

Tabla de salarios de aplicación por la industria de conservas y salazones de pescados en el año 1.983 de Asturias

Categoría	Salario Mensual	Antig.	Categoría	Salario	Antig.
Grupo 1º. Técnicos:			Vigilante	39.697	713
Con título superior	74.090	1.790	Guarda Jurado	39.697	713
Con título no superior	64.099	1.475	Almacenero	43.264	713
Director de Personal de Empresa	68.949	1.790	Portero	39.697	713
Director de Personal de Centro de trabajo	62.318	1.396	Pesador	39.697	713
Director de Compras	68.949	1.790	Conserje	39.697	713
Director de Ventas	68.949	1.790	Ordenanza	39.697	713
Director de Fabricación	56.369	1.396	Botones o Recadero de 16 años	21.108	—
Encargado general	51.018	1.053	Botones o Recadero de 17 años	26.213	—
Encargado de Sección	48.637	870	Personal de limpieza	34.835	677
Grupo 2º. Personal de Administración y Mecanización:			Aspirante de 16 años	21.108	—
Jefe de Administración	68.949	1.790	Aspirante de 17 años	26.213	—
Jefe de Sección Administrativa	62.318	1.396	Grupo 4º Personal de Fabricación:		
Oficial de primera	50.423	1.053	Maestro	1.175	26'33
Oficial de segunda	45.663	870	Oficial de primera	1.154	26'33
Telefonista	37.337	666	Oficial de segunda	1.131	24'93
Auxiliar	39.716	768	Peón	1.166	22'17
Aspirante de 16 años	22.703	—	Auxiliar	1.108	22'17
Aspirante de 17 años	26.213	—	Aspirante a Auxiliar de 16 años	852	—
Analista de Sistemas	68.949	-1.790	Aspirante a Auxiliar de 17 años	897	—
Analista Programador	62.318	1.396	Grupo 5º. Personal de Oficios varios:		
Programador de Sistemas	50.423	1.053	Maestro	1.469	26'33
Programador	50.423	1.053	Oficial de 1ª	1.271	26'33
Operador de Sistemas y Aplicaciones	45.663	870	Oficial de segunda	1.249	24'93
Operador de Aplicaciones	45.663	870	Ayudante o Especialista	1.229	24'93
Operador Informático	45.663	870	Grupo 6º. Personal con contrato en prácticas y para la formación.		
Ayudante Informático	39.716	768			
Grupo 3º. Personal subalterno:					
Conductor	48.025	947			

TABLA SALARIAL ANDALUCÍA

CATEGORIA	SALARIO MENSUAL	PLUS ASISTENCIA DIARIO	ANTIGUEDAD MES	CATEGORIA	SALARIO MENSUAL	PLUS ASISTENCIA DIARIO	ANTIGUEDAD MES
GRUPO 1º				Conserje	39.427	102	622
Con título superior	72.234	120	1.564	Portero	39.427	102	522
Sin título superior	62.564	120	1.288	Ordenanza	39.427	102	622
TECNICOS NO TITULADOS				Botones 16 años	23.713	47	—
Jefe fabricación	55.084	120	1.219	Botones 17 años	27.915	53	375
Encargado General	49.899	120	921	Mujeres limpieza	35.972	53	591
Encargado de Sección	47.598	120	760	GRUPO 4º			
GRUPO 2º				PERSONAL DE FABRICACION			
PERSONAL ADMINISTRATIVO				Maestra	1.258	39	22
Jefe de Administración	69.356	120	1.564	Oficial 1ª	1.239	39	21
Jefe Sección Administración	60.937	120	1.219	Oficial 2ª	1.218	39	21
Oficial 1a.	49.325	120	921	GRUPO 5º			
Oficial 2a.	42.768	120	760	PERSONAL DE OFICIOS VARIOS			
Auxiliar	38.967	120	670	Maestro	1.360	39	22
Aspirante de 16 años	23.713	53	—	Oficial 1a.	1.314	39	21
Aspirante de 17 años	27.339	53	438	Oficial 2a.	1.299	39	21
Telefonista	38.550	120	673	Ayudante	1.279	39	20
GRUPO 3º				GRUPO 6º			
PERSONAL SUBALTERNO				Peón Ordinario	1.218	39	20
Listero	39.427	102	622	Auxiliar	1.200	39	20
Almacenero	42.882	102	622	Pincha 16 años	791	28	—
Pesador	39.427	102	622	Pincha 17 años	911	39	11
Conductor de automoviles	47.485	102	495	GRUPO 7º			
Guarda Jurado	39.427	102	622	Aprendices 1ª año	760	53	—
Vigilante	39.427	102	622	Aprendices 2ª año	871	53	11

20892

RESOLUCION de 15 de junio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Hidroeléctrica de Cataluña, S. A.», y su personal.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Hidroeléctrica de Cataluña, S. A.», suscrito por la representación de la Empresa y la de sus trabajadores el día 19 de mayo de 1983, con entrada en esta Dirección General el 7 de junio siguiente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 2º del Real Decreto 1040/1981,

de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 15 de junio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE
HIDROELECTRICA DE CATALUÑA, S.A.

CAPITULO I

Artículo 19. AMBITO TERRITORIAL.- Rige este Convenio en los centros de trabajo e instalaciones de la Empresa Hidroeléctrica de Cataluña, S.A. radicados en las provincias a las cuales se extiende o pueda extenderse en el futuro su actividad.

Artículo 20. AMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.- El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones de trabajo entre Hidroeléctrica de Cataluña, S.A. y los productores de plantilla cuyas relaciones de trabajo vengán sometidas a la Ordenanza de Trabajo de las Industrias de Producción, Transformación, Transporte o Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica, de 30 de julio de 1970, quedando excluido el personal directivo.

Asimismo quedará excluido el régimen salarial del personal adscrito a la primera categoría de los grupos Técnico, Administrativo, Jurídico Sanitario y Actividades Complementarias, en aquellos casos en que estén encuadrados en la política retributiva que viene aplicando la Empresa a este personal.

Artículo 30. AMBITO TEMPORAL.- El presente Convenio tendrá una duración de un año, entrando en vigor a efectos económicos el 1º de enero de 1983 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1983. Este Convenio se considerará prorrogado de año en año si alguna de las partes, mediante escrito fehaciente, no procede a su denuncia con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia.

CAPITULO II

Artículo 40.- Como responsable de la organización del trabajo ante el Estado, la Empresa adoptará la estructuración de servicios y funciones que en cada momento crea conveniente, establecerá los sistemas de racionalización, mecanización y automatización que estime oportunos, creará o suprimirá puestos de trabajo cuando sea necesario y llevará a cabo el reajuste de plantillas con arreglo a las necesidades del servicio presentes y futuras, sin que con ello se perjudiquen los intereses económicos y reglamentarios del productor.

Se tratarán previamente con los Representantes del personal, los aspectos relacionados con acciones de reestructuración que puedan llevarse a cabo. En caso de desacuerdo la Dirección se compromete a hacer todos los esfuerzos posibles para que se produzca el acuerdo.

Se garantiza que los traslados que puedan realizarse, que comporten cambio de residencia o de condiciones de trabajo, se acordarán con el trabajador afectado, con información al Comité Intercentros.

Artículo 50.- En ningún caso el reajuste de plantillas supondrá resolución del contrato de trabajo.

La organización de la Empresa, en todas sus manifestaciones, pretende mejorar los factores productivos y el rendimiento del negocio, base de la elevación del nivel del productor, en cuya misión se hace necesaria la colaboración más completa del personal, del que se recibe apoyo, laboriosidad, rendimiento y disciplinada actuación en su tarea.

Es facultad de la Empresa implantar en los puestos y centros de trabajo los controles que tenga conveniente, encaminados a lograr la máxima productividad del personal, cuyos controles son de obligatoria aceptación por el productor, quien deberá colaborar en la medida de lo posible al mejor éxito de la disposición adoptada.

En todo lo relacionado con los artículos cuarto y quinto, y muy especialmente para la supresión de los puestos de trabajo, la Empresa

tendrá en cuenta el informe del Comité Intercentros para adoptar la decisión que estime más justa.

CAPITULO III

CLASIFICACION LABORAL DEL PRODUCTOR

Artículo 60.- Se establece como único sistema de clasificación laboral del productor el de categoría de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica y el presente Convenio.

Artículo 70.- El productor afectado de capacidad disminuida a juicio del Servicio Médico, podrá ser destinado a otro puesto de trabajo más acorde con sus aptitudes, conservando el importe de sus percepciones salariales fijas. Todo ello sin perjuicio de los preceptos vigentes en la materia.

Para aquellos productores de edad avanzada y capacidad disminuida, la Empresa procurará acopiarlos a puestos de trabajo acordes con sus posibilidades, sin detrimento de su remuneración.

CAPITULO IV

Sección 1ª. ASCENSOS Y PROMOCIONES

Artículo 80.- Se mantiene como base para el ascenso la capacitación y el mérito:

Con independencia de la existencia de vacantes, se mantiene el ascenso a categoría o subcategoría por el simple transcurso del tiempo y por el juego de los porcentajes, según los escalafones, de acuerdo con la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica.

Establecida por la Dirección de la Empresa la existencia de una vacante, se determinará la categoría que le corresponde y en caso de que no sea cubierta por el régimen de promoción que se establece en los artículos siguientes, se cubrirá por concurso-oposición o por libre designación de la Empresa según lo establecido en la Ordenanza de Trabajo. En el supuesto de que a través del sistema establecido, no se hallare personal idóneo para ocupar la vacante, y antes de acudir al exterior tendrá opción a cubrir la vacante el personal contratado a término de obra. La Empresa recurrirá a personal reclutado en el exterior, agotando previamente las posibilidades de hallar entre el personal de plantilla al productor adecuado.

Artículo 90.- Principios generales del sistema de promoción:

1. Para que pueda producirse el ascenso automático mediante el sistema que se establece, es necesario poseer los conocimientos y experiencias necesarios para desarrollar las tareas propias de la nueva categoría. Todo empleado podrá disponer de los medios que la Empresa posee actualmente para tal fin.
2. Por ascenso automático no podrá accederse en ningún caso a puestos de trabajo ni categorías que comporten mando.
3. En el presente sistema de promociones, estas se producirán siempre que no exista sanción reglamentaria al empleado, que dando en tal caso sometido dicho empleado a la normativa establecida en los artículos 38 a 40 de la Ordenanza Laboral, en tanto existan los efectos que dieron lugar a la misma.
4. Los empleados que accedan a una nueva categoría por este sistema, deberán ocupar necesariamente, en la primera ocasión que se presente y si así se dispone por la Empresa, las plazas vacantes que pudieran existir de la nueva categoría, siempre que ello no implique necesariamente cambio de residencia domiciliar ni se dé un cambio sustancial de las funciones propias de su oficio o profesión.
5. Los ascensos automáticos a través de pruebas se concederán a título personal y por lo tanto no supondrán cambio de nivel de puesto de trabajo. En consecuencia, en los casos de sustitución de empleados, si procediera el pago de diferencia de sueldo por trabajos de categoría superior, el nivel salarial que contará será el correspondiente al puesto y no al empleado. El cálculo de los pluses se efectuará sobre el nivel de la categoría que ostente el empleado, una vez asumida y consolidada la misma. En ningún caso el mencionado cálculo se realizará sobre las percepciones del empleado cuando éstas sean superiores a las de la categoría realmente ostentada.

Artículo 109.— Categorías afectadas:

1. En el grupo I. Personal Técnico,

- a) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la 5ª categoría, ascenderán a la 4ª categoría en dicho momento.
- b) Los empleados que permanezcan diez años de trabajo efectivo ostentando la 4ª categoría, pasarán a percibir el salario correspondiente a la 3ª categoría en dicho momento.
- c) Además de lo anterior, los empleados con un mínimo de dos años de trabajo efectivo en la 5ª categoría, podrán optar a la 4ª categoría mediante la superación de una prueba de nivel.
- d) Igualmente, los empleados con un mínimo de trabajo efectivo de seis años ostentando la 4ª categoría podrán optar a la 3ª categoría, mediante la superación de una prueba de nivel.

2. En el grupo II. Personal Administrativo

2.1 Subgrupo I

- a) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la 5ª categoría Auxiliar Administrativo, ascenderán a la 4ª categoría Oficial Nivel B, en dicho momento.
- b) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la 4ª categoría Oficial Nivel B, ascenderán a la 4ª categoría Oficial Nivel A en dicho momento.
- c) Los empleados que permanezcan un mínimo de diez años de trabajo efectivo ostentando el Nivel A de la 4ª categoría, pasarán a percibir el salario correspondiente a la 3ª categoría.
- d) Además de lo anterior, los empleados con un mínimo de dos años de trabajo efectivo en la 5ª categoría podrán optar a la 4ª categoría Oficial Nivel B mediante la superación de una prueba de nivel.
- e) Igualmente, los empleados con un mínimo de dos años de trabajo efectivo ostentando el Nivel A de la 4ª categoría podrán optar a la 3ª categoría mediante la superación de una prueba de nivel.

2.2. Subgrupo II

- a) Los empleados que permanezcan diez años como mínimo de trabajo efectivo como Guardas, Vigilantes, Serenos, Porteros, Ordenanzas, Almaceneros y Cobradores-Lectores, pasarán a percibir el salario correspondiente a la 1ª categoría de este Subgrupo.
- b) Los empleados con seis años de trabajo efectivo como mínimo como Guardas, Vigilantes, Serenos, Porteros, Ordenanzas, Almaceneros y Cobradores-Lectores, podrán optar a la 4ª categoría Oficial Nivel B del Subgrupo I, mediante la superación de una prueba de nivel.
- c) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la categoría 1ª o Especial del 2º Subgrupo, pasarán a percibir el salario correspondiente al Nivel A de la 4ª categoría del Subgrupo 1º, Administrativo.

3. Grupo III. Personal Operario

3.1. Subgrupo I

- a) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la categoría de Ayudante, ascenderán a la 2ª categoría Oficial Nivel B, en dicho momento.

b) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la categoría Oficial Nivel B, pasarán en dicho momento a Oficial Nivel A de la 2ª categoría.

c) Los empleados que permanezcan un mínimo de diez años de trabajo efectivo ostentando el Nivel A de la 2ª categoría, pasarán a percibir el salario correspondiente a la 1ª categoría Nivel B.

d) Además, los empleados con un mínimo de dos años de trabajo efectivo ostentando la 3ª categoría, Ayudante, podrán optar al Nivel B de la 2ª categoría mediante la superación de una prueba de nivel.

e) Igualmente, los empleados con un mínimo de dos años de trabajo efectivo ostentando el Nivel A de la 2ª categoría podrán optar a la 1ª categoría Nivel B mediante la superación de una prueba de nivel.

3.2. Subgrupo II

a) Los empleados con un mínimo de diez años de trabajo efectivo ostentando la 2ª categoría del subgrupo, Peón Especialista, pasarán a percibir el salario correspondiente a la 3ª categoría del Subgrupo 1º, Ayudante.

b) Los empleados con un mínimo de seis años de trabajo efectivo ostentando la 2ª categoría del Subgrupo 2º, Peón Especialista, podrán optar a la 3ª categoría del Subgrupo I, Ayudante, mediante la superación de una prueba de nivel.

Artículo 110.— Las pruebas de nivel a que se refieren los pactos anteriores, se celebrarán de acuerdo con la normativa "Procedimiento Pruebas de Nivel" de fecha 18.9.79.

La Dirección de la Empresa potenciará la formación profesional orientando prioritariamente su atención en favor de aquellos empleados que hayan alcanzado una categoría o subcategoría superior por el transcurso del tiempo, de acuerdo con el sistema de promociones establecido anteriormente.

Artículo 122.— Planes de Carrera para terceras y segundas categorías.— A fin de estimular el rendimiento en el trabajo y la actualización de conocimientos de los Cuadros Intermedios y los Titulados de Escuela Universitaria, para los empleados que desempeñen funciones clasificadas en la 3ª y 2ª categoría Nivel B de la Ordenanza de Trabajo, la Dirección de la Empresa tiene establecidos unos Planes de Carrera apropiados para cada puesto de trabajo mediante cuya realización satisfactoria dichos empleados podrán acceder a la 2ª categoría Nivel B y a la 2ª categoría Nivel A respectivamente.

Todo ello de acuerdo con el documento "Bases del Plan de Carreras para terceras y segundas categorías", de fecha 12 de diciembre de 1979.

El acceso a la 2ª categoría Nivel B del personal clasificado como 3º Técnico-Encargado, conlleva la absorción del complemento de horas extraordinarias que por la función de Encargado perciben.

El Comité Intercentros será informado previamente de las peticiones de Plan de Carrera, contenido de los mismos y del resultado.

Artículo 132.— Los concursos-oposición se regirán por las siguientes normas:

En la convocatoria se indicará la composición del Tribunal encargado de juzgarlo, el número de vacantes, las condiciones que deberán reunir los concursantes y el plazo de admisión de las solicitudes para participar en el mismo.

De dicho Tribunal formará parte un delegado representante del personal.

Las pruebas a que deberán someterse los concursantes serán las siguientes:

- Pruebas médicas y psicotécnicas
- Pruebas de conocimientos básicos
- Pruebas de conocimientos específicos del puesto de trabajo.

Concurso de méritos (antigüedad, línea directa, premios, sanciones, etc.).

Para las pruebas de conocimientos básicos, el personal dispondrá de los correspondientes programas por niveles, que estarán en todo momento a disposición de éste.

El temario de la prueba de conocimientos específicos del puesto de trabajo se facilitará junto con la convocatoria de cada concurso-oposición.

Será competencia del Tribunal la determinación del orden de las pruebas y puntuaciones que calificarán los ejercicios.

La elección recaerá en el concursante que obtenga mejor calificación y supere el mínimo de puntuación previamente establecidos.

Si para la misma especialidad y categoría se produjera vacantes en los seis meses siguientes, la Empresa podrá cubrirla con los opositores de más alta puntuación que habiendo superado el mínimo exigido hubiera quedado sin plaza.

Artículo 142.- Quedarán dispensados de las pruebas de conocimientos básicos a que se refieren el artículo anterior aquellos trabajadores que habiendo realizado los cursos programados por la Empresa para cada uno de los niveles y puestos de trabajo los hayan terminado con aprovechamiento.

Igualmente se eximirá a los opositores de las pruebas psicológicas por uno de los siguientes supuestos:

Por haberlas realizado con anterioridad, con ocasión de otro concurso-oposición de la misma naturaleza.

Por haberlas realizado a petición propia como base para su orientación profesional.

A tal efecto, todo productor, en cualquier momento, puede solicitar el correspondiente exámen de aptitudes que le sirvan de orientación para sus posibilidades de promoción.

Sección 2ª - INGRESOS

Artículo 152.- El ingreso del personal procedente del exterior se efectuará en los supuestos contemplados en el artículo 82 de este Convenio.

El ingreso para cubrir una plaza declarada desierta después de un concurso-oposición interno será supervisada por el mismo Tribunal de dicho concurso-oposición.

El período de prueba a que se someterá el personal de nuevo ingreso será el establecido en el artículo 352 de la Ordenanza Laboral o disposiciones legalmente vigentes.

El período de prueba podrá ser disminuido o renunciado totalmente por la Empresa.

Sección 3ª - FORMACION

Artículo 162.- La Empresa seguirá desarrollando el programa de formación profesional actualmente establecido que alcanzará todos los niveles de los diferentes grupos profesionales, con objeto de proporcionar a los trabajadores la igualdad de oportunidades para la promoción.

Para que los medios empleados puedan dar resultados satisfactorios la Empresa solicita de los productores la más entusiasta colaboración en el cumplimiento y puesta en práctica de las medidas que se adopten para conseguir actualizar sus conocimientos en las técnicas de cada especialidad y mejorar su formación profesional.

CAPITULO V REGIMEN ECONOMICO

Sección 1ª - PERCEPCIONES DEL PERSONAL

Artículo 172.- Las percepciones anuales totales brutas correspondientes a cada una de las categorías y subcategorías en el año 1983 serán las que figuran en la tabla anexa nº 1.

De acuerdo con lo convenido en cuanto a la inclusión en tablas salariales de la retribuciones del personal que integran la 1ª Categoría y que haya manifestado su voluntad en tal sentido, se especifican los salarios de Convenio de cada uno de los niveles de dicha categoría, en anexo nº 2.

Las percepciones establecidas absorberán hasta donde alcancen, las percepciones extrasalariales o complementos personales del productor.

Artículo 182.- Las cantidades anuales previstas en los artículos precedentes representan percepciones por todos los conceptos durante el ejercicio correspondiente.

Artículo 192.- Las percepciones anuales que correspondan al productor por virtud de lo establecido en la presente Sección se cobrarán en dieciocho pagas iguales, que corresponden: en cuanto a doce, a las mensualidades ordinarias, cuatro, a las gratificaciones de junio, agosto, octubre y diciembre y dos a la participación en beneficios.

Cada una de dichas pagas continuará poseyendo la conceptualización legal reglamentaria a todos los efectos.

Las pagas extraordinarias se abonarán junto con las mensualidades de los meses que se mencionan, con excepción de la de Navidad que se abonará el 15 de diciembre.

Las pagas correspondientes a la participación en beneficios se satisfarán junto con las mensualidades de febrero y abril.

Artículo 202.- Cuando el dividendo bruto que perciban los accionistas de la Empresa exceda del trece por ciento, la participación en beneficios del personal quedará incrementada en media mensualidad, que se satisfará dentro de los treinta días siguientes a la celebración de la Junta General de Accionistas aprobatoria de las cuentas del ejercicio.

Artículo 21.- REVISION SEMESTRAL. En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase al 30 de septiembre de 1983, un incremento respecto al 31 de diciembre de 1982 superior al nueve por ciento se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero diciembre de 1983). Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1983 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencias los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1983.

Sección 2ª - AUMENTOS POR ANTIGUEDAD

Artículo 222.- Se establece el importe de un trienio o periodos de tres años de antigüedad en la Empresa, en la cuantía de 19.854.- pesetas brutas anuales.

La cantidad correspondiente será percibida mensualmente y con ocasión del cobro de cada una de las gratificaciones de junio, agosto, octubre y diciembre, así como en las dos pagas correspondientes a la participación en beneficios, febrero y abril.

Siendo el presente régimen de antigüedad más favorable que el establecido en la Ordenanza de Trabajo vigente, sustituye a éste en su totalidad, quedando suprimido, por tanto, cualquier otro aumento de este carácter por razón de transcurso del tiempo.

Artículo 232.- A todos los efectos se estimará como antigüedad del trabajador, tanto en la Empresa como en la categoría, la que conste en el escalafón.

Artículo 242.- A partir de la fecha en que el trabajador cumpla la edad de sesenta y cinco años dejará de devengar nuevos aumentos por antigüedad.

Artículo 252.- El devengo de los aumentos por antigüedad se efectuará por semestres naturales, entendiéndose por semestre natural el período de tiempo comprendido entre el uno de enero y el treinta de junio y entre el uno de julio y el treinta y uno de diciembre. Por tanto, el trabajador que cubriere el período de tres años de antigüedad en el transcurso del semestre natural, iniciará su percibo a partir del inicio del mencionado semestre.

Artículo 269.— Los trabajadores que a partir de la entrada en vigor de este Convenio cumplan veinticinco años de antigüedad en la Empresa recibirán un premio equivalente a la dozava parte de sus percepciones anuales fijas. Los que en iguales circunstancias, cumplan cuarenta años de antigüedad recibirán un premio equivalente a la sexta parte de sus percepciones anuales fijas.

Al cumplir dichos aniversarios, se concederá un período de vacaciones pagadas de una semana y quince días naturales respectivamente.

Sección 3ª - HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 272.— El valor de las horas extraordinarias que realice el trabajador, será para el año 1983 el que se fija en la tabla correspondiente (anexo nº 3).

Artículo 289.— Encumplimiento de lo dispuesto en el artículo 22 del Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, a efectos de cotización de las horas extraordinarias, las realizadas en la Empresa tendrán la consideración siguiente:

- A) Por causa de fuerza mayor. Todas aquellas motivadas por prolongación de jornada debida a averías de las instalaciones o por causas ajenas no previstas y aquellas de mantenimiento obligado en días festivos equivalentes a averías. Afectarán a las horas realizadas por el personal incluido en las brigadas de mantenimiento y reparación de redes e instalaciones.
- B) Horas extraordinarias estructurales.
- b. 1. Personal con trabajo a turnos rotativos. Los devengados por ausencia imprevista del personal de relevo, cambios de turno, cobertura de los festivos intersemanales y cualquier tipo de incidencia en periodo de vacaciones o no vacaciones cuya superación este prevista mediante la instrumentación de horas extraordinarias.
 - b. 2. Personal de mantenimiento. Las restantes horas no contempladas en el apartado A) que tengan como objeto la cobertura de ausencias imprevistas y el mantenimiento preventivo en días de descanso del personal o festivos intersemanales recogidos en el Calendario Laboral pactado en Convenio.
 - b. 3. Personal técnico y administrativo. Se establecen como estructurales las necesarias para períodos punta en los diferentes trabajos de desarrollo, no siendo posible la sustitución por contratación temporal dada la especialidad de dichos trabajos en nuestra Empresa.
- C) Horas extraordinarias que deben ser objeto de incremento a la cotización adicional cuando éstas se produzcan. Lo serán aquellas que devengan personal de oficinas de una forma diaria y regular por un período superior a los seis meses.

Sección 4ª - DIETAS

Artículo 299.— A efectos de percibo de dietas, el personal de zona a que se refiere la Ordenanza de Trabajo en su artículo 20, apartado b) percibirá en 1983 la cantidad de 511 pesetas netas en los casos en que trabaje bajo horario discontinuo y, con arreglo al precepto reglamentario, devengue dieta de comida.

Se considera personal de zona a los productores del grupo profesional obrero adscrito a brigadas cuya misión es desplazarse para la ejecución de una tarea, a los lugares que le son señalados. Se hallan entre tales productores los que prestan sus servicios en las brigadas de la red aérea y subterránea y de estaciones-transformadoras de distribución Barcelona, los adscritos a las brigadas de líneas de alta tensión, de mantenimiento de subestaciones y de distribución exterior de las delegaciones, etc.

Artículo 309.— Los productores no comprendidos en la denominación anterior o de zona y aquellos otros que siendo de zona trabajen bajo horario de trabajo continuo percibirán las dietas que se señalan en el cuadro anexo núm. 4.

Debe entenderse como dieta completa la devengada por los conceptos de desayuno, comida, cena y habitación en el mismo lugar de permanencia del productor.

Artículo 319.— Cuando el productor trabaje bajo régimen de Jornada continuada de seis días, devengará dieta de comida del cuadro cuando el tiempo al servicio de la Empresa se prolongue, por lo menos, una hora después de la establecida como tope de salida, es decir las dieciséis diez horas.

El personal de turno de operación que por razón de un servicio extraordinario prolongue su Jornada de trabajo de las seis a las catorce horas o de las catorce a las veintidós, durante una hora o más percibirá dieta de comida o cena.

Artículo 322.— En los supuestos en que la Ordenanza de Trabajo haga alusión a dietas equivalentes a un porcentaje determinado se entenderá que se refiere a la dieta fija correspondiente, mencionada en el cuadro de dietas de este capítulo.

Artículo 332.— El régimen de dietas pactado sustituye plenamente al establecido por la Ordenanza de Trabajo ya que considera que las condiciones económicas de este texto resultan en su conjunto más beneficiosas y como consecuencia absorben y compensan cualquier situación individual, aunque consideradas aisladamente sea más favorable.

Sección 5ª - BOLSA DE VACACIONES

Artículo 342.— El importe de la Bolsa de Vacaciones para 1983 será de 35.288, - pesetas brutas.

Para el percibo de la bolsa será necesario que el productor tenga intención de realizar y realice un período de vacaciones ininterrumpido no inferior a quince días naturales o haya disfrutado ya de quince días de vacaciones no seguidas.

El percibo de la bolsa deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes al momento del inicio de las vacaciones de quince días ininterrumpidos o después de efectuados los quince días de vacaciones no seguidas.

Sección 6ª - PLUSES

Artículo 352.— Los pluses proporcionales al salario (Turnicidad y Mantenimiento, etc.), se incrementarán en la misma cuantía que experimente el salario que les sirve de base de cálculo.

A los restantes pluses se les aplicará un incremento del 12'5 por ciento.

Artículo 362. PLUS DE TURNICIDAD.— Cuando por decisión de la Empresa o por disminución de las aptitudes físicas, reconocidas y prescritas por el Servicio Médico de Empresa, el trabajador se vea obligado a cambiar de puesto de trabajo y como consecuencia no devengue el plus de turnicidad, continuará, a título personal, percibiendo el importe del plus, sin variación en su cuantía, en los siguientes porcentajes:

A los cinco años de antigüedad en régimen de turnos, el veinticinco por ciento de la cuantía del mismo en aquel momento.

Por cada año que exceda de los cinco años en dicho régimen, un cinco por ciento más hasta alcanzar a los veinte años el reconocimiento de tal derecho en su cigen por cien.

Dicho complemento a título personal podrá ser absorbido y compensado hasta donde alcance en los supuestos en que la nueva ocupación devengue otro plus, complemento salarial o percepciones salariales superiores a las que venía cobrando en el servicio de turno.

El personal que percibe Plus de Turnicidad, en situación de baja por Incapacidad Laboral Transitoria, podrá recuperar el setenta y cinco por ciento de lo que haya dejado de devengar por dicho concepto, a partir del día 31 de la baja producida, mediante carta dirigida personalmente al Comité Intercentros y con el Vº Bº del Servicio Médico.

CAPITULO VI
JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Artículo 379. — La jornada de trabajo es de cuarenta horas semanales efectivas de trabajo.

A fin de cubrir las necesidades del servicio público fuera del horario normal de trabajo podrán establecerse los turnos o retenes que la Empresa estime convenientes.

Artículo 389. — Dentro del régimen de la jornada establecida, continuada o fraccionada, será facultad de la Empresa la determinación del horario, una vez oído el Comité Intercentros y sujetándose al cumplimiento de los preceptos vigentes.

El personal del grupo profesional III de operarios que trabajen en régimen de jornada discontinua, habida cuenta de las especiales condiciones que concurren en el desarrollo de su tarea, prestará su trabajo bajo el horario que se estime adecuado al servicio, de acuerdo en cada momento con los propios interesados y el Comité Intercentros.

La Empresa no introducirá variaciones en el futuro en el horario flexible de cinco días.

Artículo 399. — Se mantiene, en el marco de la jornada laboral de cuarenta horas semanales efectivas de trabajo, para el personal administrativo y técnico de oficinas, de acuerdo con la normativa vigente al respecto, el siguiente horario :

7 a 8'30 horas, entrada flexible

8'30 a 14 horas, tiempo presencia obligada

14 a 16 horas, pausa comida mínimo una hora y máximo dos horas y presencia obligada posterior de una hora mínimo para devengo indemnización comida.

16 a 18'30 horas, flexibilidad salida.

- a) Jornada semanal de 40 horas con presencia obligada para todo el personal entre las 8'30 horas y las 14 horas, de lunes a viernes.
- b) Flexibilidad entrada entre las 7 horas y las 8'30 horas.
- c) A partir de las 14 horas podrán iniciar la pausa de comida mínima de una hora y máximo de dos horas, los empleados que prolonguen su jornada por la tarde.
- d) La indemnización comida, de 747,- ptas. brutas se devengará automáticamente siempre que se registre una presencia de una hora como mínimo tras la pausa de comida y dicha pausa de comida no sea superior a dos horas.
- e) Se mantiene la actual jornada de seis días de 8 horas a 14'40 horas con un tiempo de presencia obligada de 8'30 horas a 14 horas, de lunes a sábado. Este personal no devengará en ninguna ocasión indemnización comida, y sus horas límites de inicio y final de jornada serán de las 7'00 horas y las 15'10 horas, respectivamente.

En relación con esta jornada se estará a la resolución administrativa que dicte la Autoridad Laboral.

Artículo 409. — El personal que trabajó en régimen de turnos prestará sus servicios de acuerdo con el cuadro de turnos que corresponda, con devengo como extraordinarias de aquellas horas trabajadas que excedan de la jornada de trabajo pactada.

Artículo 419. — En atención a la naturaleza del servicio público y permanente que presta la Empresa, el personal de turno vendrá obligado a mantener su régimen de trabajo con la compensación que se establece en el artículo anterior.

Artículo 429. — Cuando el productor deba incorporarse para la realización de su trabajo en lugares situados dentro del municipio en

que se halle su residencia laboral o centro de trabajo, el espacio de tiempo invertido en el desplazamiento para llegar al lugar de trabajo y para regresar del mismo no se considerará que forma parte de la jornada de trabajo, por cuyo motivo el productor deberá cumplir íntegramente la jornada y horario de trabajo establecidos. Ello sin perjuicio de la existencia de puestos de trabajo que lleven implícito en régimen normal, el desplazamiento fuera del municipio.

CAPITULO VII

QUEBRANTO DE MONEDA

Artículo 439. — El quebranto de moneda a que se refiere la Ordenanza Laboral vigente, de 30 de julio de 1970, se fija en la siguiente cantidad: 13.980,- pesetas anuales.

Por excepción, el productor que lleva a cabo con habitualidad el cobro de recibos en el domicilio del abonado y esté clasificado como cobrador-lector percibirá dicho quebranto en la cuantía de 19.566,- pesetas anuales.

CAPITULO VIII

VACACIONES

Artículo 449. — El personal con una antigüedad superior a un año de servicio disfrutará de una vacación de treinta días naturales.

A tal efecto, del cálculo de días laborables que correspondan, cuando proceda, se tendrá en cuenta la equiparación prevista según se trate de personal que realice su jornada laboral semanal de cinco o seis días correspondientes a veintidós y veintiseis días laborables respectivamente.

Las vacaciones deberán efectuarse por períodos no inferiores a siete días de duración, salvo que las necesidades del servicio permitan para casos determinados un fraccionamiento mayor, sin perjuicio de lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes. Tal fraccionamiento podrá otorgarse al productor cuando acredite la existencia de causa que lo justifique.

CAPITULO IX

USO VEHICULO PROPIO

Artículo 459. — Aquellos empleados que utilicen un vehículo propio previa autorización de la Jefatura correspondiente, para la prestación de servicios a la Empresa, percibirán la cantidad de 20 pesetas por kilómetro.

CAPITULO X

CALENDARIO LABORAL

Artículo 469. — Para 1983 el Calendario Laboral se establece en la siguiente forma :

Fiestas para los centros de trabajo de Catañuña:

- a) Fiestas generales: 1 de enero, Año Nuevo; 6 de enero, Reyes; 19 de marzo, San José; 1 de abril, Viernes Santo; 4 de abril, Lunes de Pascua de Resurrección; 23 de mayo, Lunes de Pascua de Pentecostés; 24 de junio, San Juan; 15 de agosto, La Asunción; 12 de octubre, Fiesta de la Hispanidad; 1 de noviembre, Todos los Santos; 8 de diciembre, La Inmaculada; 26 de diciembre, San Esteban.
- b) Dos fiestas de carácter local.
- c) Fiestas de Convenio: 31 de marzo, Jueves Santo, y dos más que, a nivel individual escoja cada persona, de acuerdo con las necesidades del servicio.

Fiestas para los centros de trabajo de Huesca:

- a) Fiestas generales: 1 de enero, Año Nuevo; 6 de enero, Reyes; 19 de marzo, San José; 31 de marzo, Jueves Santo; 1 de abril, Viernes Santo; 23 de abril, San Jorge; 2 de junio, Corpus; 25 de julio, San Jaime; 15 de agosto, La Asunción; 12 de octubre, Fiesta de la Hispanidad; 1 de noviembre, Todos los Santos; 8 de diciembre, La Inmaculada.
- b) Dos fiestas de carácter local.
- c) Fiestas de Convenio: 4 de abril, Lunes de Pascua de Resurrección, y dos más que, a nivel individual escoja cada persona, de acuerdo con las necesidades del servicio.

Los centros de trabajo de la provincia de Huesca podrán optar, por mayoría en cada centro, por uno u otro calendario laboral.

El personal que por razón de su jornada o de la radicación de su centro de trabajo no alcance a celebrar la totalidad de las 17 fiestas establecidas, podrá, a nivel individual y de acuerdo con el Servicio, permutar la coincidencia con otras fechas. En cualquier caso el número de fiestas al año será de 17.

CAPITULO XI

ROPA DE TRABAJO

Artículo 479. — Se establece en dos años el período de duración de la ropa de trabajo de invierno.

La duración de la ropa de trabajo de verano será de un año.

Excepcionalmente se repondrán aquellas prendas que se deterioren sustancialmente y por motivo de trabajo antes del plazo, en cuyo caso la reposición se efectuará previa entrega de la usada.

CAPITULO XII

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 489. — La lucha contra el accidente de trabajo requiere la participación activa del trabajador, quien, a través de sus órganos representativos o de la estructura jerárquica, debe proponer y estudiar las medidas apropiadas a fin de prevenir cada uno de los riesgos de accidente, de acuerdo con los preceptos establecidos en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de 9 de mayo de 1971.

La Empresa, siguiendo la política ya iniciada de prevención de accidentes de trabajo dedicará a estas funciones al personal técnico y los medios necesarios que aseguren una sólida atención y resolución de cuantos problemas se detecten al respecto.

La constitución y funciones del Comité Central de Seguridad estará adecuada a la normativa del Decreto 432/1971, ampliándose la representación social a siete miembros que deberán corresponder a la Secciones de Guardia Red, E.T.T. y Talleres, Red, LAT, Subestaciones, Dispatching y un delegado del exterior en representación de las zonas.

En los temas que deban someterse a votación se adecuarán ambas representaciones (Empresa y trabajadores).

El Comité de Seguridad queda descentralizado en base a los Subcomités Delegados de cada una de las zonas del exterior (Subcomité de Pallaresa, Subcomité Esera, Subcomité Ter, Subcomité Lleida-Huesca, Subcomité Girona, Subcomité Vallès, Subcomité Igualada, Subcomité Maresme, Subcomité Llobregat), que deberán reunirse con la misma periodicidad que el Comité Central, enviando la correspondiente acta al mismo. Sus objetivos fundamentales serán agilizar la resolución de los temas de seguridad y mantener una presencia constante de la misma en todos los sectores. Todo ello de acuerdo con el contenido del Acta del Comité de Seguridad, levantada con ocasión de la reunión de fecha 9 de julio de 1978.

Al Subcomité Vallès pertenecerá un delegado representante del personal de Sabadell y otro de Terrassa. Al Subcomité de Lleida-Huesca se adscribirá un delegado representante del personal de Monzón-Binéfar y otro de Lleida.

CAPITULO XIII

GRUPO DE EMPRESA

Artículo 499. — Para el desenvolvimiento de las actividades que competen al Grupo de Empresa, en el orden deportivo, artístico y cultural de los productores, la Empresa aportará hasta la cantidad de 1.828.176,- pesetas anuales.

Periódicamente la Agrupación presentará a la Dirección un programa de actividades y rendirá cuentas de administración, teniendo debidamente informado al Comité Intercentros.

CAPITULO XIV

FONDO DE PREVISION SOCIAL

Artículo 509. — Se mantiene el Fondo de Previsión Social, cuyo destino es cubrir las necesidades apremiantes del productor que escapan a toda solución con medios ordinarios o que supongan evidentes trastornos en la economía familiar del interesado.

Las necesidades del productor podrán ser cubiertas por medio de préstamos a cargo del Fondo, con o sin interés y de donativos.

Se garantiza la posibilidad de acceder, siempre que no se superen las disponibilidades presupuestadas para este concepto, a un préstamo de una paga y media a devolver en dieciocho meses sin interés.

Artículo 519. — El Fondo se mantendrá con la cantidad de 2.154.094,- pesetas para el presente ejercicio económico.

Artículo 529. — El Fondo será administrado por una Comisión Mixta, que presidida por la persona designada por la Dirección, se compondrá de cuatro miembros: dos, representando al Comité Intercentros y Delegados y otros dos, a la propia Empresa.

La Comisión se reunirá periódicamente y rendirá cuentas de administración a la Empresa mensualmente.

CAPITULO XV

PREVISION

Sección 1ª — JUBILACIONES

Artículo 539. — Cuantos productores posean una antigüedad en la Empresa de veinte o más años de servicio y se jubilen una vez cumplidos los sesenta y cinco años y antes de cumplir los sesenta y seis, percibirán una mejora de su pensión de jubilación equivalente a la diferencia entre los conceptos A) y B), a continuación definidos:

El concepto A) equivalente a la suma de las siguientes percepciones del productor en el año inmediato anterior a la fecha de su jubilación: salario; el llamado complemento extrasalarial; aumento de antigüedad; gratificaciones de junio, agosto, octubre y diciembre y participaciones en beneficios.

El concepto B) equivale al salario regulador anual utilizado por la Mutualidad Laboral para el cálculo de la pensión.

Para el personal en régimen de turnos que perciba plus de turnicidad, el concepto A) se incrementará en los porcentajes y condiciones que sobre la cuantía de dicho plus establece el artículo 369.

Del cómputo de retribuciones salariales anuales se excluirán por tanto, las prestaciones por protección a la familia (antiguo plus familiar), la prestación denominada asistencia familiar que algunos productores perciben, las horas extraordinarias, el plus de trabajo nocturno, las primas, pluses, salvo lo previsto en el apartado anterior, y en general las demás percepciones de carácter extrasalarial.

Entre los sesenta y seis y los sesenta y siete años se percibirá un ochenta y cinco por ciento de la indicada diferencia; entre los se-

setenta y siete y los sesenta y ocho años setenta y cinco por ciento, continuando de esta forma la reducción del porcentaje en diez centésimas por cada año más de edad del productor jubilado.

La mejora de pensiones así calculada se satisfará a los jubilados por dozavas partes, pagaderas cada una mensualmente.

A los jubilados de la Empresa que tengan percepciones por pensión y mejora de pensión inferiores a 478.125, - pesetas anuales, se les garantizará la expresada cantidad anual de 478.125, - pesetas, a cuyo efecto la Empresa cubrirá la diferencia.

Las mejoras oficiales que puedan producirse durante 1983, no serán absorbibles.

La jubilación anticipada voluntaria será en las condiciones vigentes actualmente a los sesenta años con un mínimo de veinte años de antigüedad en la Empresa.

Sección 2ª - VIUDAS

Artículo 542.- A las viudas de productores fallecidos en activo en la Empresa o de jubilados en la misma que tengan pensiones de viudedad inferiores a 342.000 ptas anuales, se les garantizará la expresada cantidad anual de 342.000 pesetas a cuyo efecto la Empresa cubrirá la diferencia.

Las mejoras oficiales que puedan producirse durante 1983, no serán absorbibles.

Sección 3ª - INVALIDEZ

Artículo 552.- Al empleado que le sea declarado una incapacidad total y permanente para su profesión habitual y cause baja en la Empresa, se le garantiza una mejora de pensión calculada en la forma prevista para el jubilado a los sesenta y cinco años, sobre la base de una antigüedad mínima de 20 años de servicio en la Empresa.

Para aquel que lo solicite, el Fondo de Previsión Social podrá durante el periodo de invalidez provisional atender peticiones de anticipos a cuenta a r...integrar por el empleado en el momento de la definitiva resolución de la situación de invalidez provisional.

Sección 4ª - SEGURO DE VIDA

Artículo 562.- Las primas correspondientes a la cobertura de las causas de muerte natural, invalidez total y permanente, accidente, accidentes de tráfico, correrán a cargo de la Empresa en el marco del actual Seguro Colectivo de Vida vigente.

Sección 5ª - TARIFA ESPECIAL PARA EL SUMINISTRO ELECTRICO A LAS VIUDAS

Artículo 572.- Se mantiene en favor de las viudas de los productores de la empresa que perciban pensión de viudedad de la Mutualidad Laboral de la Empresa y que reúna las condiciones a que se refiere el artículo 23 de la vigente Ordenanza Laboral, la tarifa especial en el consumo de energía eléctrica que se aplica a los empleados y jubilados de la empresa, siempre y cuando se sometan a las normas establecidas para dicha clase de suministro.

CAPITULO XVI

OTRAS ATENCIONES

Sección 1ª - PREMIOS DE NUPCIALIDAD Y NATALIDAD

Artículo 582.- Los productores que con una antigüedad mínima de un año en la Empresa percibirán un premio de 22.728, - pesetas al

contraer matrimonio, siempre y cuando con dicho motivo hayan asimismo percibido premio de nupcialidad de la Mutualidad Laboral.

El percibo de dicho premio es incompatible con la indemnización a que se refiere el epígrafe b) del artículo 69 de la Ordenanza de Trabajo vigente.

Artículo 592.- Se establece para el personal de plantilla un premio de 11.364, - pesetas por el natalicio de un hijo, siempre y cuando con dicho motivo se haya asimismo percibido premio de natalidad de la Mutualidad Laboral.

En caso de que los padres del recién nacido sean ambos productores de la Empresa, el premio de natalidad corresponderá a uno sólo de los cónyuges y no a ambos.

Sección 2ª - SERVICIO MILITAR

Artículo 602.- El productor con una antigüedad mínima de un año percibirá durante el periodo de tiempo en que preste el servicio militar obligatorio el cuarenta y cinco por ciento de su retribución anual, abonable por dozavas partes. Esta prestación es incompatible con la prevista en el artículo 70 de la vigente Ordenanza de Trabajo.

Siempre que las obligaciones militares permitan al trabajador asistir a sus tareas durante dos o más horas consecutivas diarias, dentro de la jornada que tenga establecida la Empresa, tanto ésta como el trabajador podrán exigir el cumplimiento de sus respectivas obligaciones laborales en consonancia con el tiempo disponible.

En tal caso, el trabajador percibirá la parte proporcional del salario correspondiente a las horas trabajadas, pero esta cantidad, sujeta a la que cobre en virtud de lo dispuesto en el presente artículo no podrá en ningún caso rebasar el sueldo que el trabajador tuviese asignado.

Sección 3ª - MINUSVALIDOS

Artículo 612.- Se establecerá una ayuda mensual, de 8.330, - pesetas, para el personal que conviva y tenga a su cargo el cuidado de familiares minusválidos o subnormales. Para el percibo de esta ayuda se exigirá la certificación que el Instituto Nacional de la Seguridad Social expide para el reconocimiento de dichos casos.

CAPITULO XVII

RELACIONES SINDICALES

Artículo 622.- Derechos de representación colectiva.

1. De acuerdo con lo previsto en el apartado 3 del artículo 63 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, se constituye el Comité Intercentros como el órgano de representación y negociación unitaria de los trabajadores. Dicho Comité Intercentros se subroga, en el ámbito de todos los centros de trabajo de la Empresa, en las competencias previstas en el artículo 64 del mismo texto legal.

Dicho Comité Intercentros, se constituirá de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, o en su caso en base a la propuesta conjunta de las organizaciones sindicales implantadas en la Empresa.

2. La Empresa mantendrá un local habilitado para que el Comité Intercentros pueda desarrollar sus funciones de representación.
3. La Secretaría administrativa del Comité Intercentros podrá ser atendida por un delegado de los trabajadores de forma permanente.
4. Se reconoce el derecho a 40 horas mensuales pagadas para los representantes de los trabajadores.

5. El Consejo de Delegados podrá reunirse en sesión ordinaria una vez al mes.
6. El Comité Intercentros y la Empresa celebrarán una reunión ordinaria una vez al mes.
7. En todos los locales de la Empresa existirán tabloneros de anuncios para la propaganda laboral y sindical en lugares visibles y de paso.
8. El Comité Intercentros será informado mensualmente de la situación económica y laboral de la Empresa.
9. Por razón de su representación sindical no podrá ser sancionado ni despedido el representante durante el ejercicio de sus funciones y hasta un año después de la expiración de su mandato.

Artículo 63º. — Derechos sindicales

1. Reconocimiento de las Centrales Sindicales que posean una afiliación mínima del diez por ciento de la plantilla. Esta afiliación deberá ser demostrada mediante la exposición pública de la relación de afiliados y dando un tiempo prudencial para modificación y errores. De la relación definitiva se entregará una copia a la Empresa y otra al Comité Intercentros.
2. Reconocimiento de un delegado con cuarenta horas pagadas, para aquellas secciones sindicales que cubran el requisito anterior.
3. La Empresa habilitará un local para aquellas secciones sindicales reconocidas.
4. La Empresa acepta efectuar el descuento a través de la nómina del importe de la cuota sindical, a petición individual del trabajador.
5. La secciones sindicales de Empresa podrán solicitar la presencia de dirigentes de su Central Sindical para el desarrollo de asambleas y reuniones, fuera de horas de trabajo, con el único requisito de comunicarlo a la Empresa con el tiempo suficiente.

Artículo 64º. — Derechos de asambleas

1. La Empresa reconoce el derecho de asambleas en horas de trabajo, en épocas de Convenio o cuando surja un tema importante de interés general para los trabajadores a condición de que se celebren al inicio o final de la jornada para que ocasio-

nen la mínima interrupción del servicio. El Comité deberá informar a la Empresa con una antelación mínima de veinticuatro horas.

2. Las Centrales Sindicales debidamente reconocidas podrán celebrar asambleas de trabajadores dentro de las dependencias de la Empresa y fuera de horas de trabajo, siempre y cuando sean solicitadas a la Dirección con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

La Empresa mantendrá una Sala de Asambleas permanente en el edificio Vilanova.

Artículo 65º. — En todo lo no previsto en el presente Capítulo se estará a lo dispuesto en el Título II de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO XVIII

EMPLEO

Artículo 66º. — Cubrir, en línea con una política de empleo seria, los puestos de trabajo realmente necesarios, y promover empleo juvenil a través de la modalidad de contrato en prácticas y para formación. El Comité Intercentros será informado de las acciones que en este sentido se realicen.

CAPITULO XIX

Artículo 67º. — Cuando en el presente Convenio se hace referencia a cantidades y cifras tanto en los escalados y cuadros anexos, como en el articulado del mismo, se entienden brutas, excepto en aquellos casos en que se mencionen como netas.

Artículo 68º. — La Representación Económica y Social considerará lo pactado como un todo indivisible a todos los efectos.

Artículo 69º. — Será causa de revisión del presente Convenio, el hecho de que por disposiciones legales se establezcan mejoras de carácter general en las Empresas del ramo, que sean superiores a la totalidad de las señaladas en este Convenio, consideradas en su cómputo anual. En todo lo no expresamente pactado en el presente Convenio, se estará a lo establecido en la Ordenanza de Trabajo y demás Legislación vigente aplicable al caso.

Artículo 70º. — Comisión paritaria. Las incidencias que puedan derivarse de la aplicación de este Convenio, serán obligatoriamente estudiadas y, en su caso resueltas, por una Comisión Paritaria y de no llegarse a acuerdo alguno en el plazo de quince días se elevará lo actuado al Organismo Competente. La Comisión Paritaria estará integrada por miembros de la Comisión Deliberadora.

Anexo nº 1

TABLA SALARIAL 1983

CATEGORIAS	SALARIO 1983 *
GRUPO I	
2a Técnico Nivel A	1.894.936,-
2a Técnico Nivel B	1.739.614,-
3a Técnico y Técnico-Encargado	1.599.826,-
4a Técnico	1.460.092,-
5a Técnico	1.329.592,-
GRUPO II - SUBGRUPO 1º	
2a Administrativo Nivel A	1.894.936,-
2a Administrativo Nivel B	1.739.614,-
3a Administrativo	1.599.826,-
4a Administrativo Nivel A	1.460.092,-
4a Administrativo Nivel B	1.329.592,-
5a Administrativo Auxiliar	1.227.118,-
GRUPO II - SUBGRUPO 2º	
E. Encargado Cobrador-Lector	1.329.592,-
E. Conserje	1.329.592,-
E. Encargado-Almacenero	1.329.592,-
1a Mecanógrafo	1.227.118,-
1a Telefonista	1.329.592,-
2a Cobrador-Lector	1.227.118,-
2a Almacenero	1.227.118,-
3a Portero-Ordenanza	1.227.118,-
3a Guarda, Vigilante y Sereno	1.227.118,-
GRUPO III - SUBGRUPO 1º	
1a Nivel A (P.O.)	1.586.902,-
1a Nivel B (P.O.)	1.505.758,-
2a Oficial Nivel A (P.O.)	1.460.092,-
2a Oficial Nivel B (P.O.)	1.329.592,-
3a Ayudante (P.O.)	1.227.118,-
GRUPO III - SUBGRUPO 2º	
1a Encargado Peones	1.329.592,-
2a Peón Especialista	1.209.190,-
GRUPO IV	
2a J.S.A.C. Nivel A	1.894.936,-
2a J.S.A.C. Nivel B	1.739.614,-
3a J.S.A.C.	1.599.826,-
Limpicador/a	1.133.896,-
Botones	645.790,-
Aprendiz	660.028,-

TABLA SALARIAL 1983

CATEGORIAS	SALARIO 1983 *
1a Categoría Superior Especial	3.030.034,-
1a Categoría Superior Primera	2.635.708,-
1a Categoría Superior Segundo	2.186.860,-

* Los salarios de la Tabla anterior no incluyen la Bolsa de Vacaciones.

1 DE ENERO DE 1983

TABLA VALOR DE HORAS EXTRAORDINARIAS

(IMPORTES BRUTOS)

CATEGORIAS	SIN RECARGO	CON 75%
GRUPO I		
2a Técnico Nivel A	313	548
2a Técnico Nivel B	313	548
3a Técnico y Técnico-Encargado	279	488
4a Técnico	246	431
5a Técnico	223	390
GRUPO II - SUBGRUPO 1º		
2a Administrativo Nivel A	313	548
2a Administrativo Nivel B	313	548
3a Administrativo	279	488
4a Administrativo Nivel A	246	431
4a Administrativo Nivel B	223	390
5a Administrativo Auxiliar	197	345
GRUPO II - SUBGRUPO 2º		
E. Encargado Cobrador-Lector	223	390
E. Conserje	223	390
E. Encargado-Almacenero	223	390
1a Mecanógrafo	197	345
1a Telefonista	223	390
2a Cobrador-Lector	197	345
2a Almacenero	197	345
3a Portero-Ordenanza	197	345
3a Guarda, Vigilante y Sereno	197	345
GRUPO III - SUBGRUPO 1º		
1a Nivel A (P.O.)	260	455
1a Nivel B (P.O.)	250	438
2a Oficial Nivel A (P.O.)	246	431
2a Oficial Nivel B (P.O.)	223	390
3a Ayudante (P.O.)	197	345
GRUPO III - SUBGRUPO 2º		
1a Encargado Peones	223	390
2a Peón Especialista	196	341
GRUPO IV		
2a J.S.A.C. Nivel A	313	548
2a J.S.A.C. Nivel B	313	548
3a J.S.A.C.	279	488
Botones	83	145
Aprendiz	88	154

Por cada trienio más acreditado en la Tabla se incrementarán pesetas 11, en la columna sin recargo.

CUADRO DE DIETAS 1983

Desayuno	Comida	Cena	Habitación	Dieta Completa
146	658	563	717	2.084

Dieta de Zona 511,- pesetas netas

20893

RESOLUCION de 28 de junio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para las Oficinas de Farmacia y sus trabajadores.

Vista la revisión salarial del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para las Oficinas de Farmacia, tramitado por Resolución de 29 de julio de 1982 («Boletín Oficial del Estado» de 27 de septiembre de 1982), suscrito el 9 de junio de 1983 por las representaciones sindicales de Unión General de Trabajadores (Federación de Servicios Públicos-Sanidad); Comisiones Obreras (Federación de Químicas y Afines); Unión Sindical Obrera (Federación de Trabajadores de Químicas), y de la Federación Empresarial de Farmacéuticos Españoles, todas integrantes de la Comisión Negociadora del citado Convenio;

de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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 de dicho acuerdo de revisión salarial en el correspondiente Registro de este Centro directivo.

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

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

Madrid, 28 de junio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.