

- Artículo 19. Ascensos.
 Artículo 20. Plantillas.
 Artículo 21. Escalafones.
 Artículo 22. Traslados.
 Artículo 23. Traslado del centro de trabajo.
 Artículo 24. Cambios de puestos de trabajo.
 Artículo 25. Alteración del horario habitual.
 Artículo 26. Trabajos de distinta categoría.
 Artículo 27. Movilidad funcional.
 Artículo 28. Ceces voluntarios.

CAPITULO V

Política salarial

- Artículo 29. Sistema retributivo.
 Artículo 30. Pago del salario.
 Artículo 31. Igualdad de remuneración por razón de sexo.
 Artículo 32. Trabajadores eventuales y en formación y/o en prácticas.
 Artículo 33. Tablas salariales.
 Artículo 34. Antigüedad.
 Artículo 35. Pagas extraordinarias.
 Artículo 36. Incentivos.

CAPITULO VI

Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias y vacaciones

- Artículo 37. Jornada de trabajo.
 Artículo 38. Horarios.
 Artículo 39. Horas extraordinarias.
 Artículo 40. Calendario laboral.
 Artículo 41. Vacaciones.

CAPITULO VII

Desplazamiento, dietas, licencias y excedencias

- Artículo 42. Desplazamientos y dietas.
 Artículo 43. Licencias.
 Artículo 44. Licencias sin sueldo.
 Artículo 45. Excedencias voluntarias.
 Artículo 46. Excedencias especiales.
 Artículo 47. Asistencia a consultorio médico.

CAPITULO VIII

Régimen disciplinario

- Artículo 48. Determinación.
 Artículo 49. Graduación de las faltas.
 Artículo 50. Faltas leves.
 Artículo 51. Faltas graves.
 Artículo 52. Faltas muy graves.
 Artículo 53. Régimen de sanciones.
 Artículo 54. Sanciones máximas.
 Artículo 55. Prescripción.

CAPITULO IX

Seguridad e higiene en el trabajo

- Artículo 56.
1. Principios generales.
 2. Comité de Seguridad e Higiene.
 3. Vigilancia del riesgo.
 4. Servicio de Medicina.
 5. Programas.
 6. Tecnología y organización del trabajo.

CAPITULO X

Derechos sindicales

- Artículo 57. Competencia de los representantes del personal.
 Artículo 58. Asambleas de trabajadores.
 Artículo 59. Competencias sindicales.

CAPITULO XI

Régimen asistencial

- Artículo 60. Junta de Actividades Sociales.
 Artículo 61. Prendas de trabajo.
 Artículo 62. Subvención para artículos alimenticios.
 Artículo 63. Prestación para enfermos y accidentados.
 Artículo 64. Becas.
 Artículo 65. Fondo de previsión social.

CAPITULO XII

Disposición final

- Artículo 66. Aplicación de normas legales.
 Artículo 67. Comisión Mixta.

16720

RESOLUCION de 20 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, para «Ibérica de Electrodomésticos, S. A.» (IBELSA), y sus trabajadores.

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de Trabajo de los centros comerciales y centros de asistencia técnica de «Ibérica de Electrodomésticos, S. A.» (IBELSA), de ámbito nacional, recibido en esta Dirección General el 14 del presente mes de abril, suscrito el día 5 del citado mes, por las respectivas representaciones de la Empresa y de los trabajadores; ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80.2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 20 de abril de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

IV CONVENIO COLECTIVO DE LOS CENTROS COMERCIALES Y CENTROS DE ASISTENCIA TECNICA DE «IBERICA DE ELECTRODOMESTICOS, S. A.»

(IBELSA)

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a los Centros de trabajo Comerciales y de Asistencia Técnica de «Ibérica de Electrodomésticos, S. A.» (IBELSA), que se hallen en el ámbito nacional o que se puedan crear durante su vigencia.

Art. 2.º *Ambito personal*.—Este Convenio será de aplicación a todo el personal de IBELSA de los Centros de trabajo antes citados (artículo 1.º), con exclusión del alto personal directivo a que hace referencia la legislación vigente, y responsables de cada centro comercial.

Art. 3.º *Ambito temporal*.—La duración del presente Convenio será desde la fecha de su firma al 31 de diciembre de 1983. No obstante, los efectos económicos que se desprendan del mismo tendrán efecto retroactivo desde el 1 de enero de 1982.

Art. 4.º *Prórroga*.—Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente, de año en año, a no mediar aviso en contra de las partes contratantes, con dos meses de antelación a la fecha de expiración o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.º *Compensación*.—Las condiciones pactadas se compensarán en su totalidad, con las que anteriormente pudieran existir sobre los mínimos reglamentarios, cualquiera que fuese su origen, sin perjuicio de aquellas situaciones personales en virtud de las cuales un determinado productor pudiera percibir mayores beneficios de los que con carácter global se establecen en el presente Convenio, en cuyo caso se respetarán las condiciones especiales.

Art. 6.º *Absorción de mejoras*.—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica únicamente tendrán aplicación práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel de éste en su cómputo anual.

Art. 7.º *Comisión de Vigilancia del Convenio*.—Para la interpretación y vigilancia del presente Convenio, se crea una Comisión de Vigilancia integrada por seis miembros, tres de entre los miembros del Comité Intercentros que se menciona en el artículo 8.º, y tres de la Dirección que hayan negociado el Convenio.

Se reunirá esta Comisión de Vigilancia siempre que se suscite, en cualquiera de los Centros a que afecta el Convenio, cualquier situación relativa a los temas que en el mismo se incluyen salvo que pueda hallarse solución en el propio Centro. Para reunirse la Comisión será necesario que una de las partes convoque la reunión con antelación no inferior a cuarenta y ocho horas, e indicando los temas a tratar.

Art. 8.º *Comité Intercentros*.—Se crea un Comité Intercentros formado por ocho miembros de la Comisión Negociadora. Este Comité quedará constituido en el acto de la firma del presente Convenio y estará formado por ocho miembros. Sus funciones serán las propias de los Comités de Empresa, así como la gestión del Fondo Social.

Durante 1982 y 1983, podrán reunirse en dieciséis ocasiones con duración máxima de dos días, por reunión, informando a la Dirección de la Empresa, con una antelación de cuarenta y ocho horas, del lugar de reunión y temas a tratar.

No computarán como horas sindicales aquellas dedicadas como consecuencia de las reuniones mencionadas, ni aquellas en que la reunión sea convocada por la Dirección.

Los gastos de desplazamiento y estancia de los miembros del Comité en el ejercicio de cuanto se define en este artículo

serán por cuenta de la Empresa, y de acuerdo con la normativa interna.

El Presidente y Secretario del Comité Intercentros tendrá treinta horas de función sindical, independientemente de las empleadas en las reuniones con los restantes seis miembros y veinte horas los demás miembros del Comité.

Se podrán acumular mensualmente las horas sindicales de los miembros del Comité Intercentros, así como las de los Delegados de Personal de cada Centro en uno o varios de ellos.

CAPITULO II

Principios de organización

Art. 9.º *Organización práctica del trabajo.*—La facultad y responsabilidad de la organización práctica del trabajo corresponde de modo exclusivo a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 10. *Sistemas de primas e incentivos.*—Como anexo número I al presente Convenio se incluyen los sistemas de incentivos de Asistentes Comerciales y de Asistentes Técnicos.

Art. 11. *Jornada laboral.*—El número de horas de trabajo al año, para todo el personal a que afecte el presente Convenio, será de 1.870.

El cómputo de horas para el año presente se hará restando de las 1.870 las efectivas trabajadas hasta la firma del Convenio, y el resto hasta las 1.870 se distribuirán entre lo que queda de año.

Para el personal que esté sujeto a incentivos, la reducción de horas de trabajo pactadas en este Convenio incidirá proporcionalmente en los objetivos establecidos.

En cada uno de los Centros de trabajo, conjuntamente los representantes de personal con el representante de la Empresa de cada Centro, confeccionarán en el mes de diciembre el calendario laboral que regirá hasta la firma del Convenio en que se elaborará el definitivo.

En los meses de enero y febrero se negociarán en cada centro los turnos de vacaciones.

Art. 12. *Jornada por productividad.*—Para facilitar que el Asistente Técnico pueda desarrollar su función a cualquier hora del día, se concede que el Asistente Técnico que realice el 100 por 100 de su actividad de una forma continuada en el tiempo pueda una vez cubierto el 100 por 100 del objetivo dar por finalizada la jornada laboral informando previamente de esta circunstancia.

Art. 13. *Vacaciones.*—La duración de las vacaciones será de veinticuatro días laborales (sábados excluidos).

Se disfrutarán en época estival (21 de junio a 21 de septiembre). Cuando, por necesidades de la organización de la Empresa, no pudieran disfrutarse dentro de este periodo, los afectados tendrán al menos derecho a disfrutar diecisiete días laborales en estas fechas y el resto en las fechas en que se fije entre el productor afectado y la Dirección, gratificándoles con un día más de vacaciones. La Empresa concederá dos días de vacaciones a aquellos productores que acuerden con la Dirección disfrutar las vacaciones íntegramente fuera de la época estival.

Criterios de elección de fecha: A estudiar conjuntamente. Las mejoras de este artículo afectarán al personal que ya hubiera realizado las vacaciones.

Art. 14. *Valoración puestos de trabajo.*—La Empresa, con la participación del Comité, se compromete a clasificar al personal administrativo (Auxiliares administrativos, Oficiales segunda administrativos y Auxiliares de más de cuatro años, Oficiales primera administrativos) en los cinco niveles retributivos (1, 2, 3, 4 y 5) indicados en las tablas salariales del presente Convenio, a través del sistema de análisis y valoración de puestos de trabajo, antes del día 31 de julio de 1982 y con efectos económicos desde 1 de enero de 1982.

Para garantizar la objetividad y el normal mantenimiento de dicha valoración, se creará una Comisión de Valoración formada por dos miembros del Comité Intercentros y los técnicos de la Empresa, que estimarán el valor de cada puesto de trabajo con abstracción de sus ocupantes y crearán una normativa que regulará los cambios y modificaciones de los puestos de trabajo, así como las reclamaciones que surjan después de la implantación del sistema.

Art. 15. *Desplazamientos.*— Cuando por necesidades del servicio hubiera que desplazar a un productor fuera del ámbito provincial de su Centro de trabajo, no se podrá realizar por tiempo superior a un mes, ni más de dos veces al año.

Durante los primeros quince días, percibirá un incentivo equivalente a la parte proporcional media del conseguido en los últimos dos meses. A partir del decimoquinto día, percibirá el incentivo que le correspondiese, pudiendo a posteriori reclamar sobre la cuantía del mismo. En el caso de desplazamientos por mutuo acuerdo se estará a lo acordado por las dos partes.

Art. 16. *Licencias.*—El trabajador, avisando con la posible antelación y justificación adecuada, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos, y durante el tiempo, que a continuación se expone:

Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.

Dos días naturales en caso de fallecimiento de padres, nietos, abuelos o hermanos del trabajador o su cónyuge.

Dos días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos.

Dos días naturales en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica de su cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos, o abuelos del trabajador o de su cónyuge.

Tres días laborables por alumbramiento de esposa.

Dos días laborables por traslado de domicilio habitual.

Un día en caso de matrimonio de hijos o hermanos del trabajador o de su cónyuge.

Catorce semanas en caso de natalidad para mujer trabajadora.

En los casos de fallecimiento, enfermedad grave o alumbramiento de esposa, según las circunstancias de distancia o de las especiales de las causas producidas, podrán prorrogarse hasta un máximo de cinco días naturales.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

CAPITULO III

Clasificación del personal

Art. 17. *Principios generales.*—Todo el personal de la Empresa afectado por el presente Convenio, cualquiera que sea la índole de los trabajos que preste, quedará integrado en alguno de los grupos siguientes:

I. Personal técnico titulado.

II. Personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho.

III. Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho.

IV. Personal de servicios y actividades auxiliares.

V. Personal subalterno.

La clasificación profesional, tendente a obtener la máxima flexibilidad dentro del más perfecto acoplamiento, se basa en el siguiente principio: Equiparación de conocimientos profesionales a titulación. A efectos de ocupación de puestos de trabajo, se consideran equiparados a los trabajadores que ostenten títulos acreditativos de su preparación, aquellos otros que, sin poseer dichos títulos, demuestren tener los conocimientos profesionales que les capacitan para realizar idénticas funciones. Del mismo modo, los empleados con consideración de otra categoría para la que se exija la posesión de un título recibirán un tratamiento similar, alcanzando los niveles siguientes dentro de su grado o especialidad.

Art. 18. *Promoción y progresión del personal:*

1. Promoción: Se entiende por promoción, el acceso a un puesto de trabajo de superior categoría profesional de manera definitiva.

Las vacantes que se produzcan se cubrirán por personal de cualquier delegación de categoría inferior, por concurso-oposición al que tendrán acceso los representantes de personal, excepto los puestos que impliquen mando o jefatura que serán de libre designación de la Empresa.

2. Progresión: Se entiende por progresión, el acceso a una vacante de superior grado al que ostentaba el productor afectado, pero dentro de su misma categoría profesional.

La mejora se efectuará según las modalidades siguientes:

a) Valoración de puesto de trabajo. Se estará a la valoración.

b) Vacante por baja o creación de un nuevo puesto. Se proveerá de acuerdo con lo que determine la Ordenanza del Comercio sobre ascensos.

Art. 19. *Periodo de adaptación.*—En los casos de promoción, existirá un periodo de adaptación al nuevo puesto, de cinco meses, durante los cuales, el productor percibirá la media aritmética correspondiente entre el salario que venía percibiendo y el asignado a su nueva categoría.

Durante el periodo de adaptación, los trabajadores no podrán ser objeto de sanción por falta de adiestramiento al nuevo puesto, y en el caso de que al final del mismo no se hubiera adaptado volvería a su anterior puesto.

Para la progresión se estará a lo anteriormente expuesto pero el periodo de adaptación será de tres meses.

CAPITULO IV

Retribuciones

Art. 20. *Conceptos que integran las retribuciones.*—Las retribuciones, de acuerdo con las disposiciones legales sobre ordenación de salario, están formadas por los siguientes conceptos:

— Salario base.

— Complementos.

Art. 21. *Salario base.*—Se consideran salarios base los que se indican en las tablas salariales que se adjuntan al presente Convenio (anexo número 2.A).

Art. 22. *Complementos.*—Son complementos las cantidades que en cada caso, deban adicionarse al salario base. Los complementos se dividen en:

a) Personales:

— Antigüedad: Se abonará por cuatrienios en la cuantía fija que se indica en las tablas del presente Convenio (anexo número 2.A.).

Los cuatrienios empezarán a devengarse a partir del mes siguiente en que se cumpla el período cuatrienal.

— Mérito: Se entiende por mérito personal aquellas cantidades que «ad personam» tienen concedidas por encima de su categoría o nivel algunos productores.

Esta última podrá ser absorbida en los casos de ascensos y progresión; y no serán absorbidas en los casos en que el mérito personal restante sea inferior al mínimo del mismo grado o nivel.

b) De vencimiento periódico, superior al mes: Gratificaciones de 30 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 22 de diciembre.

En estas fechas, todo el personal a quien afecte el presente Convenio percibirá una mensualidad completa de su salario base, que figura en las tablas salariales, más complementos personales, o la parte proporcional que corresponda para personal de nuevo ingreso.

CAPITULO V

Dietas, kilometraje y plus distancia

Art. 23. *Dietas*.—Se incluyen, como anexo número 3, las dietas que se devengarán desde el día 1 de abril de 1982. Estas dietas se verán modificadas con efectos de 1 de enero de 1983 con el porcentaje de crecimiento del I. P. C. en 1982.

Art. 24. *Kilometraje*.—Como anexo número 4, se incluyen las cantidades que por este concepto se devengarán, cuando cualquiera de los miembros de IBELSA, a que afecte el presente Convenio, utilicen, previamente autorizados, el automóvil propio para asuntos de la Empresa. Los gastos de peaje y aparcamiento serán abonados por la Empresa.

Dichas tarifas entrarán en vigor el día 1 de abril de 1982, y se modificarán a partir del 1 de enero de 1983, con el porcentaje de crecimiento del I. P. C. en 1982.

Art. 25. *Plus distancias*.—Para los trabajadores de los Centros comerciales de Barcelona, Bilbao, La Coruña, Valencia, Oviedo y Granada, en plantilla en la fecha de producirse el traslado a estos Centros a su actual ubicación, se establece el devengo mensual de la cantidad de 3.110 pesetas.

Cuando esta cantidad no sea suficiente, se abonarán los gastos de transporte público.

Esta cantidad sustituirá a cualquier otra que se devengase por igual concepto o motivo como norma, o uso, o costumbre.

En caso de producirse durante el período de vigencia del presente Convenio idéntica circunstancia en cualquier otro Centro de trabajo, los trabajadores afectados devengarían el mencionado plus.

Art. 26. *Quebranto de moneda*.—Aquellos trabajadores que tuvieran en su nómina el concepto de quebranto de moneda, la cantidad que perciben por este motivo se verá incrementada a 1.650 pesetas.

CAPITULO VI

Mejoras sociales

Art. 27. *Fondo social*.—Se mantiene el Fondo Social para el personal afectado por el presente Convenio.

La composición de este fondo será la siguiente:

— El 0,22 por 100 que aporta de su sueldo todo el personal afectado por el presente Convenio. Otra cantidad igual a la anterior aportada por la Empresa.

— Otra cantidad aportada por la Empresa, a fondo perdido, que será de 2.289.000 pesetas por año.

El Fondo Social se regirá por la normativa de 1980, pudiendo ser modificada por el Comité Intercentros y la Dirección de la Empresa conjuntamente.

Art. 28. *Ayuda familiar*.—La Empresa abonará a todas las personas casadas (siempre que el cónyuge no trabaje por cuenta ajena) y viudos con hijos, un suplemento de 763 pesetas mensuales por este concepto.

Art. 29. a) *Prestación por incapacidad*: En caso de incapacidad permanente total (laboral o no) con baja en la Empresa, se concede una indemnización de 600.000 pesetas.

b) *Prestación por muerte en accidente de trabajo*: Se establece una indemnización de 1.000.000 de pesetas en caso de muerte por accidente de trabajo o como consecuencia de enfermedad profesional.

Si la muerte se produjese después de haber sido dado de baja y como consecuencia del accidente laboral o enfermedad profesional (que produjo la incapacidad), se abonarán las 400.000 pesetas restantes hasta completar la indemnización por muerte de accidente laboral.

Art. 30. *Dote matrimonial*.—Para todo el personal femenino que estubiese en plantilla al entrar en vigor el Estatuto de los Trabajadores, se mantiene que, «la mujer que contraiga matrimonio y decida seguir trabajando, se le prorrogará el derecho a la percepción de la dote matrimonial hasta el momento

que cause baja en la Empresa, siempre que la baja sea motivada por el nacimiento del primer hijo, en el bien entendido que la cantidad a percibir por dote matrimonial será la que le hubiera correspondido en el momento de contraer matrimonio.»

Art. 31. *Seguro colectivo de vida*.—Se fijan nuevas cantidades de la póliza del seguro colectivo de vida, en la siguiente forma:

Por muerte natural, 750.000 pesetas.

Por muerte en accidente, 1.500.000 pesetas.

Por muerte en accidente de circulación, 2.250.000 pesetas.

El trabajador podrá optar al nivel superior mediante una aportación de 100 pesetas mensuales en 14 pagas.

Muerte natural, 1.000.000 de pesetas.

Muerte por accidente, 2.000.000 de pesetas.

Muerte por accidente de circulación, 3.000.000 de pesetas.

Art. 32. *Adquisición aparatos marca «Zanussi»*.—Los precios de venta de aparatos para el personal de IBELSA serán fijados por la Dirección de la Empresa, aplicándose, en todos los casos, un descuento del 30 por 100 sobre el precio de referencia.

Los impuestos de lujo y tráfico de Empresa serán a cargo del comprador y se encontrarán incluidos en los precios fijados.

— Condiciones de pago: Nueve mensualidades.

— Período de adquisición: Tres años.

Art. 33. *Ropa de trabajo*.—Cada productor dispondrá de dos batas anuales: Una de verano y otra de invierno (para aquellas personas que su trabajo lo requiera).

La ropa o calzado de seguridad serán definidos por Seguridad e Higiene.

Para aquellos productores que su trabajo lo requiera, se les proporcionará calzado adecuado para invierno y verano.

Art. 34. *Retirada del carné de conducir*.—Al personal que para el cumplimiento de su trabajo le fuera necesario la utilización del carné de conducir y éste le fuese retirado por la autoridad, dentro o fuera de las horas de trabajo (salvo en caso de embriaguez que haya provocado accidente), se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Se le conservará el puesto de trabajo durante un año.

b) Se le adaptará a un nuevo puesto de trabajo, conservando su categoría y salario.

Art. 35. *Jubilación voluntaria*.—Aquellos personas que se jubilen voluntariamente a partir de los sesenta años, se les concederá el siguiente premio de jubilación:

A los sesenta años, doce mensualidades (con la parte proporcional de las pagas extraordinarias).

A los sesenta y un años, diez mensualidades (idem. idem.).

A los sesenta y dos años, nueve mensualidades (idem. idem.).

A los sesenta y tres años, ocho mensualidades (idem. idem.).

A los sesenta y cuatro años, siete mensualidades (idem. idem.).

A los sesenta y cinco años, seis mensualidades (idem. idem.).

CAPITULO VII

Actividad sindical en la Empresa. Derechos sindicales

Art. 36. *Derechos de sindicación*.—La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La Empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a Sindicatos y Organizaciones sindicales legalmente constituidas a celebrar asambleas, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la Empresa. Los Sindicatos podrán remitir información a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, esta práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Existirán tabloneros de anuncios en los que los Sindicatos, debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones.

Art. 37. *Funciones de las Secciones Sindicales*.—La Ejecutiva Sindical tiene las siguientes funciones:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato que representa y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2. Serán oídas por la Empresa, en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular.

3. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical, mantener reuniones con los mismos.

4. En las reuniones con la Empresa, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Para las reuniones a convocar por la Dirección de la Empresa, deberán dirigirse al Secretario de la Sección Sindical, quien en cada momento designará a quién deberá acudir de dicha Ejecutiva.

5. La Empresa facilitará un local, siempre que lo tenga disponible, a fin de que las Ejecutivas representantes del Sindicato, ejerzan las funciones y tareas a la realización de las funciones sindicales que le sean propias.

Art. 38. *Secciones Sindicales*.—La Empresa reconocerá a las Secciones Sindicales que posean en la misma una afiliación del 30 por 100 como mínimo en aquellos Centros comerciales de más de 40 trabajadores en plantilla, y el 50 por 100 para aquéllos con más de 20 trabajadores en plantilla.

La Central o Sindicato que pretenda tal reconocimiento deberá acreditar ante la Empresa, de modo fehaciente, el nivel de afiliación requerido. Acto seguido, la Empresa reconocerá a la Ejecutiva acreditada de la Sección Sindical su reconocimiento de representantes del Sindicato.

A todos los efectos, dicha Sección Sindical dispondrá globalmente de quince horas mensuales que serán compensadas igualmente que las de los Delegados de Personal. El Delegado sindical tendrá las mismas atribuciones que los Delegados de Personal.

Los componentes de la Ejecutiva de la Sección Sindical deberán ser trabajadores en activo de la Empresa y designados de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato al que representen.

Las horas empleadas en las reuniones convocadas por la Empresa no serán descontadas de las quince horas mensuales.

Art. 39. *Cuota sindical*.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere el artículo anterior, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota mensual correspondiente.

El trabajador interesado en tal descuento remitirá a la Dirección de la Empresa un impreso cumplimentado en el que se expondrá la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la citada cantidad, ejecutando la Empresa la antedicha detracción y la posterior transferencia.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia, antes del día 15 de cada mes, a la representación Sindical de la Empresa.

No obstante, cada Sindicato determinará la forma de descuento a sus afiliados.

ANEXOS

ANEXO 1 (A)

Plan de incentivos para Vendedores, año 1982

Plan de incentivos para vendedores 1982

1. Base del cálculo: A eficacia 100 por 100 en cada uno de los parámetros que se considerarán, el valor resultante del incentivo es de 36.153 pesetas brutas-mes.

2. Componentes del incentivo y valores correspondientes a eficacia 100 por 100: El incentivo total queda compuesto por los cinco componentes que se enumeran. Cada uno de los cuales a eficacia 100 por 100 alcanza los valores que se indican:

		A cobertura 100 por 100	
		Cantidad	Peso
P.A.	Prima «venta mes»	16.789	46,5
P.A.1.	Prima «venta especial»	5.253	14,5
P.B.	Prima «venta acumulada»	8.652	23,9
P.C.	Prima «cobertura múltiple»	2.884	8,0
P.D.	Prima «Recup. impagados»	2.575	7,1
Total		36.153	100,0

3. P.A. Prima «Ventas mes»: A través de esta prima, se premian los resultados de venta al mes, por cada línea de aparatos.

Proceso de cálculo:

3.1. *Cuota-mes*: Por cada línea de productos y partiendo de la valoración en puntos que aparece en la tabla 1, se valora la cuota de esa línea en puntos. El valor resultante es la cuota-mes.

3.2. *Venta-mes*: De manera similar a la señalada en 3.1, se valora, en puntos, la venta del mes considerado.

3.3. *Cobertura (Cvm)*: Por cada línea de productos, se calcula la cobertura según la siguiente expresión:

$$Cvm = \frac{\text{Venta-mes (puntos)}}{\text{Cuota-mes (puntos)}} \times 100$$

El valor máximo de Cvm, a efectos de cálculo, será de 145.

3.4. *Coefficiente de desviación (Kvm)*: La cobertura antes calculada se verá afectada por un «coeficiente de desviación» variable según los valores que se señalan en la siguiente tabla:

Cvm.	Kvm.	Cvm.	Kvm.
70 - 74,9	0,70	115 - 124,9	1,09
75 - 84,9	0,89	125 - 134,9	1,17
85 - 94,9	0,97	135 - 144,9	1,27
95 - 104,9	1,00	145 (tope)	1,38
105 - 114,9	1,03		

Coberturas superiores se valorarán como 145, siendo, por tanto, el coeficiente máximo a aplicar a la prima de venta-mes, en cualquier caso de $Cvm \times Kvm = 145 \times 1,38 = 200$.

3.5. *Valores de P.A. por línea a cobertura 100 por 100 (mx)*

Línea	Mx (pesetas brutas)
Frigoríficos	3.914
Congeladores V.	1.545
Congeladores H.	2.060
Lavadoras	5.763
Lavavajillas	2.266
Cocinas	1.236
Built-ing	—
Frigoríficos	1.854
Encimeras	1.648
Hornos	1.854

3.6. *Valor de P.A.*: Será el resultante de efectuar el siguiente cálculo (línea x):

$$P.A_x = \frac{Cvm \times Kvm}{100} \times M_x$$

La prima P.A. total vendrá dada por el resultado de sumar los valores P.A_x correspondiente a todas las líneas.

4. P.A.1. *Prima «Venta especial»*: A través de esta prima, se premia de forma complementaria los resultados de venta-mes en las líneas consideradas de especial dificultad (LS,CGV, y CGH).

Proceso de cálculo:

4.1. *Cuota-mes*, igual al apartado 3.1.

4.2. *Venta-mes*, igual al apartado 3.2.

4.3. *Cobertura (Cvm)*, igual al apartado 3.3.

4.4. *Valores de P.A.1.*, por línea a cobertura 100 por 100 (Mix):

Línea	Mix (pesetas brutas)
Lavavajillas	1.288
Congeladores V.	1.854
Congeladores H.	2.112
Total	5.254

4.5. *Valor P.A.1.*: Será el resultante de efectuar el siguiente cálculo (línea X):

$$P.A.1_x = \frac{Cvm}{100} \times M1_x$$

(Valor máximo de Cvm a efectos de cálculo = 200.)

5. P.B. *Prima «Venta acumulada»*: Por medio de esta prima se premian los resultados de venta acumulados al mes considerando desde el comienzo del ejercicio en vigor.

Proceso de cálculo:

5.1. *Cuota-acumulada*: Por cada línea de productos y en base a la valoración en puntos que se señalan en la tabla 1, se valora la cuota acumulada de la línea considerada, en puntos. El valor resultante es la cuota acumulada.

5.2. *Venta-acumulada*: De forma análoga a la indicada en 4.1, se valora en puntos la venta acumulada.

5.3. *Cobertura (Cva)*: Para cada línea de productos, el valor de Cva viene dado por la siguiente expresión:

$$Cva = \frac{\text{Venta-acumulada (puntos)}}{\text{Cuota-acumulada (puntos)}} \times 100$$

El valor máximo de Cva, a efectos de cálculo, será de 147,5.

5.4. Coeficiente de desviación (Kva): La cobertura antes calculada se verá afectada por un «coeficiente de desviación» variable, según los valores que se señalan en la siguiente tabla:

Cva	Kva	Cva	Kva
70,0 - 72,49	0,73	112,5 - 117,49	1,17
72,5 - 77,49	0,84	117,5 - 122,49	1,24
77,5 - 82,49	0,90	122,5 - 127,49	1,33
82,5 - 87,49	0,94	127,5 - 132,49	1,40
87,5 - 92,49	0,97	132,5 - 137,49	1,49
92,5 - 97,49	0,99	137,5 - 142,49	1,58
97,5 - 102,49	1,00	142,5 - 147,49	1,66
102,5 - 107,49	1,04	147,5 (tope)	1,70
107,5 - 112,49	1,09		

Coberturas superiores se valorarán como 147,5, siendo, por tanto, el coeficiente máximo a aplicar a la prima de venta acumulada, en cualquier caso de:

$$Cva \times Kva = 147,5 \times 1,70 = 250,75$$

5.5. Valores de P.B. por línea a cobertura 100 por 100 (Ax):

Línea	Ax (pesetas brutas)
Frigoríficos	1.957
Congeladores V.	824
Congeladores H.	1.133
Lavadoras	3.039
Lavavajillas	1.133
Cocinas	567
Built-ing	—
Frigoríficos	927
Encimeras	824
Hornos	927

5.6. Valor de P.B.: Se calcula por la siguiente expresión (línea x):

$$P.B_x = \frac{Cva \times Kva}{100} \times A_x$$

La prima P.B. total será la resultante de sumar los valores P.B_x correspondientes a todas las líneas.

6. P.C. Prima «Cobertura múltiple»: A través de esta prima se premia la homogeneidad de los resultados mensuales conseguidos por el Vendedor.

La unidad de medida considerada es el valor Cvm definido en el apartado 3.3.

6.1. Correspondencia entre Cvm y P.C:

Según la siguiente tabla: Si Cvm es mayor o igual a 90 por 100 en:

	P.C. (pesetas brutas)
1 línea	0
2 línea	0
3 línea	927
4 línea	1.751
5 línea	2.884
6 línea	4.635

7. P.D. Prima «Recuperación de impagados»: A través de esta prima se premia la ausencia de impagados en el área de trabajo de un Vendedor, bien porque no se produzcan, bien por una adecuada y rápida recuperación.

Proceso de cálculo:

7.1. Saldo operativo (So): En función de:

El importe de los efectos vencidos a una fecha determinada.
La evolución histórica de devoluciones.
Una planificación sobre recuperaciones.
Se establece el valor de So a cada delegación.
En la delegación se desglosará el valor de So por áreas.

7.2. Valor equivalente (V.E.): Mensualmente se calcula el saldo de impagados, correspondiente a cada área.

El valor de ese saldo se transforma en V.E. como resultado de aplicar el siguiente proceso:

V.E. de un impagado = Valor del impagado × coeficiente de antigüedad.

La relación existente entre la antigüedad del impagado (desde la fecha del vencimiento expresada en meses) y el coeficiente de antigüedad viene dado por la siguiente tabla:

Antigüedad	Coeficiente	Antigüedad	Coeficiente
3 <= 3	1,00	6 <= 7	1,24
3 < 4	1,08	7 < 8	1,31
4 <= 5	1,13	8 <= 8	1,40
5 <= 6	1,18		

7.3. Valor de la prima P.D.:

$$\text{Prima} = \frac{2 \times So}{\sum VE + So} \times 2.575 \quad \text{Si } \frac{2 \times So}{\sum VE + So} \geq 1$$

$$\text{Prima} = 0 \quad \text{Si } \frac{2 \times So}{\sum VE + So} < 1$$

8. P.T. Prima total: El valor total del incentivo mensual viene expresado por la expresión:

$$P.T = PA + PA1 + PB + PC + PD$$

Premio extraordinario 1982 Vendedores

Independientemente del sistema de incentivos para Vendedores, se establece para el año 1982, un premio extraordinario que trata de premiar la regularidad de los resultados de venta.

Proceso de cálculo

1. Premio cuatrimestral (PE 1.).

1.1. Cuota: Por cada línea de producto y por el total de las líneas, se calculará el valor en puntos de la cuota en aparatos correspondientes al cuatrimestre (según tabla 1).

1.2. Venta: De manera análoga a lo expresado en 1.1, se valorará en puntos los resultados de venta del cuatrimestre.

1.3. Cobertura: Por cada línea de productos, se calcula la cobertura según la expresión:

$$CVC = \frac{\text{Venta-cuatrimstre (puntos)}}{\text{Cuota-cuatrimstre (puntos)}}$$

A efectos de cálculo se considera como valor máximo CVC = 1,45.

1.4. Valores del premio por línea a cobertura 100 por 100 (Cx):

Línea	Cx (pesetas brutas)
Frigoríficos	2.060
Congeladores V.	1.030
Congeladores H.	3.090
Lavadoras	3.708
Lavavajillas	1.545
Cocinas	927
Global líneas	8.240
Built-ing	—
Frigoríficos	1.030
Encimeras	927
Hornos	1.030
Global líneas	1.545

1.5. Valor de PE 1: En aquellas líneas en que la cobertura (CVC) sea mayor o igual a 1:

$$\text{Premio} = CVC \times Cx \text{ (valor máximo de CVC} = 1,45).$$

En las líneas en que la cobertura (CV) fuera menor que 1 y mayor que 0,8:

$$\text{Premio} = 0,8 \times CVC \times Cx.$$

Las líneas con cobertura inferior a 0,8 no se consideran a efectos del premio.

El valor total del premio cuatrimestral (PE 1) vendrá dado por el resultado de sumar los premios correspondientes a cada línea, así como el correspondiente al «global de líneas».

2. Premio anual (PE 2):

2.1. Cuota: Igual al apartado 1.1, referido al año.

2.2. Venta: Igual al apartado 1.2, referido al año.

2.3. Cobertura: Igual al apartado 1.3, referido al año (CVA).

2.4. Valores del premio por línea a cobertura 100 por 100 (Lx):

Línea	Lx (pesetas brutas)
Frigoríficos	4.120
Congeladores V.	2.080
Congeladores H.	6.180
Lavadoras	7.416
Lavavajillas	3.090
Cocinas	1.854
Global líneas	16.480
Built-ing	—
Frigoríficos	2.080
Encimeras	1.854
Hornos	2.080
Global líneas	3.090

2.5. Valor de PE 2: En aquellas líneas en que valor de la cobertura anual (CVA) sea mayor o igual a 1:

$$\text{Premio} = \text{CVA} \times \text{Lx} \quad (\text{valor máximo de CVA} = 1,45).$$

En las líneas en que el valor de la cobertura anual (CVA) fuera menor de 1 y mayor a 0,8:

$$\text{Premio} = 0,5 \times \text{CVA} \times \text{Lx}.$$

Las líneas con cobertura inferior a 0,8 no se consideran a efectos de premio.

El valor total del premio anual (PE 2) vendrá dado por el resultado de sumar los premios correspondientes a cada línea así como el correspondiente al «global de líneas».

ANEXO 1 (B)

Plan de incentivos para Asistentes Técnicos, año 1982

1. Resumen de normativa a aplicar al sistema de premios:

Intervención válida: La intervención válida actúa como unidad de medida de la actividad del Asistente Técnico.

Se considera intervención válida la reparación que cumple los siguientes requisitos:

— Que sea motivada porque el aparato presente anomalías de tipo estético o funcional, rotura de piezas, falta o defecto de pintura (con o sin cambio de piezas), así como las demostraciones realizadas sobre aparatos nuevos.

— Que al finalizar la intervención, el aparato quede en perfectas condiciones de uso y funcionamiento.

— Que la intervención quede total y claramente reflejada en el correspondiente impreso (relación de intervención).

Excepciones: De la definición anterior se contempla en la actualidad las siguientes excepciones:

a) Presupuestos: Serán válidos todos los presupuestos que superen las 4.500 pesetas o importe teórico en caso de garantía no realizados en el mismo momento debido a que el usuario difiera a otro momento su aceptación o a falta de recambio principal en el «stock» del vehículo. Será requisito para su validez estar cobrado como mínimo el desplazamiento y detallados los recambios que se precisen.

b) Congeladores y frigoríficos 2T: Cuando precise reparación de la unidad refrigerante y la detección de la avería la lleve a cabo un Asistente Técnico, que no disponga de equipo frigorista, la intervención se considerará válida.

Definición de conceptos «cobrable» y «cobrada»: Intervención cobrable: Será toda aquella intervención por la que, de acuerdo con la normativa establecida sobre franquicia y tarifas, debe percibirse una cantidad de dinero por cualquiera de los tres conceptos de desplazamiento, mano de obra o recambios.

Intervención cobrada: Lo será toda aquella intervención por la que se haya percibido una cantidad de dinero, excluyendo las ventas puras de recambios.

Defecto de cobro es cuando en una intervención se haya de cobrar por varios conceptos y se deje alguno de ellos sin percibir. Si se ha de cobrar por un solo concepto, en este caso no existe defecto de cobro.

En los presupuestos se cobrará como mínimo el desplazamiento.

Reclamación técnica: Se considerará como tal un segundo aviso que esté provocado por igual causa que el primero, dentro de los diez días siguientes a la reparación y no imputables al recambio, a efectos de premio de calidad.

Actualización de objetivos: Se contemplan dos tipos de actualización: Un primer tipo, que se aplica por las dificultades de realización de la intervención, y un segundo tipo, que se aplica de forma coyuntural y que va destinado a promocionar el servicio al producto.

La mecánica que se sigue en la actualización de los objetivos es la de descontar la actualización que corresponda del objetivo día de la zona en la cual se realiza la intervención.

Por reparaciones con dificultad se contemplan las siguientes actualizaciones:

- Rodamientos, actualiza el objetivo en 0,5 I.V.
- Cestos, actualiza el objetivo en 2,5 I.V.
- Muebles, actualiza el objetivo en 3 I.V.

- Cubas, actualiza el objetivo en 3 I.V.
- Bidas, actualiza el objetivo en 0,5 I.V.
- Cambio de unidades refrigerantes, actualiza el objetivo en 0,5 I.V.
- Carga de gas y comprobación, actualiza el objetivo en 4 I.V.
- Fergaderos, actualiza el objetivo en 1 I.V.
- Productos Built-ing, actualiza el objetivo en 0,5 I.V.

Cada cuatro visitas a distribuidores previamente programadas por la delegación, actualiza el objetivo en 1 I.V.

2. Cálculo de premio:

a) P1 premio a la productividad: Parámetros a considerar:

— Productividad, es el cociente entre producción realizada, medida en I. válidas y el objetivo asignado al Asistente Técnico.

— El coeficiente de días trabajados Cdt, siendo:

$$\text{Cdt} = \frac{\text{Número de días trabajados en el mes} \times \text{(días de presencia en delegación)}}{\text{Número de días trabajables en el mes}}$$

— Los permisos recogidos en el artículo «licencias» del IV Convenio Colectivo y en su mismo número de días, no serán afectados por el coeficiente de días trabajados.

— La siguiente tabla de valores:

Productividad	P1. Cuotas de prima en Pts/mes	Cdt
0 - 94,9	0	1
95 - 97,9	908	1
98 - 101,9	1.200	1
102 - 104,9	1.494	1
105 - 107,9	3.764	1
108 - 110,9	4.673	1
111 - 113,9	5.871	1
114 - 115	7.398	1
> 115	Cada V.I que sobrepase el 115 por 100 se paga a 350 pesetas, cómputo mensual.	

La prima por producción vendrá expresada por las fórmulas:

- 1) Si la productividad < 115.
Prima = P1 × Cdt.
- 2) Si la productividad > 115.
Prima = 7.398 × Cdt + 350 × número de I. V., que sobrepasen el 115 de productividad.

Si debido a falta de trabajo suficiente fuera imposible al Asistente Técnico alcanzar un desvío del 115, se le garantiza un incentivo equivalente al que corresponda a dicho desvío.

b) P2 premio por cobros:

El cálculo de la prima por este concepto se efectúa en función de:

— La relación de I. Válidas cobradas respecto a las cobrables.

$$\text{R.I.V.C} = \frac{\text{Número de I. Válidas cobradas}}{\text{Número de I. Válidas cobrables}} \times 0,85$$

Condiciones para cobrar este incentivo:

- Si el R.I.V.C. es menor a 0,85, el P2 = 0.
- Si Pme < 85 por 100, el P2 = 0.

— El valor de la cantidad cobrada en el mes N.
— El porcentaje K sobre el valor de la cantidad cobrada, según la siguiente tabla:

Objetivo actualizado/día	K 100 por 100
Ob > 8	5,8
8 ≥ Ob > 7	6,4
7 > Ob	7,1

La prima por cobros se calcula según la fórmula:

$$\text{Prima} = \text{R.I.C.V.} \times \text{N} \times \frac{\text{K}}{100}$$

c) Premio por calidad: La prima por este concepto se paga mensualmente en función de los siguientes parámetros:

— El desvío medio obtenido en el mes por el Asistente Técnico.

— El número de reclamaciones por causas técnicas o defectos técnicos detectados por el Jefe de Equipo, Jefe de CAT o Jefe de Asistencia Técnica durante el mes.
 — El coeficiente de días trabajados Cdt.
 — El coeficiente de desviación Kcp determinado por la siguiente tabla:

Desvío medio mes	Número de reclamaciones técnicas mes			
	0	1	2	3
100	0	0	0	0
100 - 102,49	0,77	0	0	0
102,5 - 107,49	0,85	0,55	0	0
107,5 - 112,49	0,93	0,63	0	0
112,5 - 117,49	1,02	0,72	0	0
117,5 - 122,49	1,10	0,80	0,50	0
122,5 - 127,49	1,18	0,88	0,58	0
127,5 - 132,49	1,27	0,97	0,67	0
132,5 - 137,49	1,35	1,05	0,75	0
137,5 - 142,49	1,43	1,13	0,83	0,53
142,5	1,50	1,20	0,90	0,60

La prima será líquida según la fórmula:

$$\text{Prima} = \text{Kcp} \times 3.010 \times \text{Cdt.}$$

RETRIBUCIONES MINIMAS MENSUALES POR 16, RESULTANTES DE LA NEGOCIACION DEL IV CONVENIO COLECTIVO, CON EFECTO 1 DE ENERO DE 1982

Tabla de sueldos mínimos, por categoría

Categorías	Sueldo base	Antigüedad
Supervisor A. Técnica	82.330	3.685
Supervisor Ventas	81.130	3.540
Jefes Administrativos:		
Primera	73.445	3.435
Segunda	67.900	3.435
Tercera	62.355	3.435
Jefes de A. Técnica:		
Primera	72.900	3.405
Segunda	67.400	3.405
Tercera	62.000	3.405
Jefes de grupo		
Almacenero	56.600	2.020
Asistente Comercial	50.335	1.815
Asistente Técnico	57.100	1.920
Asistente Técnico N. E.	55.600	1.680
Asistente Técnico N. E.	44.485	—
Grupo Administrativos:		
Nivel 1	45.725	1.550
Nivel 2	50.335	1.815
Nivel 3	52.865	1.910
Nivel 4	55.920	2.005
Nivel 5	58.860	2.120

ANEXO 3

Dietas personal delegaciones

Categoría	Dieta completa	Comida	Cena	Alojamiento
Supervisores Ventas, Jefes Admón. y Jefes A. T.	3.425	925	750	1.750
Asistente Comercial y Jefes de grupo	3.300	900	725	1.675
Asistentes Técnicos y resto personal	3.175	875	700	1.600

Kilometraje

Grupo	Tarifa Pts/Km.
1. Cilindrada menor a 900 c. c.	15,50
2. Cilindrada comprendida entre 900 y 1.200 c. c.	16,80
3. Cilindrada superior a 1.200 c. c.	18,00

16721

RESOLUCION de 22 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 963 la pantalla para soldadores, tipo de cabeza, acoplable a casco de protección, marca «Climax», modelo 445-P, fabricada y presentada por la Empresa «Miguel Llebot, S. A.», de Barcelona.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la pantalla para soldadores, tipo de cabeza, acoplable a casco, marca «Climax», modelo 445-P, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la pantalla para soldadores, acoplable a casco de protección, marca «Climax», modelo 445-P, fabricada y presentada por la Empresa «Miguel Llebot, S. A.», con domicilio en Barcelona, 24, calle Torrente de las Flores, 132, como elemento de protección personal ocular y facial.

Segundo.—Cada pantalla de soldador de dichos modelo y marca llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a las condiciones técnicas de la misma, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo-Homologación 963, de 22-IV-1982-Pantalla para soldadores-Tipo de cabeza-Acoplable a casco».

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-3, «Pantallas para soldadores», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975. Madrid, 22 de abril de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

16722

RESOLUCION de 22 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 962, la pantalla para soldadores, marca «Climax», modelo 408-PA, tipo de cabeza, fabricada y presentada por la Empresa «Miguel Llebot, S. A.», de Barcelona.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la pantalla para soldadores, marca «Climax», modelo 408-PA, tipo de cabeza, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la pantalla para soldadores marca «Climax», modelo 408-PA, tipo de cabeza, fabricada y presentada por la Empresa «Miguel Llebot, S. A.», con domicilio en Barcelona-24, calle Torrente de las Flores, número 132, como elemento de protección personal facial y ocular.

Segundo.—Cada pantalla de soldador de dichos modelos y tipo llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a las condiciones técnicas de la misma, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo-Homologación 962, de 22-IV-1982-Pantalla para soldadores-Tipo de cabeza».

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-3, «Pantallas para soldadores», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975. Madrid, 22 de abril de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

16723

RESOLUCION de 22 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 965 el cinturón de seguridad, clase A (cinturón de sujeción), modelo «Iberduero», tipo 2, fabricado y presentado por la Empresa «Francisco García Sánchez, S. A.», de Madrid.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación del cinturón de seguridad de clase A (de sujeción), modelo «Iberduero», tipo 2, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el cinturón de seguridad modelo «Iberduero» de clase A (cinturón de sujeción), tipo 2, fabricado y presentado por la Empresa «Francisco García Sánchez, Sociedad Anónima», con domicilio en Madrid-18, calle Bustos, número 4, como elemento de protección personal de los trabajadores.