

14861

RESOLUCIÓN de 25 de junio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del VII Convenio Colectivo de la Empresa «Mantenimiento y Montajes Industriales, Sociedad Anónima».

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de la Empresa «Mantenimiento y Montajes Industriales, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo, entre el día 29 de marzo y el día 23 de abril de 1985, fecha en que tuvo entrada la documentación complementaria, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los miembros del Comité de Empresa con fecha 25 de febrero de 1985, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2, del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 25 de junio de 1985.- El Director general, Carlos Navarro López.

SEPTIMO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MANTENIMIENTO Y MONTAJES INDUSTRIALES, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Ambito, vigencia, duración, absorción y compensación

1.^o *Ambito territorial.*-Este Convenio Colectivo afectará a los Centros de trabajo radicados en todas aquellas provincias en que se desarrolle la actividad de «Mantenimiento y Montajes Industriales, Sociedad Anónima».

2. *Vigencia y duración.*-La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo lo será a partir del día 1 de enero de 1985, y su duración hasta el 31 de diciembre de 1986.

3.^o *Ambito personal.*-El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que integre la plantilla de esta Empresa durante la vigencia del mismo.

4.^o *Denuncia y revisión.*-La denuncia, proponiendo la revisión del presente Convenio Colectivo deberá hacerse con una antelación mínima de tres meses de la fecha de su vencimiento, ante los Organismos que la Ley establezca, y quedará automáticamente prorrogado por el plazo de un año, si no existiese denuncia expresa de alguna de las partes.

De producirse la denuncia por alguna de las partes, éstas se reunirán durante la segunda quincena de diciembre de 1986 para presentar la Comisión Deliberadora, entregar el proyecto de plataformas y estudiar el calendario de negociaciones.

5.^o *Absorción y compensación.*-Todas cuantas mejoras se establecen en el presente Convenio son compensables y absorbidas con cualesquiera otras, ya provengan éstas de Ordenanza, Convenio o se establezcan a través de cualquier otro sistema.

Los beneficios dimanantes de este Convenio se aplicarán proporcionalmente al tiempo de permanencia efectiva al servicio de la Empresa, salvo en los presupuestos en que se especifique lo contrario.

CAPITULO II

6.^o *Modificaciones de condiciones.* Cualquieras de ambas partes podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo durante la vigencia del mismo, o su prórroga, si con carácter legal o reglamentario, por disposición o resolución oficial de cualquier rango, se modificasen las actuales condiciones económicas y sociales de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y Estatuto de los Trabajos y la totalidad de las nuevas condiciones, valoradas y estimadas en su conjunto en cómputo anual, fuera superior a la totalidad de las establecidas en este Convenio Colectivo.

7.^o *Condición más beneficiosa.* Cualquier condición general o parcial más beneficiosa que cualquier trabajador tuviera en el momento de la firma del Convenio será respetada.

CAPITULO III

Organización del trabajo

8.^o *Normas generales.*-La organización práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

Será política común de los trabajadores, Comité de Empresa y de la Dirección, el mantenimiento de actitudes de diálogo y negociación, que conduzcan a esquemas participativos dentro del ámbito de las normativas vigentes en cada momento.

9.^o *Plantilla de personal.* La plantilla de cada servicio será la necesaria para atender normalmente el trabajo.

La contratación del personal y las modificaciones de las condiciones de trabajo se pondrán en conocimiento del Comité de Empresa, periódica y detalladamente (tres meses). La Empresa, de acuerdo con la legislación vigente, podrá contratar a personal con categoría de estudiante de prácticas o graduado en prácticas, según sea su situación académica.

10. *Categorías del personal.*-El personal de nuevo ingreso será clasificado por la Empresa, según las necesidades y criterio propio, en atención a las funciones que deba desarrollar el trabajador habitualmente, y no por las que pudiera considerarse capacitado para realizar.

La Empresa realizará, de acuerdo con las disposiciones en vigor, las pruebas de ingreso que considere oportunas y de las que se informará al Comité de Empresa, incluyendo las pertinentes demostraciones de conocimientos teóricos y prácticos. Esta prueba no requiere el cumplimiento de requisito formal alguno, siempre que no supere la duración de una jornada.

Una vez superada la prueba, se procederá a la formalización del contrato del trabajador, iniciándose el periodo de prueba legal.

Para cubrir cualquier puesto de categoría o ascenso, cuando se precise la Empresa valorará el pertenecer a la misma.

11. *Jornada y horario.*-La jornada anual para 1985 y 1986 será de 1.826,27 horas de trabajo efectivo, distribuidas en 40 horas semanales, tanto en jornada continuada como partida.

La Empresa establecerá los horarios de trabajo más convenientes, a ser posible de lunes a viernes, pero es libre de disponerlos siempre previa autorización de la autoridad laboral, de la manera que crea mejor para el servicio, como único responsable, de la misma.

Para el personal de nuevo ingreso o en los casos de desplazamiento, la Empresa podrá establecer el horario que tenga por conveniente, de acuerdo con las necesidades de los Centros.

El horario de trabajo será verdaderamente efectivo.

12. *Servicio en días festivos.*-Atendiendo el carácter de Servicios, la Empresa debe asegurar en muchos casos determinados servicios durante las veinticuatro horas del día, e incluso en días festivos, en cuyo caso se podrá efectuar bajo la forma de turno o de retén, de acuerdo con la naturaleza del trabajo o servicio. El trabajo de turno rotativo regular seguiría en sus propios términos.

13. *Servicios de retenes.*-La modalidad de retenes consiste en que el productor afectado deberá ser localizable en todo momento, para cumplir cualquier emergencia, tendrá asimismo una compensación económica independientemente de que se perciban las horas extraordinarias correspondientes, en el caso de que sus servicios fueran requeridos.

a) *Retén días laborables:* Comprende desde el final de la jornada hasta el inicio de la misma, el día siguiente.

b) *Retén días festivos:* Comprende desde el final de la jornada laboral anterior al festivo, hasta el inicio de la jornada del día laboral siguiente.

En el supuesto de coincidir dos o más días festivos consecutivos, se abonarán tantos retenes como días.

El trabajo de retenes será voluntario, y se organizará de la siguiente forma: La Empresa confeccionará anualmente listas con todos los trabajadores interesados en efectuar el mismo, los cuales prestarán, preferentemente, el servicio requerido por turno semanal rotativo. Se entiende que la inscripción en la lista obliga al trabajador a estar dispuesto para el servicio de retenes durante el año.

Caso de no existir personal voluntario que permita la confección de la citada lista, la Empresa podrá designar el personal necesario para cubrir el servicio, contando con todo el personal de la plantilla.

14. *Régimen de turnos.*-La Empresa podrá establecer un régimen de turnos, cuando así lo requieran las necesidades del servicio, y de acuerdo con la legislación vigente.

En los supuestos de trabajo a turno o turno rotativo regular, el régimen de rotación, así como la plantilla de sustituciones de la misma por absentismos, se regirá de mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores o sus representantes, y en caso de desacuerdo, se estará a lo que determine la autoridad laboral.

En los centros en que el turno esté ya legalmente establecido, éste seguirá rigiéndose por el régimen ya vigente.

15. *Cubrereturns.*—La modalidad de cubrereturns consiste en que el productor designado (no turnista habitual), tiene la obligación de cubrir el puesto de trabajo dejado por otro productor por cualquier causa. En los centros en los cuales estén establecidos los turnos los cubrereturns se regularán de la siguiente forma:

1.^o La Empresa formará este servicio con el personal voluntario al mismo, previa lista anual rotativa.

2.^o En caso de que con el personal voluntario no se pudiera cubrir este servicio, la Empresa dispondrá del resto de personal disponible.

3.^o Una vez formalizadas las listas, bien sean voluntarias o no, éstas serán rotativas y mensuales.

4.^o El abono de cubrereturns se percibirá durante un máximo de siete días, a partir de cuyo momento dejará de percibirse.

16. *Prolongación de la jornada y horas extraordinarias.*—Ante la grave situación de paro existente, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias.

A los efectos establecidos en el Real Decreto 92/1983, de 10 de enero, se entenderán como horas extraordinarias estructurales lo dispuesto en la Orden de 1/3/83, artículo 1.^o, o sea, las necesarias por pedidos imprevistos, períodos de punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la propia actividad de la Empresa.

Las horas extraordinarias se notificarán mensualmente a la autoridad laboral en los términos establecidos en la Orden del 1/3/83.

No se tendrá en cuenta, a los efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se canjearán por horas de descanso, regularizándose el descanso a realizar por trimestres, de acuerdo con las necesidades de la obra.

El personal tendrá opción al cobro de las horas extraordinarias, que serán abonadas según las tarifas adjuntas.

17. *Fiestas.*—Se considerarán días festivos los que rijan según el calendario laboral de la provincia en donde preste el servicio el personal.

En el año 1985/86 para el personal horario se abonarán las fiestas pagadas que correspondan, a ocho horas.

Cualquier otra fiesta no especificada en el citado calendario, si procede, se estudiará un sistema de recuperación.

18. *Sistemas y métodos de trabajo.*—La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo de la Empresa corresponde a la Dirección; en consecuencia, la Empresa podrá establecerlo y, en todo caso, podrá determinar el rendimiento normal correspondiente a cada puesto de trabajo, fijando a tal efecto la cantidad y calidad de la labor a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas exigibles, sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como renuncia a este derecho.

Con carácter general, y sin perjuicio de las facultades reconocidas a la Empresa, las discrepancias que puedan surgir entre las partes, sobre medición y valoración de rendimientos o actividades acerca de la aplicación de las técnicas de calificación de puestos de trabajo, será objeto de examen conjunto por la Empresa y Comité de Empresa, o en su defecto, los representantes de los afectados y, si persistiere el desacuerdo, se estará a lo que disponga la autoridad competente.

19. *Trabajos urgentes.*—En casos justificados y motivados por la organización del trabajo, índole del mismo, o urgencias necesarias, se podrán organizar los turnos necesarios, incluso en días no laborables o jornada nocturna.

Para ello, se requerirá con prioridad, y siempre que sea posible, a aquellos trabajadores que se ofrezcan voluntariamente.

20. *Descansos pagados.*—Cuando por motivos de trabajos justificados, que exijan la prolongación de la jornada de trabajo, se tendrá derecho a cuatro horas de descanso pagado si la prolongación es de cuatro horas y media, y en caso de seis horas y media o más, las horas de descanso serán de una jornada.

Cuando esta circunstancia sea en víspera de festivo, viernes o sábado, se abonará a precio normal.

21. *Paradas.*—Debido a las especiales condiciones de este tipo de obras, se abonará a los operarios que participen en ella, la hora correspondiente a la comida, sin que ello afecte a lo especificado en el artículo precedente (20), ni tampoco a efectos de jornada continuada.

Para percibir el abono, se requerirá que la parada tenga una duración de diez o más días, y con un horario mínimo de diez horas o más.

22. *Espera de destino.*—Se considerarán esperas de destino, con las mismas condiciones que existen al efecto, a todo aquel personal que se encuentre en dicha situación, a partir del tercer día laboral inclusive.

No serán consideradas esperas de destino a todo aquel personal que durante los dos primeros días laborables se encuentre en situación pendiente de que la Empresa le asigne trabajo, por motivos organizativos de la misma, considerándose ello como «espera de acoplamiento».

En lo que se refiere al párrafo anterior, los que se encuentren en situación de espera de acoplamiento percibirán todos sus emolumentos como si estuvieran trabajando.

CAPÍTULO IV

Régimen económico

23. *Remuneraciones.* Salvo en los conceptos detallados individualmente en este Convenio, la Empresa hará los siguientes aumentos:

Con fecha 1 de enero de 1985, se incrementarán todos los conceptos económicos no detallados individualmente en este Convenio en un 7.5 por 100.

24. *Gratificaciones extraordinarias.* Las dos gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre se percibirán igual que en el ejercicio anterior de 1984, incrementada cada una de ellas en un 7.5 por 100.

Dichas gratificaciones se abonarán, en todo caso, en proporción al tiempo trabajado.

25. Valores económicos de los retenes.

Día laborable: 806 pesetas.

Día festivo: 3.236 pesetas.

Por sábado y domingo: 7.266 pesetas.

Retén semanal (siete días): 9.159 pesetas.

Además, en el caso de ser llamado, se abonarán tres horas extras más las trabajadas como extras.

En caso de llamada sin estar de retén, se abonarán tres horas extras, más las trabajadas como extras.

26. Valores económicos de los cubrereturns.

Día laborable: 750 pesetas.

Día festivo: 3.010 pesetas.

Por sábado y domingo: 6.759 pesetas.

Cubrereturn semanal (siete días): 8.520 pesetas.

27. *Plus de turnos.* Incremento sobre el valor hora semanal trabajada: 70 pesetas hora. Este plus se percibirá cuando se trabaje en régimen de turnos rotativos; cuando se efectúe el turno en horas nocturnas, no se percibirá este plus, percibiéndose el correspondiente al plus de nocturnidad.

28. *Plus de nocturnidad.* Incremento sobre el valor hora normal trabajada: 70 pesetas/hora.

29. Dietas.

Dieta desplazamiento: 1.931 pesetas por día.

Dieta quince primeros días: 2.332 pesetas por día.

Sumplemento: En aquellos centros de trabajo donde corresponda la percepción de dieta, los anteriores valores se incrementarán en 25 pesetas/día, excepto cuando se trabaje en centros de trabajo dentro del ámbito de cada delegación, o en la provincia de Barcelona y Tarragona.

30. *Desplazamientos.* Para la utilización del vehículo propio, en servicios de la Empresa y autorización por ésta, se percibirán 18 pesetas por kilómetro, a partir del mes siguiente a la firma del Convenio.

31. *Locomoción.* Se incrementarán los valores en diciembre de 1984 al personal que deba percibirlo en un 7.5 por 100.

32. *Tóxicos, penosos y peligrosos.* Se abonará como mínimo la cantidad horaria de 40 pesetas/hora.

CAPÍTULO V

Previsión y mejoras sociales

33. Seguro de vida.

1. Garantía para muerte:

1.1 Muerte, cualquiera que sea su causa. Capital, 150.000 pesetas.

Seguro de accidentes: Con independencia del seguro obligatorio de accidentes, y como complemento al mismo, la Empresa tiene suscrita una póliza de seguro a su cargo, con cobertura de accidentes para los riesgos de muerte e invalidez, tanto en la vida profesional como de la privada, de todo el personal perteneciente a «Mantenimiento y Montajes Industriales, Sociedad Anónima».

Las garantías son las siguientes:

1. Garantías para muerte:

1.1 Muerte por accidente o enfermedad profesional durante las veinticuatro horas del día, y de acuerdo con las condiciones generales y particulares de la póliza, 1.500.000 pesetas.

2. Garantías para la incapacidad permanente:

2.1 Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 2.000.000 de pesetas.

2.2 Incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, de acuerdo con el porcentaje que fijen los Organismos Oficiales (Comisión de Evaluación de Incapacidades, Magistratura de Trabajo, etc.), aplicado a una base de 2.000.000 de pesetas.

2.3 Incapacidad permanente parcial para su profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 400.000 pesetas.

3. Garantías para las lesiones, mutilaciones y deformaciones no invalidantes previstas por el artículo 140 de la Ley General de la Seguridad Social:

3.1 Lesiones, mutilaciones y deformaciones derivadas de accidentes de trabajo, y recogidas en el baremo anexo-indemnizaciones a tanto alzado.

Según baremo anexo a la póliza.

En cualquier supuesto, se requerirá para la determinación de invalidez absoluta, total, parcial, enfermedad profesional o baremo, la expresa declaración de tal por la Comisión de Evaluación de Incapacidades o Magistratura de Trabajo, ya que, a todos los efectos, a ellos compete esta calificación.

«Mantenimiento y Montajes Industriales, Sociedad Anónima», se obliga exclusivamente al pago de las primas, y este beneficio se concede sin contraprestación específica por parte del personal, y con el alcance de las propias pólizas de seguro, por lo que a la Empresa no le afectará ninguna otra responsabilidad.

34. Ayudas especiales.—Cuando un trabajador tenga a su cargo un hijo con las circunstancias de subnormal, minusválido o enfermedad congénita de larga duración, se estudiará una ayuda.

35. Ayuda de escolaridad. Para los trabajadores en alta en la Empresa, el primero de septiembre de 1984 se concederá en concepto de ayuda escolar las cantidades anuales detalladas a continuación, por cada hijo desde los dos años a los diecisiete años.

El abono se hará previa presentación del certificado de matriculación correspondiente. En caso de trabajar en la Empresa ambos cónyuges, la cobrará el que lo tenga inscrito en la Seguridad Social.

Cantidad: 11.329 pesetas anuales por hijo.

Se abonará en la nómina de septiembre de 1985.

Se amplía la prestación económica establecida para ayuda escolar a todos los productores que contando con un año de antigüedad en la Empresa al 1 de septiembre de 1985, justifiquen estudios en Centro oficial. La cantidad anual será de 11.329 pesetas, pagaderas en la nómina de septiembre, previo justificante de matrícula y asistencia.

36. Economato.—Por la Empresa y un Comité del personal se estudiará la posibilidad de obtener la afiliación a economatos de Empresa en las localidades que sean posibles.

37. Nupcialidad.—Se establece de nupcialidad de 11.000 pesetas, previa justificación.

38. Natalidad.—Se establece premio de natalidad de 5.495 pesetas por hijo, previa justificación.

39. Antigüedad.—Se reconoce el derecho a la percepción de cuatrienios en concepto de antigüedad, estableciéndose la cantidad de 2.400 pesetas por cuatrienio, abonable desde el mes siguiente en que se cumpla.

40. Vacaciones.—Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio disfrutarán de un total de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas.

El personal con cinco años en la Empresa tendrá derecho a dos días más de vacaciones.

El personal con diez años o más en la Empresa tendrá derecho a dos días más de vacaciones, acumulables a los que le corresponden por los cinco años.

Los días de vacaciones por antigüedad se empezarán a disfrutar el mismo año que se cumpla el período requerido de antigüedad, manteniéndose los días de antigüedad ya disfrutados en 1982 para el personal de alta en la Empresa en aquella fecha.

El máximo de días acumulables será de treinta días naturales consecutivos.

De mutuo acuerdo, individualmente y si las necesidades lo permiten, podrán fraccionarse.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas por todo el personal.

41. Recuperación de fiestas. La recuperación de festivos (fiestas tradicionales-locales) se efectuará según las necesidades de cada obra.

42. Fiestas pagadas.—Todas las fiestas serán abonadas a razón del salario Convenio.

El personal que por exigencias del servicio tenga que trabajar los días 25 de diciembre y 1 de enero, o las noches correspondientes al 24 y 31 de diciembre y 1 de enero, percibirán las horas trabajadas más un incremento en concepto de plus del 50 por 100.

De igual forma se abonarán los días Jueves Santos y Viernes Santos, si tuvieran la consideración de festivos, y las fiestas locales pagadas en donde se preste el servicio en aquel momento.

43. Beneficios.—Se establece una gratificación de beneficios pagadera en la nómina de febrero de 1985, por un importe de 11.511 pesetas.

Todos los trabajadores que no lleven un año en la Empresa percibirán la parte proporcional a esta paga, y todo los trabajadores que durante el año causen baja en la Empresa percibirán la parte proporcional y se abonará en la liquidación finiquito.

44. Revisiones médicas.—La Empresa efectuará las gestiones oportunas para que al menos una vez al año se efectúe en los Organismos competentes una revisión con carácter general y, cada tres o seis meses, para los casos de mayor riesgo profesional. Estas revisiones serán obligatorias para todo el personal y, en caso de negativa, la Empresa aplicará las disposiciones vigentes.

45. Garantías sindicales.—El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité de Empresa será el que marque la legislación en cada momento. Sin embargo, en cada centro de trabajo se establece la posibilidad de repartir mensualmente las horas totales que corresponda, en favor de uno o varios miembros del Comité o Delegados de personal, con el siguiente condicionante:

1. Presentar acuerdo firmado por todos los representantes del personal, por el cual renuncian individualmente a parte de su crédito de horas en favor de los que designen en el mismo escrito, que incluirá propuesta de distribución.

2. Ningún miembro del Comité o Delegado de personal podrá disponer de un crédito de horas mensuales superior a sesenta (60) horas mensuales.

46. Actividades sociales.—La Empresa fomentará toda clase de actividades socio-deportivas, principalmente de carácter colectivo, facilitando la obtención de los medios materiales cuando sea preciso.

47. Comisión Mixta de vigilancia de este Convenio.—Para la vigilancia y cumplimiento de lo acordado en el Convenio, se constituirá una Comisión Mixta, integrada por cuatro representantes del Comité y otros cuatro de la Dirección. Dicha Comisión actuará sin invadir en ningún momento el ámbito jurisdiccional, que corresponde a la Empresa, y si únicamente para proponer la adaptación de medidas o acuerdos encaminados a la mejor observancia de lo pactado.

48. Derecho supletorio.—En todo lo no previsto en este Convenio, regirá el Estatuto de los Trabajadores, la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, la Ley de Relaciones Laborales en su parte vigente, las normas Complementarias de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica aplicables a los trabajadores de Empresa de Montaje y Auxiliares y demás normas laborales de general y específica aplicación.

49. Revisión salarial.

1985. Revisión: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1985 un incremento superior al 7 por 100 respecto a la cifra que resultaría de dicho IPC al 31 de diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1985, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1986, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

1986. Incremento básico: El incremento para 1986 será 6 por 100, equivalente al IPC previsto para 1986 en el A.E.S., aplicándose dicho porcentaje sobre los mismos conceptos en los que ha sido aplicado el 7.5 por 100 para 1985.

El texto del Convenio permanecerá inalterable.

Revisión: Se producirá con idéntico procedimiento que lo previsto para 1985.

La revisión salarial se abonará en una sola paga. La correspondiente a 1985 durante el primer trimestre de 1986 y la correspondiente a 1986, durante igual periodo de 1987.

Funcionamiento cláusulas de revisión salarial

	1985	7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	7.8	7.9	8
Inflación											
Revisión		0.11	0.21	0.32	0.43	0.54	0.64	0.75	0.86	0.96	1.07
1986											
Inflación		6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	6.8	6.9	7
Revisión		0.1	0.2	0.3	0.4	0.5	0.6	0.7	0.8	0.9	1

Tabla de salarios anuales por todos los conceptos, VII Convenio Masa

Grupo	Categorías	Enero 1985
1	Ingenieros y Licenciados	1.483.690
2	Peritos, Técnicos Facult. minas y T.N.T.	1.472.390
3	Jefes 1.º Administrativos	1.204.019
	Jefes Taller	1.467.836
	Jefes Organiz. 1.º, Delineante y Dibujante Proyectista	1.123.283
	Jefe Laboratorio	982.845
4	Jefe 2.º Administrativo y Organiz.	1.094.562
	Jefe Sección Laboratorio	914.669
5	Delin. Técnico Organiz. 1.º	1.002.430
	Practicante y A.T.S.	942.611
	Maestro Taller y Contramaestre	1.444.805
6	Oficial 1.º Administrativo	995.057
7	Delin. Técn. Organiz. y Admto. 2.º ..	911.299
8	Telefonista	594.360
	Auxiliar Admto. y Laborat. Calcador	631.297
	Reproductor Planos	761.691
9	Aspirante 17 años	539.462
	Aspirante 16 años	514.548
10		
11	Encargado	1.313.459
12	Chófer camión	1.034.474
13	Chófer turismo, almacén y conserje ..	1.030.343
14	Listero	918.140

Grupo	Categorías	Enero 1985
15	Portero, Ordenanza y Vigilante	910.393
16	Oficial 1.º Jefe de Equipo	1.227.188
	Oficiales de 1.º	1.027.761
	Oficiales de 2.º	915.559
	Oficiales de 3.º	888.103
	Especialistas	888.103
	Peón	811.311
	Pinches 17 años y Aprendiz 4.º año ..	482.755
	Pinches 16 años y Aprendiz 3.º año ..	459.738

Tabla de horas extraordinarias personal de obra y taller

	Primeras	Segundas	
		Pesetas hora	
Contramaestre	839	1.048	
Encargado	812	1.000	
Capataz	812	1.000	
Jefe de Equipo	758	914	
Oficial de 1.º	736	892	
Oficial de 2.º	704	806	
Oficial de 3.º	677	753	
Especialista	677	753	
Peón	645	731	

Precio horas extras de administrativos y técnicos de oficina taller y obras a partir del 1 de enero de 1985

	2 h. primeras	Resto y festivas	
		Pesetas hora	
Aspirante administrativo	441	519	
Auxiliar admto., responsable planos y calquista	607	704	
Oficial 2.º admto. y Delineante 2.º	693	774	
Oficial 1.º admto. y Delineante 1.º	726	806	

Condiciones económicas obra Masa-Solvay (Martorell)

Jornada de cuarenta horas semanales efectivas

Categoría	Salario	Dietas	P. tóx.P.P.	P.Espec.	Pl. Hom.	P. Resp.	Locomoc.
Oficial 1.º J. Eq	64.931/m	1.251/d	10.529/m				
Of. 1.º Resp.	357/h	1.188/d	47/h	4.339/m			
Of. 1.º Sol. Hom.	357/h	1.188/d	47/h	4.339/m	7.779/m	5.204/m	212/d.t
Oficial 1.º	342/h	975/d	47/h	4.339/m			
Oficial 2.º	332/h	763/d	47/h	4.339/m			
Oficial 3.º	320/h	549/d	47/h	4.339/m			
Peón	312/h	460/d	47/h	4.339/m			
Auxiliar Administrat.	57.563/m	--	--	--			

Condiciones obra Masa-Tarragona
Jornada de cuarenta horas semanales efectivas

Categoría	Salario	Plus tóxico P.P.	Actividad	Asistencia
Oficial 1. ^a	347/hora	52/hora	121/hora	91/hora
Oficial 1. ^a	347/hora	52/hora	98/hora	91/hora
Oficial 1. ^a	347/hora	52/hora	75/hora	91/hora
Oficial 1. ^a	331/hora	52/hora	75/hora	91/hora
Oficial 1. ^a	331/hora	52/hora	48/hora	91/hora
Oficial 1. ^a	331/hora	52/hora	24/hora	91/hora
Oficial 2. ^a	311/hora	46/hora	14/hora	65/hora
Oficial 3. ^a	293/hora	46/hora	14/hora	65/hora
Peón	281/hora	46/hora	14/hora	38/hora

Nota: Viajes a obra: 212 pts. x d.t. 188 pts. x d.t para el personal fijo desplazado transitoriamente al Polígono de Pobla de Mafumet.

14862 RESOLUCION de 15 de mayo de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Talleres López Garrido».

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 2 de febrero de 1985, por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo número 43.759, promovido por «Talleres López Garrido», sobre sanción de 120.000 pesetas, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Desestimamos el recurso número 43.759, interpuesto contra resolución proferida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de fecha 11 de enero de 1983, debiendo confirmar como confirmamos el mencionado acuerdo por su conformidad a Derecho en cuanto a los motivos de impugnación; sin mención sobre costas.»

Madrid, 15 de mayo de 1985.- El Director general, Enrique Heras Poza.

14863 RESOLUCION de 20 de mayo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.952 la llave tubo con mango en T, 13 milímetros, marca «Palmera» referencia 642.113 fabricada y presentada por la Empresa «Palmera Industrial, Sociedad Anónima», de Irún (Guipúzcoa).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave tubo con mango en T, 13 milímetros, marca «Palmera», referencia 642.113, 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:

Primer. Homologar la herramienta manual llave tubo con mango en T, 13 milímetros, marca «Palmera» referencia 642.113, fabricada y presentada por la Empresa «Palmera Industrial, Sociedad Anónima», con domicilio en Irún (Guipúzcoa), calle Nueva Travesía, s/n, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.-Cada herramienta manual 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. 1.952 20-5-85 1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.^a 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, 20 de mayo de 1985. El Director general, Carlos Navarro López.

14864 RESOLUCION de 3 de junio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.959 la herramienta manual llave pipa 8 milímetros, marca «Sibile», referencia MS-20 8 x 115, presentada por la Empresa «Segurinsa, Sociedad Limitada», de Barcelona, que la importa de Francia.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la herramienta manual llave pipa 8 milímetros, marca «Sibile», referencia MS-20 8 x 115, 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 herramienta manual llave pipa 8 milímetros, marca «Sibile», referencia MS-20 8 x 115, presentada por la Empresa «Segurinsa, Sociedad Limitada», con domicilio en Barcelona-13, calle Nápoles, números 82-92, Apartado de Correos 8.088, que la importa de Francia, donde es fabricada por su representada la firma «Steliers Sibile & Cie», de Bourg-La-Reine, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.-Cada herramienta manual aislada 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. 1.959 -3-6-85-. 1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.^a 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, 3 de junio de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

14865 RESOLUCION de 3 de junio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.963 la banqueta aislante de maniobra, marca «Mayco», modelo TI-45 F, tipo A, clase III, fabricada y presentada por la Empresa «Mayco Seguridad, Sociedad Anónima», de Hospitalet de Llobregat (Barcelona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la banqueta aislante de maniobra, marca «Mayco», modelo TI-45 F, tipo A, clase III, 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:

Primer. Homologar la banqueta aislante de maniobra marca «Mayco», modelo TI-45 F, tipo A, clase III, hasta 45 KV, fabricada y presentada por la Empresa «Mayco Seguridad, Sociedad Anónima», con domicilio en Hospitalet de Llobregat (Barcelona), calle Corominas, números 19-23, como banqueta aislante de maniobra de tipo A, clase III, siendo un medio de protección personal contra los riesgos de la electricidad.

Segundo.-Cada banqueta de maniobra de dichos modelo, marca, tipo y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.963 3-6-85 . Banqueta aislante de maniobra, tipo A, clase III.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.^a de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-6 de «Banquetas aislantes de maniobras», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 3 de junio de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.