

cio de 24 de Julio de 1971, modificada por la Orden del Ministerio de Trabajo de 4 de Junio de 1975, Boletín Oficial del Estado del día 14, y en las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

DISPOSICION MERCATORIA

El presente Convenio anula totalmente el anterior publicado en el Boletín Oficial del Estado de 19 de Junio de 1984, y cuantas resoluciones y normas aclaratorias hayan podido dictarse posteriormente para su desarrollo.

12244 RESOLUCION de 29 de marzo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.904 la llave estrella plana 18 milímetros, marca «Cahors», referencia 905.364, fabricada y presentada por la Empresa «Cahors Española, Sociedad Anónima», de Vilamallá (Gerona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave estrella plana 18 milímetros, marca «Cahors», referencia 905.364, 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 estrella plana 18 milímetros, marca «Cahors», referencia 905.364, fabricada y presentada por la Empresa «Cahors Española, Sociedad Anónima», con domicilio en Vilamallá (Gerona), carretera de Vilamallá 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 estrella plana 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. 1.904—29-3-85— 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, 27 de marzo de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.

12245 RESOLUCION de 4 de junio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del convenio colectivo para «Fraga de Espectáculos, Sociedad Anónima», y otras empresas adheridas («Botas Blancos», «Perreira» y «Rey Sánchez e Hijos, Sociedad Limitada»), y el personal al servicio de las mismas.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo, de ámbito interprovincial, para «Fraga de Espectáculos, Sociedad Anónima» y otras empresas adheridas («Botas Blancos», «Perreira» y «Rey Sánchez e Hijos, Sociedad Limitada»), y el personal al servicio de las

mismas, recibido en esta Dirección General el 30 de mayo de 1985, suscrito el día 16 del mismo mes por seis representantes designados por la dirección de las Empresas y por once delegados de personal, en representación de los trabajadores, 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 segundo 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.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 4 de junio de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE LA EMPRESA «FRAGA DE ESPECTACULOS, S. A.» Y OTRAS EMPRESAS ADHERIDAS («BOTAS BLANCOS, PERREIRA Y REY SANCHEZ E HIJOS, S. L.») Y EL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS MISMAS

Artículo 1.º.— Ambito territorial y personal.— El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo que las referidas Empresas explotan actualmente en las ciudades de Vigo, Pontevedra, Santiago de Compostela, La Coruña, Ferrol, Orense, Lugo, Noys y Puentedeume, o pudieran explotar en el futuro, en cualquier lugar del territorio español.

Por lo tanto, el presente Convenio Colectivo afectará a todos y cada uno de los trabajadores que presten sus servicios en centros de las referidas localidades, así como a los que ingresen durante la vigencia del mismo. También afectará al personal administrativo y subalterno de las oficinas centrales de Madrid.

Artículo 2.º.— Vigencia.— El presente Convenio Colectivo entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de Enero de 1985, y su duración será de un año, es decir, hasta el 31 de Diciembre de 1985.

Artículo 3.º.— Duración y prórroga.— El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de un año, es decir, desde el día 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre de 1985, y será prorrogable por la tónica de año en año, si en el plazo de un mes anterior a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas no se hubiera podido su revisión o rescisión por cualquiera de las partes.

La denuncia se hará por escrito dirigido a la otra parte de la Comisión Negociadora, y comunicándola a la Dirección General de Trabajo.

Artículo 4.º.— Comisión mixta de seguimiento e interpretación.— Esta Comisión estará compuesta por cuatro representantes de los trabajadores y un número igual de representantes de las empresas. Este Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de sus miembros.

Estará formada por los siguientes señores:

Parte social.— D. Ramón Vidal Nebra, D. Perfecto Iglesias Paz, D. Higinio Diéguez Diéguez y D. Antonio Hermida García.

Suplentes: D. Antonio Gañá González y B. Arnanal López Lago

Parte económica.— D. Antonio Rogaruel Ocasno, B. José Acuña

Conceiro, D. Manuel Lago Vazconde y D. Joaquín Iborra Muñoz.

Suplentes: D. Manuel Castro Frajido y D. Luis Seoane Seijas

Artículo 5.º.— Condiciones más beneficiosas.— Se respetarán las condiciones económicas que viniere percibiendo el trabajador, si, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que le corresponden por este Convenio.

Artículo 6.º.— Categorías.— A todos los productores de las Empresas se les reconoce la categoría que, actualmente, ostentan. El hecho de la posesión de un título profesional no implicará necesariamente el reconocimiento de la categoría profesional correspondiente, cuando el trabajador no haya sido contratado para las funciones específicas de su titulación.

Artículo 7.º.— Rotación de acomodadores y recibidores.— El trabajo de los Acomodadores podrá realizarse en turnos de rotación establecidos de común acuerdo entre la empresa y el personal, de tal manera que todos ellos puedan prestar servicio en los distintos pisos del local, si los hubiera.

Los acomodadores y recibidores desempeñarán indistintamente las funciones mutuas y siempre por turno rotativo.

Asimismo, queda convenido que, por razones de necesidad del servicio (vacaciones, enfermedad, etc) y mientras éstas subsistan, los productores de todas las categorías, por turno rotativo, deberán pasar a prestarlo a otro local de la misma plaza, con igual función y salario.

Artículo 84. - Trabajos de distinta categoría. - Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva existente entre la categoría que tiene asignada y las funciones que, efectivamente, realice.

Si por necesidades perentorias o imprevistas de la actividad del local, la Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes de categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional, comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 85. - Legislación subsidiaria. - En todo lo no previsto en este Convenio, expresamente se estará a lo dispuesto en las normas de vigente aplicación.

Artículo 101. - Diferencias entre categorías. - A fin de mantener las diferencias salariales existentes entre las distintas categorías profesionales, cuando alguna categoría pudiera quedar absorbida en su salario por el Mínimo Interprofesional, las diferencias salariales se mantendrán, sometiéndose a las distintas categorías la misma diferencia en pesetas, en la que se refleja en la tabla de salarios anexa.

Artículo 111. - Jornada de trabajo y horas extraordinarias. - La jornada de trabajo semanal para todos los trabajadores será de un máximo de cuarenta horas semanales. Todas las que se realicen de más en la semana serán consideradas como horas extraordinarias.

El número de horas anuales de trabajo será de mil ochocientos veintiseis (1.826).

Las Empresas afectadas por el presente Convenio, se comprometen a reducir al mínimo indispensable el número de horas extraordinarias y, en este sentido, se acuerda:

- 1) Horas extras habituales: supresión
- 2) Horas extras que vengan exigidas por la necesidad de reparar, siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización, previo informe de los Delegados de Personal.

También en relación al objetivo de estimular la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes han coincidido en la importancia del estricto cumplimiento del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores; el incumplimiento de este artículo será considerado falta grave, a efectos de lo dispuesto en el artículo 57 del Estatuto.

La Dirección de las Empresas informará periódicamente a los Delegados de Personal, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas.

El valor de la hora extraordinaria se calculará de acuerdo con la fórmula siguiente:

$$H. Extra = \frac{\text{Salario base} + \text{antigüedad} + \text{pagas extras}}{\text{Número de horas trabajo anuales}} \times 75\%$$

Artículo 121. - Libranzas y festivos. - Todos los trabajadores disfrutarán preceptivamente de su día de libranza en laborable.

No obstante, el personal que, a la firma de este Convenio, figure en la plantilla de las Empresas, descansará un domingo por cada seis trabajados. Aquellos empleados que vinieran descansando cada semana en día difarante, para llegar, al cabo de siete semanas, a descansar sábado y domingo seguidos, continuarán con el mismo régimen que hasta ahora. La libranza doble, en siete semanas del año, compensará siete de las fiestas abonables, y las otras siete se compensarán con descansos en días laborables o económicamente. Esta norma no será aplicable para los empleados que vayan corriendo su descanso semanal.

Cuando, por razones extraordinarias y a conveniencia de las Empresas, el trabajador no pudiera descansar su día laborable, será retribuido con el 140 por 100 del jornal de ese día; si fuese domingo o festivo, la retribución será del 175 por 100.

Artículo 131. - Descanso semanal. - El día de la semana que tenga fijado cada trabajador para el disfrute de su descanso semanal, no podrá ser variado por las Empresas, mientras el trabajador permanezca en la misma categoría y local. Excepcionalmente, por circunstancias extraordinarias, podrá ser cambiado por otro día de la semana, siempre que se le comunique al trabajador con la mayor antelación posible.

Artículo 141. - Licencias. - Quedan establecidas del siguiente modo:

- Por matrimonio - Quince días naturales
- Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad - Cinco días naturales
- Por nacimiento de hijos - Tres días naturales
- Por boda de hijos o hermanos - Un día natural y el tiempo necesario para desplazamientos
- Por traslado de domicilio habitual - Un día natural

Estas licencias serán retribuidas a salario real.

En todos los casos de concesiones de licencias, los interesados informarán con la antelación posible a sus jefes inmediatos, para que éstos puedan organizar el servicio, reservándose las Empresas el derecho de exigir los justificantes o certificados acreditativos de la necesidad del permiso.

Artículo 151. - Vacaciones. - Todo el personal afectado por este Convenio, disfrutará de treinta días naturales de vacaciones anuales, cualquiera que sea su categoría profesional y los años que lleve en la Empresa el trabajador.

El personal que ingrese en el curso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, en relación con el tiempo que lleve trabajando en la Empresa. En todo caso, tendrá derecho a un mínimo de quince días, cuando su ingreso sea anterior al período de vacaciones fijado en este artículo, y las disfrutará dentro del indicado período.

El disfrute de las vacaciones se efectuará mediante turno rotatorio de las categorías afines e iguales, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 34, apartado 7, letra c) del Estatuto de los Trabajadores.

Setor días serán ininterrumpidos. Si durante su disfrute sufrían enfermedad o accidente, debidamente justificado por los servicios médicos de la Seguridad Social, el período de vacaciones se interrumpirá, y los días que quedasen por disfrutar se complementarán a continuación del alta médica. El período para disfrutar las vacaciones queda señalado desde el 1 de Mayo al 31 de Octubre. Estando el calendario de vacaciones expuesto en el mes de Marzo de cada año en el tablón de anuncios.

Si algún trabajador opta por disfrutar sus vacaciones en meses de los no comprendidos en el período fijado, percibirá la cantidad de 7.000 pesetas o el disfrute de cinco días de descanso ininterrumpido, a su elección.

Artículo 161. - Ayuda por enfermedad. - Cuando un trabajador cause baja en cualquiera de las situaciones, la Empresa, a partir de ese momento y hasta que se agote el período oficial de incapacidad laboral transitoria (ILT), para el caso de invalidez profesional, abonará a aquel la diferencia que exista entre el importe de la prestación económica de la Seguridad Social y el salario percibido el último mes que estuvo de alta. Para la concesión de esta ayuda, será preciso el informe favorable del Delegado de Personal o representante del local y la Empresa se reserva el derecho de ordenar las visitas que considere oportunas, para determinar sobre la proyección de baja y, por tanto, del abono de la ayuda.

Artículo 171. - Prestación por fallecimiento. - En caso de fallecimiento de un trabajador o trabajadora, el cónyuge o los padres, si fuese soltero, o los hijos menores de edad o incapacitados que convivieran con el progenitor, si el fallecido fuese viudo o viuda, percibirán por parte de las Empresas, un subsidio consistente en el importe de una mensualidad de todos los devengos que disfrutase en el momento de ocurrir el fallecimiento, y 2.500 pts. por año de servicio en la Empresa.

Artículo 181. - Ayuda de escolaridad. - Con el fin de contribuir, en alguna medida, a los gastos de estudio de los hijos de los empleados, las Empresas abonarán a éstos, las siguientes cantidades:

- Por cada hijo comprendido entre los seis y setecientos años, que curse estudios de EGB, la cantidad de 5.000 pesetas.
- Por cada hijo comprendido entre los quince y dieciocho años, que curse cualquier tipo de estudios, la cantidad de 7.000 pesetas.

Esta entrega se efectuará durante el mes de Septiembre de cada año; debiendo aportar certificados acreditativos de los estudios en el segundo de los casos, como condición indispensable para percibir la ayuda.

Artículo 191. - Premios por jubilación. - Cuando un trabajador, con edad comprendida entre los sesenta y sesenta y cuatro años cumplidos, solicite causar baja en la Empresa, para pasar a la situación de jubilado, percibirá el premio que se detalla en la tabla unida a este texto como anexo número 3, de acuerdo con su edad y veinte años de servicio como mínimo.

Los empleados de edad comprendida entre los sesenta y cuatro y sesenta y cinco años, si solicitan su jubilación dentro del mes siguiente a aquel en que los haya cumplido, la Empresa les otorgará un premio consistente en la cantidad de 2.500 pesetas por cada año de servicio en la misma. Estos mismos premios se otorgarán a los trabajadores que hayan causado baja en la Empresa, para pasar a invalidez permanente.

Artículo 201. - Préstamos para vivienda. - Con independencia de los que viene concediendo las Empresas, sin recargo alguno, para necesidades perentorias (enfermedades, bodas de hijos, etc), aquéllas constituirán un fondo de 3.000.000 de pesetas, que se dedicará a préstamos de ayuda para la adquisición de viviendas de tipo social o para reparaciones importantes en las viviendas que ya sean propiedad de los peticionarios. Cada préstamo tendrá una cuantía máxima de 150.000 pesetas, amortizable en cinco años, con un interés del 6 por 100 anual.

Las solicitudes, con todos los datos y justificantes, serán informadas por los respectivos Delegados de Personal y las Empresas retol verán sobre la petición, concediendo o denegando el préstamo y explicando los motivos de su decisión, si ésta fuese negativa.

Artículo 211. - Salarios. - En la tabla unida como anexo número 1, se señalan las retribuciones correspondientes a las distintas categorías del personal. Dichas retribuciones serán consideradas como base de cálculo a todos los efectos. Los salarios anuales de la tabla que figura como anexo número 2, son los correspondientes a catóves mensuales.

Artículo 221. - Nocturnidad. - Los salarios establecidos en la tabla salarial anexa al Convenio están incrementados en un 4,5

por 100, correspondiente a la retribución específica de nocturnidad en aquellas categorías cuya jornada normal sobrepase las diez de la noche.

Artículo 21^a. - Aumentos periódicos por años de servicio. - Los aumentos periódicos por años de servicio consistirán en quinquientos del 10% calculados sobre los salarios de la tabla salarial, con los límites establecidos en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24^a. - Pagas extraordinarias. - Se establecen dos pagas extraordinarias al año para todo el personal afectado por el presente convenio, equivalente cada una de ellas a treinta días de salario base más antigüedad. Su importe no podrá ser absorbido. Al su pago fraccionado.

La ILL (incapacidad laboral transitoria) derivada de enfermedad, accidente o maternidad, se computará a efecto de dichas pagas como tiempo efectivamente trabajado.

Estas pagas serán abonadas en las siguientes fechas:

Paga de verano: El 15 de Julio

Paga de Navidad: El 15 de Diciembre

Artículo 25^a. - Plus Transporte. - Todos los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán por este concepto la cantidad de 3.000 pesetas mensuales. Este plus se percibirá siempre que se perciba el salario.

Artículo 26^a. - Quebranto de moneda. - Los taquilleros percibirán un plus por concepto de quebranto de moneda, valorado en 2.544 pts. mensuales, siempre que se encuentren prestando servicio activo.

Artículo 27^a. - Plus de especialización. - Al personal de cabina se le asignará un plus de especialización por el siguiente importe:

Jefes y Operadores: 3.395 pesetas mensuales

Ayudantes de cabina: 2.544 pesetas mensuales

Este plus se devengará siempre que se preste servicio activo.

Artículo 28^a. - Matinales. - Todo el personal está obligado a servir cualquier función matinal que se organice, aunque el número de empleados que haya de hacerlo, quedará a criterio exclusivo de la Empresa. En compensación de este servicio, aquellos empleados que asistan a las referidas funciones matinales percibirán el importe de un sueldo de la tabla anexa, correspondiente a su categoría, más 100 pesetas por matinal.

Estas matinales se realizarán por turno rotativo entre todo el personal componente de la plantilla dentro de cada categoría.

Artículo 29^a. - Invitaciones. - Todo el personal podrá disfrutar, si lo desea, de una invitación de dos butacas para sus familiares, a fin de presenciar la proyección de las películas que se exhiban en el local donde presta sus servicios el empleado. La utilización de estas invitaciones, que deberán ser solicitadas al representante de la Empresa, se hará siempre en los últimos días laborables de permanencia en cartel de dicho título, a criterio de dicho representante.

Artículo 30^a. - Uniformes. - El personal que, por voluntad de las Empresas y a cargo de las mismas, está dotado de uniforme, podrá el último día de la conservación del mismo, estipulándose su duración en buen uso por un período de tres años, puesto que sólo se utilizará dentro del propio local en las horas de espectáculo.

Dicho uniforme no deberá usarse durante la hora de la cena, si el empleado sale a realizarla fuera del local, cambiándose la guerrera y el pantalón, inexcusablemente. De consumir su cena en el local, deberá extremar el cuidado para evitar manchas de grasa en el uniforme, porque cualquier deterioro en el mismo, que no sea achacable al uso normal y si a la desconsideración del usuario, será satisfecho por cuenta de éste.

Los empleados que utilizan uniforme deberán llevarlo correctamente puesto y usar zapato negro.

Al personal de cabina se le dotará de un mono o bata para la realización de su trabajo. Igualmente, las Empresas facilitarán a los Conserjes semejantes prendas.

Las mujeres de limpieza serán dotadas de una bata y guantes de goma para el desempeño de su función.

Artículo 31^a. - Compensación y absorción. - Las condiciones extra previstas en este convenio compensa, de manera total y absoluta, todas aquellas otras que, con carácter voluntario, tuvieron otorgadas las Empresas anteriormente, o hubieran sido pactadas en convenios de Empresa, provinciales o interprovinciales pasados. Asimismo, compensan cualesquiera otras condiciones que vintieran disfrutando los trabajadores hasta el momento, excepto lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 11 sobre libranzas.

Del mismo modo, las condiciones pactadas en él son compensadas en su totalidad y en cómputo anual con las disposiciones legales que se dicten durante su vigencia (salarios mínimos, aumentos por índices de precios de consumo, etc) y se considerarán absorbidas desde el momento en que se dicten con excepción de las cantidades incluidas en el salario y consideradas como incremento por nocturnidad, así como lo dispuesto en el artículo 24 sobre pagas extraordinarias.

Artículo 32^a. - Vinculación. - Constituyendo lo pactado un todo jurídico indisoluble, si la autoridad competente, en uso de sus facultades reglamentarias, no lo anula o modifica en su totalidad, se considerará nulo este convenio y su estructura alguna.

Artículo 33^a. - Derechos sindicales. - Se respetarán todos los derechos sindicales establecidos en las leyes vigentes sobre la materia.

ANEXO I

SALARIOS

Funciones comunes	Pesetas Mensuales
Personal técnico (no titulado):	
- Jefe de Circuito	52.908
- Representante	52.908
Administrativos:	
- Jefe de Negociado o Departamento	52.968
- Inspector de locales	48.101
- Oficial primero	47.216
- Oficial segundo	43.750
- Taquillero	44.105
- Auxiliar administrativo	41.602
Personal subalterno:	
- Encargado de personal	42.802
- Conserje	42.802
Pesetas Diarias	
- Recibidor	1.587
- Acomodador	1.587
- Sereno	1.587
- Empleada de lavabos y guardatrape	1.587
- Empleada de limpieza (por horas)	1.587
- Auxiliar o moto de almacén	1.587
- Ordenanza	1.587
- Rotones (hasta 18 años)	1.587
Personal obrero (profesionales de oficio):	
- Oficial primero	1.587
- Oficial segundo	1.587
- Oficial tercero	1.587
- Peón	1.587
Funciones particulares	
Mensuales	
Cinematógrafo:	
- Jefe técnico	52.908
- Jefe de cabina	47.900
- Operador	41.602
- Ayudante	41.602
Diarias	
Teatro:	
- Jefe de maquinaria y electricidad	1.519
- Jefe de utilería	1.451
- Oficial de maquinaria y electricidad	1.383
- Oficial de utilería	1.383
- Ayudador	1.383
- Portero de escenario	1.147

ANEXO II

SALARIOS ANUALES

Funciones comunes	PESETAS
Personal técnico (no titulado):	
- Jefe de Circuito	741.552
- Representante	741.552
Administrativos:	
- Jefe de Negociado o Departamento	741.552
- Inspector de locales	677.054
- Oficial primero	661.024
- Oficial segundo	612.504
- Taquillero	617.470
- Auxiliar administrativo	582.428
Personal subalterno:	
- Encargado de Personal	599.228
- Conserje	599.228
- Recibidor	589.475
- Acomodador	589.475
- Sereno	589.475
- Empleada lavabos y guardatrapa	589.475
- Empleada limpieza (por horas)	582.275
- Auxiliar o moto de almacén	589.475
- Ordenanza	582.275
- Rotones (hasta 18 años)	498.025
Personal obrero (profesionales de oficio):	
- Oficial primero	615.100
- Oficial segundo	589.475
- Oficial tercero	583.475
- Peón	589.475
Funciones particulares	
Cinematógrafo:	
- Jefe técnico	744.758
- Jefe de cabina	710.542
- Operador	670.008
- Ayudante	582.428
Teatro:	
- Jefe de maquinaria y electricidad	645.575
- Jefe de utilería	611.075
- Oficial de maquinaria y electricidad	589.475

	PESETAS
Oficial de uilería.....	589.475,-
Portero de esguarío.....	589.475,-
Avisador.....	589.475,-

ANEXO III

TABLAS DE JUBILACIONES

EDAD	AÑOS DE SERVICIO	PREMIO
60	20 ó más	300.000
61	20 ó más	240.000
62	20 ó más	180.000
63	20 ó más	150.000
64	20 ó más	120.000

12246 RESOLUCION de 29 de marzo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.901 la llave pipa 20 milímetros marca «Cahors», referencia 905.266, fabricada y presentada por la Empresa «Cahors Española, Sociedad Anónima», de Vilamalla (Gerona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave pipa 20 milímetros marca «Cahors» referencia 905.266, 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 20 milímetros, marca «Cahors», referencia 905.266, fabricada y presentada por la Empresa «Cahors Española, Sociedad Anónima», con domicilio en Vilamalla (Gerona), carretera de Vilamalla 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 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. 1.901 — 29-3-85 — 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, 29 de marzo de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.

12247 RESOLUCION de 10 de junio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión del primer Convenio de la Empresa «Compañía Publicitaria de Exclusivas Telefónicas, Sociedad Anónima» (CETESA), de ámbito nacional.

Visto el texto de la revisión del primer Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Publicitaria de Exclusivas Telefónicas, Sociedad Anónima» (CETESA), de ámbito nacional, suscrito por la representación de la Empresa y el Comité estatal de los trabajadores el día 25 de marzo de 1985, 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 artículo 2 y concordantes del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

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

Madrid, 10 de junio de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

REVISIÓN SALARIAL Y DEMÁS CONCEPTOS ECONÓMICOS
CORRESPONDIENTES AL PRIMER CONVENIO.—

Como consecuencia de las negociaciones hechas para la revisión de los conceptos económicos, prevista en el Art. 80 del Primer Convenio Colectivo de CETESA, la Comisión Negociadora compuesta por cinco miembros que representan al Comité Estatal y otros cinco, en representación de la Empresa, en presencia del Secretario de Actas, suscriben el presente acuerdo entre partes para la revisión salarial del segundo año del Convenio que representa un incremento de la base salarial del siete y medio por ciento (7,5%), del que se descuenta la cantidad correspondiente a desahucios, según primer convenio de Cetesa.

La distribución del referido porcentaje del 7,5% se realizará en los siguientes conceptos:

SUELDO BASE:

Durante el año 1.985, el personal de CETESA percibirá los sueldos base que figuran en tabla adjunta.

ANTIGÜEDAD:

Se incrementa un 6% el monto total de antigüedad acumulada a 31-XII-84.

Los nuevos trienios cumplidos a partir del 1-01-85 serán de un 4 por 100 del sueldo base que se disfruta en el momento de cumplirse el trienio.

GRATIFICACIONES:

Se incrementará en un 6% el monto total destinado a este concepto, que se distribuirá por la Dirección en la forma que estime oportuna.

PLUS RESIDENCIA EN BALEARES Y CANARIAS:

Se incrementarán las cuantías actuales de los pluses hasta alcanzar todas las categorías 7.000 ptas. brutas mensuales por doce meses.

DIETAS:

Se incrementa en un 6% los importes establecidos por estos conceptos, con efectos de 1 de junio de 1.985 y con vigencia de un año, a partir de dicha fecha, quedando en la siguiente cuantía:

GRUPOS:

a) Según se establece en el Primer Convenio Colectivo de CETESA.

b) Jefes de Zona, Jefes de Área, Jefes de Departamento, Jefe Mayor, Jefe Administrativo de 1º y Secretarios Administradores.

Dietas = 5.090 ptas. diarias.