

Primero.-Homologar el adaptador facial tipo máscara, marca «MPL», modelo 260, presentado por la Empresa «MPL, Manufacturas de Protección Laboral, Sociedad Anónima», con domicilio en Ripollet (Barcelona), Molino, 14, y de su fabricación, como medio de protección personal de las vías respiratorias.

Segundo.-Cada adaptador facial de dichos marca, modelo y tipo llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M. T.-Homol. 2.602.-30-3-88.-Adaptador facial tipo máscara.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo cuarto de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-7 de «Adaptadores faciales», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 6 de septiembre).

Madrid, 30 de marzo de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

**13439** RESOLUCION de 30 de marzo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.600 la gafa de montura tipo Universal para protección contra impactos marca «Seybol», modelo Spring-V.I., fabricada y presentada por la Empresa «Seybol, Sociedad Anónima», de Añónategui-Baracaldo (Vizcaya).

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

Primero.-Homologar la gafa de montura tipo Universal para protección contra impactos marca «Seybol», modelo Spring-V.I., en sus cuatro tamaños: Pequeño (P), mediano (M), grande (G) y extra (E), fabricada y presentada por la Empresa «Seybol, Sociedad Anónima», con domicilio en Añónategui-Baracaldo (Vizcaya), carretera Bilbao-Valmaseda, kilómetro 9 (Elkartegi), como gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose como de clase C por la resistencia de sus oculares frente a impactos y por su protección adicional como 080.

Segundo.-Cada gafa de protección de dichos modelo, marca, clasificación de sus oculares y protección adicional, llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra C y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: M. T.-Homol. 2.600.-30-3-88.-Seybol/Spring-V. I./080.

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

Madrid, 30 de marzo de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

**13440** RESOLUCION de 30 de marzo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.604, la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos marca «Fous», modelo A-1, importada de Italia, y presentada por la Empresa «Ópticas Pinar, Sociedad Anónima», de Madrid.

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

Primero.-Homologar la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Fous», modelo A-1, presentada por la Empresa «Ópticas Pinar, Sociedad Anónima», con domicilio en Madrid, calle de Magallanes, número 38, que la importa de Italia, donde es fabricada por su representada la firma «Fous», de Lozzo di Cadore, como gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose como de clase D por la resistencia de sus oculares frente a impactos y por su protección adicional como 077.

Segundo.-Cada gafa de protección de dichos modelo, marca, clasificación de sus oculares frente a impactos y protección adicional, llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra D y

en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: «M. T.-Homol. 2.604.-30-3-88.-Fous/A-1/077».

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

Madrid, 30 de marzo de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

**13441** RESOLUCION de 5 de abril de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del X Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Industrias Derivadas del Aluminio, Sociedad Anónima» (INDAL).

Visto el texto del X Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Industrias Derivadas del Aluminio, Sociedad Anónima» (INDAL), que fue suscrito con fecha 23 de febrero de 1988; de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 5 de abril de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del X Convenio Colectivo de la Empresa «Industrias Derivadas del Aluminio, Sociedad Anónima» (INDAL).

**X CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «INDUSTRIAS DERIVADAS DEL ALUMINIO, SOCIEDAD ANONIMA» (INDAL)**

## TITULO PRIMERO

### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto*.-El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa «Industrias Derivadas del Aluminio, Sociedad Anónima» y sus trabajadores incluidos en sus ámbitos personal y territorial, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Art. 2.º *Norma supletoria*.-En lo no previsto en este Convenio se aplicarán las disposiciones legales del Estado, la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, que tendrá la consideración de norma supletoria y las demás normas reglamentarias del Estado.

Art. 3.º *Ámbito territorial*.-El presente Convenio afectará al Centro de trabajo de «INDAL, Sociedad Anónima», en Valladolid, así como a las Delegaciones Comerciales en el territorio nacional.

Art. 4.º *Ámbito personal*.-El Convenio afectará a la totalidad del personal que compone la plantilla de la Empresa y que presta sus servicios en la misma, con las excepciones siguientes:

- El personal directivo al que hacen referencia los artículos 1.3, c), y 2.1, a), de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.
- El personal con trabajo en prácticas y para la formación.

El personal exceptuado en las letras anteriores se regirán por lo dispuesto en sus respectivos contratos de trabajo, que se atenderán a las normas que los regulan.

Art. 5.º *Ámbito temporal*.-El Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1988 y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 1988.

Art. 6.º *Denuncia*.-La denuncia del presente Convenio se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con la antelación mínima de tres meses a la terminación de la vigencia del mismo, debiendo iniciarse las deliberaciones un mes antes de la finalización de la vigencia del Convenio denunciado. Caso de no efectuarse tal denuncia, con la debida forma y antelación, se entenderá automáticamente prorrogado por tónica reconducción de año en año.

Art. 7.º *Prórroga provisional.*—Este Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la de la entrada en vigor de un nuevo Convenio o norma que le sustituya, en lo que durante su vigencia o prórroga provisional no resulte modificado por una disposición legal del Estado, con la excepción de aquellas condiciones para las cuales se establezca retroactividad, en cuyo caso se estará a lo que el nuevo Convenio o norma establezca.

Art. 8.º *Compensación.*—Las mejoras resultantes de este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Empresa, imperativo legal de cualquier naturaleza, Convenio Colectivo Provincial o pacto de cualquier clase.

Art. 9.º *Absorción.*—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones en cómputo anual, superen el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Art. 10. *Sustitución de condiciones.*—La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente pacto colectivo y en cuanto a las modificaciones que en él se contemplan, por estimar y aceptar que en su conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores. Quedan a salvo las garantías personales a que se refiere el siguiente artículo.

Art. 11. *Garantías personales.*—Se respetarán las situaciones personales que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Art. 12. *Vinculación a la totalidad.*—En el supuesto de que por actos de la autoridad laboral competente y, en su caso, de la jurisdiccional, se impidiese la vigencia del presente Convenio o de alguno de sus artículos, el Convenio quedaría sin efecto en su totalidad y su contenido debería ser considerado totalmente.

Art. 13. *Cumplimiento de las condiciones pactadas.*—Queda convenido que durante la vigencia de este Convenio no se producirá anomalía laboral alguna con respecto a las materias y condiciones en el mismo pactadas, siempre y cuando ambas partes cumplan con los compromisos contraídos.

Art. 14. *Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio.*—a) Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el objeto de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión Mixta de Vigilancia en el plazo de un mes, contado a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

b) Esta Comisión estará integrada por seis miembros, tres por la representación de los trabajadores y otros tres por la Empresa. En la medida de lo posible los componentes de esta Comisión deberán haber sido miembros de la Comisión deliberadora del Convenio.

c) La Comisión publicará conjuntamente los acuerdos interpretativos del Convenio, facilitando copia a la Empresa y a la representación de los trabajadores.

d) La Comisión Mixta recibirá cuantas consultas sobre la interpretación del Convenio se le formulen a través de la Empresa o de la representación de los trabajadores. Ante posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este Convenio, se recurrirá, en primer lugar, a la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio, para que ella emita su criterio sobre el asunto en litigio.

e) Los acuerdos adoptados en el seno de la Comisión Mixta tendrán igual fuerza normativa que el presente Convenio.

## TITULO II

### Jornada y descanso

Art. 15. *Jornada de trabajo.*—Durante el año 1988 se trabajarán doscientos veintiocho días (mil setecientos sesenta y siete horas de trabajo efectivo) con jornada continuada de ocho horas de presencia y siete setenta y cinco horas efectivas de trabajo por día.

Los trabajadores adscritos a las distintas Delegaciones Comerciales, realizarán los mismos días de trabajo, con jornada partida de ocho horas efectivas de trabajo por día, salvo en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, que realizarán jornada de siete horas de presencia y seis setenta y cinco horas de trabajo efectivo por día.

Art. 16. *Horarios de trabajo.*—Los distintos horarios de trabajo son los siguientes:

Centro de trabajo de Valladolid:

Turno de noche: De las veintitrés horas a las siete horas.  
Turno de mañana: De las siete horas a las quince horas.  
Turno de tarde: De las quince horas a las veintitrés horas.

### Delegaciones Comerciales:

Jornada partida: Mañana: De nueve a catorce horas. Tarde: De dieciséis a diecinueve horas.

Jornada continuada: Mañana: De ocho a quince horas (15 de junio al 15 de septiembre).

Art. 17. *Calendario laboral.*—Es el que figura en el cuadro anexo, salvo en Delegaciones Comerciales, que se adaptará al calendario oficial de cada zona donde radique aquella, sin perjuicio de la realización, en cualquier caso, del número de días de trabajo que figura en el artículo 15. Serán sometidos al visado del Comité de Empresa.

Art. 18. *Vacaciones.*—Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días a disfrutar en verano y Navidad, según calendario de trabajo.

A efectos de prorrateo se considerará como año para el cálculo de las vacaciones de septiembre a agosto.

Las bajas y altas en plantilla que se produzcan en este período de tiempo, disfrutarán a razón de dos días y medio por mes completo de trabajo o fracción superior a quince días.

Se respetarán los acuerdos individuales establecidos entre las Empresas y determinados trabajadores para el cambio del período vacacional.

Art. 19. *Disponibilidad del trabajador de tiempos de trabajo.*

A) Horas a disposición del trabajador: El trabajador dispone de treinta y dos horas retribuidas para asuntos particulares, asistencia a médicos de cabecera y demás ausencias no incluidas en el apartado B) de este artículo.

A tal fin, se abre una cuenta de treinta y dos horas a cada trabajador. Los descuentos que se produzcan en la cuenta de horas regulada en este artículo impedirán hacer otros de carácter económico, así como sancionar los retrasos y las ausencias.

De la cuenta de horas se descontarán hasta un máximo de ocho horas por retrasos y dieciséis horas por enfermedad o accidente, siempre que existan a tal fin horas no dispuestas. Una vez agotadas las horas, la Empresa dejará de abonar los salarios no generados, excepto en los supuestos de ILT y accidente laboral, en los que será de aplicación lo dispuesto en el artículo 42 y el retraso o la ausencia será susceptible de sanción disciplinaria.

Salvo por motivos de enfermedad o accidente, para utilización de días completos con cargo a la cuenta de horas, será preciso el preaviso con veinticuatro horas de antelación y que no lo haya solicitado con anterioridad para ese mismo día el 25 por 100 de los trabajadores encuadrados en una misma sección.

Al final del año, el saldo de horas a favor del trabajador se abonará al valor de la hora estructural que figura en el cuadro básico salarial.

Quedan excluidos de lo dispuesto en este artículo los trabajadores con contrato de trabajo a tiempo parcial, los trabajadores eventuales y los contratados por tiempo determinado. No obstante, los dos primeros días de baja por ILT o accidente laboral, al año, no supondrán descuento en nómina, previa presentación de parte de baja de enfermedad o parte de consulta.

B) Ausencias retribuidas: El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por los motivos y tiempos que figuran en el cuadro anexo C).

Se considera tiempo suficiente para asistir a las consultas de médicos especialistas de la Seguridad Social, tres horas, de forma que se utilice una hora para el trayecto de ida y vuelta y dos horas de consulta. No obstante, se establece un plazo de gracia de una hora más, en previsión de posibles incidencias, distancias recorridas y medio de transporte empleado.

El exceso sobre las tres horas y hasta las cuatro se abonará, salvo en el supuesto de que a petición de la Empresa no se justifique la causa del mismo.

El exceso sobre las cuatro horas se considerará, en cualquier caso, como ausencia sin justificar y se cargará a la cuenta de horas que se regula en la letra A) de este artículo o se descontará en nómina, según proceda.

Art. 20. *Flexibilización de jornada.*—Se considerarán horas extraordinarias las que se realicen por encima de la jornada anual pactada en este Convenio. No se considerarán, por tanto, extraordinarias aquellas que se compensen con tiempo de descanso ni aquellas que sean consecuencia de recuperación de permisos o ausencias.

La iniciativa en la realización de horas extraordinarias corresponderá a la Dirección de la Empresa y serán de libre aceptación por parte del trabajador, a excepción de las horas extraordinarias por causa de fuerza mayor, que serán de aceptación obligatoria.

Se considerarán horas extraordinarias por causas de fuerza mayor, las realizadas para reparación o prevención de siniestros y otros daños de carácter urgente o excepcional y especialmente las de puesta en marcha, mantenimiento y reparación de máquinas productivas, instalaciones o edificios, cuando no admitan demora tales labores.

Se considerarán estructurales las necesarias por acumulación esporádica de trabajo, pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural.

siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Tanto las horas estructurales como las extraordinarias se pagarán a los valores fijos que figuran en el cuadro básico salarial. Estos valores se incrementarán en un 50 por 100 para aquellas horas que en la autorización previa y escrita se indique la necesidad de realizarlas en sábados, domingos y festivos legales.

En los supuestos de realización de horas extraordinarias o estructurales, será el trabajador quien opte entre el cobro de las horas o su compensación por tiempo de descanso y ello hasta que quede cubierto el límite legal. Alcanzado este, únicamente cabrá la compensación por tiempo de descanso.

Ambas partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, así como de realizar cuantas actuaciones sean precisas para conseguir el cumplimiento individual y colectivo de la jornada anual pactada.

Los permisos de carácter no retribuido podrán ser recuperados previa oferta en tal sentido por parte de la Empresa. En caso de aceptación por el trabajador, no se efectuará descuento en nómina. La recuperación podrá hacerse en días inhábiles.

Art. 21. *Comisión de Seguimiento de Horas Extraordinarias, Estructurales y Movilidad.*—a) Para llevar a cabo el seguimiento y control de las horas estructurales y extraordinarias, así como de la movilidad, se constituirá una Comisión Mixta en el plazo de un mes, contado a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

b) Esta Comisión estará integrada por cuatro miembros, dos por la representación de los trabajadores y otros dos por la Empresa.

### TITULO III Retribuciones

Art. 22. *Conceptos retributivos.*—Los conceptos retributivos en los que se desglosan las remuneraciones percibidas por el personal de «INDAL, Sociedad Anónima», son los siguientes:

- a) Salario base.
- b) Plus Convenio.
- c) Complemento por cantidad y calidad de trabajo.

1. Prima de actividad, en sus diversas modalidades, en función de la producción o venta.

d) Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

1. Pagas extraordinarias de julio, Navidad y cumpleaños.

e) Otros complementos salariales.

1. Complementos personales.

1.1 Antigüedad.

1.2 Antiguas penosidades.

2. Complementos de puesto de trabajo.

2.1 Complemento por responsabilidad.

2.2 Plus de nocturnidad.

2.3 Plus de tarde.

Art. 23. *Salario base y plus Convenio.*—Son la parte de retribución fijada por unidad de tiempo, por categorías agrupadas en niveles y que se abonan en días de trabajo realizados, festivos, vacaciones y demás inhábiles.

El plus Convenio servirá además como concepto compensador para posibles diferencias entre el cálculo del valor de la hora extraordinaria/estructural y los valores que para los mismos se pactan en el cuadro de retribuciones.

Art. 24. *Prima de actividad.*—Esta prima se considera como una participación colectiva del personal en la marcha de la Empresa. Esta garantiza y totaliza las condiciones globales en función al número de trabajadores de su plantilla, responsabilizándose de este carácter global en cuanto a montantes económicos y sin que ello suponga responsabilidad alguna por parte de la Empresa respecto a particulares, pues los montantes a distribuir, formados según las normas descritas a continuación, no serán modificados por actuaciones o situaciones individuales.

La prima de actividad se regirá por las siguientes bases:

A) Las diferentes categorías tienen acreditadas un número de puntos que se reseñan en el cuadro salarial, con la única salvedad de que los encargados y asimilados disfrutarán, al menos, de 70 puntos, sea cual fuere su categoría y mientras ostenten tal cargo.

Los trabajadores que personalmente disfruten de nivel superior al que a su categoría corresponda, lo mantendrán «ad personam».

B) Como norma general, todos los trabajadores de la factoría de Valladolid tienen derecho a esta prima de actividad, salvo que, por acuerdo individual con la Empresa, sustituyan ésta por otra diferente.

C) La prima de actividad se calculará en función de las unidades de producción (UP) para el personal adscrito a la Dirección Técnica,

Dirección de Producción, así como almacenes de primeras materias y productos intermedios.

D) La prima de actividad se calculará en función de las unidades de venta (UV) para el resto del personal, y en concreto, para el personal adscrito a la Dirección General, Dirección Comercial (incluido almacén de producto acabado y excluidas Delegaciones Comerciales), Dirección Administrativa (incluido el Departamento de Personal) y Departamento de Informática.

E) Los aparatos y piezas producidas vendrán definidos por unidades de producción (UP).

Los aparatos o piezas vendidas vendrán definidos por unidades de venta (UV).

UP y UV irán constituyendo dos montantes diarios dados a conocimiento general por exposición en los tabloneros de avisos y, el último día de cada mes, totalizarán por un lado las UP y por otro las UV para dicho período.

F) Mensualmente, la totalidad de UP y la totalidad de UV serán traducidas a pesetas multiplicando la primera por el valor de 7,15 pesetas, y la segunda por el valor de 1,83 pesetas.

G) Igualmente, con carácter mensual se calcularán los totales de puntos personales de los perceptores de esta prima, en sus dos variantes: Producción y venta, teniendo en cuenta:

1.º Que no se computarán en el total de puntos personales aquellos que vienen atribuidos al trabajador por el complemento de responsabilidad, si bien, el valor del punto a pagar será el mismo en ambos conceptos retributivos.

2.º Que tampoco se computarán en el total de puntos personales los deducidos individualmente al trabajador como consecuencia de los períodos de baja en el trabajo, cualquiera que sea el motivo de la misma. Tal deducción será calculada multiplicando el número de puntos del trabajador por el número de horas de baja y dividiendo el resultado por el número de horas del mes en cuestión. Se entienden horas de trabajo efectivo.

H) Cada uno de los montantes económicos obtenidos de conformidad con lo dispuesto en la letra F) se dividirá entre el total de puntos personales calculados según lo descrito en la letra G) anterior, y el resultado será el valor del punto a pagar en dicho mes.

Por tanto:

Producción:

$$\text{Valor del punto} = \frac{\text{UP} \times 7,15 \text{ pesetas}}{\text{Número total puntos personal UP}}$$

Venta:

$$\text{Valor del punto} = \frac{\text{UV} \times 1,83 \text{ pesetas}}{\text{Número total puntos personal UV}}$$

I) Excepcionalmente, el valor del punto en el mes de agosto se calculará en base al valor medio del mismo de septiembre del año anterior a agosto del año en curso, inclusive.

J) La valoración en UP y en UV para aparatos o piezas de nueva fabricación o comercialización será competencia de la Dirección, que viene obligada a comunicarla al Comité de Empresa.

Art. 25. *Pagas extraordinarias de vacaciones y Navidad.*—Se calcularán, para todo el personal, sobre treinta días de salario base más antigüedad. Se harán efectivas los días 15 de julio y 15 de diciembre, o el inmediato anterior laborable si aquellos fuesen inhábiles, y serán prorrateables en relación con el tiempo realmente trabajado, durante el primer semestre del año la paga de vacaciones, y durante el segundo semestre del año, la paga de Navidad. No se computan los treinta primeros días de baja por I.L.T.

Art. 26. *Paga extraordinaria de cumpleaños.*—Se calculará, para todo el personal, sobre treinta días de salario base más antigüedad. Se liquidará junto con la del mes que coincida con la fecha de alta oficial en la Empresa y sólo a quienes permanezcan en alta en la fecha que se cumpla, sucesivamente, una anualidad al servicio de la Empresa. Esta paga no tiene carácter prorrateable y, como excepción, se aplicará a prorrateo por el tiempo realmente trabajado en los casos de baja por servicio militar, alta por este mismo motivo, jubilaciones, fallecimiento e incapacidad permanente absoluta o total con extinción de la relación laboral.

Art. 27. *Premios por antigüedad.*—Se abonarán por el sistema de trienios calculados a un valor único para todas las categorías de 2.835 pesetas por trienio adquirido a partir del 1 de enero de 1986.

El número máximo de trienios a percibir será de cinco.

Las cantidades percibidas por el concepto de antigüedad hasta el 31 de diciembre de 1985 permanecerán invariables.

Los trienios cumplidos en el primer semestre de cada año comenzarán a devengarse a partir del 1 de enero, y a partir del 1 de julio los cumplidos en el segundo semestre.

Art. 28. *Antiguas penosidades.*-Se estará a lo dispuesto en el anexo B al VII Convenio de «INDAL, Sociedad Anónima».

Art. 29. *Complemento por responsabilidad.*-Aquellos trabajadores encuadrados en el organigrama funcional entre cuyas percepciones esté la prima de actividad reflejada en el artículo 24 de este Convenio, tendrán derecho a un complemento salarial por responsabilidad cuyo importe consistirá en el resultado de multiplicar el número de puntos atribuidos en función de su nivel dentro del organigrama, por el valor del punto a pagar en cada mes:

Niveles	Puntos
Encargados nivel 1.º y asimilados	60
Encargados nivel 2.º y asimilados	50
Encargados nivel 3.º y asimilados	30

Dicho complemento, se percibirá mientras al trabajador figure en el organigrama funcional, pudiendo la Dirección de la Empresa variar el número de puntos atribuidos a cada uno de ellos en función de su actividad o de la calidad o cantidad de su trabajo, o de la Sección o Departamento a su cargo.

Art. 30. *Plus de nocturnidad.*-Consiste en una bonificación del 25 por 100 sobre el salario base de cada categoría, a percibir por los trabajadores adscritos al turno de noche y mientras en él permanezcan. También lo percibirá el personal que, por necesidades del servicio, preste provisionalmente su aportación de trabajo en este turno.

Art. 31. *Plus de tarde.*-Los trabajadores que presten sus servicios en el turno de tarde y mientras en él permanezcan, percibirán un plus de 8.333 pesetas al mes, o la parte proporcional correspondiente para periodos inferiores al mes. Esta compensación es fija e inalterable, no revisable durante un plazo de diez años contados desde el 1 de enero de 1987.

El personal de fábrica que realice turno partido tendrá derecho al 50 por 100 de la mencionada compensación.

No tendrá derecho a la percepción de este plus el personal que no sea fijo de plantilla ni los que se contraten para el turno de tarde, ni el personal de oficinas que realice trabajos esporádicos en horario de tarde.

Art. 32. *Bases para operativa salarial.*-Los cálculos para la obtención de los distintos salarios por niveles, para el año 1988, se basan en aumentos sobre el cuadro salarial vigente en 1987.

Aumentos: 4,5 por 100 sobre la tabla vigente en 1987, a devengar desde el 1 de enero de 1988.

Las tablas salariales están incluidas en el anexo I.

Art. 33. *Dietas y gastos.*-La Empresa abonará al personal cualquier cantidad que éste hubiere desembolsado necesaria para el desarrollo de una misión concreta y encomendada, siempre que estuviese autorizado debidamente y previo justificante del gasto.

Para aquellos trabajadores que, en cumplimiento de un servicio, tengan que desplazarse fuera de Valladolid, se establecen las siguientes dietas:

Día completo (desayuno, comida, cena y alojamiento): 3.300 pesetas.  
Cena, alojamiento y desayuno: 2.450 pesetas.  
Comida o cena: 950 pesetas.

Art. 34. *Liquidación de retribuciones y anticipos.*-La liquidación de retribuciones se efectuará por periodos mensuales, considerando todos los meses del año a efectos retributivos como de treinta días.

A los efectos de descuentos en nóminas, se entiende por salario-hora el resultado de dividir el salario-año entre mil setecientos sesenta y siete horas. La liquidación de haberes correspondiente a nóminas normales la realizará la Empresa por medio de imposición en cuentas de Bancos o Cajas de Ahorro, a elección del trabajador, el tercer día hábil de cada mes, para las nóminas del vencido anterior.

La Empresa facilitará anticipos con cargo a la liquidación mensual de haberes en cuantía que no exceda del 80 por 100 de los devengados en la fecha que se solicite y a descontar de una sola vez en la liquidación del mes correspondiente.

#### TITULO IV

##### Régimen de trabajo

Art. 35. *Régimen de trabajo a turnos.*-Cada trabajador estará adscrito a un determinado turno, sin perjuicio de lo dispuesto para las Delegaciones Comerciales y en el artículo siguiente.

Art. 36. *Movilidad.*-Se entiende por movilidad del personal los cambios de puesto de trabajo, los de turno y los traslados dentro de la Empresa o entre ésta y sus Delegaciones Comerciales o viceversa.

La movilidad geográfica se regirá, tanto en su definición como en sus condiciones de realización, por lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

No se entenderá como movilidad geográfica los desplazamientos que el personal tenga que hacer por razón de su trabajo y que se retribuyen por el sistema de dietas y gastos de desplazamiento que la Empresa tiene establecido.

Serán causas que den origen a la movilidad funcional o de cambio de puesto de trabajo, las siguientes:

- A petición del trabajador.
- Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.
- Por necesidades del servicio.

La movilidad del personal a petición del trabajador requerirá solicitud escrita del mismo, pudiendo la Dirección acceder o no a la solicitud, en vista de los motivos aludidos para tal cambio y de las posibilidades organizativas existentes para la realización del mismo.

En los casos en que por necesidades del servicio sea necesario efectuar movilidad del personal, al trabajador afectado se le aplicarán las garantías retributivas previstas en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa podrá realizar y el trabajador aceptará cambios de turno de trabajo, siempre que se comunique con una antelación mínima de cuatro días naturales, salvo que el trabajador acepte un preaviso menor.

Para el personal de talleres se establecerán turnos rotatorios superados los primeros treinta días de movilidad, salvo que exista acuerdo en contrario con el Comité de Empresa y/o aceptación del trabajador afectado.

Los trabajadores afectados por movilidad que se les cambie al turno de noche, no podrán permanecer en él más de quince días, salvo que exista aceptación por parte del trabajador afectado.

La Empresa podrá establecer turnos rotatorios previo informe al Comité de Empresa. El orden en la rotación lo establecerá de común acuerdo el personal afectado. Si no fuera posible dicho acuerdo, será la Dirección quien lo establezca.

Al término de la movilidad el personal afectado volverá a su puesto de origen.

Art. 37. *Régimen especial para Secciones determinadas.*-Las partes firmantes de este Convenio son conscientes del problema planteado en la Empresa con las personas encuadradas en la Sección de Mantenimiento, Expediciones y personal encargado de la puesta en marcha de las instalaciones. Con el sistema de trabajo a turnos no pueden cubrirse, en ocasiones, las necesidades que surgen para tales funciones. Las instalaciones a las que se refiere este artículo son las de Pintura, Anodizado y Calefacción. Con base a tales premisas, las partes firmantes acuerdan establecer para el personal encuadrado en tales Secciones una política de compensación de los trabajos realizados fuera de la jornada laboral normal, sea en día hábil, inhábil o festivo, consistente en:

- Compensación de las horas trabajadas fuera de la jornada laboral normal por las mismas horas de descanso.
- Abono del 50 por 100 del valor establecido para la hora estructural/extraordinaria en el cuadro básico salarial, respecto del total de horas trabajadas fuera de la jornada laboral.
- Compensación por tiempo de descanso de los tiempos de desplazamiento, a razón de media hora por trayecto de ida o vuelta o de una hora por trayecto de ida y vuelta.

Las horas realizadas fuera de la jornada laboral de acuerdo con lo dispuesto en este artículo serán de aceptación obligatoria y no tendrán la consideración de hora estructural o extraordinaria por compensarse por tiempo de descanso.

Art. 38. *Control de trabajo.*-Debido al tipo de fabricados de la Empresa, resulta difícil el estudio de rendimientos óptimos por operación, bajo la técnica de control de tiempo para cada una de éstas. Por ello, las apreciaciones de rendimientos personales se fundamentarán en comparaciones del mismo trabajador en diversas ocasiones que realice una misma operación o cuando diversas personas realicen igual trabajo.

Sobre la media ponderada de rendimiento de una operación, obtenida por muestreos diversos, se entiende y se acepta que:

- Producción óptima es más un 20 por 100, y
- Producción mínima exigible es menos un 20 por 100.

Los controles se basarán en partes de trabajo que suscribirá el trabajador que los realice.

Cualquier actuación de importancia relativa al estudio de rendimientos en el trabajo será comunicada al Comité de Empresa.

#### TITULO V

##### Acción social

Art. 39. *Preámbulo.*-La Empresa proporciona unos complementos económicos de ayuda social, destinados a aquellos trabajadores que por imperativo de situaciones personales o familiares aconsejan un incremento de las generales que presta la Seguridad Social.

Art. 40. *Ayudas particulares.*-a) Por hijos en edad escolar: consiste en una compensación económica por gastos escolares para los

trabajadores con hijos en edades comprendidas entre cuatro y dieciséis años cumplidos, inclusive.

Se abonará, previa solicitud del interesado, a razón de 1.250 pesetas por hijo y mes. Condición: Coincidir durante sesenta o más días estas edades en el año natural.

b) Por hijos disminuidos: Se establece en 94.560 pesetas anuales, a abonar a razón de 7.880 pesetas al mes, para cada hijo del trabajador que tenga la calificación de disminuido y sus efectos en la Seguridad Social. Esta ayuda coincidirá, en su caso, con la escolar.

c) Por bodas de plata: Todo el personal, al cumplir los veinticinco años de su ingreso en la Empresa, sin computar periodos de excedencia, percibirá un premio de 51.940 pesetas, por una sola vez, como reconocimiento a su labor continuada.

d) Por jubilación (extensivo a aquellos trabajadores que rescindan su contrato de trabajo por invalidez derivada de enfermedad o accidente y a cualquier edad):

Con sesenta y cinco años de edad y quince o más de servicio (sólo este último requisito en caso de invalidez): Seis mensualidades de salario base más antigüedad.

Con sesenta y cinco años de edad y menos de quince años de servicio (sólo este último requisito en caso de invalidez): Tres mensualidades de salario base más antigüedad.

e) A favor de familiares: En el caso de que se produzca el fallecimiento de cualquier trabajador al servicio activo de la Empresa, se establece una ayuda a favor de familiares en las siguientes condiciones:

1. Base operativa: Seis meses de salario base más antigüedad.
  2. Regulación: Sobre el importe de la base operativa se incrementará un 10 por 100 por cada una de las personas que figuren como beneficiarios del fallecido ante la Seguridad Social. Se disminuirá en un 50 por 100 el montante de la base operativa para los que, sin beneficiarios, los sobrevivan padres o hermanos, y, en estos casos, previa solicitud documentada a la Empresa.
  3. Ayuda de 44.225 pesetas para aquellas personas, familiares o no, que soliciten y justifiquen que se han hecho cargo de los gastos de sepelio. La utilización de uno de estos canales elimina la posibilidad de otro.
- f) Por matrimonio, previa solicitud: 18.960 pesetas.

Art. 41. *Ayudas a colectivos.*-Para compensación por transporte, se establece una asignación de 1.383.500 pesetas para los usuarios del servicio de transporte colectivo del personal al Centro de trabajo.

Este servicio de transporte estará gestionado y administrado por una Comisión en la que estarán representados los usuarios y el Comité de Empresa. Deberán ser representantes de los usuarios, al menos, la mitad más uno de los componentes de dicha Comisión y en su seno regularán su funcionamiento y nombrarán un Presidente, un Secretario y un Tesorero.

Art. 42. *Ayudas especiales en casos de ILT y accidente laboral.*-La Empresa completará la cantidad abonada por la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario base, plus Convenio y antigüedad, en cualquier tipo de baja por incapacidad laboral transitoria o accidente laboral desde el primer día.

No obstante lo dispuesto anteriormente, si de la calidad de la baja se deriva un grave perjuicio económico para el trabajador, en gastos médicos, farmacéuticos o de hospitalización, éste podrá solicitar por escrito, presentando los justificantes que procedan y que se le soliciten, que el complemento citado en el párrafo anterior se amplíe hasta el 100 por 100 del salario total.

Para el estudio y análisis de tales casos se creará una Comisión de evaluación formada por dos representantes de los trabajadores, dos de la Empresa y otro del Servicio Médico, quien a la vista de las circunstancias concurrentes, decidirá, caso por caso, sobre la conveniencia de otorgar o no tal complemento.

En el caso de aprobarse la concesión del complemento, lo abonará la Empresa, sin perjuicio de que el 50 por 100 de la parte del complemento correspondiente a prima de actividad será con cargo a la misma.

Art. 43. *Excedencias.*-Los trabajadores podrán solicitar por motivos justificados el pase a la situación de excedencia siempre que hayan cumplido tres años de servicio en la Empresa y que el número de personas en esta situación no exceda del 2 por 100 de la plantilla. En este porcentaje no se computarán las excedencias por maternidad.

La Empresa reservará un puesto de trabajo similar al que venía desempeñando. El tiempo de baja por este motivo se descontará a efectos de antigüedad.

Art. 44. *Jubilación anticipada.*-Conforme a la legislación vigente, el trabajador podrá acogerse a la jubilación anticipada, a partir de los sesenta años de edad. En estos casos de jubilación voluntaria, la Empresa abonará al trabajador las siguientes cantidades en concepto de indemnización por rescisión del contrato laboral:

- A los sesenta años de edad: 3.061.800 pesetas.
- A los sesenta y un años de edad: 2.438.100 pesetas.

- A los sesenta y dos años de edad: 1.837.080 pesetas.
- A los sesenta y tres años de edad: 1.247.400 pesetas.
- A los sesenta y cuatro años de edad: 623.700 pesetas.

Las citadas cantidades serán abonadas de cualquiera de las dos formas siguientes, a elección del trabajador:

- a) Un tercio el día de la baja, otro tercio a los seis meses y el último tercio a los doce meses.
- b) En doce mensualidades sucesivas, a razón de una dozava parte en cada una de ellas.

El trabajador que desee acogerse a la jubilación anticipada deberá solicitarlo con tres meses de antelación al día en que cumpla años, abonándosele la cantidad que corresponda a los años que cumpla.

Para tener derecho a percibir las indemnizaciones a que se refieren los apartados anteriores, el trabajador deberá acreditar quince o más años de servicio en la Empresa. En el supuesto de acreditar de catorce a diez años de servicio, el trabajador tendrá derecho al 75 por 100 de la cantidad fijada, y al 50 por 100 si la antigüedad fuera inferior a diez años.

En el caso de modificaciones futuras en la legislación sobre jubilaciones que supongan la percepción del 100 por 100 de la prestación para alguna de las edades comprendidas en la tabla de indemnizaciones de este artículo quedarán suprimidas tales indemnizaciones para las citadas edades, sin perjuicio de la aplicación en este caso del artículo 40, párrafo d) de este Convenio.

**TITULO VI**  
**Acción Sindical**

Art. 45. *Derechos sindicales.*-La actividad sindical en el seno de la Empresa se desarrollará de acuerdo con la legislación vigente y demás normas de carácter general.

Art. 46. *Anexos al X Convenio Colectivo de «INDAL, Sociedad Anónima».*-Anexo A: Calendario de trabajo para 1988. Anexo B: Cuadro salarial básico para 1988. Anexo C: Cuadro de ausencias y permisos retribuidos. Anexo D: Premio especial por producción y venta.

Art. 47. *Firmantes.*-En prueba de conformidad con el contenido del presente Convenio, que hace el número X de los firmados en «INDAL, Sociedad Anónima», firman las partes intervinientes en Valladolid a 23 de febrero de 1988.

**ANEXO A**

CALENDARIO				Turno: Mañana / Noche				1988							
ENERO		FEBRERO		MARCHO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	

CALENDARIO				Turno: Tarde				1988							
ENERO		FEBRERO		MARCHO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	

## ANEXO B

Nivel	Técnicos	Administrativos	Taller	Varios	Valor hora ext./est.	Puntos prima P.
15	Ingenieros y Licenciados	-	-	-	954	90
14	Técnico grado medio	Jefe Administrativo 1. <sup>a</sup>	-	-	954	90
13	Delineante Proyectista J.	Jefe Administrativo 2. <sup>a</sup>	Jefe de Taller	-	954	90
12	Delineante Proyectista	Jefe Administrativo 3. <sup>a</sup>	Maestro de Taller	-	954	80
11	-	-	Contramaestre	-	875	80
10	-	-	Encargado Sección	-	875	80
9	-	-	Encargado Sección	-	875	80
8	Delineante 1. <sup>a</sup>	Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup>	-	Viajante	840	70
7	Delineante 2. <sup>a</sup>	Oficial Administrativo 2. <sup>a</sup>	Oficial 1. <sup>a</sup>	Chófer camión	840	60
6	-	-	Oficial 2. <sup>a</sup>	Chófer turismo	840	50
5	Calcador, Auxiliar Diseño, Auxiliar Oficina Técnica	Auxiliar Administrativo	Oficial 3. <sup>a</sup>	Almacenero, Conductor máquina	840	40
4	Reproductor Planos	-	Especialista	Portero vigilante	795	30
3	-	-	Peón	-	795	30
2	Aspirante 17 años	Botones 17 años	Peón T. L. 17 años	-	-	10
1	Aspirante 16 años	Botones 16 años	Peón T. L. 16 años	-	-	10

## CUADRO SALARIAL BASICO PARA 1988

Nivel económico	Salario base	Plus Convenio	Pesetas mes	Pesetas año (con tres pagas extra)
15	87.878	40.025	127.903	1.798.470
14	79.424	37.764	117.188	1.644.528
13	73.553	36.756	110.309	1.544.367
12	68.669	34.741	103.410	1.446.927
11	68.293	33.233	101.526	1.423.191
10	66.458	26.434	92.892	1.314.078
9	64.565	22.657	87.222	1.240.359
8	63.738	20.141	83.879	1.197.762
7	62.403	18.874	81.277	1.162.533
6	61.028	17.629	78.657	1.126.968
5	60.183	16.359	76.542	1.099.053
4	59.339	15.105	74.444	1.071.345
3	57.652	13.842	71.494	1.030.884
2	42.111	12.589	54.700	782.733
1	37.902	11.330	49.232	704.490

## ANEXO C

## CUADRO DE AUSENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS Y SUS JUSTIFICANTES

Motivos de la ausencia	Tiempo máximo	Justificantes
1. Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	Libro de Familia o certificado de Juzgado o Iglesia.
2. Nacimiento de hijo.	Dos días naturales, ampliables a cuatro en caso de desplazamiento.	Libro de Familia o certificado del Juzgado.
3. Enfermedad grave de cónyuge o padres, abuelos, hijos, nietos o hermanos de uno u otro cónyuge.	Dos o cuatro días naturales según sea preciso o no el desplazamiento.	Certificado médico en el que conste la gravedad de la enfermedad.
4. Fallecimiento de cónyuge o padres, abuelos, hijos, nietos o hermanos de uno u otro cónyuge.	Dos o cuatro días naturales según sea preciso o no el desplazamiento.	Esquela o documento en el que se acredite el parentesco.
5. Traslado de domicilio habitual.	Un día natural.	Certificado del servicio de empadronamiento.
6. Deber inexcusable de carácter público.	El tiempo indispensable.	El que proceda.
7. Funciones sindicales o de representación.	El tiempo legal o pactado, según los casos.	El que proceda.
8. Consultas a especialistas de la Seguridad Social.	Tres horas (artículo 19, B).	Justificante del especialista visitado.
9. Lactancia hijos menores de nueve meses.	Dos medias horas o reducción de la jornada en media hora.	Libro de Familia y/o certificado de nacimiento.

## ANEXO D

## PREMIO ESPECIAL POR PRODUCCION Y VENTA

A) Personal adscrito a la Prima de Actividad UP.-Al finalizar el primer semestre de 1988, se calcularán las UP por hora teórica de

trabajo de la totalidad de la plantilla (excluidas Delegaciones Comerciales). Si el valor resultante es superior al mismo valor correspondiente a 1987, se abonará, junto con la paga extraordinaria de julio, un premio especial cuyo montante viene determinado en el cuadro adjunto (no se tendrán en cuenta los tramos intermedios de la escala adjunta).

Al finalizar el año 1988, se realizará el mismo cálculo referido a todo el año, pagando, en su caso, el premio resultante en la nómina de diciembre, con la salvedad que, de no haberse alcanzado el premio en el primer semestre y sí en el segundo, la cantidad a pagar será igual a dos veces el premio resultante.

B) *Personal adscrito a la Prima de Actividad UV*.—Se calculará de la misma forma, haciendo los cálculos reseñados en función de las UV.

Valor 1987 (UP)	N.º puntos producidos	7.084.944	= 12,92 up/h
	Horas t. trabajo	548.175	
Valor 1987 (UV)	N.º puntos vendidos	7.493.517	= 13,67 up/h
	Horas t. trabajo	548.175	

Si el valor se incrementa un 1 por 100, el montante del premio será un 20 por 100 del plus Convenio.

Si el valor se incrementa un 2 por 100, el montante del premio será un 40 por 100 del plus Convenio.

Si el valor se incrementa un 3 por 100, el montante del premio será un 60 por 100 del plus Convenio.

Si el valor se incrementa un 4 por 100, el montante del premio será un 80 por 100 del plus Convenio.

Si el valor se incrementa un 5 por 100, el montante del premio será un 100 por 100 del plus Convenio.

Si el valor se incrementa un 6 por 100, el montante del premio será un 110 por 100 del plus Convenio.

Si el valor se incrementa un 7 por 100, el montante del premio será un 120 por 100 del plus Convenio.

Si el valor se incrementa un 8 por 100, el montante del premio será un 130 por 100 del plus Convenio.

Si el valor se incrementa un 9 por 100, el montante del premio será un 140 por 100 del plus Convenio.

Si el valor se incrementa un 10 por 100, el montante del premio será un 150 por 100 del plus Convenio.

Si el valor se incrementa un 11 por 100, el montante del premio será un 160 por 100 del plus Convenio.

Si el valor se incrementa un 12 por 100, el montante del premio será un 170 por 100 del plus Convenio.

Si el valor se incrementa un 13 por 100, el montante del premio será un 180 por 100 del plus Convenio.

Si el valor se incrementa un 14 por 100, el montante del premio será un 190 por 100 del plus Convenio.

Si el valor se incrementa un 15 por 100, el montante del premio será un 200 por 100 del plus Convenio.

**13442** *RESOLUCION de 7 de abril de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.617 el zapato de seguridad contra riesgos mecánicos marca "Almar", modelo 5435/SCAM, importado de Italia y presentado por la Empresa "Profeca, Sociedad Anónima", de Ripollet (Barcelona).*

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

«Primero.—Homologar el zapato de seguridad marca "Almar", modelo 5435/SCAM de clase III, presentado por la Empresa "Profeca, Sociedad Anónima", con domicilio en Ripollet (Barcelona), calle Jacinto Verdagué, número 2, apartado de correos 17, que lo importa de Italia, donde es fabricado por su representada la firma "Almar, S.p.A.", de Paruzzaro (Novara), como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase III grado A.

Segundo.—Cada calzado de seguridad de dichos modelos, marca, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y, de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia con la siguiente inscripción: M. T.—Homol. 2.617. 7-4-88. Zapato de seguridad contra riesgos mecánicos, clase III, grado A.»

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-5 de «Calzados de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 7 de abril de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

**13443** *RESOLUCION de 7 de abril de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.611 el protector auditivo tipo tapón marca "Bioclinic", modelo Cera-extra, fabricado y presentado por la Empresa "Bioclinic, Sociedad Anónima", de Barcelona.*

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

«Primero.—Homologar el protector auditivo tipo tapón marca "Bioclinic", modelo Cera-extra, presentado por la Empresa "Bioclinic, Sociedad Anónima", con domicilio en Barcelona, calle Tiziano, número 41 y de su fabricación como protector auditivo tipo tapón de clase C, medio de protección personal contra los riesgos del ruido.

Segundo.—Cada protector auditivo de dichos modelos, tipo y clase llevarán en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y, de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia con la siguiente inscripción: M. T.—Homol. 2.611. 7-4-88. Protector auditivo tipo tapón de clase C.»

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-2 de «Protectores auditivos», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de septiembre).

Madrid, 7 de abril de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

**13444** *RESOLUCION de 7 de abril de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.616 el zapato de seguridad contra riesgos mecánicos marca "Almar", modelo 5435/SCAM, importado de Italia y presentado por la Empresa "Profeca, Sociedad Anónima", de Ripollet (Barcelona).*

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

«Primero.—Homologar el zapato de seguridad marca "Almar", modelo 5435/SCAM de clase I, presentado por la Empresa "Profeca, Sociedad Anónima", con domicilio en Ripollet (Barcelona), calle Jacinto Verdagué, número 2, apartado de correos 17, que lo importa de Italia, donde es fabricado por su representada la firma "Almar, S.p.A.", de Paruzzaro (Novara), como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

Segundo.—Cada calzado de seguridad de dichos modelos, marca, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y, de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia con la siguiente inscripción: M. T.—Homol. 2.616. 7-4-88. Zapato de seguridad contra riesgos mecánicos, clase I, grado A.»

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-5 de «Calzados de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 7 de abril de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

**13445** *RESOLUCION de 7 de abril de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.621, la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, marca "Almar", modelo 5823/F, importada de Italia y presentada por la Empresa "Profeca, Sociedad Anónima", de Ripollet (Barcelona).*

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