

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

4963 *RESOLUCION de 14 de agosto de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Productos Industriales del Caucho, Sociedad Anónima» (PICSA-PIRELLI).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Productos Industriales del Caucho, Sociedad Anónima» (PICSA-PIRELLI), que fue suscrito con fecha 10 de abril de 1987, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 14 de agosto de 1987.—El Director general, P. A. (artículo 17 del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco J. González de Lena.

II CONVENIO COLECTIVO DE «PRODUCTOS INDUSTRIALES DEL CAUCHO, SOCIEDAD ANONIMA» (PICSA-PIRELLI)

CAPITULO PRIMERO

Ambito y vigencia

Artículo 1.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a todo el personal de «Productos Industriales del Caucho, Sociedad Anónima» (PIRELLI), a excepción de las personas con funciones directivas como en anteriores Convenios de «Productos Pirelli, Sociedad Anónima», así como a los afectados por los artículos 1, tres, c), y 2, uno, a), del Estatuto de los Trabajadores.

Mediante petición del interesado, se reconocerá al personal excluido de Convenio el derecho de ser incluido en el ámbito del presente Convenio.

Art. 2.º *Ambito funcional y territorial.*—Este Convenio es de aplicación en todos los Centros de trabajo (Fábrica, Centros Comerciales y Económato), que la Sociedad PICSA-PIRELLI tiene en el territorio español.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio tiene una duración de dos años, extendiéndose su vigencia desde el 1 de enero de 1987 hasta el 31 de diciembre de 1988.

Cualquiera de las dos partes podrá denunciar el presente Convenio notificándolo a la otra por escrito durante los tres meses últimos de su vigencia.

CAPITULO II

Condiciones económicas para el año 1987

Art. 4.º *Incremento de los salarios fijos.*—La masa salarial de 1986, en su cálculo teórico real, se incrementará en un 6,75 por 100, lo que considerando las voces de salario base, gratificaciones legales y beneficios, representa un incremento anual de 67.129 pesetas para todo el personal mayor de dieciocho años. No efectuándose ningún tipo de revisión salarial durante 1987 (ver anexos del 1 al 5).

Este incremento anual se distribuirá entre las dos gratificaciones de verano y Navidad, los beneficios y el salario base a saber:

a) Personal obrero: Su salario base de 354,50 pesetas/hora se incrementa en 23.999 pesetas y pasa a ser para 1987 de 378.499 pesetas/hora. Para los Oficiales de primera y segunda de taller el incremento será de 24.479 y 24.239 pesetas/hora, respectivamente.

b) Personal subalterno, empleado y técnico: Su salario base mensual se incrementa en 4.604 pesetas/mes, por el coeficiente de su nivel correspondiente.

Este incremento se percibirá dentro de la voz denominada «salario» (ver anexo número 6).

Se considera cálculo teórico real de la masa salarial el siguiente:

Obreros.—Salario igual al precio hora vigente por todas las horas pagadas del año para toda la plantilla media del año 1986.

Complemento salario igual al consuntivo del año 1986.

Gratificaciones legales igual a dos mensualidades del salario y complemento salario.

Beneficios: Igual a veinte días del salario y complemento salario.

Empleados.—Salario, complemento salario y complemento no absorbible igual al consuntivo.

Gratificaciones legales igual a dos mensualidades de salario y complementos antes citados.

Beneficios: Igual a veinte días del salario y complementos citados.

Para el año 1988.

a) Para el cálculo teórico real de la masa salarial, la masa de 1987 se aumentará en 1.069.095 pesetas, correspondientes al 0,25 por 100 de la masa salarial del año 1986. Este mismo incremento del 0,25 por 100 se aplicará a las masas salariales de los conceptos antigüedad, incentivos y pluses, respectivamente, y de la misma forma.

b) Para el año 1988 el incremento salarial será el del IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado para el año 1988 más un punto, y su reparto será lineal entre todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, excepto en la antigüedad.

c) Revisión salarial.—En el supuesto de que el Índice Oficial de Precios al Consumo (IPC) para el conjunto nacional, según los datos elaborados por el INE, supere para 1988 el IPC previsto, se practicará una revisión, incrementándose los salarios en el porcentaje que supere el IPC previsto, hasta un máximo del 20 por 100.

La mencionada revisión se abonará a partir de 1 de enero de 1989, una vez conocido el IPC en una sola vez e integrando el aumento a la masa salarial del año 1988, afectando a los complementos salariales pactados en los artículos 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 y 12 del presente Convenio.

Art. 5.º *Antigüedad.*—Para el cálculo de la antigüedad se computará todo el tiempo transcurrido desde el ingreso en la Empresa, cualquiera que sea la modalidad del contrato y siempre que haya continuidad de trabajo entre una y otra modalidad. Las excedencias forzosas reguladas por la Ley también se computarán a efectos del cálculo de la antigüedad.

A efectos del cálculo de la antigüedad se reconocen dos trienios y siete quinquenios por este orden. A un trienio corresponde un porcentaje del 5 por 100; a un quinquenio el 10 por 100. Para hallar el valor de la antigüedad se aplicará el porcentaje que a cada trabajador corresponda sobre una base de 1.349.017 pesetas/día para el personal obrero y de 40.470 pesetas/mes para el personal empleado. Los quinquenios 6.º y 7.º se abonarán a razón de un 2 por 100 por año (ver anexo número 7).

Art. 6.º *Incentivos y adicional por mérito.*—Cada uno de los puntos de las tarifas de pago en vigor se incrementarán un 6,75 por 100 durante el primer año de vigencia del Convenio y para el segundo año, la cantidad que resulte del incremento pactado, que será lineal.

Se suprimen las tarifas de incentivos 04N, 05N y 04R.

En el mes de diciembre de 1987, la Empresa presentará a la Comisión de Productividad un proyecto de adecuación de las tablas del adicional por mérito, desplazando los topes superiores, en forma similar al CPC.

La hoja de valoración de cada persona irá firmada por las personas que lo valoren y se entregará a cada operario después de la revisión.

Art. 7.º *Complemento de calidad y cantidad.*—Se incrementará en 1987 en un 11,25 por 100 el valor punto, más el 6,75 por 100 del Convenio. En el mes de diciembre del mismo año se hará una aplicación de nuevas curvas de desplazamiento, pasando el tope actual de 70 puntos a 84.

En el año 1988 el incremento de este concepto será idéntico al de los demás conceptos salariales.

El valor mínimo de la tarifa nivel 1 que en 1986 era de 1.797 pesetas se incrementará por lo tanto en un 18 por 100, con lo que pasará a ser de 2.120 pesetas en 1987.

Art. 8.º *Pluses varios.*—Se incrementarán en un 6,75 por 100 para el año 1987, a excepción plus negro humo que queda congelado, de acuerdo con el pacto de 15 de abril de 1985 de la Magistratura de Trabajo número 10.

Durante el año 1988 se incrementará al igual que el resto de los conceptos económicos, excepto el negro humo y distribuido de forma lineal.

Art. 9.º *Premio mínimo.*—Durante el primer año de vigencia del Convenio, se abonará la cantidad de 46,03 pesetas/hora por este premio. Para el segundo año la cantidad que resulte del incremento pactado.

Se garantiza la percepción de este premio mínimo, en los supuestos de paros técnicos, falta de material o similar.

Art. 10. *Gratificaciones legales.*—Las gratificaciones de verano y Navidad se abonarán a razón de treinta días de los siguientes conceptos:

Salario.

Complemento salario.

Antigüedad al día.

Incentivo según el promedio de los seis meses anteriores por 225 horas y, para el personal empleado, el CCC correspondiente al mes de la gratificación.

Dichas gratificaciones se harán efectivas los días 15 de los meses de julio y diciembre.

Art. 11. *Gratificación de febrero (beneficios).*-1. Por este concepto se abonarán, en el mes de febrero de 1988, veinte días de los siguientes conceptos, según valores alcanzados en 31 de diciembre de 1987:

Salario.

Complemento de salario.

Incentivo según el promedio de la última gratificación legal por 150 horas y, en el caso de empleados, el 66,66 por 100 del CCC correspondiente al mes de la gratificación.

2. En febrero de 1989 se abonarán veinte días de los mismos conceptos según valores alcanzados en 31 de diciembre de 1988.

La paga se hará efectiva el día 15 de febrero de cada año.

Art. 12. *Plus nocturnidad.*-Se mantiene el régimen del 40 por 100 sobre los conceptos salariales que sirven de base para su cálculo, y que son: Sueldo, complemento sueldo y antigüedad, para el personal obrero. Para el personal empleado los conceptos salariales que sirven de base para su cálculo son los siguientes: Salario, antigüedad, complemento salario y CCC. Al personal empleado se le mantiene el 50 por 100 y al subalterno el 40 por 100.

CAPITULO III

Jornada laboral, vacaciones y calendario laboral

Art. 13. *Jornada laboral (personal con horario de fabricación).*-Durante el año 1987 se mantiene el mismo número de horas efectivas/año que en 1986: Es decir, 1.816,50 horas de trabajo efectivo que comportan 1.930 horas de presencia en fábrica, incluyendo treinta minutos de descanso por jornada, para el personal con horario de fabricación.

La consideración o no de dicho descanso o parte de él como jornada efectiva de trabajo queda supeditada al definitivo resultado del conflicto colectivo, de interpretación presentado y que en estos momentos se halla pendiente de juicio. En consecuencia, la jornada que se indica al principio de este artículo se entiende provisional para el personal con horario de fabricación y condicionada a lo que se resulte de dicho conflicto, en la forma que se conviene en la disposición transitoria de este Convenio.

Para el personal empleado con horario de oficinas su jornada laboral anual es 1.791,1 horas efectivas y para los Centros comerciales 1.736 horas/año efectivas.

Para el año 1988, la jornada se reducirá en diez horas del cómputo anual para todo el personal, excepto para los Centros comerciales.

Art. 14. *Vacaciones.*-Se mantiene el régimen actual de 26 días laborales para todo el personal.

Art. 15. *Calendario laboral.*-Se confeccionará en el Centro de trabajo. Este tendrá que estar confeccionado antes de finalizar el año anterior de su aplicación, contemplando que el período máximo de vacaciones colectivas se realizarán en el mes de agosto (ver anexo número 10).

Durante la vigencia del Convenio Colectivo no se podrá modificar ni alterar bajo ningún concepto el calendario laboral pactado, excepto en el caso de ponerse en marcha el cuarto equipo. Se prohíbe la prolongación de la jornada no retribuida.

Si durante la vigencia de este Convenio, y como consecuencia de un acuerdo o de la sentencia derivados del conflicto colectivo a que se hace referencia en la disposición transitoria de este Convenio, resultase procedente, se realizarán los necesarios reajustes para adecuar la nueva jornada laboral anual resultante.

CAPITULO IV

Condiciones sociales

Art. 16. *Jubilación, viudedad, orfandad e invalidez.*-El régimen considerado en este Convenio parte del sistema aplicado con anterioridad al 1 de enero de 1985 para el cálculo de la base reguladora, por consiguiente, la Empresa para calcular el complemento a su cargo no utilizará la base reguladora derivada de la nueva Ley 26/1985, de 31 de julio, ni de cualquier otra modificación que pueda realizar la Seguridad Social durante la vigencia de este Convenio, sino que seguirá aplicando la base reguladora derivada del sistema vigente en 1984.

Jubilación: A todos los trabajadores que tengan derecho a la pensión de jubilación a partir de los sesenta años de edad, y que

voluntariamente quieran jubilarse, la Empresa complementará, respecto al personal acogido al régimen voluntario de jubilación de la misma, las pensiones de jubilación de la Seguridad Social hasta el 95 por 100 del salario real neto calculado sobre el promedio de los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la jubilación.

En alternativa, el cálculo del promedio se podrá hacer sobre los doce meses anteriores a la fecha de jubilación, siempre que la diferencia de coste sobre el promedio de los doce meses y los veinticuatro meses vaya a cargo del Fondo para el complemento de pensiones contemplado en el artículo 17 de este Convenio.

El salario real neto se integrará con los importes correspondientes a las siguientes voces: Salario, complemento salario, antigüedad, complemento calidad y cantidad o incentivo o adicional por mérito.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa no absorberá las mejoras que conceda la Seguridad Social en las pensiones de jubilación derivadas del régimen de Convenio (quedan excluidas las pensiones procedentes de expedientes o análogos en tanto no pasen a regirse por el régimen normal).

Se garantiza la percepción de los premios de veinticinco y cuarenta años de servicio que se cumplan dentro de los doce meses siguientes a la fecha de jubilación.

Viudedad: Se mantienen los regímenes creados en los Convenios de 1979 y anteriores. Dado que la regulación de estos complementos ha quedado dispersa en varios documentos conviene resumir lo siguiente:

1. A las viudas cuyo hecho causante se haya originado con posterioridad al 1 de enero de 1979 se complementará la pensión de viudedad de la Seguridad Social, más la orfandad que pudiera existir hasta alcanzar el salario real neto del marido que teóricamente se hubiera percibido de estar en activo, calculado sobre el promedio de los veinticuatro meses anteriores a la fecha del fallecimiento.

2. El derecho al complemento se reconoce exclusivamente a las viudas de trabajadores en activo y con pensión reconocida por la Seguridad Social, comprendiéndose también en esta situación la del trabajador que se halle en incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional, siempre que en uno u otro caso no haya transcurrido más de un año y medio desde que dejó de trabajar en la Empresa.

3. El complemento de viudedad se perderá si la viuda contrae nuevo matrimonio, o en el caso de que la Empresa le ofreciese un puesto de trabajo adecuado a sus posibilidades y la viuda no estuviese imposibilitada para aceptarlo.

4. Las mejoras de la Seguridad Social se absorben en todos los casos.

Orfandad total: Si al fallecer un trabajador estando en activo sus hijos resultasen huérfanos totales con derecho reconocido a percibir una pensión de orfandad de la Seguridad Social, la Empresa complementará la pensión de la Seguridad Social según el régimen establecido para la viudedad; entendiéndose que está en activo en tanto no cause baja en la Seguridad Social.

En el caso de varios beneficiarios dicho complemento se distribuirá a partes iguales entre todos ellos.

Dicha ayuda se prestará mientras subsista la condición de beneficiario de la Seguridad Social de alguno de los hijos.

Invalidez: En los casos de invalidez total y permanente para la profesión habitual, la Empresa podrá optar por:

a) Reincorporar al trabajador afectado, facilitándole un puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes.

b) Complementar la pensión hasta alcanzar el 95 por 100 del salario real neto.

El sistema de cálculo de dicho porcentaje será el mismo que se utiliza en jubilación.

A los efectos del cómputo de la base se tendrá en cuenta no el salario percibido en los doce últimos meses trabajados, sino el correspondiente que teóricamente hubiese percibido el interesado de haber estado en activo en el mismo período inmediatamente anterior a la fecha desde la que se le reconoce la invalidez en la propia declaración.

En los casos de invalidez provisional y por el tiempo de su duración, la Empresa asegurará, asimismo, el 95 por 100 del salario real neto calculado sobre la misma base e igual forma que el caso anterior.

Se garantiza al personal que se reincorpore a un puesto de trabajo, de conformidad con el párrafo a), que su percepción salarial no será inferior al 95 por 100 del salario real neto previsto en el párrafo b).

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa no absorberá ninguna de las mejoras que conceda la Seguridad Social en este régimen.

Art. 17. *Complemento de pensiones mínimas.*-La Empresa atenderá con las aportaciones necesarias los siguientes casos:

1.º Los casos que puedan originarse por las diferencias de cálculo de la pensión de jubilación según el artículo anterior.

2.º Los complementos de las pensiones de jubilación inferiores a 30.000 pesetas por mes, hasta alcanzar este valor, y para el año 1988, 32.000 pesetas.

3.º Los complementos de las pensiones de invalidez inferiores a 30.000 pesetas, hasta alcanzar este valor, y para el año 1988, 32.000 pesetas.

4.º Los complementos de las pensiones de viudedad inferiores a 30.000 pesetas por mes, hasta alcanzar este valor, para las viudas cuyo hecho causante se hubiere producido estando en activo y en fecha anterior al 1 de enero de 1976, y para el año 1988, 32.000 pesetas.

La cuantía de estos complementos se reducirá en la medida que aumenten las aportaciones de la Seguridad Social.

Art. 18. *Fondo Social*.—Durante el año 1987 se hará entrega al Comité de 1.850.000 pesetas; para 1988, 1.900.000 pesetas para que se puedan atender los fines para los que está creado dicho Fondo.

Art. 19. *Seguro de Vida Colectivo*.—Se mantiene en 600.000 pesetas, en forma igual para todo el personal.

La Empresa tramitará, con sujeción a las reglas del seguro y condiciones de la Compañía aseguradora, el acceso de los trabajadores a una ampliación voluntaria y a cargo de los mismos del capital asegurado.

Art. 20. *Ayuda escolar*.—Se abonará en la misma forma actual, con un valor de 10.300 pesetas por año brutas por hijo para el año 1987 y 11.000 pesetas para el año 1988. Se abonará en el mes de agosto.

El trabajador que acredite ser cabeza de familia y tenga hijos o hermanos a su cargo conviviendo con él, comprendidos en las edades entre dos y nueve años, se le considerará beneficiario de dicha ayuda.

El personal que acredite, mediante certificado emitido por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, tener a su cargo hijos disminuidos psíquica o físicamente se le abonará 10.000 pesetas por año.

Art. 21. *Incapacidad laboral transitoria*.—En las situaciones de incapacidad laboral transitoria se mantendrán los complementos que actualmente se abonan, de acuerdo con el anexo número 13 del Convenio 1985-1986.

Art. 22. *Permisos retribuidos y visita médica*.—Se mantiene el régimen establecido en el Convenio 1985-1986, con la inclusión del fallecimiento hermano/a político con un día natural sin premio.

Art. 23. *Premio por veinticuatro y cuarenta años de servicio*.—Se mantiene el régimen de premios vigente, consistente en treinta días de salario, antigüedad, complemento salario y del promedio de los seis últimos meses del premio de producción, más, para el personal en activo, una medalla de plata y diploma, y a los cuarenta años, sesenta días de los mismos conceptos, más, para el personal en activo, una medalla de oro y diploma, en ambos casos el IRPF correrá a cargo de la Empresa.

Art. 24. *Artículos gama «Pirelli»*.—Se mantiene el régimen establecido, es decir, lo establecido en el artículo 33 del Convenio «Pirelli» del año 1978 para los Centros de Vilanova.

Art. 25. *Absentismo*.—La Empresa entiende que la reducción del absentismo es una preocupación que debe prevalecer en el ánimo de todo el personal, por ello deben potenciarse los cauces actuales que permitan reducir y controlar el mismo.

Art. 26. *Horas extraordinarias, estructurales y de fuerza mayor*.—Atendiendo a lo previsto en el punto IV, 4, del Acuerdo Nacional de Empleo (ANE), y a lo dispuesto en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, así como en la Circular de la Dirección General de Relaciones Laborales del Departamento de Treball de la Generalidad de Cataluña y en el Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, sobre horas extraordinarias de fuerza mayor y estructurales, se toman los siguientes acuerdos:

1.º Las partes firmantes de este acuerdo estiman que la reducción de horas extraordinarias es una vía adecuada para la creación de empleo, y han coincidido en la conveniencia de gravar el coste de las mismas a través del recargo complementario en las cotizaciones a la Seguridad Social por concepto de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales que como tales se pactan en Convenio no tendrán ningún recargo. Para ello se notificará mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente por Empresa y Comité o Delegados de Personal, en su caso.

A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural se entenderán como tales las necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento. Todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley, o turnos especiales.

También, en relación al objetivo de estimar 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 37 del Estatuto.

2.º Mensualmente se someterá a la relación de horas extraordinarias estructurales y de fuerza mayor de cada Centro de trabajo, si las hubiere, y la consideración de los respectivos Comités de Empresa, para la configuración, en su caso, de dicha calidad de horas extraordinarias estructurales o de fuerza mayor y posterior tramitación.

3.º Las de fuerza mayor serán aquellas que vengan exigidas por la necesidad perentoria de prevenir o reparar siniestros o averías de carácter grave.

Art. 27. *Clasificación profesional empleados*.—La clasificación profesional continúa con la correspondiente escala de niveles y coeficientes, reseñada a continuación (ver anexo número 6):

Nivel	Coficiente
1	1,00
2	1,08
3	1,15
4	1,22
5	1,30
6	1,39
7	1,48
8	1,58
9	1,68
10	1,79
11	1,90

CAPITULO V

Organización del trabajo

Art. 28. *Productividad-organización del trabajo*.—1. En materia de organización del trabajo y productividad se mantendrán los criterios de participación establecidos, potenciándolos para alcanzar la mayor eficacia práctica.

Entre los mecanismos necesarios para alcanzarla se incluye la exigencia de rigor y eficacia a los responsables de la utilización de los medios de producción, así como el estricto cumplimiento de los acuerdos alcanzados.

Las partes convienen en que los factores que inciden fundamentalmente en la mejora del sistema productivo son:

- Mejoras tecnológicas.
- Organización del trabajo.
- Mejores condiciones de trabajo.
- Política de inversiones.
- Programación empresarial de la producción.
- Mejora de la calidad.

La Empresa asume el compromiso de realización de inversiones tecnológicas y los trabajadores el de su respuesta ágil en la adopción de acuerdos coyunturales que garanticen la competitividad de la Empresa.

2. El estudio y aplicación de la productividad se llevará a término de una forma conjunta y en profundidad según la realidad objetiva de cada Centro de trabajo.

A tal fin se determinan los siguientes mecanismos:

Se constituirá o ratificará la Comisión Mixta de Productividad y Organización de Trabajo, compuesta por seis miembros del Comité; hasta un máximo de cinco miembros representando los trabajadores de los puestos de trabajo afectados, y una representación de la Empresa hasta un máximo de cinco miembros.

3. En estas líneas la Empresa asume el compromiso de realizar las siguientes inversiones: Año 1987, entre 160 y 190 millones de pesetas; año 1988, entre 175 y 210 millones de pesetas.

4. Las tablas de incentivos, con una antigüedad superior a dos años, se revisarán y presentarán a la Comisión de Productividad durante la vigencia de este Convenio.

Art. 29. *Ciclo continuo, cuarto equipo*.—Si las circunstancias de mercado lo justifican, la Dirección negociará con el Comité de Empresa las condiciones organizativas de implantación del esquema de trabajo a ciclo continuo a fin de asegurar el funcionamiento de determinadas instalaciones y saturar los actuales tiempos de paro, garantizando al personal afectado el respeto a su cómputo anual de horas efectivas de trabajo, el traslado para su disfrute de los descansos y fiestas reglamentarias y la compensación económica correspondiente al cambio producido, según lo establecido en el anexo que se acompaña (ver anexo número 9), modificándose únicamente las cuantías de las percepciones que

para el año 1987 será de 510,89 pesetas/hora, y para el año 1988 en la cantidad que resulte del incremento pactado.

Art. 30. *Prestación de servicios externos a manutención, taller e instalaciones.*—Es de interés de ambas partes la consecución del objetivo de mantenimiento de empleo propio, siempre que ello no signifique pérdida de eficacia y rentabilidad, y, en este sentido, se mantendrá informado al Comité de Empresa a través de la Comisión Mixta de Productividad, que se reunirán con una secuencia mensual para conocer:

Información de todos los trabajos realizados dentro de fábrica por Empresas externas.

Control de la situación de alta en la Seguridad Social de los trabajadores de las Empresas externas.

Control de las condiciones de Seguridad e Higiene con que realizan su trabajo en nuestras dependencias.

El personal técnico y administrativo de oficinas sabrá los resultados de la gestión de la Empresa, así como de las posibles reestructuraciones.

Art. 31. *Movilidad funcional interna del personal adscrito a fabricación.*—La Empresa se compromete a respetar consecuentemente la normativa seguida según el dictamen de la Delegación Provincial de Trabajo de Barcelona, con fecha 15 de abril de 1972 y aceptado por la Empresa sobre el tema a la preferencia para realizar cambios de puesto de trabajo, que es el siguiente:

La prioridad de permanencia en el puesto de trabajo por parte del trabajador más antiguo en el mismo, y en caso de que varios/as estén en la misma condición, se aplicará la antigüedad en el Centro de trabajo, de ser la misma se aplicará la antigüedad en la fábrica y en el último caso tendrá preferencia el trabajador/a de más edad.

CAPITULO VI

Derechos sindicales

Art. 32. *Comités de Empresa.*—El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la Empresa incluidos en el ámbito de este Convenio para la defensa de sus intereses.

Art. 33. *Derecho de reunión.*—Como ampliación del derecho de reunión contemplado en el Estatuto de los Trabajadores, se reconoce al personal la posibilidad de celebrar reuniones o asambleas de trabajadores en el Centro y durante el horario de trabajo en base a los siguientes requisitos:

1. Las reuniones o asambleas no podrán exceder de cuatro horas por trabajador y año natural, pudiéndose acumular los de los años 1987 y 1988.

2. La duración de estas reuniones no podrá sobrepasar por cada turno las dos horas.

3. Cuando a requerimiento del Comité se considere necesario realizar asamblea, el Comité petionario razonará con la respectiva Dirección del Centro, con un preaviso de veinticuatro horas, la convocatoria y horario de la asamblea general de turno.

4. Quedan exceptuadas de asistencia a la expresada asamblea todas aquellas personas que realicen funciones o trabajos en máquinas, instalaciones o servicios cuya falta de atención reportaría, según acuerdo de la Dirección y el Comité, trastornos organizativos o perjuicios económicos excesivamente gravosos.

5. La Empresa dará facultades a los miembros del Comité para que puedan informar de forma ágil, pero satisfactoria a los trabajadores que por las causas apuntadas no puedan asistir a la asamblea.

En lo no contemplado en los apartados anteriores, así como para las reuniones que excedan del cómputo de horas antes indicado, se seguirá fielmente la normativa contemplado en los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores relativos a derechos de reunión.

Art. 34. *Derechos de representación unitaria de los trabajadores.*

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas muy graves o graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, se hallare reconocido como tal en la Empresa.

b) Los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina para el ejercicio de sus funciones de representación.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité y Delegados de Personal en la asistencia de los mismos a cursos de formación y organizados por sus Sindicatos, Instituciones de formación u otras Entidades.

Serán retribuidas por la Empresa y excluidas del cómputo legal las horas que los cargos sindicales antes indicados destinen a:

Reuniones a las que asistan representantes de la Dirección de la Empresa, ya sean de Convenio Colectivo, Comité de Empresa o cualquier otra Comisión reconocida a estos efectos.

Las reuniones del Comité de Empresa en las que, aun sin asistir representación de la Dirección, tengan carácter mensual y se acredite formalmente dicha reunión mediante la entrega del orden del día y copia del acta levantada en la misma con indicación expresa de la hora de inicio y cierre de la sesión.

También serán retribuidas y excluidas del cómputo legal las horas que los cargos sindicales destinen a reuniones del Comité de Empresa, o Comisiones, que se realicen sin asistencia de representantes de la Dirección de la Empresa, siempre que haya mediado previo acuerdo entre los precitados Comités o Comisiones y la Empresa para dicha exclusión del cómputo.

c) Se pacta la acumulación de horas para los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, dentro de una misma expresión sindical y con saldo anual. La Oficina de Personal deberá controlar el disfrute de estas horas, descontando automáticamente las horas de exceso, si se diere esta eventualidad. En este caso, la Empresa daría cuenta inmediata del hecho a la correspondiente Central Sindical y al Comité de Empresa para que adopten medidas eficaces que corrijan las desviaciones producidas.

Art. 35. *Derechos referentes a Centrales Sindicales.*

a) Se reconoce las Secciones Sindicales de las Centrales Sindicales que tengan afiliados en la Empresa, con las funciones y facultades previstas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto.

b) También se reconoce la figura del Delegado sindical, en los términos previstos en la citada Ley Orgánica de Libertad Sindical.

c) La Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, a requerimiento de los propios trabajadores afiliados a cualquiera de las Centrales reconocidas.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones en el período correspondiente hasta, como mínimo, el final del año natural.

d) Las horas de los miembros del Comité de Empresa que estén afiliados y de los Delegados de las Secciones Sindicales podrán ser objeto de acumulación, sin invalidar sus respectivos cometidos.

e) En la fábrica de Vilanova se pondrá a disposición de las Secciones Sindicales, local adecuado para el desarrollo de sus funciones.

f) La Empresa reconoce posibilidad de extender la formación sindical en los niveles de Delegados, miembros del Comité de Empresa, y componentes de las Secciones Sindicales.

g) Para los cargos sindicales se aplicará su horario reconocido en la acumulación de horas.

En el caso de no disponer de horas libres en su cómputo para la asistencia a reuniones de ámbito estatal o internacional, en particular del grupo Pirelli, la Empresa concederá permiso retribuido, previo acuerdo con las Secciones Sindicales.

Para los afiliados no comprendidos en el párrafo anterior, la autorización, caso por caso, se llevará a término previa discusión con las Centrales Sindicales.

h) Las Centrales Sindicales reconocidas en la Empresa podrán incorporar Asesores Especialistas en cualquier tema, en las reuniones con la Dirección de la Empresa en las que su presencia pueda resultar necesaria.

i) Asimismo y a requerimiento de las Secciones Sindicales, podrán hacer acto de presencia dirigentes sindicales, debidamente acreditados.

Art. 36. *Grupo no afiliados.*—Se le reconoce idéntico derecho de incorporar Asesores Especialistas como en el artículo 35 anterior letra h).

La Empresa reconoce la posibilidad de extender la formación de relaciones laborales a los miembros del Comité pertenecientes al grupo de no afiliados; asimismo, les reconoce la posibilidad de asistir a reuniones de ámbito estatal e internacional que organice la Empresa.

Art. 37. *Presencia de personal externo.*—Las Secciones Sindicales y el grupo de no afiliados deberán avisar anticipadamente a la Jefatura de Personal la presencia de personas externas, quienes, a su vez, acreditarán debidamente su personalidad en la portería del Centro.

La Empresa se reserva el derecho de recusar motivadamente la presencia de personas comprendidas en los artículos de referencia.

Art. 38. *Redacción de documentos.*-En las relaciones laborales y sindicales dentro de la Empresa, todos los documentos que se produzcan podrán redactarse libremente en el idioma oficial o reconocido en el Estado Español y en cada Comunidad Autónoma.

Art. 39. *Derecho supletorio.*-En todo lo no establecido en este epígrafe se estará a lo dispuesto en el Convenio General de Industrias Químicas vigente para el año 1981.

Art. 40. *Garantías para los candidatos a las elecciones sindicales.*-Los candidatos que no fueran elegidos en las elecciones sindicales se les garantizará durante los seis meses siguientes a dichas elecciones, las garantías que establecen los apartados a) y b) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VII

Disposiciones diversas

Art. 41. *Remuneraciones anuales de carácter fijo.*-De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar que las remuneraciones salariales mínimas anuales de las diversas categorías profesionales derivadas del artículo 4.º del presente Convenio, en función de las horas anuales de trabajo pactadas, se incluyen en el anexo 8.

Art. 42. *Salud laboral.*-Los mecanismos más importantes para llevar a cabo las mejoras en la salud laboral serán los siguientes:

1.º Información detallada al Comité y Delegados sindicales de las sustancias nocivas, riesgos y penosidad de todos los puestos de trabajo.

2.º Verificación como máximo trimestral de los riesgos y penosidad, comprobando se respeten los máximos establecidos y comunicando al Comité los resultados.

3.º Información y análisis regular de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y comunes, del estado de salud de los trabajadores. Comunicación individual a cada trabajador. Al Comité se le facilitarán todos los datos a que tenga acceso la Dirección de la Empresa y aquello reservado a los facultativos y que los propios trabajadores autoricen al Comité su conocimiento.

4.º Información de la evolución de la salud de los trabajadores al dejar los puestos de trabajo que puedan resultar nocivos.

5.º Efectivo funcionamiento de los servicios médicos y de seguridad de la Empresa, tendiendo a establecer medidas de carácter preventivo y colectivo, de modo que tengan prioridad sobre las medidas de protección individual.

Art. 43. *Disposiciones de Convenios anteriores.*-Lo dispuesto en anteriores Convenios de la Sociedad «Productos Pirelli, Sociedad Anónima», y PICSA que afecten a este Centro de trabajo que no haya sido modificado por el presente se mantienen en vigor en su totalidad.

Art. 44. *Comisión Paritaria.*-A la firma del Convenio quedará establecida la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio. Estará compuesta por siete representantes de los trabajadores que intervinieron en la elaboración y discusión del Convenio.

Se especificará el porcentaje de cada grupo o Sindicato y se reflejará nominativamente a sus miembros.

La Empresa también tendrá siete representantes.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios de asesores, que serán designados libremente por cada una de las partes.

Esta Comisión se reunirá a petición de cada una de las partes, previa convocatoria con orden del día dada a conocer a la otra parte con, al menos, dos días hábiles de antelación.

En cada sesión se nombrará Presidente y Secretario y de su desarrollo se levantará acta.

Art. 45. *Texto del Convenio Colectivo 1987-1988.*-La Empresa queda obligada a distribuir un ejemplar para cada uno de los trabajadores del texto del Convenio Colectivo.

Art. 46. *Vinculación a la totalidad.*-Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

Art. 47. *Absorción y compensación.*-Los salarios y demás condiciones retributivas resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables cuando en su cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo, convencional o jurisprudencial de referencia.

Art. 48. *Garantías personales.*-Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Art. 49. *Concurrencia.*-Durante su vigencia, el presente Convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto, estándose para los casos de conflicto a lo establecido en el artículo 3.º número 3, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 50. *Vinculación de las partes al contenido del Convenio.*-El presente Convenio constituye para ambas partes la

expresión del acuerdo libremente adoptado por ellas. Sus normas obligan a la Empresa y a los trabajadores incluidos en el ámbito del mismo durante todo el tiempo de su vigencia. El presente Convenio vincula a las partes, incluso frente a las disposiciones normativas del Gobierno o convencionales de carácter indicativo y/o de no obligado cumplimiento.

Art. 51. *Plus desplazamiento y comida del personal con horario partido.*-Se abonará por este concepto la cantidad de 200 pesetas por día completo trabajado, para los dos años de vigencia de este Convenio, en las mismas condiciones anteriores.

Art. 52. *Mantenimiento de empleo.*-En función del paro existente en esta comarca, es necesario un esfuerzo de creación de nuevos puestos de trabajo, que debe incidir con las mejoras de productividad, la reducción de las horas extras y la reducción de la jornada de trabajo. Tienen que servir para la creación de puestos de trabajo.

DISPOSICION TRANSITORIA

En relación con el conflicto colectivo planteado por el Comité de Empresa en materia de «tiempo de bocadillo» o cualquier otro que sobre la misma materia se pudiera plantear o reproducir, se pacta lo siguiente:

La aplicación del Convenio se efectuará a partir de la fecha de su firma con efectos desde 1 de enero del corriente año 1987. Cuando se conozca el resultado de la sentencia derivada del conflicto colectivo sobre jornada, se actuará en la forma que se detalla en los apartados siguientes, según las distintas alternativas que pueda tener dicha sentencia.

A) Supuesto de que la sentencia no entre en el fondo del problema.

1. Se mantendrá la aplicación del Convenio pleno con el porcentaje de incremento retributivo pactado y la jornada prevista en el artículo 13

2. Si los actores no recurren contra dicha sentencia o renuncian expresa y definitivamente a plantear de nuevo el conflicto, aceptando que la media hora de descanso no ha tenido ni tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo, la aplicación plena del Convenio prevista en el apartado 1 tendrá carácter definitivo.

3. Si, por el contrario, los actores deciden recurrir contra dicha sentencia o iniciar de nuevo el procedimiento de conflicto, subsanando los defectos que hubiera podido apreciar la sentencia, la aplicación prevista del Convenio pleno tendrá carácter provisional mientras no recaiga sentencia firme y definitiva sobre el fondo del problema debatido, pero es condición expresa de esta aplicación provisional plena del Convenio que, si la sentencia definitiva y firme estima, en todo o en parte, la demanda de los trabajadores, la modificación de la jornada y la correlativa disminución del porcentaje de incremento del Convenio que se pacta más adelante se aplique efectivamente desde la notificación de la sentencia firme y definitiva indicada, estimándose ambas partes recíprocamente compensadas de los posibles efectos retroactivos de dicha sentencia, con la aplicación provisional ahora pactada, es decir, que los posibles excesos de horas trabajadas quedarán compensadas con los superiores incrementos retributivos percibidos, de tal forma que ni los trabajadores pedirán diferencias por exceso de horas ni la Empresa podrá reducir el porcentaje de incremento provisionalmente aplicado.

4. En los supuestos de recurso o reiniciación de las acciones, si el resultado de la sentencia firme y definitiva es desestimatoria total para los actores, la aplicación provisional del Convenio pleno, en la forma que se indica en los apartados 1 y 3, se convertirá en definitiva.

B) Supuesto de que la sentencia, entrando en el fondo del problema, desestime totalmente la petición de los trabajadores.

5. Se mantendrá la aplicación del Convenio pleno, con el porcentaje de incremento que se pacte y la forma prevista en el artículo 4.º

6. Si los actores no recurren contra dicha sentencia o, recurriendo, ésta es confirmada en todos sus extremos, la aplicación del Convenio en la forma indicada en el apartado 5 tendrá carácter definitivo.

7. Si, por el contrario, los actores deciden recurrir dicha sentencia, la aplicación del Convenio pleno tendrá carácter provisional durante la sustanciación del recurso, en las mismas condiciones que se detallan en el apartado 3.

C) Supuesto de que la sentencia, entrando en el fondo del problema, estime en todo o en parte la demanda de los actores.

8. Se mantendrá la aplicación del Convenio, pero, en cuanto a la jornada se estará a lo que establezca la sentencia, reduciendo las horas efectivas, las de presencia o, en su caso, ambas en la forma que disponga dicha sentencia.-En cuanto al porcentaje de incre-

mento retributivo, para los diversos conceptos retributivos del capítulo II, se reducirá en un 0,05508 por 100 por cada hora anual de trabajo, en que quede disminuida la actual jornada anual de trabajo. Todo ello con efectos desde la fecha de notificación de la sentencia, según lo previsto en el apartado 3.

9. Si ninguna de las partes recurre contra dicha sentencia y ésta deviene firme, la aplicación prevista en el apartado anterior será definitiva.

10. Si, por el contrario, o la Empresa o los actores, o ambos, deciden recurrir, la aplicación del Convenio en la forma prevista en el apartado 8 tendrá carácter provisional, mientras se sustancia el recurso, en las mismas condiciones que se detallan en el apartado 3.

D) Supuesto de que la sentencia, entrando en el fondo del asunto, estime la reconversión sobre absorción o compensación efectuada por la Empresa.

11. En este caso, la Empresa se compromete a seguir retribuyendo en la forma en que actualmente lo viene haciendo, los quince minutos sobre los que se le pudiere haber facultado la compensación

o absorción, mientras dichos quince minutos se sigan efectuando por los trabajadores como tiempo de presencia y descanso para tomar el bocadillo, y tan sólo dejaría de retribuir dichos quince minutos en el supuesto de que no exigiera la presencia de los trabajadores y, por tanto, que dejase de realizarse el descanso para tomar el bocadillo durante este tiempo.

La Empresa renuncia a cualquier otra forma o modalidad en que se le pudiera autorizar la absorción o compensación, tales como las de dejar de retribuir este tiempo exigiendo la presencia, o exigiendo el trabajo efectivo durante dichos quince minutos.

Una vez haya sentencia firme, la Dirección y el Comité discutirán su posible aplicación de forma que, si supone un costo para los trabajadores, se pueda concretar la forma de compensación de manera que no suponga un desembolso inmediato y total.

DISPOSICION ADICIONAL

Al presente Convenio se le adicionan 10 anexos, que tendrán idéntica validez a los pactos de Convenio.

ANEXO NUMERO 1

MASA SALARIAL

Cálculo teórico real

Sistema de cálculo	Obreros	Empleados
SALARIO		
Obreros:		
$\frac{354,50 \times 44}{7} = 2.228,29 \times 365 = 813.324,28 \times 252 =$	204.957.720,00	-
$\frac{363.533 \times 44}{7} = 2.283,18 \times 365 = 833.360,26 \times 6 =$	5.000.162,00	-
$\frac{370.258 \times 44}{7} = 2.327,33 \times 365 = 849.477,64 \times 35 =$	29.731.717,00	-
Empleados:		
Nivel 3: $(3 \times 4) + (9 \times 5) = 57 \times 77.108 =$	-	4.395.156,00
Nivel 4: $(3 \times 11) + (6 \times 10) + (3 \times 9) = 120 \times 81.539 =$	-	9.784.680,00
Nivel 5: $6 \times 12 = 72 \times 86.603 =$	-	6.235.416,00
Nivel 6: $4 \times 12 = 48 \times 92.299 =$	-	4.430.352,00
Nivel 7: $(15 \times 5) + (7 \times 8) = 201 \times 97.996 =$	-	19.697.196,00
Nivel 8: $(8 \times 31) + (4 \times 30) = 368 \times 104.325 =$	-	38.391.600,00
Nivel 9: $5 \times 12 = 60 \times 110.655 =$	-	6.639.300,00
Nivel 10: $13 \times 12 = 156 \times 117.617 =$	-	18.348.252,00
Nivel 11: $6 \times 124.579 =$	-	747.474,00
COMPLEMENTO DE SALARIO		
Obreros:		
Consuntivo	1.967.763,00	
Empleados	-	3.340.302,00
COMPLEMENTO NO ABSORBIBLE		
Consuntivo	-	240.375,00
GRATIFICACIONES LEGALES		
Obreros:		
Salario + Complemento de salario $\frac{241.657.362}{12} \times 2 =$	40.276.227,00	-
Empleados:		
Salario + Complemento de salario + Complemento no absorbible $\frac{112.250.103}{12} \times 2 =$	-	18.708.350,00
BENEFICIOS		
Obreros:		
$\frac{241.657.362}{12} = 0,5 =$	10.069.057,00	-
Empleados:		
$\frac{112.250.103}{12} = 0,5 =$	-	4.677.088
Totales	292.002.646,00	135.635.541,00

ANEXO NUMERO 2

MASA SALARIAL

Cálculo teórico real

CONSUNTIVO ENERO-DICIEMBRE AÑO 1986

Personal Convenio

Cuentas	Obreros	Empleados	Total
Salario.....	239.689.599,00	108.669.426,00	348.359.025,00
Complemento de salario.....	1.967.763,00	3.340.302,00	5.308.065,00
Complemento de salario no absorbible.....	-	240.375,00	240.375,00
Gratificaciones.....	40.276.227,00	18.708.350,00	58.984.577,00
Beneficios.....	10.069.057,00	4.677.088,00	14.746.145,00
Totales.....	292.002.646,00	135.635.541,00	427.638.187,00

ANEXO NUMERO 3

OTROS CONCEPTOS DE RETRIBUCION DE 1986

Cálculo teórico real

CONSUNTIVO ENERO-DICIEMBRE AÑO 1986

Personal Convenio

Cuentas	Obreros	Empleados	Total
Horas extras.....	13.531.266,00	9.424.246,00	22.955.512,00
Incentivos.....	93.550.760,00	20.635.359,00	114.186.119,00
Plus nocturno.....	9.464.769,00	2.467.146,00	11.931.915,00
Incentivo venta.....	-	4.574.847,00	4.574.847,00
Otros pluses.....	6.456.236,00	-	6.456.236,00
Antigüedad.....	54.156.154,00	15.150.864,00	69.307.018,00
Ayuda escolar.....	2.505.600	748.800,00	3.254.400,00
Totales.....	179.664.785,00	53.001.262,00	232.666.047,00

ANEXO NUMERO 4

AÑO 1986

Convenio 1987/88

Nivel	Coefficiente	Enero	Feb.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.	Total		
1	1.00	253	253	253	252	251	251	252	252	252	251	250	249	3.019	3.019,00	
1	1.01	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	72	72,72	
1	1.02	36	36	36	35	35	35	35	35	35	35	35	35	423	431,46	
2	1.08	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
3	1.15	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57	65,55	
4	1.22	11	11	11	10	10	10	10	10	10	9	9	9	120	146,40	
5	1.30	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	72	93,60	
6	1.39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	66,72	
7	1.48	15	15	15	15	15	18	18	18	18	18	18	18	201	297,48	
8	1.58	31	31	31	30	30	30	31	31	31	31	31	31	368	581,44	
9	1.68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	100,80	
10	1.79	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	156	279,24	
11	1.90	1	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	6	11,40	
Totales.		385	385	385	382	381	384	384	385	385	383	382	381	4.602	5.165,81	
														12	4.602	
															= 383,5	= 1,122514

$$383,50 \times 1,122514 = 430,484$$

ANEXO NUMERO 5
MASA SALARIAL AÑO 1986

$$\frac{427.638.187 \times 6,75}{100} = 28.865.578 \text{ ptas.}$$

$$\frac{28.865.578}{430} = 67.129 \text{ ptas.}$$

Obreros

$$\frac{67.129}{3.560} = 18,856 \times \frac{56}{44} = 23,999 \text{ ptas/hora}$$

Por consiguiente, los precios hora del personal obrero quedan como sigue:

	Precio hora anterior - Pesetas	Aumento - Pesetas	Precio hora actual - Pesetas
Oficial 1.º oficinas aux.	370,258	24,479	394,737
Oficial 2.º oficinas aux.	363,233	24,239	387,472
Oficial 3.º oficinas aux.	354,500	23,999	378,499
Profesional 1.º ind.	354,500	23,999	378,499

Empleados

$$378,499 \times \frac{44}{56} \times 3.560 = 72.218 \text{ ptas.}$$

Anterior ... 67.614 ptas.
Aumento ... 4.604 ptas. × % nivel.

ANEXO NUMERO 6

CUADRO DE REMUNERACIONES DE PERSONAL EMPLEADO

La actual base de 63.295 pesetas se incrementa en 4.604 pesetas, pasando a ser de 67.899 pesetas × nivel + 4.319 pesetas.

Nivel	Coefficiente	Pesetas
1	1,00	67.899 + 4.319 = 72.218
2	1,08	73.331 + 4.319 = 77.650
3	1,15	78.084 + 4.319 = 82.403
4	1,22	82.837 + 4.319 = 87.156
5	1,30	88.269 + 4.319 = 92.588
6	1,39	94.380 + 4.319 = 98.699
7	1,48	100.491 + 4.319 = 104.810
8	1,58	107.280 + 4.319 = 111.599
9	1,68	114.071 + 4.319 = 118.390
10	1,79	121.539 + 4.319 = 125.858
11	1,90	129.008 + 4.319 = 133.327

Por consiguiente, el cuadro de niveles/salario para el año 1987, después de aplicar el actual Convenio 1987-88, es el siguiente:

Nivel	Coefficiente	Sueldo anterior - Pesetas	Aumento - Pesetas	Sueldo actual - Pesetas
1	1,00	67.614	4.604	72.218
2	1,08	72.678	4.972	77.650
3	1,15	77.108	5.295	82.403
4	1,22	81.539	5.617	87.156
5	1,30	86.603	5.985	92.588
6	1,39	92.299	6.400	98.699
7	1,48	97.996	6.814	104.810
8	1,58	104.325	7.274	111.599
9	1,68	110.655	7.735	118.390
10	1,79	117.617	8.241	125.858
11	1,90	124.579	8.748	133.327

ANEXO NUMERO 7

VALORES DE RETRIBUCION DE ANTIGÜEDAD A PARTIR DE 1 DE ENERO DE 1987

Vencimiento antigüedad	Antigüedad - Porcentaje	Obreros - Pesetas/hora	Empleados - Pesetas/mes
Primer trienio	5	10,731	2.024
Segundo trienio	10	21,462	4.047
Primer quinquenio	20	42,923	8.094
Segundo quinquenio	30	64,385	12.141
Tercer quinquenio	40	85,846	16.188
Cuarto quinquenio	50	107,308	20.235
Quinto quinquenio	60	128,770	24.282
Quinto quinquenio	62	133,062	25.091
Quinto quinquenio	64	137,354	25.901
Quinto quinquenio	66	141,647	26.710
Quinto quinquenio	68	145,939	27.520
Sexto quinquenio	70	150,231	28.329
Sexto quinquenio	72	154,524	29.138
Sexto quinquenio	74	158,816	29.948
Sexto quinquenio	76	163,108	30.757
Sexto quinquenio	78	167,400	31.567
Séptimo quinquenio	80	171,693	32.376

Obreros:

$$1.263,716 \times 1.0675 = \frac{1.394,017}{8} = 168,627 \times \frac{56}{44} = 214,616 \times \text{porcentaje de antigüedad}$$

Empleados:

$$37.911 \times 1.0675 = 40.470 \times \text{porcentaje de antigüedad}$$

ANEXO NUMERO 8

REMUNERACIONES MINIMAS DE CARACTER FIJO AÑO 1987

Personal obrero

	Pesetas/año
Oficial de primera de oficinas auxiliares	1.104.136
Oficial de segunda de oficinas auxiliares	1.083.815
Oficial de tercera de oficinas auxiliares	1.058.716
Profesional industria de primera	1.058.716

$$\text{Precio hora} \times \frac{44}{56} = 3.560 \text{ horas}$$

Personal subalterno, empleado y técnico

	Coefficiente	Pesetas/mes	Pesetas/año
Nivel 1	1,00	72.218	1.058.716
Nivel 2	1,08	77.650	1.138.349
Nivel 3	1,15	82.403	1.208.028
Nivel 4	1,22	87.156	1.277.707
Nivel 5	1,30	92.588	1.357.340
Nivel 6	1,39	98.699	1.446.927
Nivel 7	1,48	104.810	1.536.515
Nivel 8	1,58	111.599	1.636.041
Nivel 9	1,68	118.390	1.735.597
Nivel 10	1,79	125.858	1.845.078
Nivel 11	1,90	133.327	1.954.574

Pesetas mes × 14,66

Nota: No se incluyen antigüedad, complementos, pluses ni incentivos.

ANEXO NUMERO 9

PRODUCTOS INDUSTRIALES DEL CAUCHO, S. A.

Representación de la Empresa:

Don Alfredo Nova Vidal.
Don Juan Alba Serramia.
Don Tomás Gironés Jarque.

Representación del Comité:

Grupo no afiliados:

Don Rafael Gallego Méndez.
Don Eusebio Hernández Gomariz.
Don Enrique Calafell Nicolás.
Don Rafael Mercader Ferrer.

UGT:

Don Juan Ribé Andréu.
Don Juan José Sánchez Paredes.
Don Jaime Fort Costa.
Don José Serna Cámara.

CC.OO.:

Don Teodoro Navarro Ferrán.
Don José Elías Juncosa.
Don Fernando Canals Adell.
Don Julio Ripoll Franch.
Don Vicente Ruiz Bascañana.

En Vilanova y la Geltrú, siendo las once horas del día 22 de octubre de 1985, se reúnen las representaciones citadas anteriormente para tratar el único punto del orden del día:

Ciclo continuo:

1.º La Dirección, en un plazo de quince días antes de su inicio, deberá comunicar al Comité de Empresa la fecha de inicio y las Secciones afectadas, debiendo aportar la documentación precisa que el Comité solicite para su comprobación.

Durante este período las partes decidirán, de mutuo acuerdo, las condiciones organizativas de su implantación y confección, en cada caso, del calendario correspondiente en función de las necesidades y circunstancias precisas.

2.º El personal afectado por el régimen de trabajo a ciclo continuo trabajará un máximo de tres domingos o fiestas intersemanales de cada cuatro, de acuerdo con el calendario que se haya confeccionado y respetando el cómputo anual de horas de trabajo.

3.º Se permitirá la sustitución voluntaria de los trabajadores, siempre que para la organización del trabajo sea posible y su capacidad profesional lo permita.

4.º Cuando, por descenso de la carga de trabajo o cambios importantes en la organización del mismo, deba modificarse el calendario del ciclo continuo se efectuará de mutuo acuerdo entre Comité y Empresa.

5.º El trabajador, además del salario normal y las bonificaciones correspondientes por domingo y festivo trabajado, percibirá un «plus ciclo continuo», que para 1985 será de 445,20 pesetas/hora, que se abonarán por hora de presencia en todos los domingos y festivos trabajados; para el año 1986 se incrementará en el porcentaje en que se aumente el Convenio para dicho año.

Para los días de libre disposición se respetará el criterio de autorizar las solicitudes que se presenten, hasta un máximo del 20 por 100 de la plantilla afectada, siempre que ello no pudiere ocasionar una situación de perjuicio a la producción.

Este pacto del ciclo continuo estará integrado durante la vigencia de este Convenio Colectivo. Ambas partes acuerdan expresamente que en sucesivos años será totalmente tratado dentro del Convenio Colectivo.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión.

ANEXO NUMERO 10

PRODUCTOS INDUSTRIALES DEL CAUCHO, S. A.
(PIRELLI)

Comité d'Empresa

Representación de la Empresa:

Don Joan Alba Serramia.

Representación de los trabajadores:

Presidente: Don Teodor Navarro i Ferrán (CC.OO).

Delegados:

Don Josep Elías i Juncosa (CC.OO).
Don Juli Ripoll Franch (CC.OO).
Don Màxim Gil Minguéz (CC.OO).
Don Xenís Muñoz Muñoz (CC.OO).
Don Pere Mañé Vilella (CC.OO).
Don Jaume Fort Costa (UGT).
Don Joan Ribé Andréu (UGT).
Don Eduard Roderó Camuñas (UGT).
Don Rafael Gallego Méndez (no afiliados).
Don Xavier R. Salleras Asensio (no afiliados).

Asistentes a la misma como Delegados Sindicales:

Don Ferrán Canals Adell (CC.OO).
Don Josep Cantón Sánchez (UGT).

Justifica su ausencia: Don Joan J. Sánchez Paredes (UGT).

ACTA DE ACUERDOS NÚMERO 20

En Vilanova i la Geltrú, siendo las diez horas del día 30 de enero de 1987, se reúnen en sesión ordinaria las representaciones citadas anteriormente, a fin de tratar del asunto del calendario laboral 1987, y continuando varias reuniones precedentes se han alcanzado los siguientes acuerdos:

Calendario laboral 1987 de la fábrica de «Productos Industriales del Caucho, S. A.» (PIRELLI), de Vilanova y la Geltrú

La Empresa y Comité d'Empresa aceptan de mutuo acuerdo el calendario laboral 1987, el cual se anexa en esta acta (anexos números 1 y 2), y los acuerdos siguientes:

1.º Días de libre disposición para el personal: Como consecuencia del anterior calendario laboral, los días de libre disposición serán los siguientes, según cálculo especificado que se anexa en esta acta (anexos números 3 y 4).

a) Técnicos, Técnicos de Oficina, Técnicos de Organización y Administrativos: 31,57 horas.

b) Técnicos, Mandos Intermedios, Subalternos y Obreros (con horario de fabricación): 34 horas.

2.º El tiempo de libre disposición podrá ser disfrutado según norma del artículo número 15 del Convenio Colectivo 1978 (20 por 100 del Centro que trabaje), debiéndose solicitar con veinticuatro horas de antelación al mismo.

3.º Se entiende que el disfrute de las horas en cuestión deberá ser por jornadas completas o medias jornadas, excepto los sábados, que por lo que respecta al personal con horario de fabricación deberá ser en jornadas de cuatro horas.

4.º Las dos horas sobrantes del total anual del personal con horario de fabricación sólo podrán ser efectuadas en una sola vez, al principio o final de la jornada, de lunes a sábados, o bien sumarlas a cuatro horas.

5.º La Empresa y Comité, de mutuo acuerdo, aceptan que el cómputo de horas de este calendario laboral para 1987 podría sufrir las modificaciones derivadas del recurso especial de suplicación ante el Tribunal Central de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 193 y 199 de la Ley de Procedimiento Laboral, contra la sentencia número 1.255/1986 (Conflicto colectivo del Decreto-ley 4/1983, de las cuarenta horas semanales y la media hora de descanso «bocadillo» como tiempo efectivo de trabajo).

También se estará a lo dispuesto en los artículos correspondientes al tema horario del Convenio Colectivo de 1985/86.

6.º El Comité d'Empresa debe indicar que el personal empleado con horario de oficinas, si bien acepta el calendario laboral para 1987, como también el cómputo anual de horas de trabajo, se está totalmente disconforme con el actual horario de trabajo impuesto por la Empresa.

7.º La Empresa incluye Convenio Colectivo (ver anexo).

Y sin más asuntos a tratar se levanta la sesión, siendo las trece horas del día de hoy.

En Vilanova i la Geltrú a 30 de enero de 1987.-El Secretario del Comité.-El Presidente del Comité.-La representación de la Empresa.

ANEXO 10.1

CALENDARI LABORAL 1987

GENER							FEBRER							MARC																																											
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31										
18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																							
25	26	27	28	29	30	31	25	26	27	28	29	30	31	25	26	27	28	29	30	31																																					
ABRIL							MAIG							JUNY																																											
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30											
6	7	8	9	10	11	12	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
13	14	15	16	17	18	19	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30														
20	21	22	23	24	25	26	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30																												
27	28	29	30				27	28	29	30	31	27	28	29	30																																										
JULIOL							AGOST							SETEMBRE																																											
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31										
6	7	8	9	10	11	12	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
13	14	15	16	17	18	19	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30														
20	21	22	23	24	25	26	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30																												
27	28	29	30	31			27	28	29	30	31	27	28	29	30																																										
OCTUBRE							NOVEMBRE							DESEMBRE																																											
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31										
6	7	8	9	10	11	12	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
13	14	15	16	17	18	19	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30														
20	21	22	23	24	25	26	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30																												
27	28	29	30	31			27	28	29	30	31	27	28	29	30																																										

○ FEST.NACIO □ F.CONVENI L F. LOCALES V VACANCES
 / JORNADA INTENSIVA

ANEXO 10.2

CALENDARI LABORAL 1987

GENER							FEBRER							MARC																																											
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31										
18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																							
25	26	27	28	29	30	31	25	26	27	28	29	30	31	25	26	27	28	29	30	31																																					
ABRIL							MAIG							JUNY																																											
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30											
6	7	8	9	10	11	12	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
13	14	15	16	17	18	19	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30														
20	21	22	23	24	25	26	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30																												
27	28	29	30				27	28	29	30	31	27	28	29	30																																										
JULIOL							AGOST							SETEMBRE																																											
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31										
6	7	8	9	10	11	12	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
13	14	15	16	17	18	19	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30														
20	21	22	23	24	25	26	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30																												
27	28	29	30	31			27	28	29	30	31	27	28	29	30																																										
OCTUBRE							NOVEMBRE							DESEMBRE																																											
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31										
6	7	8	9	10	11	12	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
13	14	15	16	17	18	19	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30														
20	21	22	23	24	25	26	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30																												
27	28	29	30	31			27	28	29	30	31	27	28	29	30																																										

○ FEST.NACIO □ F.CONVENI L F. LOCALES V VACANCES

ANEXO 10.3

PERSONAL EMPLEADO CON HORARIO DE OFICINA

Calendario año 1987

Mes	Días laborales	Jornada intensiva	Fiestas		Vacaciones	Sábados fiesta	Domingos	Fiestas Convenio	Total
			Nacionales	Locales					
Enero	19	-	2	1	-	4	4	1	31
Febrero	20	-	-	-	-	4	4	-	28
Marzo	22	-	-	-	-	4	5	-	31
Abril	20	-	2	-	1	3	4	-	30
Mayo	20	-	1	-	-	4	5	1	31
Junio	21	-	1	-	-	4	4	-	30
Julio	-	23	-	-	-	4	4	-	31
Agosto	-	1	1	1	22	1	5	-	31
Septiembre	21	-	1	-	1	3	4	-	30
Octubre	21	-	1	-	-	5	4	-	31
Noviembre	21	-	-	-	-	4	5	-	30
Diciembre	15	7	3	-	1	3	4	5	31
Totales	200	24	12	2	25	43	52	7	365

EMPLEADOS

200 días × 8,33 horas = 1.666,67 horas
 24 días × 6,50 horas = 156,00 horas

 1.822,67 horas
 - 1.791,10 horas

 Libre disposición 31,57 horas

ANEXO 10.4

PERSONAL OBRERO Y EMPLEADO CON HORARIO DE FABRICACION

Calendario año 1987

Mes	Días laborales	Sábados	Fiestas		Vacaciones	Sábados fiesta	Domingos	Fiestas Convencio	Total
			Nacionales	Locales					
Enero	19	4	2	1	-	-	4	1	31
Febrero	20	4	-	-	-	-	4	-	28
Marzo	22	4	-	-	-	-	5	-	31
Abril	20	3	2	-	1	-	4	-	30
Mayo	20	4	1	-	-	-	5	1	31
Junio	21	4	1	-	-	-	4	-	30
Julio	23	4	-	-	-	-	4	-	31
Agosto	1	1	1	1	22	-	5	-	31
Septiembre	21	3	1	-	1	-	4	-	30
Octubre	21	5	1	-	-	-	4	-	31
Noviembre	21	4	-	-	-	-	5	-	30
Diciembre	15	3	3	-	4	-	4	2	31
Totales	224	43	12	2	28	-	52	4	365

OBREROS

224 días × 8 horas = 1.792 horas

43 días × 4 horas = 172 horas

1.964 horas

- 1.930 horas

Libre disposición 34 horas

Vilanova i la Geltrú, 18 de diciembre de 1986.

4964 RESOLUCION de 23 de diciembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.558 el ocular de protección contra impactos marca «Bolle», modelo Maxtema-Carboblas, en dos tamaños o calibres, de 60 y 65 milímetros, importado de Francia y presentado por la Empresa «Delta Plus, E.S.A.», de Santa Pola (Alicante).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho ocular de protección contra impactos de repuesto, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar el ocular de protección contra impactos marca «Bolle», modelo Maxtema-Carboblas, en dos tamaños o calibres de 60 y 65 milímetros, presentado por la Empresa «Delta Plus, E.S.A.», con domicilio en Santa Pola (Alicante), carretera de Elche, 15, que lo importa de Francia, donde es fabricado por su representada, la firma «Bolle», de Oyonnax, como ocular de protección contra impactos de clase D, por su resistencia frente a los mismos y que es de repuesto para la gafa de protección marca «Bolle», modelo Maxtema-Carboblas, también en dos tamaños o calibres de 60 y 65 milímetros.

Segundo.-Cada ocular de protección de dichos modelo, marca y clasificación de su resistencia frente a impactos, llevará marcado de forma permanente y en sitio visible que no interfiera la visión la letra D y la caja o bolsa en que irá introducido para su comercialización, estará cerrada por un sello-precinto, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.-homologación 2.558.-23-12-87. ocular de protección contra impactos de clase D en dos tamaños o calibres de 60 y 65 milímetros. Repuesto para la gafa marca «Bolle», modelo Maxtema-Carboblas, en los mismos tamaños o calibres».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-17 de «Oculares de protección contra impactos», aprobada por Resolución de 28 de junio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 9 de septiembre de 1978).

Madrid, 23 de diciembre de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

4965 RESOLUCION de 28 de enero de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.561 la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Bolle», modelo Maxtema-Carboblas, en dos calibres o medidas de 60 y 65 centímetros, importada de Francia, y presentada por la Empresa «Delta Plus E., Sociedad Anónima», de Santa Pola (Alicante).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Bolle», modelo Maxtema-Carboblas, en dos calibres o medidas de 60 y 65 centímetros, presentada por la Empresa «Delta Plus E., Sociedad Anónima», con domicilio en Santa Pola (Alicante), carretera de Elche, número 15, que la importa de Francia donde es fabricada por su representada la firma «Bolle», de 01100-OYONNAX, como gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose como de clase D, por la resistencia de sus oculares frente a impactos y protección adicional como 078.

Segundo.-Cada gafa de protección de dichos modelo, marca, clasificación de sus oculares frente a impactos y protección adicional llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra D y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: «M.T.-Homol. 2.561. 28-1-88. BOLLE/MAXTEMA-CARBOGLAS/88».

Lo que se hace público para general conocimiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-16 de «Gafas de montura tipo universal para protección contra impactos», aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de agosto).

Madrid, 28 de enero de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.