de la Empresa, que usará de la misma de conformidad con cuanto preceptúan las disposiciones vigentes.

La Empresa informará al Comité de Empresa de las sanciones que se impongan.

**CAPÍTULO QUINTO**

**PERIODO DE PRUEBA - PLAZO DE PREAVISO**

**Artículo 27º. Período de prueba.** Será requisito indispensable que conste en el Contrato de Trabajo que se suscriba entre

la Empresa y el Productor el período de prueba que recoge el artículo 14 de la Ley 8/1980 de 10 de Marzo.

Personal técnico titulado de grado superior o medio:	6 meses
Jefe de Personal, Jefe de Compras, Jefe de Ventas:	6 meses
Encargado general y Viajante:	3 meses
Personal técnico no titulado:	1 mes
Personal mercantil:	1 mes
Personal administrativo:	1 mes
Personal de actividades auxiliares:	15 días laborables
Personal subalterno:	15 días laborables

La Empresa informará al Comité de las altas, bajas y movilidad interior que se produzcan en la misma.

**Artículo 28. Plazo de preaviso.** En el supuesto de cese voluntario de los productores, éstos vendrán obligados a comunicarlo a la Empresa con una antelación de 15 días a la fecha en que hayan de dejar de prestar servicios, haciéndolo por escrito y con acuse de recibo.

En caso contrario, perderán el derecho al percibo de las partes proporcionales de las gratificaciones de Navidad, Junio, Vacaciones y Beneficios que les correspondieran.

**CAPÍTULO SEXTO**

**Artículo 29º Rendimiento.** Se establece expresamente que la Empresa podrá sancionar las faltas de rendimiento y, como señaladas a ellas, las de atención al trabajo que cometan los productores, procurando seguir, en cuanto a la valoración de la gravedad de tales faltas y a la graduación de la sanción, las directrices en la Ley 8/1980 de 10 de Marzo.

**DISPOSICIONES FINALES**

**Primera.** Las notificaciones de la Empresa destinadas a Centros de Trabajo situados en Catalunya, llevarán su traducción en catalán.

**Segunda.** El presente Convenio podrá ser denunciado e instada su revisión o rescisión en el caso de que las disposiciones de carácter general de categoría jerárquica superior introdujesen normas de obligatoria observancia, que impliquen conflictos con alguna de las estipulaciones en el mismo contenidas.

**Tercera.** Se constituye una comisión mixta paritaria para la vigilancia, cumplimiento e interpretación auténtica de lo pactado, que estará compuesta por el Comité de representantes de los trabajadores y representantes de la Empresa.

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**Primera.** Durante la vigencia normal del presente Convenio (Año 1.984, se abona a quienes reúnan las condiciones especificadas en el art. 14º, el importe indicado de Beca Escolar, incluyendo a los hijos comprendidos entre los 3 meses y tres años.

Se amplía la edad de los hijos con derecho a la percepción establecida en el art. 14º hasta la de 18 años cumplidos, mientras el porcentaje de paro a nivel nacional sobre pase el 4% sobre la población activa, según datos estadísticos oficiales.

**Segunda.** Compartiendo el deseo de agilizar y clarificar la administración de salarios se conviene en estudiar durante el año 1.984 la posibilidad de prorrogar las gratificaciones extraordinarias en las doce mensualidades tal como lo contempla el Art. 31 de la Ley 8/1980.

**Tercera.** Asimismo también se estudiará la posibilidad de refundir en un sólo concepto las partidas que se abonan como "M.T.I.", locación/gasolinam y subvención comida.

**Cuarta.** Se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria, compuesta por los siguientes Sres.

Representantes Empresa	Representantes Trabajadores
Adelbert Christian	Ans M. Ricart Igual
José Ruiz Ferrandín	Adolfo Anca Ten
Miguel Castel Borrell	Antonio Casanoves Novell
Agustín Vargas Gold	José Díez Gómez
Axel Habermeyer Kratzer	José Pont Pla

**ANEXO I**

CATEGORIA	A	B	Horas extraordinarias
	Salido mensual 1-1-84 a 30.6.84	Salido mensual 1.7.84 a 31.12.84	
INGENIERO	106.922.--	107.419.--	900,
AYUDANTE TECNICO	99.484.--	99.946.--	850.--
JEFE GRUPO	105.837.--	106.329.--	890.--
VIAJANTE	84.452.--	84.845.--	770,
JEFE ALMACEN	80.805.--	81.228.--	770,
JEFE ADM. A	106.922.--	107.419.--	900,
JEFE ADM. B	99.484.--	99.946.--	850,
JEFE SECCION	85.227.--	85.635.--	720,
TACUM. I. B.	87.395.--	87.803.--	740,
TELEFONISTA	77.169.--	77.528.--	660,
OFICIAL AEM. 1a.	77.169.--	77.528.--	660,
OFICIAL AEM. 2a.	66.802.--	66.122.--	560,
AUXILIAR ADM.	63.293.--	63.985.--	520,
AUXILIAR ADM. 18 a 20 años	57.645.--	57.915.--	480,
CAPATAZ	77.169.--	77.528.--	660,
PROFESIONAL 1a.	76.839.--	77.317.--	660.--
PROFESIONAL 2a.	71.901.--	72.236.--	610.--
NOBO ESPECIALIZADO	71.746.--	72.079.--	610,
NOBO	66.484.--	66.810.--	560,
ALJER LIMPIEZA	58.689.--	58.867.--	480,