

24788 RESOLUCION de 15 de julio de 1983, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Valladolid en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña María Amparo Pinilla Rodríguez.

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 por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Valladolid en el recurso contencioso-administrativo número 400 82, promovido por doña María Amparo Pinilla Rodríguez, sobre medidas en caso de ausencia no justificada al servicio de los funcionarios públicos, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que en el recurso interpuesto por doña María Amparo Pinilla Rodríguez contra la Administración General del Estado, impugnando el acto administrativo por el que le fue deducida en sus haberes la parte correspondiente a los días en que, por su intervención en una huelga de funcionarios, no prestó sus servicios en la Dirección Provincial de Trabajo de Valladolid debemos declarar y declaramos la inadmisibilidad del recurso por haber sido interpuesto fuera del plazo legalmente establecido, sin expresa imposición de las costas procesales.»

Madrid, 18 de julio de 1983.—El Director general, Enrique Heras Poza.

24789 RESOLUCION de 18 de julio de 1983, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Valladolid en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Ana María Gómez Cebrián.

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 17 de mayo de 1983 por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Valladolid en el recurso contencioso-administrativo número 396 82, promovido por doña Ana María Gómez Cebrián, sobre medidas en caso de ausencia no justificada al servicio de los funcionarios públicos, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que en el recurso interpuesto por doña Ana María Gómez Cebrián contra la Administración General del Estado, impugnando la desestimación presunta, por silencio administrativo, del recurso de alzada entablado ante el Ministerio de Trabajo contra el acto administrativo por el que la Delegación Provincial en Valladolid de dicho Ministerio le dedujo de sus haberes la parte correspondiente a los doce días en que, por su intervención en una huelga de funcionarios, no prestó sus servicios en dicha dependencia, debemos declarar y declaramos la inadmisibilidad del recurso por haber sido interpuesto fuera del plazo legalmente establecido, sin imposición de las costas procesales.»

Madrid, 18 de julio de 1983.—El Director general, Enrique Heras Poza.

24790 RESOLUCION de 1 de agosto de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Productos Dolomíticos, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Productos Dolomíticos, S. A.», que fue remitido a esta Dirección General de Trabajo y suscrito por las representaciones económica y social el día 9 de marzo del año 1983, a cuyo texto se unían los documentos especificados en el Real Decreto 1046/1981, de 22 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1960, de 10 de marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

- Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.
- Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
- Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dios guarde a V. I.
Madrid, 1 de agosto de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Representantes legales de la Empresa y los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Productos Dolomíticos, S. A.».

TEXTO DEL V CONVENIO COLECTIVO PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE «PRODUCTOS DOLOMITICOS, S.A.» EN REVILLA Y VALLINIELO, Y «MERSA» EN LUGONES

1.- AMBITOS DE APLICACION.-

1.a.- Ambito Territorial.-

Artículo 1.a.1.- El presente Convenio Colectivo será de aplicación en las Factorías y Oficinas de PRODUCTOS DOLOMITICOS, S. A., sitas en REVILLA DE CAMARGO, y su Oficina de Santander, Avilés y sus Canteras, y en la filial «MERSA» en Lugones.

1.b.- Ambito Personal.-

Artículo 1.b.1.- El Convenio Colectivo afecta al Personal comprendido en la masa salarial que se acompaña, formando parte del propio Convenio.

1.c.- Ambito Temporal.-

Artículo 1.c.1.- Este Convenio entrará en vigor con efectos al 1º de Enero de 1983, y finalizará el 31 de Diciembre de 1985.

Artículo 1.c.2.- En caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar al 30 de Septiembre de 1983 el 9,00%; se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia. Esta revisión se llevará a efecto de acuerdo con la cláusula de revisión del AI 83.

Tal incremento se abonará con efectos al 1º de Enero de 1983 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1983.

2.- JORNADA LABORAL.-

Artículo 2.a.1.- La jornada laboral será de 40 horas semanales. Con esta jornada al descontar los domingos, sábados, 14 festivos y vacaciones, se trabajarán como máximo 1.800 horas anuales.

Los empleados tendrán jornada de verano según calendario que se adjunta.

Los trabajadores a 3 turnos en la fábrica de Revilla, Avilés y Lugones, tendrán una jornada de 1.776 horas anuales.

Artículo 2.a.2.- Vacaciones.-

Todos los Trabajadores disfrutarán, de acuerdo con el artículo 2.a.1., de 30 días naturales de vacaciones o 24 días laborables; para optar a cualquiera de estas dos modalidades habrá que registrarse por la norma siguiente:

- 30 días naturales en un solo ciclo y de forma continuada.
- 24 días laborables, 9 días a disposición libre del trabajador, 21 días a disfrutar en uno, dos o tres periodos; en el caso de optar por dos o tres periodos, éstos serán de 7 días seguidos cada uno de ellos.

Que de acuerdo con los deseos de los trabajadores y en función de las necesidades de fabricación, la Empresa procurará que se disfruten en el período de seis meses comprendidos entre Mayo y Octubre.

Artículo 2.a.1.- Los trabajadores que tomen vacaciones discontinuas, de forma que en algún período vacacional vaya incluido un sábado, éste computará por el tiempo de trabajo correspondiente al mismo.

3.- RETRIBUCIONES.-

3.a.- Tablas Salariales.-

Artículo 3.a.1.- Con efectos a partir del 1º de Enero de 1983 registrarán las retribuciones que se señalan en el cuadro salarial al que se ha hecho referencia en el artículo 1.b.-

Artículo 3.a.2.- Las retribuciones por antigüedad se ha acordado que se seguirán abonando con respecto a las bases vigentes en 1978. Para los trabajadores que cambien de antigüedad registrará el barreno siguiente:

Con 2 años	Con 4 años	Con 6 años	Con 8 años	Con 10 años	Con 12 años	Con 14 años	Con 16 años	Con 18 años
30 P/d	60 P/d	120 P/d	180 P/d	240 P/d	300 P/d	360 P/d	400 P/d	400 P/d

Los trabajadores que entren en el Centro de Trabajo de Revilla se podrá disfrutar de un 10% por concepto de antigüedad sobre los toques de 1,9, 3, 5, hasta que cumplan 4 años de antigüedad, momento en el que se le equiparará al haberlo expuesto.

La percepción de 100 Ptas/día por el concepto de antigüedad se aplicará por el máximo posible, aunque los años de permanencia en la Plantilla sobrepasen el tope último del haber anterior.

Artículo 1.3.1.- Las retribuciones por penosidad, en los Centros de Trabajo en Avilés y Logroño, se aborarán por las entidades que se especifiquen en cada caso en las Tablas Salariales que se adjuntan.

Artículo 1.3.1.1.- Los dos pagos extras y la de beneficios se abonará el 15 de Julio y el 22 de diciembre de 1983. Los extras, y en el primer trimestre de 1984 la de beneficios, por los importes que figuran en las Tablas Salariales que se adjuntan.

La prima media de toques será la que resulte como promedio de los tres últimos años.

Artículo 1.3.2.- La retribución por horas extras deberá ajustarse a lo dispuesto por la Ley, de tal forma que su precio mínimo será el que resulte de incrementar un 75% el precio de la hora normal, en cómputo de todos los conceptos anuales.

La realización de horas extras se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando una copia del resumen a las Secciones Sindicales, exponiéndose otra en el tablón de anuncios.

Las horas trabajadas en días festivos se cobrarán como horas extras,

aunque su calificación, a efectos de control del cómputo global de horas, será como de jornada normal. Todos los trabajadores del Centro de Revilla, que estén a toques, descansarán durante media hora en su jornada laboral para comer el bocadillo en el comedor, no pudiéndose cobrar cantidad alguna por este tiempo de descanso. Los "horas de bocadillo", en Avilés y Logroño, se cobrarán con un aumento del 50% sobre los valores de 1981.

Artículo 1.4.5.

- a).- Horas extraordinarias habituales: supresión.
- b).- Horas extraordinarias que vengan exigidas por reparar averías u otros daños extraordinarios urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- c).- Horas extras cuando fueran necesarias por pedido imprevisto, pérdida o cambio de promoción previa explicación y documentación al Comité de Empresa, ausencias imprevistas, cambios de turno, reparación de maquinaria, mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal que permite la Ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto de que su realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción: mantenimiento.

A los efectos de cotización a la Seguridad Social, las horas extraordinarias referidas en los apartados (b) y (c) del presente artículo tendrán carácter de estructurales.

El trabajador que realice horas extraordinarias estructurales podrá solicitar de la Empresa un descanso compensatorio, que se concederá por ésta cuando las circunstancias lo permitan.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por Secciones. Asimismo en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de dichas horas extraordinarias.

De conformidad con lo establecido en el artículo segundo, punto uno del Real Decreto 1.858/1.981, de 20 de Agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la autoridad laboral conjuntamente por la Empresa y Comité las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

1.5.- Plus de Antigüedad, de Nocturnidad y de Festivos.-

Artículo 1.5.1.- Los trabajadores a descanso correlativo percibirán un Plus de Antigüedad de 29,20 Ptas. en Avilés y Logroño, y de 63, Ptas. en Revilla, por día trabajado.

Artículo 1.5.2.- Los trabajadores de Revilla, Avilés y Logroño, de tres turnos, percibirán un Plus de Nocturnidad de 133,- Ptas. por noche trabajada, cuando trabajen entre las 11 horas y las 6 horas.

Artículo 1.5.3.- Los trabajadores de Revilla, Avilés y Logroño, de turnos, cuando trabajen en domingo o día festivo, percibirán un Plus de Festivo de 275, Ptas. por cada día festivo o domingo trabajado.

Artículo 1.5.4.- Los trabajadores a otros turnos, cuando trabajen en festivo, no domingos, no cobrarán las 8 horas de jornada normal, más 8 horas extraordinarias con recargo del 75%, no obstante, la calificación de estas horas extras, a efectos de cómputo global, será como de jornada normal.

En los festivos, no domingos, que correspondan de descanso, los trabajadores cobrarán dos días naturales.

1.6.- Dietas.-

Artículo 1.6.1.- Las dietas que percibirán los trabajadores incluidos en este Convenio, cuando deban realizar trabajos fuera de las Fábricas, quedan así establecidas:

- Cuando puedan permanecer en su domicilio (Media Dieta)..... 750 Ptas/día.
- Cuando no puedan permanecer en su domicilio (Dieta Completa)..... 2.500

Los mandantes de Ayudantes y los Condutores, cuando realicen trabajos en Santander, o localidades próximas, percibirán un complemento en concepto de transporte de 12,- Ptas/día de trabajo.

Cuando trabajadores de la Plantilla de los Centros de Trabajo afectados por este Convenio deban desplazarse fuera de su Centro de Trabajo respectivo, por motivos directamente relacionados por su actividad propia, recibirán una subvención de 16,- Ptas/Km., siempre que el desplazamiento lo efectúen en vehículo propio.

1.7.- Primes.-

Artículo 1.7.1.

El valor de las primes se establece de acuerdo a la Tabla adjunta al presente Convenio, debiéndose estar para su abono a las cantidades establecidas en la misma.

Artículo 1.7.2.- Los trabajadores que por causas especiales cambien de puesto de trabajo en la jornada, se les garantizará el 50% de la prima media trimestral última que hubiesen alcanzado en su puesto considerada como habitual.

1.8.- Cambio de horario.-

Artículo 1.8.1.- En los casos en que el trabajador, en su petición de la Empresa, pueda optar una variación voluntaria en su horario de trabajo, por causas imprevistas, y así lo haga, recibirá un Plus de 307 Ptas/día trabajado con su nuevo horario, hasta un máximo de cinco días.

Se debe entender por causas imprevistas los casos de reparación de caminos de ferrocarril y similares, así como aquellos otros que se deban a sustituciones motivadas por baja de accidentes o enfermedad.

1.9.- Retenes.-

Artículo 1.9.1.- En Avilés funcionarán turnos de mantenimiento eléctrico y mecánico, con horarios de 6 a 2 y de 2 a 10, así como un retén, cuyo horario será de 10 a 6.

4. ASUNTOS SOCIALES.

4.1.- Plus de Distancia.-

Artículo 4.1.1.- Se establece en 3,34 Ptas/Km., que se abonará en los casos que define la Ley.

4.2.- Permisos remunerados y licencias.-

Artículo 4.2.1.- Se establecen los siguientes casos de permisos retribuidos:

- a).- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b).- Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres y hermanos.
- c).- Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo, o enfermedad grave, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la Provincia, el plazo será de cinco días naturales.
- d).- Un día natural por traslado del domicilio habitual.

Artículo 4.2.2.- En casos previamente justificados, la Empresa concederá permisos, sin sueldo, a sus trabajadores, debiendo ser solicitado éste a través de sus superiores. Estos permisos tendrán una duración máxima de 15 días naturales, a no ser que medie causas justificadas de orden

familiar, estudios, salud, etc. En ningún caso podrán coincidir simultáneamente más de dos permisos por Sección, ni más de cinco para el conjunto de la Factoría de Revilla de Camargo, ni de uno por Sección y 3 para el conjunto de la Factoría de Avilés, o de la Filial "MERSA" en Lugones.

Todos los demás casos se regularán según lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores.

4.c.- Descanso por Maternidad.-

Artículo 4.c.1.- Los descansos por maternidad consistirán en un permiso retribuido de tres mensualidades con el 100%; además, durante el período de lactancia, las trabajadoras disfrutarán de una reducción de 2 horas de su jornada laboral diaria, a su elección, y hasta un máximo de 6 meses.

4.d.- Puntualidad y asistencia.-

Artículo 4.d.1.- Las trabajadoras de Revilla y Avilés, por la cuantía expresada en los Tablas Salariales adjuntas, tendrán derecho a participar en el Premio de Puntualidad y Asistencia, siempre que a lo largo del año, ni falten ni lleguen tarde nunca.

4.e.- Prestaciones por enfermedad profesional o accidente laboral.

Artículo 4.e.1.- Cuando se produzca alguna baja por accidente laboral, o enfermedad profesional, la Empresa garantiza el 100% de las retribuciones totales a partir del primer día de la baja.

Artículo 4.e.2.- En las bajas por enfermedad común o accidente no laboral, la prestación que recibirá el trabajador estará en función del absentismo en los distintos Centros de Trabajo según las tablas siguientes:

REVILLA Y AVILES		LUGONES	
Absentismo	Prestación	Absentismo	Prestación
Mayor del 10%	Ley	5 %	100 %
10%	75 %	6 %	90 %
9%	80 %	7 %	80 %
8%	85 %		
7%	90 %		
6%	100 %		

El control del absentismo será mensual, con la repercusión que proceda en la prestación del mes siguiente; el redondeo decimal se efectuará en la forma normal. La prestación se recibirá desde el primer día de la baja.

4.f.- JUBILACION.-

Artículo 4.f.1.- La jubilación deberá producirse al cumplir el trabajador los 65 años.

Artículo 4.f.2.- La Empresa ofrecerá la jubilación anticipada a los trabajadores que en 1983 cumplan 63 ó 64 años, complementando la prestación que reciban de la Seguridad Social hasta el 100 por 100. Este complemento se incrementará sucesivamente según disponga la normativa del Gobierno. En caso de fallecimiento del jubilado afectado por el contenido de este artículo, se garantiza el complemento de la pensión que por viudedad corresponda a su cónyuge.

Alternativamente los trabajadores podrán optar por acogerse al sistema de jubilación anticipada, consistente en el abono de una cantidad a tanto alzado siguiendo los criterios utilizados por la Empresa en años anteriores.

Por otra parte, la jubilación anticipada se extenderá a los trabajadores que en 1983 cumplan 62 años, si en el transcurso del mismo se rebajase por norma legal la jubilación hasta los 64 años.

4.g.- Formación Profesional.-

Artículo 4.g.1.- La Empresa facilitará a sus Productores la posibilidad de realizar estudios de formación profesional. En el caso de pedir excedencia para cursar estudios, el trabajador podrá incorporarse al trabajo en sus períodos vacacionales.

En los cursos internos, los trabajadores tendrán una hora de reducción en su jornada diaria; en los externos se actuará según disponga la legislación vigente.

4.h.- Revisión Médica.-

Artículo 4.h.1.- Se harán dos revisiones médicas al año, cuyos análisis deberán adecuarse a las materias primas que se manipulen en cada Departamento.

4.i.- Incapacidad.-

Artículo 4.i.1.- En los casos de los disminuidos físicos o psíquicos, por accidente laboral, o enfermedad profesional, la Empresa tratará siempre de ofrecer un puesto acorde con las posibilidades del disminuido. Si en el mo-

mento de recibir el alta el trabajador afectado no hubiese disponible un puesto de trabajo acorde con sus posibilidades, tendrá derecho prioritario para ocupar el primero que pudiese desempeñar.

4.j.- Premio de Permanencia en la Plantilla de la Empresa.-

Artículo 4.j.1.- Todo trabajador que hubiese permanecido durante VEINTICINCO AÑOS ininterrumpidamente al servicio de la Empresa, tendrá derecho al Premio de Permanencia en la Plantilla de la misma, de acuerdo con las condiciones que se establecen a continuación:

a).- Todos los trabajadores que hayan permanecido en la Plantilla durante 25 años, tendrán derecho al Premio de Permanencia en la Plantilla, que consistirá en la remuneración total de los tres últimos meses, donde irá incluida la parte proporcional de Pagas Extras y de Beneficios. La percepción del Premio implica el compromiso de jubilarse a los 65 años como máximo.

b).- Los trabajadores que hubiesen cumplido los 25 años de Permanencia en la Empresa con anterioridad al 1º de Enero de 1979, percibirán el Premio en el momento de su jubilación, entendiéndose que si antes de llegar a ella fallecen, tendrá derecho al Premio la persona o personas que hubiese designado. La jubilación, a efectos de percibir el importe del Premio de Permanencia, se considerará obligatoria a la edad que está fijada en el Convenio vigente, que actualmente es a los 65 años.

c).- Los trabajadoras que hubiesen permanecido ininterrumpidamente durante 50 años en la Empresa, tendrán derecho al Premio Especial de Permanencia, que consistirá en la remuneración total del último cuatrimestre, donde irá incluida la parte proporcional de Pagas Extras y Beneficios.

4.k.- Subvención de Estudios.-

Artículo 4.k.1.- Establece una prestación de 419 Ptas. por hijo y mes, desde los 5 hasta los 16 años

4.l.- Disminuidos físicos y psíquicos.-

Artículo 4.l.1.- Los trabajadores con hijos, que sea disminuidos psíquicos o físicos, previa justificación con los documentos oportunos, percibirán 7.760 Ptas. mensuales por cada hijo que tengan en tal situación.

4.m.- Subvención Económica.-

Cada trabajador de la Plantilla del Centro de Trabajo de Revilla recibirá la cantidad fija de 8.400 Ptas/año, para así contrarrestar en lo posible las inevitables subidas de los artículos que se venden en el Economato de esta Empresa.

4.n.- Seguros de Vida y Accidente.-

Artículo 4.n.1.- Todos los trabajadores incluidos en la plantilla afectada por este Convenio están asegurados en los siguientes términos:

- Muerte natural.....	100.000 Ptas.
- Muerte en accidente laboral a "Itinere".....	1.000.000 "
- Incapacidad profesional.....	100.000 "
- Invalidez absoluta y permanente por accidente laboral o enfermedad profesional o común.....	1.100.000 "

4.o.- Club Recreativo.-

Artículo 4.o.1.- Los trabajadores del Centro de Trabajo de Revilla de Camargo dispondrán de una casa propiedad de la Empresa en Revilla, para su uso como Club Social.

4.p.- Viviendas de la Empresa.-

Artículo 4.p.1.- Durante el presente año, la Comisión Paritaria redactará las normas de venta o de concesión de las viviendas propiedad de la Empresa. Hasta que no estén redactadas estas normas, no podrá venderse ni concederse ninguna vivienda.

Estas normas estarán basadas en los principios generales siguientes:

- Viviendas en venta.-

- a).- No se podrán vender éstas a quién tenga otra vivienda.
- b).- Tendrán preferencia a la compra de las mismas los productores más necesitados, según ingresos y condiciones familiares.

- Concesión.-

Las viviendas en concesión se adjudicarán a los trabajadores más necesitados.

5.- ÁREA DE PRODUCCIÓN.

5.a.- Organización.

Artículo 5.a.1.- La organización general de los puestos de trabajo estará a cargo de la Empresa, que informará de los cambios y adaptaciones necesarias al Comité de Empresa, atendiendo siempre que un puesto de trabajo satisficiera para una jornada normal de trabajo, se realizara en las tareas que no están en contradicción con la Ordenanza Laboral, o el Estructuro de los Trabajadores.

5.b.- Asignación e Incorporación.

Artículo 5.b.1.- Todos los puestos de trabajo hasta la categoría de Jefe de 2ª Administrativo y Encargado General de Obra, serán ocupados, cuando se produzca una necesidad, por Comisión Especial.

La Empresa y la Empresa se dará a conocer al Comité de Empresa, mediante el sistema para conocimiento de todo el personal la posibilidad de ocupar los puestos en cuestión.

Este proceso deberá realizarse con una antelación de un mes a la fecha de la celebración de las pruebas y deberá ser una detallada descripción de las vacantes o puestos a cubrir, así como las fechas en que deberá efectuarse las pruebas.

Una vez notificada por la Empresa la existencia de una vacante, se constituirá en el plazo de 3 días el tribunal calificador, que definirá las pruebas a que han de someterse los aspirantes, así como la puntuación mínima para alcanzar la condición de aprobado. Ello se realizará en el plazo máximo de 10 días, con el fin de que sea expuesto en el tablón de anuncios con una antelación de 15 días, como mínimo a la celebración de las pruebas.

El tribunal que en cada caso juzgará el concurso-oposición, será formado por 3 miembros, de los cuales 2 serán designados por la Dirección de la Empresa y 1 por el Comité de la Empresa, actuando estos dos últimos con voz pero sin voto.

5.c.- Clasificación del Trabajador.

Artículo 5.c.1.- Por razón de la permanencia al servicio de la Empresa, los trabajadores se clasifican en fijos, temporales por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial y contratados en prácticas, y contratos en formación. Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad sea regulada en la legislación laboral vigente.

Son trabajadores fijos los admitidos en la Empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a duración.

Son trabajadores contratados por tiempo determinado los que se contrata por cierto tiempo, expreso o tálite, o por obras y servicios definidos, siempre que así se pacte por escrito. A estos efectos, los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de la Plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Son trabajadores eventuales aquellos admitidos para realizar una actividad excepcional o esporádica en la Empresa, siempre que así conste por escrito. El contrato tendrá una duración máxima de 181 días dentro de un periodo de 12 meses, y deberá especificarse causa determinante de su duración.

Son trabajadores interinos los que ingresen en la Empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en servicio militar, excedencia especial, enfermedad o situación análoga y cesarán sin derecho alguno a indemnización al incorporarse el titular. Si el trabajador fijo ausente no se reintegra en el plazo correspondiente, la Dirección de la Empresa podrá prescindir del trabajador interino, resolviendo el contrato en el momento en que correspondiera, al término de la reserva del puesto, siempre que ello constase por escrito, en otro caso, el interino, pasará a formar parte de la Plantilla de la Empresa con carácter de fijo. Si la duración de la interinidad fuera superior a dos años, salvo en el supuesto de suplencia por excedencia especial, el trabajador, a su caso, percibirá una indemnización de veinte días por año o fracción.

Son trabajadores a tiempo parcial los que presten sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes, o a la semana, o durante un determinado número de horas, respectivamente, inferior a los dos tercios de los considerados como habituales en las actividades de que se trata en el mismo periodo de tiempo. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato. No pudiendo ser inferior a cuatro horas diarias, cuando el contrato se realice con esta modalidad.

Son trabajadores contratados en prácticas los que poseen una titulación académica profesional o laboral reconocida debidamente y realizan un trabajo a fin de aplicar sus conocimientos para perfeccionarlos y adecuarlos al nivel de estudios cursados por el contrato y al mismo tiempo la empresa utiliza su trabajo.

Son trabajadores contratados en formación aquellos que ingresan en la empresa para recibir una formación laboral, estando ésta

obligada a proporcionar al trabajador una capacitación práctica y tecnológica, metódica y completa, y a la vez utiliza el trabajo del que aprende mediante una retribución.

Algunas de las modalidades de contratación señaladas en los puntos anteriores se regularán por los reales decretos que los desarrollan ajustándose en todos los casos a las siguientes limitaciones:

Artículo 5.c.2.- Contratos temporales. - (Real Decreto 1.362/81).

Los contratos temporales (eventuales), o en prácticas, podrán establecerse entre el periodo mínimo y máximo que marque la Ley; no obstante, cuando el contrato sea por un periodo de tiempo cercano a los seis meses, la Empresa se compromete a extenderlo a 181 días.

Artículo 5.c.3.- Contratos a tiempo parcial. - (Real Decreto 1.362/81).

- No podrán tener una duración diaria inferior a la mitad de la jornada habitual.

- La jornada no podrá ser paritaria en ningún caso.

- Deberá especificarse en el contrato el horario de trabajo.

- Los conceptos retributivos que tengan naturaleza de suplidos compensación de gastos su permanecerán por el trabajo contratado a tiempo parcial en la misma cantidad que los trabajadores a tiempo total.

- Se prohíbe explícitamente la realización de horas extraordinarias de forma sistemática por estos trabajadores. Si se viera la necesidad de su realización sistemática, este contrato a tiempo parcial, pasaría automáticamente a ser de tiempo total.

Artículo 5.c.4.- Contratos en prácticas (Real Decreto 1.361/81).

Los trabajadores que se contratan como temporales, a tiempo parcial, en prácticas o en formación, se regirán por los Reales Decretos correspondientes en cada caso.

Se aceptan las modificaciones a estos Reales Decretos propuestos por la Representación Social, excepto:

- Los contratos temporales (eventuales), o en prácticas, podrán establecerse entre el periodo mínimo y máximo que marque la Ley; no obstante, cuando el contrato sea por un periodo de tiempo cercano a los seis meses, la Empresa se compromete a extenderlo a 181 días.

- Los trabajadores a tiempo parcial, no podrán tener, sistemáticamente horas extras. Si se viera la necesidad de su realización sistemática, el contrato a tiempo parcial pasará automáticamente a ser de tiempo total.

- Negociada para la definición del tipo de puestos a cubrir con estos contratos.

Artículo 5.c.5.- Contratos de Formación (Real Decreto 1.361/81).

- El límite mínimo del periodo formativo (enseñanza fundamentalmente teórica) será del 30% de la jornada establecida en este convenio.

- Retribución mínima ha de ser el salario mínimo interprofesional.

- La duración mínima del contrato será la de un curso escolar.

Todas estas modalidades de contratación no se podrán utilizar para cubrir puestos de trabajo fijos y necesarios para el desarrollo y un normal proceso productivo.

En el supuesto que los trabajadores contratados en las modalidades anteriormente expuestas, participasen en alguna huelga convocada en la Empresa, ésta cubrirá por éstos a la seguridad social durante esta eventualidad, como si estuviesen trabajando.

El empresario facilitará al Comité y Delegados Sindicales una copia de cada contrato efectuado.

5.d.- Productividad.

Artículo 5.d.1.- La Empresa y los trabajadores, conscientes de la necesidad de una mejora general de su eficacia productiva, y con la aplicación de los criterios que sobre este punto fijó el AMT en 1.980, se proponen incrementar los niveles de productividad actuales. A tal fin, la Empresa desarrollará e impulsará cuantas medidas sean precisas para facilitar a los trabajadores puedan alcanzar una mejora en su rendimiento.

Este incremento de productividad, que se pretende, y cuyo programa será desarrollado a través de reuniones de la Comisión Paritaria, será considerado como auténtico objetivo, una vez que la Empresa implante las condiciones oportunas.

6.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

6.a.- Principios generales.

- 6.a.1.- Hasta tanto se actualice la legislación en la materia se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites umbral utilizados por los S.R.S.H. del Ministerio de Trabajo.
- 6.a.2.- Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: 1º su generación; 2º su emisión; y 3º su transmisión; y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.
- 6.a.3.- En toda adaptación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los referidos valores límites actual.
- 6.a.4.- Cualquier enfermedad del trabajador que pueda identificarse con la Seguridad Social es y considerada por las condiciones de trabajo será a los efectos de este Convenio considerada como enfermedad profesional.
- 6.a.5.- Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.
- 6.a.6.- Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador, derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.
- 6.a.7.- En el supuesto de que en una determinada fabricación no existieren normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos para Empresas filiales con matriz extranjera, éstas estarán obligadas a mantener los mismos niveles y medios que en su País de origen.

6.b.- Comité de Seguridad e Higiene.

6.b.1.- En los centros de trabajo de más de cincuenta trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, que estará compuesto por el Jefe del Servicio Médico, tres representantes designados de entre la Plantilla por el Comité de Empresa, y tres representantes de la Dirección de la Empresa.

En los Centros de Trabajo con menos de cincuenta trabajadores, los Delegados de Personal nombrarán de entre la Plantilla al Vigilante de Seguridad, quien deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad.

6.b.2.- Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afectan a la salud física y mental. Asimismo, tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la Empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismos de prevención.

6.b.3.- Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamientos que se les efectúen. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

6.b.4.- Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene no podrán ser despedidos ni sancionados por manifestaciones o actos realizados en el ejercicio de su función, y, en todo momento, dentro de los atribuciones que por su cargo tienen conferidas.

Asimismo, no podrán ser discriminados en su posición económica, o profesional en razón del desempeño de su representación.

6.c.- Vigilancia del riesgo.

6.c.1.- El Comité de Seguridad e Higiene podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

6.c.2.- Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

6.c.3.- En todo trabajo que después de efectuadas las mediciones oportunas por el S.R.S.H.T. sea declarado fehacientemente peligroso, y hasta tanto no se subsane esta situación, comportará necesariamente la prohibición de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un in-

cremento de exposición al riesgo por encima de los niveles normales de trabajo previamente establecidos.

6.c.4.- Para el buen conocimiento de los miembros del Comité y la mejor información de los trabajadores sobre los riesgos que se generen en la Empresa, ésta facilitará la composición química de las materias primas y aditivos que intervienen en los distintos procesos de fabricación, así como informará a los trabajadores de los posibles riesgos que afecten a la salud de los mismos.

6.d.- Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo.

6.d.1.- El Comité de Seguridad e Higiene conocerá la actividad de los servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el trabajo de las Empresas, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

6.d.2.- La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad e Higiene tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

6.e.- Programas, presupuestos y controles.

6.e.1.- El Comité de Seguridad e Higiene será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Ato seguido emitirá opiniones y dictámenes acerca del mismo.

6.f.- Tecnología y organización del trabajo.

6.f.1.- El Comité de Seguridad e Higiene deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

6.g.- Protección a la Maternidad.

6.g.1.- Existirá el derecho al cambio del puesto de trabajo por embarazo, cuando se demuestre que las condiciones de trabajo: toxicidad, poliposidad, penosidad, materias primas, etc., puedan producir abortos o deformaciones, asegurándose al mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora sea reincorporada después del parto.

6.h.- Preparación del medio ambiente.

El Comité de Seguridad e Higiene, velará por el mejor mantenimiento de las condiciones ambientales en el exterior de los Centros de trabajo, para lo cual podrá emitir informes y propuestas a la Dirección de la Empresa.

7.- ACCION SINDICAL.

7.a.1.- Puede tener acción sindical en cualquiera de los Centros de Trabajo indicados toda Central Sindical que cuente con los siguientes porcentajes sobre la Plantilla de representatividad:

- REVILLA..... 10% de la Plantilla
- AVILES Y LUGONES..... 20% de la Plantilla

7.a.2.- Los trabajadores afiliados a una Sección Sindical de Empresa, tendrán derecho a ejercer la representatividad sindical para la que fueron elegidos, tanto dentro como fuera de la Empresa.

7.a.3.- Los trabajadores afiliados a una Sección Sindical no serán sancionados sin haber sido antes a la representación de la Sección Sindical de Empresa, a la que pertenecen.

7.a.4.- La Empresa pondrá a disposición de las Secciones Sindicales un local común de reunión, distinto del que ocupa el Comité de Empresa, donde podrán reunirse los Delegados de cada Sección Sindical con sus afiliados.

7.a.5.- Las Secciones Sindicales tendrán el derecho de convocar Asambleas, previa notificación a la Dirección, fuera de la jornada de trabajo, y en los locales habilitados a tal efecto. En los casos excepcionales, se solicitará de la Dirección el poder celebrarlo en horas de trabajo.

7.a.6.- Las Secciones Sindicales podrán elaborar propuestas de Convenios Colectivos, de Reglamentos, o de cualquier otro tipo de acuerdo, y presentarlas a los trabajadores, los cuales decidirán por mayoría simple, aquella que unitariamente se vaya a negociar con la Empresa. Los trabajadores elegirán, de entre ellos mismos, la Comisión que los represente y negocie.

7.a.7.- La recaudación de las cuotas sindicales, así como de cualquier otro tipo de aportación con fin Sindical, podrá llevarse a cabo bien directamente entre los afiliados, fuera de las horas de trabajo, o bien convenir con la Dirección de la Empresa, en la recaudación por Caja, previo escrito presentado por cada afiliado.

de en el que autoriza a la Empresa para deducir de su Fómulo el importe que señala el Delegado de cada Sección Sindical.

7.a.8.- La fijación de las comunicaciones sindicales se hará libremente en tableros reservados a tal uso, distinto del destinado al Comité, dentro de los Centros de Trabajo, situados en lugares adecuados. Cuando se proceda a fijar un Aviso se remitirá un ejemplar al Jefe de Personal, para conocimiento de la Dirección.

7.a.9.- Las publicaciones y Avisos de carácter sindical podrán difundirse libremente entre los trabajadores a la entrada o salida del Trabajo.

7.a.10.- Cada Sección Sindical elegirá un Delegado que la representará ante la Empresa, de acuerdo con las Normas estatutarias que las son propias. El Delegado de cada Sección Sindical de Empresa asumirá la responsabilidad de la actividad Sindical de la Sección.

7.a.11.- Los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa no podrán ser sancionados sin previo conocimiento y autorización del Sindicato correspondiente, ni despedidos sin que se dé, además, el dictamen favorable del Comité de Empresa.

7.a.12.- Los Delegados no podrán recibir la Matrícula de Trabajo. En general, los Delegados no podrán aceptar ningún otro cargo o responsabilidad que implique la suspensión de su mandato.

7.a.13.- Los Delegados Sindicales podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

7.a.14.- Los Delegados Sindicales tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley, Convenios Colectivos y por el Acuerdo Marco Interconfederal a los miembros del Comité de Empresa.

7.a.15.- Los Delegados Sindicales serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo, que afectan a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato.

7.a.16.- Los Delegados Sindicales serán informados y oídos en materia de reestructuraciones de Plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y en todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

7.a.17.- Los Delegados Sindicales o cargos de relevancia Nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del Acuerdo Marco implantadas nacionalmente y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

7.a.18.- Cada Sección Sindical, en bloque, dispondrá de 10 horas al mes en los Centros de Trabajo de MERSA; 16 horas al mes, en el de Avilés, y 24 horas al mes, en Santander, de trabajo retribuido para atender a los asuntos sindicales, previa notificación a la Empresa.

7.a.19.- Dos Delegados de los Comités de Empresa de los distintos Centros de Trabajo podrán acumular horas sindicales de las propias del Comité, hasta un máximo de:

- En Revilla:	120 horas mensuales por cada uno de los dos Delegados.
- En Ingleses:	60 horas mensuales por cada uno de los dos Delegados.
- En Avilés:	95 horas mensuales por cada uno de los dos Delegados.

Estas horas se agregarán del cómputo de 40 h./mes por cada Delegado.

7.a.20.- Los Delegados Sindicales podrán disponer de hasta 8 días de permiso no retribuido al año, para el ejercicio de actividades sindicales al margen de la Empresa, previa notificación a la Dirección.

7.a.21.- Los miembros del Comité de Empresa seguirán gozando de los mismos derechos y garantías que hasta ahora estaban establecidos. La Empresa pondrá a disposición del Comité de cada Centro de Trabajo citado anteriormente un despacho con el material preciso para su funcionamiento.

8.- COMISIÓN PARITARIA.-

8.a.- Composición de la Comisión Paritaria.-

8.a.1.- En el plazo de un mes, a contar desde la fecha de homologación de este Convenio, se constituirá la Comisión Paritaria, que conocerá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación del mismo.

La Comisión estará compuesta de cuatro miembros representantes de los trabajadores, e igual número de representantes de la Empresa nombrados por la Dirección de la misma; todos estos representantes deberán estar directamente vinculados laboralmente a la Empresa.

Para el desarrollo y cumplimiento de sus funciones, la Comisión Paritaria actuará en pleno o mediante la Comisión Permanente que designe constituida por cuatro de sus miembros en igual régimen de paridad.

Tanto el Pleno como la Comisión Permanente adoptarán sus acuerdos por mayoría simple.

8.b.- Funciones de la Comisión Paritaria.-

8.b.1.- Ambas partes acuerdan someter a la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos puedan producirse como consecuencia de la aplicación del Convenio.

8.b.2.- Esta Comisión ejercerá sus facultades sin perjuicio de las que corresponden, en materia de Convenios Colectivos Municipales, a los competentes Organismos Laborales.

DECLARACION FINAL.-

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y concertado por representantes de la Sección Económica y de la Sección Social de la Empresa, previamente designados al efecto.

Para la negociación de los futuros Convenios, se acuerda que la representación social esté a cargo de un máximo de 9 trabajadores, no pudiendo, asimismo, rebasar esta cifra la representación económica. Estos representantes dispondrán de una semana de tiempo libre retribuido para la preparación de su propuesta de Convenio.

En lo no previsto anteriormente, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en cuantas disposiciones legales vigentes le sean de aplicación.

Se respetarán, a título personal, todas las condiciones más beneficiosas que se venían disfrutando con anterioridad a la firma de este Convenio, en las materias no reguladas en el mismo.

Por expreso deseo, tanto de la representación social como de la económica, se declara que ambas partes asumen en su totalidad las conclusiones del Acuerdo Marco Interconfederal "C.S.O.E. U.G.T." y el A.M.E., así como el AI 83.

"PRODUCTOS DOLOMITICOS, S.A." - REVILLA DE CAMARGO

SISTEMA DE TRABAJO EN LA SEMANA DE 40 HORAS.-

En aplicación del artículo 2.a.1. del Convenio en vigor, las distintas Secciones trabajarán de acuerdo al siguiente Calendario:

1.- PROMASA.-

Los trabajadores en relajo de 6 a 14 y de 14 a 22, trabajarán con este mismo horario de lunes a viernes.

Los trabajadores de jornada normal, de 8 a 17, trabajarán con este mismo horario de lunes a viernes.

Los trabajadores que atienden al secadero a tres turnos rotativos de 6 a 14, de 14 a 22 y de 22 a 6, trabajarán de acuerdo al calendario que se adjunta.

2.- LADRILLOS.-

Los trabajadores de esta Sección trabajarán con los mismos horarios que sus homólogos de PROMASA.

3.- DOLONIA.-

Los trabajadores de esta Sección, en jornada de 8 a 17, o a dos relevos, de 6 a 14 y de 14 a 22, trabajarán con estos mismos horarios de lunes a viernes.

Los trabajadores de los Hornos Rotatorios y Verticales, los de carga de Horno nº 1 y carga de Horno nº 2, que trabajan a relevos, de 6 a 14, de 14 a 22 y de 22 a 6, según calendario que se adjunta, trabajarán con este mismo sistema y tendrán 13 días más de descanso al año, que los disfrutarán de mutuo acuerdo con el Jefe de su Sección.

Los trabajadores de planos inclinados trabajarán, de forma rotati-

Va, los sábados, de 8 a 12 y de 14 a 18, descansando estas horas entre semana, de mutuo acuerdo con el Jefe de su Sección.

4.- AISLANTES.-

Los trabajadores de esta Sección trabajarán con los mismos horarios que sus homologos de PROMASA y LADRILLOS.

5.- DOCASOL.-

Los trabajadores de esta Sección trabajarán con los mismos horarios que sus homologos de PROMASA, LADRILLOS y AISLANTES.

6.- CANTÉRAS.-

Los trabajadores de esta Sección en jornada de 8 a 17, trabajarán con este mismo horario de lunes a viernes.

7.- TRANSPORTES INTERIORES.-

Los trabajadores de esta Sección, en jornada de 8 a 17, trabajarán con este mismo horario de lunes a viernes.

Los trabajadores de esta Sección a relevo, de 6 a 10 y de 14 a 22, seguirán con este mismo horario, y trabajarán de forma rotatoria los sábados de 8 a 12 y de 14 a 18, descansando estas horas entre semana, de mutuo acuerdo con el Jefe de esta Sección.

8.- TALLER DE GRASAS.-

Los trabajadores de esta Sección en jornada de 8 a 17, trabajarán con este mismo horario de lunes a viernes.

9.- TALLER MECANICO.-

Los trabajadores de esta Sección en jornada de 8 a 17, trabajarán con este mismo horario de lunes a viernes. Un trabajador de este equipo, trabajará de forma rotativa, todos los sábados de 8 a 12, descansando estas cuatro horas la tarde del viernes siguiente al sábado que las trabajó. El trabajador de ésta, que tiene como jornada la de 2 a 10, seguirá con este mismo horario de lunes a viernes.

10.- TALLER MECANICO.-

Los trabajadores de esta Sección en jornada de 8 a 17, trabajarán con este mismo horario de lunes a viernes. Dos trabajadores del Taller Mecánico de Cal y Aislantes, trabajarán de forma rotativa, los sábados de 8 a 12, descansando estas cuatro horas la tarde del viernes siguiente al sábado que las trabajaron.

Cuatro trabajadores del Taller mecánico general, trabajarán de forma rotatoria, los sábados de 8 a 12, descansando estas cuatro horas la tarde del viernes siguiente al sábado trabajado.

11.- ENGRASADORES.-

Los trabajadores de la Sección de engrase de dolomía, trabajarán de 8 a 17 de lunes a viernes, y de forma rotatoria trabajarán los sábados de 8 a 12, descansando estas cuatro horas la tarde del viernes siguiente al sábado trabajado.

12.- OFICINAS, LABORATORIO, ALMACEN Y ECONOMATO.-

Todos los trabajadores de estas Secciones, trabajarán en jornada de 8 a 13 y de 15 a 18, de lunes a viernes.

13.- JORNADA DE VERANO.-

Desde el día 15 de Junio hasta el día 15 de Septiembre, ambos inclusive, se trabajará con jornada especial, según el sistema que sigue:

- a).- Los trabajadores de las Oficinas, Laboratorio y Economato, trabajarán de 8 a 14, de lunes a viernes, con un turno de guardias de 16 a 18, cuyo Calendario se adjunta.

De entre estos trabajadores y a petición de la Empresa, se establecerá un turno rotativo, voluntario, de guardia para los sábados, con horario de 9 a 13. Estas horas no serán remuneradas, y se descansarán entre semana, de mutuo acuerdo con el Jefe de cada Sección.

- b).- Los trabajadores de la Sección de Almacén, trabajarán de 8 a 12 de lunes a viernes, y de forma rotativa de 8 a 12,30 y de 14 a 17.

14.- GUARDAS.-

Los trabajadores de esta Sección trabajarán de acuerdo al Calendario que se adjunta.

CALENDARIO DE GUARDAS - REVILLA

G - 1)	M - Mañana (8/2)
G - 2) Guardas	T - Tarde (5/10) ó (2/10)
G - 3)	N - Noche (10/5)
	D - Descanso

Día del mes	Día de la semana	G - 1	G - 2	G - 3
1	Mi.	T	F	D
2	J.	"	"	D
3	V.	"	"	D
4	S.	"	"	M
5	Do.	"	"	M
6	L.	"	D	N
7	Ma.	"	D	"
8	Mi.	"	D	"
9	J.	"	D	"
10	V.	"	D	"
11	S.	"	M	"
12	Do.	"	M	"
13	L.	D	T	"
14	Ma.	D	T	"
15	Mi.	D	"	"
16	J.	D	"	"
17	V.	D	"	"
18	S.	M	"	"
19	Do.	M	"	"
20	L.	K	"	D
21	Ma.	N	"	D

1º Ciclo

En los tres ciclos siguientes el G-1 coge la secuencia del G-2 en el primer ciclo, el G-2 la del G-1 y el G-3 la del G-1.

Día	Mi.	D	T	N
2º Ciclo	Ma.	D	N	T

En las 3 semanas siguientes el G-1 coge la secuencia del G-2 en el primer ciclo, el G-2 la del G-1 y el G-3 la del G-1.

Día	Mi.	N	D	T
3º Ciclo	Ma.	T	D	N

Al cabo de los 3 ciclos todos los guardas han trabajado el mismo número de horas repartidas equitativamente en los tres relevos de mañana, tarde y noche.

NOTA.- Las horas que excedan de la jornada de 40 h./semana, se disfrutarán como de vacaciones, lo que equivale a 1 día de vacaciones cada 3 semanas.

"PRODUCTOS DOLOMÍlicos, S.A." - (División Dolosinter)

SISTEMA DE TRABAJO PARA LA IMPLANTACION DE 16 HORAS SEMANALES

1.- PERSONAL A 3 TURNOS.-

A.- Capataces y polienda.-

De acuerdo con el cuadro adjunto, descansando 3 días cada 4 semanas.

B.- Carretillos y Hornos.-

De acuerdo con el cuadro adjunto, formado añadiendo al existente el descanso del operario que trabaja el domingo por la tarde.

Si no existiera a criterio de la Empresa contenido suficiente en el propio puesto de trabajo durante el fin de semana, se realizarán las labores que la Empresa considere convenientes, siempre de acuerdo con lo dispuesto sobre la materia.

2.- PERSONAL A 2 TURNOS.-

A.- Personal de Producción.

Trabajará 8 horas de lunes a viernes, descansando sábados y domingos.

B.- Personal de Mantenimiento y Reparaciones.

Trabajará como los anteriores, si bien en caso de que la Empresa lo considere necesario se obligan a venir el sábado por la mañana acompañando al operario que se encuentra de retén.

3.- PERSONAL A 1 TURNO.-

Trabajará de 8 h. a 13 h. y de 14 h. a 17 h. de lunes a viernes, descansando los sábados y domingos.

PRODUCTOS DOLOMITICOS, S. A. - AVILES - FABRICA DE DOLOMITA*SISTEMA DE TRABAJO PARA LA IMPLANTACION DE 40 HORAS SEMANALES****1.- PERSONAL A 3 TURNOS.-**

Según calendario adjunto, en ciclos de cuatro semanas, con descansos de 2-2-4 días.

El operario designado con el número cinco trabajará en el turno de 6 a 14 para dar descansos al personal de tres turnos los jueves, viernes y sábados. Los días libres, martes, y miércoles, trabajará en el puesto que se le asigne. Descansará todas las semanas el Domingo y el Lunes.

2.- PATA Y CANTON.-

Según calendario, en ciclos de ocho semanas, con descansos de 2-2-4 días cada cuatro semanas.

El operario al 5 queda libre de puesto en los días marcados por el círculo en los que deberá desarrollar los trabajos que le sean asignados.

3.- MOLINOS DE PIEDRA.-

Plantilla formada por cinco hombres trabajando a dos turnos corrotivos con descansos 2-2-4 cada cuatro semanas, siendo el ciclo completo de 3 semanas.

4.- TURNO CENTRAL.-

Todos los sábados habrá dos operarios de 8 a 12 (uno de ellos encargado de los vestuarios y aseos), lo cual se hará de forma rotativa entre los que componen esta plantilla. Los que cubren el sábado de 8 a 12 descansarán el siguiente viernes, siendo su jornada este día también de 8 a 12.

5.- PERSONAL DE MANTENIMIENTO MECANICO Y ELECTRICO.-

Seguirá el sistema actual de dos turnos acordado por ambas partes. Todos los sábados estarán cubiertos por dos mecánicos y un eléctrico de 8 a 12.

El operario que trabaja dos sábados de 8 a 12 descansará dichas 8 horas un viernes (8 horas) anterior al sábado que le corresponde descansar.

Durante las vacaciones, bajas, permisos, etc., se harán los cambios necesarios para que lo anterior pueda llevarse igualmente a efecto.

M E R S A - Lugones

SISTEMA DE TRABAJO PARA LA IMPLANTACION DE 40 HORAS SEMANALES**1.- PERSONAL A 3 TURNOS.-**

Según calendario, con descansos 1-1-6.

Un operario trabajará el turno de 6 a 14 para dar descansos a todo el personal de tres turnos, ocupando en sus días libres el puesto que se le asigne.

2.- PALISTAS.-

Según calendario, con descansos 1-1-6.

Un cuarto operario que normalmente está en Central, cubrirá las bajas, vacaciones, etc., incorporándose al puesto del que sustituye, en las mismas condiciones.

3.- TRABAJADORES CENTRAL.-

Todos los sábados habrá un operario de 8 a 12, independientemente del número de operarios, de tal forma que todos los sábados estarán cubiertos por un operario.

Se hará de forma rotativa entre todos los operarios de que se diga en la Central.

El operario que cubre el sábado de 8 a 12, descansará dichas 4 horas el siguiente viernes, siendo su jornada este día de 8 a 12.

4.- MECANICOS.-

Se seguirá con el sistema actual acordado por ambas partes, Seguirá, de momento, con los tres operarios actuales de plantilla

Todos los sábados estarán cubiertos por un mecánico de 8 a 12.

El operario que trabaja 2 sábados de 8 a 12, descansará dichas horas un viernes (8 horas) anterior al sábado que le corresponda descansar.

Durante las vacaciones, bajas, permisos, etc., se harán los cambios necesarios, para que lo anterior pueda llevarse igualmente a efecto.

5.- EMPLEADOS.-

Trabajarán de lunes a viernes con el horario actual.

24791

RESOLUCION de 18 de julio de 1983, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Valencia en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Filpe, Sociedad Anónima».

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 por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Valencia en el recurso contencioso-administrativo número 1000-81, promovido por «Filpe, S. A.», sobre desestimación de recurso de alzada, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que desestimando, como desestimamos, el presente recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Filpe, Sociedad Anónima», contra la resolución del Director general de Régimen Económico de la Seguridad Social, de fecha 21 de julio de 1981, recaída en expediente 481/79AA/rgm, que desestimó el recurso de alzada formulado contra la Resolución de la Dirección General de Prestaciones del Ministerio de Sanidad y Seguridad Social como consecuencia del acta de liquidación 1923/76, debemos declarar y declaramos dichos actos administrativos ajustados a derecho, sin que existan circunstancias para un especial pronunciamiento sobre las costas procesales.»

Madrid, 18 de julio de 1983.—El Director general, Enrique Heras Poza.

24792

RESOLUCION de 18 de julio de 1983, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Valencia en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Sal y Compañía, S. L.».

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 15 de marzo de 1982 por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Valencia en el recurso contencioso-administrativo número 1.039-80, sobre Convenio Colectivo, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que desestimando como desestimamos el presente recurso contencioso-administrativo número 1.039 de 1980, promovido por «Sal y Compañía, S. L.», contra la Resolución de la Dirección General de Trabajo, recaída en expediente 3029/1980, de 15 de septiembre de 1980, que desestimó el recurso de alzada formulado contra la Resolución de la Delegación Provincial de Trabajo de Valencia de 1 de julio de 1980, sobre separación de Convenio Colectivo de trabajo de fabricantes de chapas de 31 de mayo de 1980, debemos declarar y declaramos conformes a derecho los actos impugnados y, en su consecuencia, absolvemos a la Administración demandada. Sin hacer imposición de costas.»

Madrid, 18 de julio de 1983.—El Director general, Enrique Heras Poza.

24793

RESOLUCION de 10 de agosto de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para el grupo asegurador «Equitativa Fundación-Rosillo» y su personal.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, interprovincial de Empresa, para el grupo asegurador «Equitativa Fundación-Rosillo» y su personal, suscrito el día 27 de julio de 1983, entre la representación de la Empresa y de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del