

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 bota de seguridad marca «Protección V. E.», modelo «Vica-T», fabricada y presentada por la Empresa «Juan Vigil-Escalera Canosa», con domicilio en Pola de Siero (Asturias), apartado 23, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

Segundo.—Cada bota de seguridad de dichos modelo, 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: «Ministerio de Trabajo —Homologación 933 de 15-XII-1981—. Bota de seguridad. 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, «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 15 de diciembre de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

5297

RESOLUCION de 15 de diciembre de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 934, la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Protección V. E.», modelo «Vica-SL», fabricada y presentada por la Empresa «Juan Vigil-Escalera Canosa», de Pola de Siero (Asturias).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Protección V. E.», modelo «Vica-SL», 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 bota de seguridad marca «Protección V. E.», modelo «Vica-SL», fabricada y presentada por la Empresa «Juan Vigil-Escalera Canosa», con domicilio en Pola de Siero (Asturias), apartado 23, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos de clase I, grado A.

Segundo.—Cada bota de seguridad de dichos modelo, 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: «Ministerio de Trabajo —Homologación 934 de 15-XII-1981—. Bota de seguridad. 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 dictada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5, «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 15 de diciembre de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

5298

RESOLUCION de 15 de diciembre de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 935, la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Protección V. E.», modelo «Vica-AL», fabricada y presentada por la Empresa «Juan Vigil-Escalera Canosa», de Pola de Siero (Asturias).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Protección V. E.», modelo «Vica-AL», 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 bota de seguridad marca «Protección V. E.», modelo «Vica-AL», fabricada y presentada por la Empresa «Juan Vigil-Escalera Canosa», con domicilio en Pola de Siero (Asturias), apartado 23, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

Segundo.—Cada bota de seguridad de dichos modelo, 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: «Ministerio de Trabajo —Homologación 935 de 15-XII-1981—. Bota de Seguridad. 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, «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 15 de diciembre de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

5299

RESOLUCION de 15 de diciembre de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 936, el adaptador facial, marca «MSA-Nemrod», modelo buconasal, tipo mascarilla, presentado por la Empresa «MSA Española, Sociedad Anónima», de Barcelona.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación del adaptador facial marca «MSA-Nemrod», modelo buconasal, tipo mascarilla, 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 adaptador facial marca «MSA-Nemrod», modelo buconasal, tipo mascarilla, presentado por la Empresa «MSA Española, S. A.», con domicilio en Barcelona-21, avenida Diagonal, número 618, para quien lo fabrica su Empresa asociada «Nemrod-Melzler, S. A.», como elemento de protección personal de las vías respiratorias.

Segundo.—Cada adaptador facial de dichos modelo, marca 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: «Ministerio de Trabajo —Homologación 936 de 15-XII-1981—. Adaptador facial, tipo mascarilla.»

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-7 «Adaptadores faciales», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 15 de diciembre de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

5300

RESOLUCION de 28 de enero de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Compañía Andaluza de Minas, S. A.», y su personal.

Visto el texto articulado del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Compañía Andaluza de Minas, Sociedad Anónima», recibido en este Ministerio con fecha 20 de enero de 1982 suscrito por la representación empresarial y por la representación de los trabajadores de la misma, el día 19 de diciembre de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 96, 2, y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2.º del Real Decreto 1048/1981, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 28 de enero de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

CONVENIO COLECTIVO DE LA «COMPAÑÍA ANDALUZA DE MINAS, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito funcional y territorial*.—El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales entre la Empresa «Compañía Andaluza de Minas, S. A.», y los trabajadores que presten sus servicios en cualquiera de los Centros de Trabajo de dicha Empresa, ubicados en las provincias de Granada y Almería.

Art. 2.º *Ámbito personal*.—El presente Convenio afectará al personal de la citada Empresa en los centros de trabajo a que se refiere el artículo 1.º, con las excepciones previstas en el apartado c), número 3, del artículo 1.º, del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980.

Quedan igualmente excluidos de la aplicación de este Convenio los trabajadores con categoría de empleados o Técnicos titulados denominados G-1.

Art. 3.º *Ámbito temporal vigencia, duración y rescisión.*—El presente Convenio tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 1982 hasta el 31 de diciembre de 1983.

Sin perjuicio de las revisiones que procedan, según se especifica más adelante, el contenido de este Convenio será prorrogable tacitamente de año en año, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie con tres meses de anticipación a la fecha de terminación de su vigencia.

CAPITULO II

Jornada de trabajo y organización sindical

Artículo 1.º A efectos de cómputo de los límites máximos, tanto de jornada ordinaria como extraordinaria, se estará a lo dispuesto en el Estatuto del Trabajador o normativa legal vigente aplicable.

Art. 2.º La organización básica de trabajo ordinario consiste en realizar, durante todos los días laborables, una jornada de siete horas efectivas. En el caso de jornada continuada debe añadirse media hora como descanso intermedio para bocadillo, a realizar en las horas centrales del relevo, evitando la simultaneidad para no paralizar la marcha de las instalaciones.

Art. 3.º El detalle de esta organización básica podrá ser reajustado en cada centro de trabajo y para cada departamento o sección de mutuo acuerdo entre la Dirección y la representación del personal, según las necesidades del trabajo, pero respetando escrupulosamente por ambas partes, los condicionantes siguientes:

a) Se entiende por trabajo efectivo el que comienza y termina cuando el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo, quedando expresamente excluido de este concepto el tiempo de descanso intermedio para bocadillo.

b) Sin embargo, para el personal cuyo puesto de trabajo se encuentra tan alejado de los vestuarios que su desplazamiento se realiza habitualmente mediante vehículo ligero de la Compañía, el tiempo empleado para dicho desplazamiento se considerará trabajo efectivo.

c) El trabajo efectivo ordinario tendrá una duración semanal media de cuarenta y dos horas, es decir, una media de siete horas diarias por jornada laborable de calendario.

d) En el caso de jornadas ordinarias de duración diaria superior a las siete horas efectivas, el trabajador adquiere el derecho a disfrutar de un descanso en laborable de la misma duración que el exceso de horas efectivas ordinarias realizadas. Este descanso podrá compensarse con otras jornadas ordinarias de duración inferior a las siete horas efectivas o acumularse para disfrutar de jornadas completas laborables inhábiles, dependiendo de la organización de detalle adoptada.

En cualquier caso, el ajuste parcial necesario para computar la jornada ordinaria y, como consecuencia, las eventuales horas efectivas extraordinarias correspondientes, se realizará periódicamente, y esta periodicidad no podrá ser superior a seis semanas.

A los efectos del citado cómputo se considerará como trabajo efectivo ordinario no sólo el que realmente se haya realizado sino también el tiempo efectivo correspondiente a las ausencias retribuidas, en laborable, con excepción de las calificadas como accidente o enfermedad.

Art. 4.º En atención a las particularidades de la explotación minera e instalaciones de embarque de mineral se establece, de conformidad con el Acuerdo Nacional sobre Empleo, que para atender las necesidades motivadas por causa de fuerza mayor y por razones estructurales (periodos punta de producción, ausencias imprevistas cambios de turnos derivados de la naturaleza del trabajo y mantenimiento) podrán realizarse las horas extraordinarias precisas dentro de los límites fijados en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Mensualmente se efectuará a correspondiente notificación a la autoridad laboral, según dispone el citado acuerdo nacional, para las horas que hubiera sido necesario prestar en el periodo precedente, haciéndose conjuntamente por la Empresa y representante del Comité o Delegados del Personal, en su caso.

Art. 5.º Para determinar la base de cálculo del valor de la hora extraordinaria y del plus de nocturnidad se entenderá por retribución correspondiente a la hora ordinaria la que resulte directamente de las tablas de salario base, que se incluyen en este Convenio, sumándole la antigüedad que corresponda en el caso de horas extraordinarias.

CAPITULO III

Vacaciones

El periodo anual de vacaciones será de veintitrés días laborables, de los que quince serán necesariamente ininterrumpidos, debiendo fijarse el detalle de su disfrute con la antelación legalmente procedente, de mutuo acuerdo entre la Dirección del centro y los Trabajadores, en función de las necesidades de la producción.

Con objeto de favorecer una mejor distribución del calendario de vacaciones, los trabajadores que las disfruten en los periodos que oportunamente señale la Dirección de cada centro de tra-

bajo, tendrán derecho a la percepción del incentivo establecido en el capítulo de retribuciones.

Con independencia de lo anterior, se establece un periodo complementario de vacaciones, consistente en dos días laborables más, cuyo disfrute vendrá condicionado a las necesidades del trabajo según criterio de la Dirección. En caso de imposibilidad de su realización total o parcial, este periodo complementario se compensará a fin de año, abonando a las personas afectadas un salario-base-día, más la antigüedad correspondiente por cada día complementario no disfrutado.

CAPITULO IV

Conceptos retributivos

Artículo 1.º *Generalidades.*—Todos los conceptos retributivos se deducen directamente de las tablas salariales, con la única excepción del plus, que tiene carácter individual y se establece a criterio de la Dirección.

Art. 2.º *Tablas salariales.*—Se adjunta como anexo 1 las correspondientes al personal obrero, y como anexo 2, las del personal empleado.

En ambos casos se entienda que son de aplicación al trabajo efectivo únicamente.

Las del anexo 1 corresponden al salario-base-día, siendo el día equivalente a siete horas de trabajo efectivo.

Las del anexo 2 corresponden al salario-base-mes, con un mes de treinta días y un día de siete horas de trabajo efectivo.

Partiendo de estos supuestos se calcularán en ambos casos, los conceptos fundamentales salario-base-día y salario-base-hora, que son imprescindibles para la aplicación de este sistema de retribuciones.

Art. 3.º *Enumeración de los conceptos retributivos:*

A) Salario-base: El indicado en las tablas salariales.

B) Antigüedad: Cinco por ciento del salario-base por cada quinquenio.

C) Complemento de nocturnidad: Se calcula como un cuarto de hora del salario-base por cada hora efectiva de nocturnidad.

D) Complemento de hora extraordinaria: Se calcula como tres cuartos de hora de salario-base más antigüedad por cada hora efectiva que supere el cómputo de trabajo ordinario.

E) Plus: Es un complemento de carácter personal, independiente del salario-base, y cuya cuantía se mantiene, en términos globales por cada categoría laboral, igual a la vigente el 31 de diciembre de 1981, incrementada en el 13 por 100.

F) Incentivo de vacaciones fuera de periodo preferente (capítulo III): Se calcula como tres horas de salario-base por cada día laborable disfrutado fuera del periodo establecido.

Art. 4.º *Aplicación:*

a) Presencias ordinarias: Se remunerarán con el salario-base-hora más antigüedad-hora más, en su caso, el plus-hora por cada hora de trabajo efectivo realizado.

Se percibirá igualmente el complemento de nocturnidad-hora por las horas que eventualmente corresponda.

b) Ausencias retribuidas (domingos, festivos y laborables de vacaciones): Se remunerarán con el salario-base-día más antigüedad-día por cada jornada completa que corresponda. Las fracciones de jornada se calcularán a prorrata.

c) Vacaciones (complemento): Aparte de la remuneración citada en el punto b) anterior, se devengará este complemento como la media diaria considerada en el último periodo de trabajo, de los conceptos de nocturno y plus. Dicho complemento se aplicará a cada uno de los veintitrés días laborables de vacaciones.

d) Horas extraordinarias: Aparte de su remuneración como hora ordinaria percibirán un complemento de hora extraordinaria, según se especifica en el apartado 3.º, D, anterior.

e) Gratificaciones de verano y navidad: Consistirá, cada una, en una cantidad equivalente a treinta salario-base-día más treinta antigüedad-día.

f) Gratificaciones de beneficios: Siempre que se alcancen ventas mínimas de 750 mil toneladas de mineral de hierro a lo largo de los seis meses anteriores a las fechas establecidas, se otorgará una gratificación equivalente a treinta veces el salario-base-día más antigüedad-día. Las fechas que se establecen para el abono de estas dos gratificaciones son marzo y septiembre de cada año.

El citado mínimo se considerará en todo caso alcanzado cuando en el conjunto del año se consigan ventas de, al menos, 1.500.000 toneladas, aun cuando no se hubiese logrado en un semestre la mitad del citado tonelaje.

g) Vacaciones fuera del periodo preferente: Percibirán, además de la retribución normal correspondiente, el incentivo de tres salarios-base-hora por cada laborable disfrutado en estas condiciones.

CAPITULO V

Mejoras de carácter asistencial

Artículo 1.º *Complemento de enfermedad.*—La Empresa, en los casos de incapacidad laboral transitoria por enfermedad común, abonará a partir del séptimo día de baja y hasta el final de la enfermedad un complemento al trabajador, equivalente al 25 por 100 de la base teórica mínima, de cotización a la Seguridad Social, correspondiente a su grupo profesional.