

MINISTERIO DE TRABAJO

15164 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el VIII Convenio Colectivo interprovincial suscrito por la Compañía Telefónica Nacional de España y su personal.

Visto el VIII Convenio Colectivo Interprovincial suscrito por la Compañía Telefónica Nacional de España y su personal en fecha 3 de febrero de 1979;

Resultando que con fecha 16 de febrero de 1979 tuvo entrada en este Ministerio el expediente relativo al VIII Convenio Colectivo interprovincial para la Compañía Telefónica Nacional de España y su personal, con el texto y documentación complementaria al objeto de proceder a su homologación, cuyo Convenio fue firmado el 3 de febrero de 1979 por las partes negociadoras con vigencia de 1 de enero a 31 de diciembre de 1979;

Resultando que con suspensión del plazo para homologar, por tratarse de Empresa pública con una población laboral que supera los 500 trabajadores, fue sometido el presente Convenio a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la cual le prestó su conformidad con las salvedades siguientes:

a) Dejar suprimido, y sin valor alguno, el párrafo segundo de la cláusula adicional primera del Convenio Colectivo. Igualmente dejar suprimida, y sin valor alguno, la cláusula adicional segunda del referido Convenio Colectivo;

b) Dejar congelado el valor de la hora extraordinaria al que tuviere en el año 1978, de forma que las horas extraordinarias realizadas en 1979 se retribuirán por los mismos importes unitarios que el año anterior;

c) En el caso de que el porcentaje del absentismo en 1979 se reduzca frente al mismo concepto en condiciones homogéneas en 1978, la Empresa abonará, por una sola vez y en concepto de premio de reducción del absentismo, la cantidad de pesetas brutas 266.600.000, que se distribuirán entre los empleados de la Empresa en la forma que fije la Comisión paritaria a que se refiere la cláusula 14 del Convenio;

Resultando que en la tramitación del expediente se han observado las prescripciones reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer su inscripción en el Registro de la misma y publicación a tenor del artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y el 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación, como de la suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente;

Considerando que, dado el carácter de Empresa pública de la Compañía Telefónica Nacional de España, la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos pudo innovar el texto del Convenio motivo de esta resolución para ajustarlo a los criterios vigentes sobre incrementos retributivos para el presente año. En uso de tal facultad, condicionó su conformidad a la introducción de las modificaciones a que se hace referencia en anterior resultando. Salvado lo anteriormente expuesto y no observándose en aquél contravenciones a normas de derecho necesario, procede su homologación con las advertencias legales;

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el VIII Convenio Colectivo interprovincial para la Compañía Telefónica Nacional de España y su personal, en cuyo texto se introducen las tres modificaciones siguientes:

a) Queda suprimido, y sin valor alguno, el párrafo segundo de la cláusula adicional primera del Convenio Colectivo. Igualmente queda suprimida, y sin valor alguno, la cláusula adicional segunda del referido Convenio Colectivo;

b) Queda congelado el valor de la hora extraordinaria al que tuviere en el año 1978, de forma que las horas extraordinarias realizadas en 1979 se retribuirán por los mismos importes unitarios que el año anterior;

c) En el caso de que el porcentaje del absentismo en 1979 se reduzca frente al mismo concepto en condiciones homogéneas en 1978, la Empresa abonará, por una sola vez y en concepto de premio de reducción del absentismo, la cantidad de 266.600.000 pesetas brutas, que se distribuirán entre los empleados de la Empresa en la forma que fije la Comisión Paritaria a que se refiere la cláusula 14 del Convenio.

Segundo.—Esta homologación se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el párrafo 3.º del artículo 5.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Tercero.—Notificar esta resolución a los representantes social

y empresarial de la Comisión deliberante, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 11 de diciembre de 1973, por tratarse de resolución homologatoria, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

Cuarto.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente.

Madrid, 22 de mayo de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión negociadora del VIII Convenio Colectivo interprovincial para la Compañía Telefónica Nacional de España y su personal.

VIII CONVENIO COLECTIVO DE LA COMPAÑÍA TELEFÓNICA NACIONAL DE ESPAÑA Y SU PERSONAL

CLAUSULA 1.ª AMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL

Los acuerdos contenidos en el presente Pacto tendrán fuerza normativa y obligarán a la totalidad de los empleados de la C. T. N. E. en todo el territorio nacional.

CLAUSULA 2.ª VIGENCIA

El presente Pacto iniciará su vigencia el día 1 de enero de 1979, por un período de un año, siendo prorrogable tácitamente de año en año, salvo que alguna de las partes formule la denuncia del mismo con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, sin perjuicio de lo establecido en la cláusula 11.

CLAUSULA 3.ª REVISION SALARIAL

La revisión de los salarios acordados en el presente Pacto se efectuará el 30 de junio de 1979, con arreglo a las normas dictadas por el Gobierno.

CLAUSULA 4.ª DEROGACION DE CLAUSULAS Y CONDICIONES ANTERIORES

Las normas contenidas en el Reglamento de Trabajo aprobado por Orden de 10 de noviembre de 1958 o en su complementario Reglamento de Régimen Interior, así como las cláusulas y condiciones pactadas en anteriores Convenios Colectivos Sindicales que estén en contradicción con este Pacto, quedarán derogadas y sustituidas por las normas que en éste se establecen. Por el contrario, las normas de aquellos Reglamentos y Convenios que sean compatibles con las del actual Pacto conservarán plena vigencia.

CLAUSULA 5.ª SUELDO BASE

Durante la vigencia del presente Pacto, el personal que se rige por el Reglamento de Trabajo de la C. T. N. E. tendrá asignados los sueldos base que para las distintas categorías de cada uno de los grupos o subgrupos laborales se asignan en la presente cláusula, sin perjuicio de su posible revisión al 30 de junio de 1979 en los términos indicados en la cláusula tercera.

Tabla de sueldos base para 1979

Categoría	Sueldo base anual (15 pagas)
Jefe Mayor	1.189.200
Jefe principal 1.ª	1.125.090
Jefe principal 2.ª	1.058.700
Jefe de 1.ª	994.770
Jefe de 2.ª	934.995
Jefe de 3.ª	874.995
Titulado Facultativo mayor	1.621.470
Titulado Facultativo principal 1.ª	1.535.265
Titulado Facultativo principal 2.ª	1.445.280
Titulado Facultativo ascenso 1.ª	1.359.615
Titulado Facultativo ascenso 2.ª	1.268.940
Titulado Facultativo entrada	1.175.010
Titulado Auxiliar o Técnico mayor	1.189.200
Titulado Auxiliar o Técnico principal 1.ª	1.125.090
Titulado Auxiliar o Técnico principal 2.ª	1.058.700
Titulado Auxiliar o Técnico 1.ª	994.770
Titulado Auxiliar o Técnico 2.ª	934.995
Titulado Auxiliar o Técnico entrada	874.995
Asistente o Graduado Social mayor	805.185
Asistente o Graduado Social mayor	805.185
Asistente o Graduado Social 1.ª	773.820
Asistente o Graduado Social 2.ª	741.975
Asistente o Graduado Social 3.ª	721.050
Delineante, Dibujante, Fotógrafo mayor	807.720
Delineante Dibujante, Fotógrafo principal 1.ª	778.350
Delineante Dibujante, Fotógrafo principal 2.ª	750.435
Delineante Dibujante, Fotógrafo 1.ª	723.825
Delineante, Dibujante, Fotógrafo 2.ª	680.955

Categoría	Sueldo base anual (15 pagas)
Encargado Equipo mayor	896.835
Encargado Equipo 1. ^a	867.330
Encargado Equipo 2. ^a	834.795
Encargado Equipo 3. ^a	815.520
Operador Técnico mayor	816.825
Operador Técnico principal 1. ^a	787.320
Operador Técnico principal 2. ^a	754.785
Operador Técnico principal 3. ^a	735.510
Operador Técnico 1. ^a	709.800
Operador Técnico 2. ^a	692.445
Radiotelegrafista mayor	816.825
Radiotelegrafista principal 1. ^a	787.320
Radiotelegrafista principal 2. ^a	754.785
Radiotelegrafista de 1. ^a	735.510
Radiotelegrafista de 2. ^a	709.800
Radiotelegrafista de entrada	692.445
Encargado Brigada mayor	896.835
Encargado Brigada 1. ^a	867.330
Encargado Brigada 2. ^a	834.795
Encargado Brigada 3. ^a	815.520
Capataz mayor	816.825
Capataz principal 1. ^a	787.320
Capataz principal 2. ^a	754.785
Capataz principal 3. ^a	735.510
Capataz 1. ^a	709.800
Capataz 2. ^a	692.445
Jefe de Negociado	776.595
Subjefe de Negociado	723.825
Oficial administrativo 1. ^a	694.395
Oficial administrativo 2. ^a	676.665
Auxiliar 1. ^a	627.120
Auxiliar 2. ^a	586.140
Jefa mayor	785.100
Jefa 1. ^a	743.865
Vigilanta mayor	745.095
Vigilanta principal	703.860
Vigilanta 1. ^a	672.330
Vigilanta 2. ^a	653.685
Telefonista mayor	745.095
Telefonista principal 1. ^a	703.860
Telefonista principal 2. ^a	672.330
Telefonista principal 3. ^a	653.685
Telefonista 1. ^a	633.195
Telefonista 2. ^a	589.500
Radiotelefonista mayor	745.095
Radiotelefonista principal 1. ^a	703.860
Radiotelefonista principal 2. ^a	672.330
Radiotelefonista 1. ^a	653.685
Radiotelefonista 2. ^a	633.195
Radiotelefonista de entrada	589.500
Mecánico mayor	750.630
Mecánico principal 1. ^a	718.500
Mecánico principal 2. ^a	686.370
Mecánico 1. ^a	661.155
Mecánico 2. ^a	644.070
Mecánico de entrada	588.705
Encargado Garaje 1. ^a	750.630
Encargado Garaje 2. ^a	718.500
Encargado Garaje 3. ^a	686.370
Celador, Empalmador, Conductor mayor	750.630
Celador, Empalmador, Conductor principal 1. ^a	718.500
Celador, Empalmador, Conductor principal 2. ^a	686.370
Celador, Empalmador, Conductor principal 1. ^a	718.500
Celador, Empalmador, Conductor 2. ^a	644.070
Celador, Empalmador, Conductor de entrada	588.705
Encargado grupo 1. ^a O. V.	711.600
Encargado grupo 2. ^a O. V.	675.720
Oficial mayor O. V.	711.600
Oficial principal O. V.	675.720
Oficial 1. ^a O. V.	655.155
Oficial 2. ^a O. V.	637.935
Ayudante O. V.	616.665
Ayudante entrada O. V.	575.415
Encargado grupo almacenes 1. ^a	711.600
Encargado grupo almacenes 2. ^a	675.720
Oficial Mayor almacenes	711.600
Oficial principal almacenes	675.720
Oficial 1. ^a almacenes	655.155
Oficial 2. ^a almacenes	637.935
Ayudante almacenes	616.665
Ayudante entrada almacenes	575.415
Subalterno-a mayor	703.905
Subalterno-a principal 1. ^a	669.300
Subalterno-a principal 2. ^a	651.600
Subalterno-a 1. ^a	633.990
Subalterno-a 2. ^a	616.665
Subalterno-a entrada	575.415

Notas:

1. Los empleados que tengan menos de tres años de antigüedad en la Compañía, percibirán el 94 por 100 del sueldo base anual correspondiente a su categoría de entrada.
2. Los nuevos sueldos base en las cuatro categorías de Encargados de Equipo y Encargados de Brigada llevan incluidas 80.000 pesetas que se detraen del importe de las gratificaciones por cargo que todos los empleados de estos dos sub-grupos vienen percibiendo.
3. Los sueldos base para 1979 de Jefa mayor y Jefa de 1.^a llevan incluidas 40.000 pesetas que se detraen del importe de las gratificaciones por cargo que las empleadas de este sub-grupo perciben.
4. En cuanto a los grupos de Radiotelegrafista y Radiotelefonistas de nueva creación, el encuadramiento en los mismos de los empleados que en la actualidad ostentan tales categorías, se hará en función de los años de antigüedad en la Empresa que tengan acreditados contados desde la fecha de su ingreso en la misma.

Categoría	Sueldo base anual (15 pagas)
Técnico de Sistemas mayor	1.617.495
Técnico de Sistemas 1. ^a	1.530.000
Técnico de Sistemas 2. ^a	1.440.000
Técnico de Sistemas 3. ^a	1.350.000
Analista de Sistemas mayor	1.530.000
Analista de Sistemas principal 1. ^a	1.440.000
Analista de Sistemas principal 2. ^a	1.350.000
Analista de Sistemas 1. ^a	1.265.595
Analista de Sistemas 2. ^a	1.171.995
Analista de Sistemas entrada	1.101.495
Analista Programador mayor	1.350.000
Analista Programador principal 1. ^a	1.261.995
Analista Programador principal 2. ^a	1.168.995
Analista Programador 1. ^a	1.122.000
Analista Programador 2. ^a	1.056.000
Analista Programador entrada	978.000
Programador de Sistemas mayor	1.160.010
Programador de Sistemas 1. ^a	1.120.005
Programador de Sistemas 2. ^a	1.056.000
Programador de Sistemas 3. ^a	994.935
Programador mayor	1.100.010
Programador principal 1. ^a	1.055.010
Programador principal 2. ^a	1.024.995
Programador 1. ^a	990.000
Programador 2. ^a	934.995
Programador de Entrada	865.005
Operador de Sistemas mayor	1.100.010
Operador de Sistemas principal 1. ^a	1.055.010
Operador de Sistemas principal 2. ^a	1.024.995
Operador de Sistemas 1. ^a	990.000
Operador de Sistemas 2. ^a	934.995
Operador de Sistemas entrada	865.005
Operador Informático mayor	916.005
Operador Informático principal 1. ^a	858.000
Operador Informático principal 2. ^a	807.000
Operador Informático 1. ^a	750.000
Operador Informático 2. ^a	733.005
Operador Informático de entrada	711.000
Ayudante Informático mayor	834.000
Ayudante Informático principal 1. ^a	781.005
Ayudante Informático principal 2. ^a	751.995
Ayudante Informático 1. ^a	733.995
Ayudante Informático 2. ^a	685.005
Ayudante Informático de entrada	637.995

Nota: Los empleados que actualmente desempeñan las funciones propias de esta nuevas categorías quedarían adscritos, dentro del grupo o categoría correspondiente y por el nivel equivalente a sus actuales remuneraciones. Las gratificaciones actuales quedarían absorbidas por los nuevos sueldos y la jornada sería de cuarenta horas semanales.

CLAUSULA 6.^a ANTIGÜEDAD

La cantidad que por el concepto de antigüedad tengan acreditada cada empleado el 31 de diciembre de 1978 se incrementará a partir del 1 de enero de 1979 en un 10 por 100.

La cuantía de los bienes actuales en todos los grupos y categorías laborales quedan asimismo aumentados en un 10 por 100 con la misma efectividad.

CLAUSULA 7.^a AYUDA INFANTIL Y AYUDA ESCOLAR

La cantidad que se abona por el concepto de ayuda infantil se eleva en un 10 por 100, pasando a ser de 11.880 pesetas anuales.

La cuantía de la ayuda escolar pasa a ser la siguiente:

De 4 a 8 años	12.864
De 9 a 16 años	22.476
De 17 a 18 años	34.764
De 19 a 23 años	40.104

CLAUSULA 8.ª COTIZACION A LA INSTITUCION TELEFONICA DE PREVISION Y SEGURO COLECTIVO

Por lo que se refiere a los incrementos de los sueldos base y antigüedad acordados en este pacto, la Compañía seguirá abonando las cuotas que correspondan a la Institución Telefónica de Previsión y a la cuota simple del Seguro Colectivo.

CLAUSULA 9.ª DIETAS Y PLUSES DE COMIDA

Las dietas serán de 1.675, 1.350 y 1.155 pesetas. Los pluses de comida serán el 40 por 100 de las dietas: 670, 540 y 475 pesetas.

CLAUSULA 10. JORNADA Y HORARIOS

a) Jornada.—La jornada de trabajo será de cuarenta y dos horas semanales para todo el personal de los grupos laborales 5, 6, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17 (Radiotelegrafistas y Radiotelefonistas).

Para el personal de los grupos 2, 3, 4 y 7, la jornada diaria será de siete horas y veinte minutos, con descanso intermedio de quince minutos en el lugar de trabajo, librando todos los sábados del año, excepto los comprendidos entre 1 de enero y 4 de marzo y entre el 1 de noviembre y 31 de diciembre.

La duración de la jornada de trabajo establecida para los diversos grupos laborales se respetará en cómputo semanal o en periodos superiores, siempre que éstos no excedan del año natural.

b) Horarios.—Serán con carácter general y para cada Servicio los que a continuación se indican:

1.—Planta interior (Equipos):

Se establecerán turnos rotativos cada cuatro semanas de ocho horas de duración diarias —con quince minutos de descanso intermedio— en cinco jornadas cada semana y 12 turnos más de la misma duración, que se aplicarán a lo largo del año, para compensar libranzas por festivos trabajados. Se podrán aplicar otras fórmulas de recuperación, de los indicados 12 turnos, sin alteración del cómputo total. Los descansos semanales serán de dos días consecutivos, como mínimo. Quedará garantizado el servicio, con el personal imprescindible, los sábados, domingos y festivos. Cuando se precisase trabajar en horario partido, se establecerá una interrupción mínima de dos horas entre cada uno de los periodos.

En las Estaciones de Comunicaciones por Satélites, de Terminales de Cables Submarinos, de Radioenlaces, etc., por razón de su ubicación en sitios alejados de núcleos de población, se podrán establecer turnos de doce horas, sin alteración del cómputo.

2.—Planta exterior (excepto averías) y almacenes:

Se establecerán turnos fijos, de ocho horas diarias de duración, con quince minutos de descanso intermedio, de lunes a viernes —ambos inclusive— y 12 turnos más, a lo largo del año coincidiendo en sábado y de la misma duración.

Como excepción, a los Empalmadores se les podrá establecer turnos de ocho horas, para cubrir las veinticuatro horas del día, cuando la naturaleza del trabajo a realizar así lo exija, aplicándose para el cómputo anual el mismo sistema.

3.—Servicio de averías:

La Dirección de la C. T. N. E. podrá establecer los horarios para todo el personal que trabaja en este Servicio de acuerdo con las cargas reales y posibilidades de trabajo, aplicándose, indistintamente, el horario de planta exterior o el horario partido; en este segundo caso, hasta un máximo de un 25 por 100. El horario partido se aplicará en primer lugar al personal que voluntariamente lo solicite. Cada cuatro semanas, el 35 por 100 como máximo del personal trabajará el sábado durante seis horas, completándose en los demás días hasta cuarenta y dos horas semanales. Los Celadores, Empalmadores y Capataces del Servicios de Averías que tengan que trabajar en horario partido, en las siguientes capitales: Barcelona, Bilbao, Madrid, Sevilla y Valencia, percibirán en concepto de compensación 400 pesetas por día trabajado; en las demás localidades, percibirán 250 pesetas por cada jornada partida trabajada.

En planta exterior, en general, de tenerse que aplicar el horario partido, se establecerá una interrupción mínima de dos horas entre cada uno de los periodos.

4.—Tráfico:

a) Servicio Internacional, Urbano, Interurbano, Información y otros Servicios especiales:

Se establecerán turnos rotativos cada cuatro semanas, de siete horas de duración diaria, en seis jornadas semanales. En

sustitución de la semana laboral de cinco días que se acuerda en todo o en parte para otros Servicios, durante dieciséis semanas los turnos serán de seis horas de duración diarias, distribuidas en dos periodos que, durante el año 1979, serán los siguientes: el primero, de ocho semanas consecutivas, comenzará a partir del domingo 7 de enero, aun cuando no se cumpla la duración de cuatro semanas del cambio de turno inmediato anterior; el segundo periodo, también de ocho semanas consecutivas, comenzará con el cambio de turno correspondiente al 14 de octubre. En los turnos partidos se establecerá una interrupción mínima de dos horas entre cada uno de los periodos. El Servicio quedará garantizado los domingos y festivos con el personal necesario.

b) Servicio de Estaciones Costeras:

Se establecerán turnos rotativos cada cuatro semanas, de ocho horas de duración diaria —con quince minutos de descanso intermedio— en cinco jornadas cada semana y 12 turnos más de la misma duración que se aplicarán a lo largo del año para compensar libranzas. Como excepción, en los Centros de Operación que estén ubicados en sitios alejados de núcleos de población, se podrán aplicar otros turnos sin alteración del cómputo. Los descansos serán de dos días consecutivos como mínimo. El servicio quedará garantizado los sábados, domingos y festivos con el personal necesario.

5.—Oficinas: El horario será el siguiente:

— Invierno: de ocho a quince horas veinte minutos; el que lo desee podrá anticipar diariamente en quince minutos su entrada y salida.

— Verano: de siete horas cuarenta y cinco minutos a quince horas cinco minutos; el que lo desee podrá anticipar diariamente en quince minutos su entrada y salida.

6.—Servicios de atención al público:

Tendrán el mismo régimen de jornada que el restante personal de Oficinas, es decir, jornada diaria de siete horas veinte minutos, librando igualmente todos los sábados, excepto los comprendidos entre el 1 de enero y 4 de marzo y entre 1 de noviembre y 31 de diciembre. Circunstancialmente podrán establecerse jornadas partidas a un 25 por 100, como máximo, del personal de Contratación y Cobros, y en estos casos la jornada será partida, con dos horas de interrupción entre cada uno de los dos periodos, manteniéndose el mismo cómputo, con un descanso en la primera parte de quince minutos. El horario partido se aplicará en primer lugar al personal que voluntariamente lo solicite. El personal de este Servicio que tenga que trabajar en horario partido en las siguientes capitales: Barcelona, Bilbao, Madrid, Sevilla y Valencia, percibirán en concepto de compensación 400 pesetas por día trabajado. En las demás localidades percibirán 250 pesetas por cada jornada partida trabajada.

7.—Personal de Proceso de Datos e Informática:

Los empleados adscritos a estos Departamentos que vienen realizando funciones específicas de Proceso de Datos e Informática con gratificación seguirán rigiéndose durante el año 1979 por el mismo horario aplicado durante el año 1978, salvo en el supuesto de que se llegue a un acuerdo sobre la creación de las nuevas categorías que figuran en la Tabla Salarial, lo que llevará aparejado la implantación del cómputo de cuarenta horas semanales.

Los restantes empleados que prestan sus servicios en dichos Departamentos se regirán en cuanto a horarios por las normas generales establecidas en el presente Pacto.

Normas de carácter general en cuanto a horario:

Con carácter general, todo el personal, sea cual fuere el grupo laboral al que pertenezca, se regirá por el horario establecido para el Servicio en el que esté trabajando. Si como consecuencia de ello algún empleado superase el cómputo de horas de trabajo correspondiente a su grupo laboral, percibirá la retribución de las horas trabajadas en exceso calculadas a razón de su respectivo salario sin recargo o incremento alguno, y si, por el contrario, no alcanzara a cumplir dicho cómputo, quedará obligado a trabajar las horas que falten, sustituyendo en el momento preciso a otros empleados de su mismo grupo laboral.

Normas para el inicio y fin de trabajo:

El trabajo se iniciará y finalizará en el lugar en donde proceda realizarse, con excepción de los que se ejecutan en Brigadas de Conservación y Construcciones, que comenzarán y terminarán en el punto de reunión que fije en cada caso el Jefe inmediato. Dicho punto de reunión coincidirá con alguna dependencia o lugar, en los que puedan realizar su aseo personal, siendo en todo caso, a cargo del empleado el tiempo que invierte en ello. Para el total cumplimiento de lo que antecede la Dirección de la Empresa abordará decididamente la dotación de vestuarios y aseos para este personal. A este fin, en las ciudades de Madrid, Barcelona, Bilbao, Sevilla y Valencia se tomarán las medidas necesarias para disponer de los mismos en

un plazo máximo de dos años. Simultáneamente, para las restantes localidades donde existan Brigadas de Construcciones o Conservación Residenciadas, se preparará el programa de medidas a tomar, que deberá estar terminado en el plazo máximo de seis meses.

Sin perjuicio de lo que disponen las normas reglamentarias sobre prolongación de la jornada, los empleados no podrán ser obligados a superar la duración máxima legal de la jornada, salvo cuando resulte necesario para prevenir o reparar siniestros o averías graves. En estos supuestos se procurará, no obstante, relevar, lo antes posible, a los empleados que habiendo excedido su jornada laboral, así lo soliciten.

Como excepción a la norma general antes indicada, los conductores de vehículos vendrán obligados, cuando el servicio que presten así lo requiera, a superar la duración máxima legal de la jornada, sin que en ningún caso su jornada diaria supere las doce horas, computándose en ellas el tiempo de presencia y el de trabajo activo.

Aquellos empleados que deban iniciar su trabajo con antelación por exigencias del servicio que presten (Conductores, subalternos, etc.), anticiparán el inicio en la medida necesaria.

Normas para la confección de turnos:

Para la confección de los turnos se informará al o a los Comités de Centro de Trabajo correspondientes, facilitando los criterios aplicados. Una vez elaborados, se expondrán en los respectivos tableros de anuncios con una semana de antelación mínima a la fecha en que hayan de entrar en vigor.

CLÁUSULA 11. IGUALACION DE JORNADA Y PUENTES

Durante el año 1979 se considerarán festivos no recuperables los días 30 de abril, 24 y 31 de diciembre. Se pactará, a nivel provincial, el disfrute de otro día con el mismo carácter de festivo no recuperable, concretando en cada caso la fecha coincidente con fiestas tradicionales no incluidas en el calendario oficial. A partir de 1 de julio de 1980, aquellos grupos cuya jornada laboral es de cuarenta y dos horas semanales, según la cláusula 10, experimentarán una reducción en su jornada, que pasará a quedar establecida en cuarenta horas semanales, dejando en cambio de disfrutar los cuatro puentes fijados para el año 1979.

Desde 1 de enero de 1981 la jornada laboral de los restantes grupos laborales (2.º, 3.º, 4.º, 7.º y 8.º) pasará a ser de cuarenta horas semanales y sin «puentes», y ello condicionado a la obtención previa de un acuerdo entre la representación del personal y de la Dirección de la Empresa por el que se establezcan líneas específicas de promoción para los empleados del grupo 7.º, Administrativos.

CLÁUSULA 12

Se declararán a extinguir las categorías de Repartidor, Botones, Cobradores, Ayudante Técnico Jefe, Ayudante de Tráfico Jefe, Ayudante de Tráfico, Ayudante Técnico, Operador de Cables y Telegrafistas, manteniéndoseles a título personal a los empleados que actualmente ostentan tales categorías.

El grupo 9.º (Mecánicos) pasa a ser subgrupo C del grupo 5.º, y el grupo 10 (Celadores, Empalmadores, Conductores) pasa a ser subgrupo C del grupo 6.º

CLÁUSULA 13. DELEGADOS SINDICALES

La C. T. N. E. reconocerá un Delegado Sindical por región a cada Central legalmente constituida que demuestre contar como afiliados en activo al 5 por 100 como mínimo de los empleados de la plantilla activa de la Compañía en la Región.

La designación del Delegado se hará por la Central Sindical entre aquellos de sus afiliados que sean miembros de algún Comité de Centro de la Región.

En los Departamentos Centrales, por existir Comité Nacional en el que están representadas las Centrales Sindicales, no se designará ningún Delegado.

Funciones del Delegado Sindical.

El Delegado Sindical, siendo miembro de algún Comité de Centro, gozará de todos los derechos y garantías que corresponden a su condición. Además podrá:

— Difundir y ser responsable de comunicados relativos a la actividad sindical y exponerlos en los tableros que existieran a tal efecto.

— Convocar asambleas de afiliados a su sindical en los centros de trabajo, durante el descanso reglamentario y fuera de la jornada laboral.

— Emitir informe, independientemente del que se podrá pedir al Comité de Centro, en caso de sanción grave a un afiliado a su sindical.

— Recibir trimestralmente información económica y sobre movimiento de plantilla de la Dirección Regional.

— Participar en los Comités de Seguridad e Higiene, Formación Profesional y Cultural.

CLÁUSULA 14

Se constituye una Comisión Paritaria de representantes del personal y de la Dirección de la Empresa para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación del presente Pacto, así como para la modificación de las condiciones laborales actualmente vigentes en la Empresa. Los acuerdos que adopte dicha Comisión Paritaria formarán parte integrante del presente Pacto y gozarán de la misma fuerza normativa y eficacia jurídica que éste, con idéntico ámbito de aplicación, siendo la fecha de entrada en vigor de tales acuerdos la que en ellos se determine expresamente.

Podrán asimismo constituirse otras Comisiones paritarias de ambas representaciones para la administración de los fondos de atenciones sociales, estudio sobre la posible creación de nuevos grupos laborales y modificación de las normas reglamentarias actualmente en vigor, fijándose como plazo máximo para la obtención de resultados por dichas Comisiones y redacción de un proyecto de nuevo Reglamento de Trabajo de la C. T. N. E. el 31 de mayo de 1979. (Véase nota al pie: *.)

CLÁUSULA 15

Todo el personal de plantilla podrá acceder a cualquier categoría o grupo laboral, siempre y cuando reúnan los requisitos necesarios, eliminándose en las bases de las convocatorias cualquier discriminación por razón de sexo.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera.—Se crea una comisión de vigilancia de horas extraordinarias, formada por la representación de los trabajadores, que será informada puntualmente sobre la realización de las mismas. (Véase nota al pie: **).

(***) Al término del ejercicio, la diferencia que se observe en la cuantía de las indicadas horas extraordinarias entre 1978 y 1979 será objeto de un plus salarial con cargo al ejercicio.

(***) Segunda.—Se conviene un incremento global de la masa salarial del 14 por 100 sobre la misma de 1978, equivalente a 8.127 millones de pesetas, para una plantilla de 55.562 empleados. Vencido el ejercicio, y en el supuesto de que se observase un incremento global de inferior cuantía para la misma plantilla, la diferencia observada será objeto de un plus salarial con cargo al mismo ejercicio.

Anexos: Los anexos cuatro, cinco seis y siete entrarán en vigor en la misma fecha que el Pacto.

La Comisión Delegada del Gobierno para asuntos económicos, al autorizar la homologación de este Convenio, estableció las dos siguientes condiciones:

(*) 1. En el caso de que el porcentaje del absentismo en 1979 se reduzca frente al mismo concepto en condiciones homogéneas en 1978, la Empresa abonará, por una sola vez y en concepto de premio de reducción del absentismo, la cantidad de 266.600.000 pesetas brutas, que se distribuirán entre los empleados de la Empresa en la forma que fije la Comisión Paritaria a que se refiere la cláusula 14 del Convenio.

(**) 2. «Queda congelado el valor de la hora extraordinaria al que tuviere en el año 1978, de forma que las horas extraordinarias realizadas en 1979 se retribuirán por los mismos importes unitarios que el año anterior.»

(***) Suprimido por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

ANEXO 4

Se eleva el plus de segundo domingo consecutivo trabajado de 700 a 1.200 pesetas, haciéndose también extensivo a los festivos cuando se trabajen dos festivos consecutivos.

Se elevan los actuales importes de los pluses de Navidad y Año Nuevo, fijándose su importe en 1.500 pesetas.

Se aumenta hasta un 30 por 100 la actual percepción económica por quebranto de moneda.

Los fondos para atenciones sociales se incrementarán en un 5 por 100, continuando su administración a cargo de la correspondiente Comisión Paritaria.

A partir de la entrada en vigor del presente Pacto, las horas que se trabajen por encima de las cuarenta y dos semanales se retribuirán con un incremento del 50 por 100 sobre su valor ordinario. Con el mismo incremento se retribuirán desde 1 de enero del año 1981 todas las que sobrepasen las cuarenta horas semanales.

Retribución de tareas de categoría superior.

Todo empleado que realice por plazo superior a treinta días consecutivos trabajos correspondientes a categoría superior a la que ostenta percibirá la diferencia, si la hubiere, entre el sueldo base de entrada correspondiente a aquella categoría superior y el que disfrute por la que ostente en propiedad.

Asimismo, cuando el empleado venga realizando durante el indicado plazo mínimo tareas o funciones gratificadas, tendrá derecho a percibir el importe de la gratificación correspondiente por todo el tiempo que venga realizando dichas funciones o tareas.

Otras mejoras

ANEXO 5

Conductores.—Los conductores de vehículos de turismo, con excepción de los que se hallan adscritos al servicio de la Alta Dirección, percibirán la retribución que les corresponda por las horas extraordinarias que realicen, con total independencia de la gratificación específica que tienen acreditada por conducir dichos vehículos.

Si algún empleado sufre accidente de circulación conduciendo vehículo de la Empresa durante su trabajo o con ocasión del mismo, no será sancionado por tal motivo en ningún caso, salvo que se demuestre que lo ha provocado intencionadamente. Con la única excepción indicada, tendrá derecho a que se le abonen los salarios por todo el tiempo que se halle detenido como consecuencia de las actuaciones policiales o judiciales correspondientes. En tales supuestos, la Compañía asegurará la responsabilidad civil ilimitada y la defensa judicial del empleado.

Telefonistas.—La Dirección de la Empresa se compromete a estudiar y aplicar soluciones que permitan acoplar a los excedentes del personal de Tráfico derivados de la automatización, en otros puestos de trabajo, mediante la capacitación adecuada.

Vacaciones Tráfico

Las empleadas adscritas al Servicio de Tráfico tendrán derecho al percibo de la bolsa de vacaciones, cuya cuantía actual se incrementará para este personal en un 50 por 100, aunque las disfruten en meses por ellas solicitados. En el supuesto de fraccionamiento de las vacaciones, dicho personal percibirá la parte proporcional que corresponda a cada uno de los días del mes o meses de disfrute, calculado como el cociente que resulte de dividir por 30 el importe total de la bolsa de vacaciones del mes respectivo.

El referido personal podrá permutar entre sí las fechas de las vacaciones una vez establecido el calendario, solicitándolo por escrito quince días antes de la fecha del inicio, como mínimo.

Para la confección del calendario de vacaciones del año 1980 se reducirán en un 50 por 100 los cupos actuales de los meses de enero y febrero.

Vacaciones en general

Se modifica el primer párrafo de la cláusula 10 del VII Convenio Colectivo, sustituyéndolo por el siguiente:

«Siempre que el servicio lo permita, los empleados que lo soliciten disfrutarán las vacaciones entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive.»

Observación en Tráfico

El fin fundamental de la observación es la formación e instrucción del personal. Los resultados de la observación que reflejen un rendimiento inferior al normal no serán objeto de sanción sin la tramitación del correspondiente expediente disciplinario.

ANEXO 6

Sueldos base para las categorías incluidas en la cláusula 12 del VIII Convenio Colectivo

Categoría	Sueldo base anual (15 pagas)
Ayudante Técnico Jefe	774.345
Ayudante Tráfico Jefe	766.410
Ayudante Tráfico	744.510
Ayudante Técnico	737.370
Operador Cables (+ 10 años)	657.120
Operador Cables (— 10 años)	621.420
Telegrafista	654.300
Repartidor Botones 18 años	399.060
Repartidor Botones 17 años	373.500
Repartidor Botones 16 años	361.950

ANEXO 7

C. T. N. E., Departamento de Personal y A. S.—Asunto: Comités de Centros de Trabajo

I. OBJETO

Con el fin de establecer criterios uniformes, ajustados a la normativa actualmente en vigor, se exponen las directrices generales, de carácter orientativo, que han de tenerse en cuenta y observarse en materia de actuación de los Comités de Centro de Trabajo.

II. CARACTÉR Y FUNCIONES DE LOS COMITES

Los Comités, en cuanto representación de todos los trabajadores comprendidos en su respectivo ámbito o circunscripción territorial, son órganos colegiados, pudiendo adoptar acuerdos, por mayoría de sus miembros. Ninguno de sus miembros podrá atribuirse individualmente las referidas funciones representativas sin la expresa autorización del Pleno del Comité.

Tal es el motivo por el que se estima la conveniencia de que, entre sus componentes, se designe en su momento una representación que actúe como interlocutor en las reuniones que se celebren con la Empresa y pueda acreditar, con su firma, los acuerdos adoptados.

En el ámbito de su circunscripción territorial, los Comités de Centro de Trabajo están legitimados para plantear ante el interlocutor de la Empresa la solución de los problemas laborales de sus representados, salvo los relativos a aquellas materias que, por afectar de modo genérico a todos los empleados, están específicamente atribuidas al Comité de Empresa.

A título indicativo, se enuncian a continuación una serie de funciones o cometidos propios de estos Comités de Centro de Trabajo:

- a) Designar a los trabajadores que formarán parte, en la proporción correspondiente, de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- b) Emitir informes en materia de clasificación profesional.
- c) La Dirección de la Empresa facilitará a los respectivos Comités de Centro de Trabajo copia del parte de hechos cuando se trate de faltas graves o muy graves, disponiendo éstos de un plazo de cinco días hábiles para evacuar informe escrito y facilitarlo al órgano sancionador. Transcurrido este plazo, proseguirán las actuaciones.
- d) Designar a los empleados que han de formar parte en los Tribunales, en representación del personal en las Convocatorias locales.
- e) Informar y ser consultado en los expedientes de modificación de condiciones laborales (horarios, turnos, etc.).
- f) Emitir informes y propuestas al Comité de Empresa.
- g) Emitir informe a las solicitudes para préstamos destinados a la adquisición de vivienda.

El tiempo invertido en las actuaciones comprendidas en los apartados a), d) y g) no se computará a efectos de la reserva mensual de cuarenta horas.

III. FACILIDADES

Para el adecuado desempeño de sus funciones, la Empresa facilitará los medios necesarios, y en especial los que a continuación se indican:

- a) Reuniones del Comité de Centro de Trabajo:

La Empresa facilitará local ubicado en alguna de las dependencias laborales que forman el ámbito territorial del Comité, equipado con los medios necesarios (material de oficina adecuado, teléfono, etc.).

- b) Reuniones del Comité con sus representados:

Las solicitará el Secretario, en nombre del Comité, mediante escrito firmado, con expresión del número del documento nacional de identidad del que haya de presidirla.

Dicha solicitud habrá de presentarse ante la Dirección de la Empresa —a través de la persona que aquella designe como interlocutora a estos efectos con la antelación mínima de cinco días, al objeto de gestionar la autorización precisa.

Las referidas reuniones habrán de celebrarse, en todo caso, fuera de la jornada laboral, facilitando la Empresa locales adecuados, bien de su propiedad o alquilados a tal fin.

IV. INFORMACION ORAL Y ESCRITA

Los miembros del Comité, previa comunicación al Jefe de la dependencia de que se trate, podrán informar a sus representados sin distinción de grupo o categoría laboral, sobre asuntos laborales o sindicales, en los lugares de trabajo y durante el descanso reglamentario.

Cuando no sea posible llevar a cabo dicha información durante el mencionado descanso, el Jefe máximo de la dependencia podrá autorizar otras fórmulas que permitan efectuar tal información durante la jornada laboral y que no interrumpan o perturben el proceso productivo.

A tal efecto se les facilitará a los miembros del Comité un documento de identificación para el acceso a las dependencias laborales comprendidas en el ámbito del Comité de Centro de Trabajo respectivo. En el supuesto de que hagan uso de esta facultad durante su jornada laboral, deberán solicitar el correspondiente permiso a su Jefe inmediato, computándose el tiempo empleado en la reserva mensual de cuarenta horas.

La información escrita requerirá, inexcusablemente, el aval de la firma de un miembro del Comité autorizado para ello. Para la publicación de dichos escritos se utilizarán los tabloneros de anuncios de cada dependencia laboral destinados a este fin, facilitando la Empresa las fotocopias necesarias.

V. INTERRUPCION DE LA ACTIVIDAD LABORAL

Con cargo a la mencionada reserva mensual de cuarenta horas, los miembros del Comité de Centro de Trabajo podrán faltar al trabajo, avisando con la suficiente antelación a su Jefe inmediato, en los siguientes casos:

Primero.—Asistencia a Congresos, Asambleas, Consejos, reuniones del Comité y en general a cualquier clase de reuniones a las que fueran convocados por Entidades Sindicales o por Organos de la Administración.

Segundo.—Participación en seminarios, cursos o actividades de carácter formativo promovidos por los Sindicatos, a los que fueren convocados para su capacitación.

Tercero.—Actos de gestión que deban realizar por encargo del Comité de Centro o por razón de sus obligaciones específicas.

Cuarto.—Para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores sobre asuntos de interés laboral o sindical en los términos expresados en el epígrafe anterior («Información oral y escrita»).

No se incluirá en el cómputo de la reserva mensual de cuarenta horas el tiempo empleado en las reuniones o gestiones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección de la Empresa.

En los casos previstos en los apartados primero y segundo será obligatoria la concesión de la licencia correspondiente, aun cuando se superen las cuarenta horas de la reserva mensual. En este supuesto, el exceso de horas será con cargo al trabajador.

VI. GASTOS

Cuando los miembros del Comité de Centro de Trabajo, para asistir a las reuniones de éste, hayan de desplazarse fuera de su residencia, tendrán derecho a que se les abonen los gastos de locomoción, pluses de comida y dietas, en las cuantías y condiciones reglamentariamente establecidas para sus categorías profesionales respectivas.

El tiempo invertido en tales desplazamientos no se computará a efectos de la reserva mensual de cuarenta horas.

VII. OTRAS DISPOSICIONES

Los miembros del Comité de Centro de Trabajo no podrán ser despedidos ni sancionados en base a su actuación como representantes de los trabajadores.

Sustitución de miembros de Comité de Centro de Trabajo. Accederá el trabajador siguiente en votos en la misma candidatura a que pertenezca el sustituido, si en el referido Comité se siguió el sistema de listas cerradas. En el caso de listas abiertas, el Comité convocará nueva elección abriendo un período electoral de siete días, a contar desde el día en que se exponga el cese en los tabloneros de anuncios.

La condición de miembro de Comité se extinguirá por:

- Fallecimiento.
- Baja en la plantilla de la Empresa.
- Término del plazo del mandato.
- Renuncia al cargo para el que fue elegido.
- Traslado voluntario.
- Excedencia o I. L. T. por tiempo superior a tres meses.

Con carácter general, los miembros de los distintos Comités de Centro de Trabajo comunicarán con la mayor antelación posible a sus Jefes inmediatos respectivos las fechas en que han de reunirse.

15165 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «Calatrava, Empresa para la Industria Petroquímica, S. A.», y su trabajadores.*

Visto el expediente del Convenio Colectivo de «Calatrava, Empresa para la Industria Petroquímica, S. A.», y sus trabajadores y

Resultando que con fecha 21 de marzo de 1979 la oportuna Comisión Deliberadora aprobó el texto del Convenio Colectivo entre la mencionada Empresa y sus trabajadores.

Resultando que con fecha 4 de abril de 1979 se elevó a este Centro Directivo el texto del referido Convenio Colectivo, con sus tablas salariales y datos económicos, para su oportuna homologación, inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Resultando que a pesar de no estar comprendida en el artículo primero del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, en aplicación del número 2 del artículo tercero del mencionado Real Decreto, con fecha 18 de abril de 1979 se dictó providencia suspendiendo el plazo de homologación a los efectos de comprobar si el Convenio se ajustaba a los criterios de referencia que para el crecimiento de la masa salarial se establecen en el artículo primero del Real Decreto-ley 49/1978, y que verificado el oportuno estudio, el Gabinete Económico de esta Dirección General informó en el sentido favorable a su homologación.

Resultando que en la tramitación del expediente se han observado las normas legales reglamentarias.

Considerando que esta Dirección General tiene competencia para resolver este expediente, por así venir reconocido por el artículo 71 del Reglamento Orgánico del Departamento, artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, en orden a homologar lo acordado por las partes y disponer, en su caso, la oportuna inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Considerando que efectuados los oportunos estudios económicos se considera que el texto del Convenio y sus estipulaciones se ajustan a las normas del Real Decreto-ley 49/1978 y que, examinado el texto no se observan contravenciones a normas de derecho necesario por lo que procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Empresa suscrita el 21 de marzo de 1979 entre «Calatrava, Empresa para la Industria Petroquímica, S. A.», y sus trabajadores.

Segundo.—Que la homologación del Convenio lo es sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, 2 y 7 del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, vigentes conforme al artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Tercero.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa que formaron parte de la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, no procede recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de una Resolución homologatoria.

Cuarto.—Disponer la publicación del texto del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 22 de mayo de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

«Calatrava, Empresa para la Industria Petroquímica, S. A.»

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CALATRAVA, EMPRESA PARA LA INDUSTRIA PETROQUIMICA, S. A.», Y SUS TRABAJADORES

TITULO PRIMERO

Condiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio Colectivo establece las condiciones que regulan las relaciones laborales entre «Calatrava, Empresa para la Industria Petroquímica, S. A.», y el personal de la misma que presta sus servicios en los centros de trabajo que dicha Sociedad tiene en Madrid, Tarragona, Puertollano (Ciudad Real) y delegaciones comerciales.

Art. 2.º *Ambito personal*.—El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todos los trabajadores fijos de plantilla de los centros de trabajo afectados por su ámbito territorial. No obstante, podrán ser excluidos de su ámbito de aplicación los trabajadores que, de mutuo acuerdo con la Dirección de la Empresa, voluntaria e individualmente así lo soliciten.

Quedan expresamente excluidas del Convenio las personas a que se refiere el apartado K, artículo 3.º, de la Ley 16/1976, de 8 de abril.

Art. 3.º *Ambito temporal*.—Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1979, cualquiera que sea la fecha de su homologación.

Art. 4.º *Vigencia*.—La vigencia del presente Convenio se extiende del 1 de enero al 31 de diciembre de 1979.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad*.—El conjunto de derechos y obligaciones, pactados de acuerdo con las cláusulas de este Convenio, constituye un todo indivisible, y por consiguiente, si las autoridades competentes, en el ejercicio de las facultades que les son propias, no homologasen alguna de las condiciones establecidas, el Convenio quedará invalidado en su totalidad.

Art. 6.º *Garantía personal*.—En el caso de que algún productor, en el momento de entrar en vigor este Convenio, tuviese reconocidas condiciones que, consideradas en su conjunto y cómputo anual, resultasen más beneficiosas a las que le correspondiesen por aplicación de este Convenio, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten con carácter estrictamente personal las condiciones más favorables que viniese disfrutando.

Art. 7.º *Absorción de mejoras futuras*.—Las mejoras económicas obtenidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual, serán absorbidas o compensadas, hasta donde alcancen, con los aumentos de cualquier orden o que bajo cualquier denominación acuerden en el futuro las autoridades competentes.

Si durante la vigencia de este Convenio, por la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas u otra disposición de aplicación general, se fijasen condiciones económicas que en su conjunto o cómputo anual fuesen superiores a las pactadas en este Convenio, se aplicarían aquéllas, dejando subsistentes los artículos que no se refieran a aspectos económicos.