

Primero.—Homologar el guante marca «Protex», modelo Amarillo, presentado por la Empresa «Proinca, S. A.», con domicilio en Maliaño (Santander), avenida La Cerrada, número 6-B, como elemento de protección personal contra agresivos químicos, para clase A, tipo II, y de clase B.

Segundo.—Cada guante de dichos marca y modelo llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a las condiciones técnicas del mismo, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: Ministerio de Trabajo. Homologación 365, de 19-IV-1979. Guante contra agresivos químicos clase A, tipo II, y clase B.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria MT-11, de guantes de protección contra agresivos químicos, aprobada por Resolución de 6 de mayo de 1977.

Madrid, 19 de junio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

20365

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial, para la Empresa «Saltos del Guadiana, S. A.», y sus trabajadores.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Saltos del Guadiana, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 9 de julio de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Saltos del Guadiana, S. A.», que fue suscrito el día 28 de junio de 1979 por las representaciones de la dirección de la Empresa y del personal de la misma, acompañando documentación complementaria;

Resultando que del estudio económico realizado se vino en conocimiento que el Convenio de referencia afecta a una Empresa de plantilla inferior a 500 trabajadores, estando conforme con las directrices previstas en la normativa del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y Real Decreto 217/1979, de 19 de enero;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, en orden a su homologación, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, competencia que se extiende a disponer la inscripción del Convenio en el Registro de este Centro directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

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

Considerando que el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; en el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, y en el Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación, con la advertencia prevista en los artículos 5.º, 3 y 10, 3, del citado Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Saltos del Guadiana, S. A.», suscrito el día 28 de junio de 1979 entre las representaciones de la Empresa y del personal de la misma, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, párrafo segundo y 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, que declara vigente el artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión deliberadora del Convenio, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución homologatoria.

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

Madrid, 13 de julio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

## CONVENIO COLECTIVO DE «SALTOS DEL GUADIANA, S. A.», PARA EL AÑO 1979

### CAPITULO PRIMERO

#### Extensión y ámbito del Convenio

Artículo 1.º *Ámbito funcional.* El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre «Saltos del Guadiana Sociedad Anónima» (en lo sucesivo GUADISA), y los trabajadores que la integran.

Art. 2.º *Ámbito personal.* Las normas del presente Convenio serán de aplicación a la totalidad del personal de plantilla que figura en el escalafón de GUADISA y aquellos que ingresen durante su vigencia.

Los trabajadores eventuales se regirán en sus condiciones y derechos por lo dispuesto en el artículo 47 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Producción, Transformación, Transporte, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica (en lo sucesivo Ordenanza Laboral), de 30 de junio de 1970.

Queda expresamente exceptuado de su ámbito el personal definido en el artículo 3.º, apartado 1.º, K.º de la Ley de Relaciones Laborales, de 8 de abril de 1976, y artículo 7.º de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 3.º *Ámbito territorial.* El presente Convenio será de aplicación en los centros de trabajo actuales y futuros de GUADISA, que hoy son:

1. Centro de trabajo de Madrid (oficinas centrales).
2. Centro de trabajo de Cijara.
3. Centro de trabajo de Puerto Peña.
4. Centro de trabajo de Orellana, que comprende las centrales de Orellana y Zújar, y en todos la totalidad de sus instalaciones, servicios y anexos.

Art. 4.º *Ámbito temporal.* El presente Convenio surtirá efectos en su integridad desde 1 de enero al 31 de diciembre de 1979, cualquiera que sea la fecha de su homologación y publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Salvo lo dispuesto expresamente, sus efectos económicos se retrotraerán a aquella primera fecha.

Art. 5.º *Denuncia y prórroga.* El Convenio podrá denunciarse por cualquiera de las partes con un plazo de tres meses de antelación a su vencimiento, a falta de denuncia será prorrogable por un año, aplicándose las normas que se fijan por la autoridad competente en tales casos.

Art. 6.º *Revisión.* Cualquiera de las partes podrá pedir la revisión de este Convenio durante su vigencia o prórroga siempre que por disposición oficial de cualquier rango se modifiquen las actuales condiciones económicas de la vigente Ordenanza Laboral, y las mismas en su conjunto y cómputo anual sean superiores a las contenidas en este articulado.

Art. 7.º *Revisión semestral.* Procederá igualmente la revisión cuando se den los supuestos del artículo 3.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y a partir del 30 de junio de 1979.

### CAPITULO II

#### Organización del trabajo

Art. 8.º *Organización.* Corresponde a la Dirección de la Empresa la organización práctica del trabajo, sin otra limitación que las normas y orientaciones de la legislación vigente.

La Dirección de la Empresa informará con suficiente antelación al Comité de Empresa y Delegado de Personal de aquellas medidas organizativas, métodos o estructuración que puedan afectar al personal o a los servicios establecidos.

Art. 9.º *Autoridad y responsabilidad.* El personal con mando deberá velar y mantener las normas de orden y disciplina con la autoridad y responsabilidad idóneas para obtener la mayor eficacia y rendimiento en el trabajo, procurando la mejora del nivel técnico, profesional y humano de los trabajadores en el más óptimo clima de mutuo respeto.

Art. 10.º *Productividad.* La Dirección continuará los estudios necesarios para conseguir la más eficiente productividad; procediendo en caso justificado a la implantación de las medidas conducentes a tenor de las disposiciones legales y una vez oído al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Es aspiración y objetivo, en compensación de las mejoras que se implanten, la reducción de las horas extraordinarias que la Dirección, teniendo en cuenta el carácter de servicio público, podrá establecer cuando las circunstancias lo justifiquen y en el marco de las normas vigentes o que en lo sucesivo se dicten.

Art. 11.º *Rendimiento.*—Se entiende por rendimiento normal el que corresponde a un trabajador o equipo de trabajo con suficiente conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño del mismo. La retribución total del trabajador corresponde a este rendimiento tipo.

La disminución voluntaria del rendimiento o la inducción para esta disminución se reputará como falta muy grave.

Para acreditar la disminución voluntaria de rendimiento o su inducción, se instruirá un expediente en el que deberá ser oído, además del interesado, el Comité de Empresa y Delegado de Personal necesariamente.

Art. 12. *Normas de orden y disciplina.* Se cumplirá escrupulosamente el deber de asistencia y puntualidad en el trabajo.

El personal deberá desarrollar con diligencia las tareas que tiene encomendadas o que se le encomienden a tenor de las normas reglamentarias y en cumplimiento de órdenes e instrucciones de sus superiores.

### CAPITULO III

#### Clasificación de personal

Art. 13. *Clasificación de personal.* El personal de la Empresa quedará clasificado dentro de los grupos, subgrupos, categorías, niveles y cargos específicos en la Ordenanza Laboral.

Art. 14. *Puestos de trabajo.* La Dirección de la Empresa, accediendo a las peticiones de la Comisión Deliberante de anteriores Convenios, encomendó a una Sociedad especializada el estudio, definición y formación profesional, con el fin de atemperar, con justicia distributiva, las retribuciones a las características y exigencias de cada puesto de trabajo y respetando siempre las categorías laborales a que se refiere el artículo anterior.

El resultado de este estudio ha sido comunicado a cada trabajador, abriéndose un período para posibles reclamaciones, con el fin de, si fuera procedente, efectuar las correcciones oportunas.

Este nuevo régimen, una vez ultimado el sistema e informado por el Comité de Empresa y Delegado de Personal, se aplicará de modo paulatino.

### CAPITULO IV

#### Régimen económico

Art. 15. *Concepto de salario.* Se considera salario todos los emolumentos que recibe el trabajador y que, de acuerdo con las normas dictadas y que se dicten por el Ministerio de Trabajo, tengan tal condición.

Art. 16. *Retribuciones.* El retributivo del presente Convenio comprende:

- a) Salario base por categoría y puesto de trabajo.
- b) Trabajos extraordinarios.
- c) Incentivos.
- d) Plus de actividad.
- e) Plus de asistencia y puntualidad.

Art. 17. *Incrementos.* En el anexo 1 se reflejan los incrementos operados en cada uno de tales conceptos, para el año en curso y con referencia a los respectivos importes del Convenio y año últimos.

Art. 18. *Plus de asistencia y puntualidad.* Se ratifica que este concepto se percibe cuando se cumplen ambos deberes y no se devengarán en los casos de falta de puntualidad o asistencia por cualquier motivo, excepto la baja por accidente de trabajo o por el cumplimiento de obligaciones cívicas ineludibles.

Art. 19. *Retribución y jornada.*—Todas las retribuciones que se especifican corresponden a la jornada máxima que se fija en el artículo 53. Si se trabajara jornada inferior, los devengos se reducirán proporcionalmente a su cuantía.

Art. 20. *Suplemento de remuneración por trabajo nocturno.* Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las once de la noche y las siete de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno, tendrá un suplemento del 25 por 100 sobre el salario base de su categoría, de acuerdo con lo que se estipula en el artículo 19 de la Ordenanza Laboral.

Art. 21. *Suplemento por trabajo a turno.* El personal que trabaje en régimen de turnos rotativos tendrá los siguientes complementos:

- I. Por relevo de turno:
  - a) El devengo especial del apartado d) del número B) del artículo 20 de la Ordenanza Laboral.
  - b) Plus de relevo equivalente al importe de un cuarto de hora normal según el salario establecido en el presente Convenio.

#### II. Plus de turno:

A percibir a partir del 1 de julio de 1979, en la cuantía de 116 pesetas en turno abierto y 155 pesetas en turno cerrado.

Art. 22. *Disponibilidad.* Existen determinadas personas en la Empresa que, debido al puesto que desempeñan, han de hallarse disponibles por si se produce una avería o incidencia fuera de la jornada de trabajo y, por todo, deben estar localizables.

Por la Dirección de la Empresa se convendrá con dichas personas el nuevo valor para ellas, en 1979, del concepto retributivo «trabajos extraordinarios».

Art. 23. *Trabajos penosos.* Se reputarán trabajos penosos aquellos que comporten, para quien los realiza, concepción distinta del trabajo corriente, y sean calificados como tales por la autoridad competente en la materia. La compensación económica será la que la Ley fije en todo caso.

El Comité de Higiene y Seguridad en el trabajo podrá proponer qué clase de trabajos tiene tal calificación, las personas a que afecta, debiendo dicha propuesta ser estudiada por la Dirección para su implantación, si procede. En todo caso aquel Organismo será informado cumplidamente.

Art. 24. *Horas extraordinarias.* El importe de las horas extraordinarias es el que figura en el anexo 2. Su abono podrá realizarse a opción del trabajador bien en metálico bien mediante compensación con descansos, de igual cuantía y siempre que ello no origine nuevas horas extraordinarias y su liquidación, tenga lugar dentro del período correspondiente de percepción de haberes.

Art. 25. *Suplemento por media hora de descanso.* El personal a quien con arreglo a las normas en vigor sea acreedor a este devengo, se le abonará en la cuantía legal.

Art. 26. *Incentivos y trabajos extraordinarios a tanto alzado.* Las cantidades percibidas por estos conceptos experimentarán, durante la vigencia de este Convenio, un incremento básico de 10 y 13 por 100, respectivamente.

Art. 27. *Plus de asistencia y puntualidad.* Este concepto experimenta un incremento anual del 10 por 100.

Art. 28. *Plus de actividad.* Durante el año 1979 este devengo no experimentará modificación alguna respecto al año 1978.

Art. 29. *Antigüedad.* El importe que resulta para los trienios de 1979 obtenido con los valores de dichos trienios en 1978, se incrementará en un 14 por 100. El incremento total que resulte se aplicará a los trienios anteriores a 1 de enero de 1977.

Art. 30. *Gratificaciones extraordinarias y participación en beneficios.* El personal percibirá por estos conceptos cuatro mensualidades del salario base mensual y el 2,88 veces por categoría del salario mensual, a tenor de los términos de la Ordenanza Laboral.

Art. 31. *Forma de pago.*

1. Mensual. Doce mensualidades que comprenden el salario base mensual, antigüedad, ayuda familiar y suplementos que procedan a título individual.
2. Gratificaciones extraordinarias. Cuatro, consistentes en el salario base mensual que se abonarán en los meses de marzo, julio, octubre y diciembre.
3. Participación en beneficios. Se percibirá fraccionada en dos partes iguales. La primera en el mes de enero del año siguiente a su devengo y la segunda inmediatamente después de celebrarse la Junta general de accionistas de GUADISA.

Art. 32. *Suministro de energía eléctrica.*—Se mantiene el régimen actual de esta prestación. Sin embargo de las fechas venideras y próximas se estudiará con el Comité de Empresa y Delegado de Personal un sistema que pudiera resultar más conveniente y equitativo para ambas partes y sus representaciones, sistema que, de llegar a un acuerdo, se implantaría seguidamente.

Art. 33. *Dietas.* Se mantiene el régimen actual dada la peculiaridad de los centros de trabajo de la Empresa, y de los desplazamientos que habitualmente realiza el personal.

1. Desplazamientos a centros de trabajo con hospedaje y residencia: Manutención y alojamiento gratis con carga a la Empresa.
2. Desplazamiento a otros lugares: Abono por la Empresa de la totalidad de los gastos realizados, previa justificación, o el sistema legal de dietas establecidas en la Ordenanza Laboral.

En el caso del número 1 y del supuesto primero del número 2, el personal percibirá como compensación de «gastos de bolsillo» las siguientes cantidades:

- a) Por una comida fuera de su domicilio 188 pesetas.
- b) Por las dos comidas 375 pesetas.

Los demás supuestos se atenderán a la normativa vigente.

Art. 34. *Gastos de locomoción.* La cuantía de las compensaciones por este concepto se regularán de acuerdo con las normas de la Ordenanza y la costumbre establecida con carácter formal. Cuando el interesado utilice vehículo propio, especialmente autorizado para ello, se aplicará una tarifa por kilómetro a la distancia oficial de: Ocho pesetas por kilómetro en vehículos de hasta 9 C.V., y nueve pesetas kilómetro en vehículos de más de 9 C.V.

Estos precios se revisarán si se incrementa oficialmente el precio del combustible.

Art. 35. *Suebranto de moneda.* La compensación por quebranto de moneda se aumenta en 13 por 100 anual, que percibirá el trabajador que desempeñe el puesto comprensivo de dicho riesgo.

Art. 36. *Norma general sobre retribuciones.* Las retribuciones del personal, cualquiera que sea su categoría laboral, serán satisfechas por períodos mensuales del calendario.

Art. 37. *Absorción.* Serán compensables y absorbibles con las anteriores retribuciones todas las mejoras que pudieran establecerse por los Organismos oficiales y cuya total cuantía sea inferior a las condiciones del presente Convenio.

La Dirección se reserva el derecho, durante la vigencia de este Convenio, de revisar los ingresos de aquellos trabajadores

que sean promovidos a categoría superior, cuando sus percepciones brutas sean superiores a las señaladas como mínimas para su nueva categoría en la tabla salarial.

### CAPÍTULO V

**Promoción y formación profesionales, provisión de vacantes, ascensos, permutas, cambios, traslados y sanciones**

Art. 38. *Promoción y formación profesionales.* La Dirección de la Empresa aspira a que cada puesto de trabajo esté desempeñado por el trabajador más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas. A este logro y a la capacitación del personal se dirige toda la política de formación de la Empresa.

Periódicamente y siempre que las necesidades lo demanden se programarán cursillos de capacitación y perfeccionamiento, cuya práctica podrá concentrarse con otros Centros o personas especializadas.

Cuando la modernización de los servicios o automatización determinen la necesidad de capacitar o completar la formación, la Empresa proporcionará los medios para conseguirlo y el trabajador deberá someterse a las pruebas físicas, intelectuales y psicofísicas que se previenen, así como asistir a los cursos que se convoquen para tal perfeccionamiento.

Art. 39. *Ingreso en plazas de nueva creación.* Para el ingreso del personal en la plantilla de la Empresa se dará preferencia, en igualdad de condiciones, a los huérfanos, viudas e hijos de los trabajadores de GUADISA. A falta de aspirantes idóneos las plazas se cubrirán con personal ajeno.

La Empresa realizará la mayor difusión posible sobre los puestos de trabajo que hayan de cubrirse, debiendo dar cuenta al Comité de Empresa y Delegado de Personal de las vacantes a cubrir.

Art. 40. *Vacantes.* Cuando se produzca una vacante en la plantilla de la Empresa tendrán preferencia para ocuparla los actuales productores que reúnan y demuestren su idoneidad y capacitación para su desempeño, cualquiera que sea su categoría o centro de trabajo a que pertenezcan.

Art. 41. *Curso de capacitación y prueba de aptitud.*—La Empresa podrá contribuir a la formación de su personal y someter a los solicitantes a un cursillo de capacitación y en todo caso a la prueba de su idoneidad mediante los correspondientes ejercicios. El resultado de las pruebas será comunicado a los participantes. Si no resultara ninguno apto, o no hubiera solicitantes, el puesto se cubrirá con personal de nuevo ingreso que reúna las condiciones exigidas.

Art. 42. *Orden de prioridad.* Mediante prueba de aptitud el orden de prioridad para ocupar la vacante será el siguiente:

- Personal fijo de plantilla cualquiera que sea la categoría laboral y grupo profesional en que se encuentre encuadrado.
- Hijos de los trabajadores de la Empresa fallecidos por accidente de trabajo o enfermedad profesional, ocurridos en la misma.
- Cónyuge viudo, hijos de trabajadores jubilados, fallecidos o en activo.
- Personal eventual.
- Personal ajeno a la Empresa.

Art. 43. *Destinos.* El personal de nuevo ingreso podrá ser destinado provisionalmente a un centro de trabajo distinto de aquel a que vaya destinado, para su adecuada y previa preparación y capacitación. Este destino provisional no podrá tener duración superior a un año. Pasado este tiempo su traslado tendrá la consideración de forzoso y se le abonarán los gastos y emolumentos que señale el presente Convenio.

Este período de prueba no excluye el establecido en las normas vigentes.

Art. 44. *Plazas de superior categoría.* No obstante cuanto se dispone en los artículos anteriores, las plazas de primera y segunda categorías técnica y administrativa serán de libre designación de la Empresa. El personal de la Empresa podrá tener preferencia para ocuparlas siempre que demuestre su capacitación y reúna los requisitos exigidos.

En estos supuestos la Dirección de GUADISA oirá al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Art. 45. *Auxiliares de oficina.* En la provisión de las plazas vacantes del subgrupo profesional de Auxiliares de oficina o de otros puestos que, por sus características, resulten idóneos, tendrán preferencia para ocupar la vacante los trabajadores de GUADISA con capacidad laboral física disminuida, siempre que posean las condiciones necesarias para el desempeño normal de dichos puestos de trabajo.

Art. 46. *Tribunal de concursos y pruebas.* En los concursos y pruebas de aptitud actuará en cada caso el Tribunal designado por la Dirección de la Empresa, con la presencia de un Vocal representante del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Art. 47. *Normativa supletoria.* En lo no especificado especialmente en los anteriores conceptos, será de aplicación la normativa de los artículos 31 al 35 de la Ordenanza Laboral.

Art. 48. *Ascensos.* Regirán esta materia los artículos 36 a 41 de la Ordenanza Laboral.

Art. 49. *Traslados y permutas.*

1. *Traslado forzoso.*—El traslado forzoso del personal con menos de diez años de antigüedad en la Empresa se acomodará

a las condiciones y prerrogativas que señalan las disposiciones vigentes de la Ley de Relaciones Laborales y Ordenanza de la Industria Eléctrica, y

a) Análogo o similar puesto de trabajo.—El interesado podrá elegir con arreglo a su antigüedad el orden de prelación de las vacantes de su categoría que existan en el momento del traslado. Cuando no exista puesto de trabajo análogo, la Empresa le facilitará la preparación adecuada para su mejor adaptación.

b) Vivienda de similares características, semejantes condiciones de disfrute y adecuada a su nuevo destino.

c) La totalidad de las percepciones salariales que viniera percibiendo en el momento del traslado.

d) Indemnización de cinco mensualidades.

e) Compensación por los gastos de traslado del titular, familiares a su cargo y ajuar de casa.

2. *Traslados voluntarios.*—Los traslados voluntarios serán pactados libremente entre el trabajador y la Dirección de la Empresa. Esta procurará, dentro de las posibilidades, acceder a las peticiones que se hagan en función de:

a) Hijos en edad escolar, con residencia familiar en localidad donde no exista Centro adecuado a su nivel de estudios.

b) Prescripción facultativa de cambio de residencia para el trabajador o familiares a su cargo.

c) Vacante en centro de trabajo distinto de aquel donde el interesado presta sus servicios y que tales vacantes sean similares a su categoría y puesto profesionales.

d) Antigüedad profesional.

En este supuesto de traslado voluntario, el solicitante podrá optar a un puesto de inferior categoría percibiendo las retribuciones del mismo.

Art. 50. *Permutas y cambios de puestos de trabajo.* Las permutas y cambios de puestos de trabajo entre trabajadores de la Empresa en la misma o distinta localidad se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 44 de la Ordenanza Laboral.

Art. 51. *Audiencia del Comité de Empresa.* En todos los casos de traslado, permutas o cambio de puesto de trabajo será oído el Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Art. 52. *Premios, faltas y sanciones.* El régimen disciplinario se acomodará a las normas vigentes del Real decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, Ordenanza Laboral y disposiciones vigentes.

Los cargos de representación sindical gozarán de las prerrogativas que les otorgue las normas legales de aplicación.

### CAPÍTULO VI

**Jornada y horario de trabajo, vacaciones, licencias y excedencias**

Art. 53. *Jornada y horario de trabajo.* A partir de la homologación del presente Convenio, la jornada y horario para el personal no sujeto a turnos rotativos será el siguiente:

Oficina de Madrid: La jornada normal será de cuarenta y dos horas semanales, distribuidas de lunes a jueves con horario de ocho cuarenta y cinco a catorce horas y de quince cuarenta y cinco a diecinueve. El viernes de ocho cuarenta y cinco a catorce y de quince cuarenta y cinco a dieciocho treinta.

Restantes centros de trabajo: La jornada normal será de cuarenta y dos horas semanales, distribuidas de lunes a jueves en horario de ocho a trece y de quince a dieciocho treinta horas. El viernes de ocho a trece horas y de quince a dieciocho.

Jornada intensiva de verano: Esta jornada se aplicará desde el 15 de junio al 14 de septiembre, ambos inclusive, para todos los centros de trabajo. Será de treinta y una horas quince minutos semanales distribuidas de ocho a catorce horas quince minutos.

Horario flexible: Excepto para el personal sujeto a turnos rotativos, en el centro de trabajo de Madrid se implantará, a partir del 15 de septiembre hasta final de año, y a título de ensayo, un horario flexible, en los siguientes términos:

La entrada podrá realizarse entre las ocho horas quince minutos y las ocho horas cuarenta y cinco minutos por la mañana, y las quince horas y las quince horas cuarenta y cinco minutos por la tarde.

La salida podrá tener lugar entre las trece horas treinta minutos y las catorce horas por la mañana, y las dieciocho horas quince minutos y las diecinueve horas por la tarde.

Todo el personal coincidirá en la oficina entre las ocho cuarenta y cinco y las trece treinta por la mañana y entre las quince cuarenta y cinco y las dieciocho quince minutos por la tarde.

Los servicios de portería y ordenanzas estarán debidamente cubiertos, sin que para ello sea preciso realizar horas extraordinarias por el personal existente en la actualidad.

El cómputo de las cuarenta y dos horas se verificará semanalmente.

En el anexo 3 se desarrolla un gráfico con las posibilidades del horario flexible.

Art. 54. *Jornada especial.* De acuerdo con lo previsto en el artículo 5.º de la Ley de Jornada Máxima Legal, en aquellos casos en que la índole del trabajo que se debe efectuar no permi-

ta una distribución diaria uniforme, las horas extraordinarias comenzarán a contarse después de computadas las cuarenta y dos horas semanales de trabajo efectivo en jornada normal, y de las treinta y una horas quince minutos de jornada intensiva.

Art. 55. *Régimen de turnos.* Al personal de turnos se aplicará la jornada de cuarenta y dos horas semanales, en jornada normal, y la de treinta y una horas quince minutos, en jornada de verano, reputándose como extraordinarias las que excedan de estos límites. Su cómputo se hará por ciclo completo.

Se mantendrán las jornadas, horario y retribuciones del personal de turno, cuando, esporádicamente y por circunstancias especiales, los trabajadores de turno hayan de emplearse en funciones distintas de su habitual cometido.

Los pluses de relevo y turno a que se alude en el artículo 21 del presente Convenio se abonarán por día y trabajo efectivo y no en vacaciones, descansos, permisos, ni en baja por incapacidad laboral de cualquier clase.

Si por disposición obligatoria de cualquier tipo se estableciera un complemento retributivo a los trabajadores en turno, sólo se aplicará si, aisladamente comparado en cómputo anual, resultase más beneficioso para el trabajador con los ahora establecidos. En otro supuesto se entenderá absorbido y compensado por lo estipulado en este Convenio.

Art. 56. *Festividades.* Se declaran festivos los días 1 de junio y 26 de diciembre además de los que figuren en el Calendario Oficial que redacte el Ministerio de Trabajo.

Art. 57. *Sábados no laborables.*—Habida cuenta de que por acuerdos en Convenios anteriores el sábado no se trabaja por distribuir la jornada semanal en cuarenta y dos horas de lunes a viernes, se reputará el sábado no como festivo, sino como día natural no laborable a los efectos de la ordenanza vigente.

Art. 58. *Descanso dominical.* Teniendo en cuenta el carácter de servicio público de GUADISA y los turnos de servicio continuo establecidos, solamente descansará en domingo el personal no imprescindible a estos efectos. Si por causas extraordinarias hubiera que trabajar en domingo o día festivo, el personal que haya tenido que hacerlo podrá optar entre descansar dentro de los diez días siguientes o por percibir su salario con el 150 por 100 de aumento, o en la proporción que señale la norma obligatoria.

Cuando un trabajador al que no le corresponda descansar en domingo lo haga en un día festivo, deberá percibir, además de su salario, el 150 por 100 del mismo, salvo que descansen en otro día laborable.

Todo el personal cualquiera que sea su puesto de trabajo tendrá derecho a descansar como mínimo un domingo al mes.

Art. 59. *Vacaciones.* El régimen de vacaciones anuales reglamentarias se fija en:

Personal con antigüedad hasta 10 años, 25 días naturales.  
Personal con antigüedad superior a 10 años, 30 días naturales.

Siempre que el servicio lo permita el plazo de vacaciones podrá disfrutarse, durante el año, en dos períodos no inferiores a 7 días consecutivos.

Antes de iniciar el turno de vacaciones el trabajador tendrá derecho al percibo de los haberes correspondientes a tal período.

Art. 60. *Condición más beneficiosa.* El personal que tenga a título individual un régimen más amplio para el disfrute de sus vacaciones, continuarán disfrutándolo.

Art. 61. *Licencias y excedencias.* El personal de GUADISA tendrá derecho a las licencias y permisos que se autorizan en la Ley de Relaciones Laborales en la forma, denominación y cuantía que en la misma se especifican.

Art. 62. *Licencias sin sueldo.* Los trabajadores podrán solicitar para asuntos propios dos licencias especiales al año, sin derecho a retribución alguna y con la duración máxima de 10 días naturales cada una, que informadas por el Comité de Empresa o Delegado de Personal podrán ser concedidas por la Dirección si no perturban la buena marcha de los servicios.

Art. 63. *Excedencia voluntaria.* El trabajador con una antigüedad en la Empresa superior a dos años tendrá derecho a la concesión de excedencia voluntaria, por un período máximo de 5 años, con las limitaciones y condicionado que señala la Ordenanza Laboral. En ningún caso podrá formularse esta petición en los contratos de duración determinada. Para acogerse a nueva excedencia voluntaria el trabajador debe cubrir al menos un período de cuatro años ininterrumpidos al servicio de GUADISA.

Art. 64. *Excedencia de la mujer trabajadora.* La mujer trabajadora tendrá derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años por cada hijo nacido y vivió a contar de la fecha del parto. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a nuevo período de excedencia, que en su caso pondrá fin al que vinieran disfrutando.

La mujer que se halle en la situación aludida podrá solicitar el reintegro en la Empresa que deberá destinarse a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

## CAPITULO VII

### Trabajos de diferente categoría

Art. 65. *Trabajos de superior categoría.* Será de ineludible aplicación lo que al respecto dispone el artículo 54 de la Ordenanza Laboral.

La creación de las vacantes que por tal motivo se produzcan y su cobertura en el tiempo y forma señalada en las normas precedentes, deberá ser cumplida por la Dirección sin necesidad de que se interponga petición en tal sentido.

Art. 66. *Trabajos de inferior categoría.* Se ratifica el contenido del artículo 55 de la Ordenanza Laboral. La Dirección informará al Comité de Empresa o Delegado de Personal las medidas de este tipo que haya tenido que adoptar por las necesidades del servicio.

Art. 67. *Disminución de aptitud laboral.* El trabajador que como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, u ordinaria, sufra disminución de su capacidad laboral, clínicamente diagnosticada por el Médico de Empresa, podrá ser destinado a desempeñar un puesto de trabajo acorde con su limitación, siempre que ello sea posible y conservando sus emolumentos y categoría profesional.

## CAPITULO VIII

### Formación profesional

Art. 68. *Formación del personal.* La Dirección de la Empresa, que aspira como anteriormente se dice a que los puestos de trabajo estén desempeñados por la persona más idónea y que se establezca la más justa distribución de competencias y retribuciones, declara como objetivo principal la formación y mejor capacitación de todos los trabajadores de GUADISA.

Periódicamente se programarán cursos de capacitación y perfeccionamiento, cuya práctica podrá concertarse con otros centros oficiales, particulares o personas especializadas.

Se ratifica el especial cumplimiento de cuanto disponga el artículo 49 de la Ordenanza Laboral.

## CAPITULO IX

### Previsión social y obra social

Art. 69. *Invalidez.* Los trabajadores de la Empresa en situación de invalidez provisional derivada de accidente de trabajo o enfermedad percibirán un complemento a la pensión de la Seguridad Social, que asegure el 100 por 100 de los ingresos actuales que tenga reconocidos en el escalafón de la Empresa.

Art. 70. *Socorro por fallecimiento.* Cuando un trabajador fallezca en servicio activo o jubilado devengará a favor de sus herederos un socorro equivalente a una mensualidad completa. Si estuviera jubilado tal devengo sería equivalente a la última percibida en activo.

Si el óbito se produjese por accidente de trabajo, el socorro será de una mensualidad y media.

Art. 71. *Seguro colectivo de vida.* Se mantienen las condiciones del actual seguro colectivo de vida, corriendo a cargo de la Empresa el pago total de las primas.

La tabla de capitales permanecerá invariable durante 1979. Se establece de manera expresa que las mejoras establecidas en el salario base individual del presente Convenio no repercutirán en el capital que cada trabajador tenga reconocido en 31 de diciembre de 1978.

Se exceptúa de esta norma el trabajador que haya tenido o tenga algún ascenso o cambio de categoría profesional que, en su caso le corresponda en base a esta modificación, pero considerando siempre que a este efecto el salario que reglamentariamente le hubiera correspondido en la tabla de salarios del Convenio de 1977.

Art. 72. *Vinculación al seguro colectivo de vida.* El seguro de vida se vincula a la permanencia del asegurado en la Empresa. Su cese por cualquier motivo dará origen a la baja del trabajador en la póliza de este seguro sin que conserve, por tanto, derecho alguno a percibir el capital en su día garantizado.

Se exceptúa de esta desvinculación los trabajadores que hayan cesado en la Empresa por jubilación, los cuales conservarán su vinculación a este seguro colectivo de vida en tanto no entren a formar parte de otra Empresa.

Art. 73. *Jubilación.* La Empresa podrá proponer al trabajador su jubilación y si éste la acepta se aplicarán las siguientes condiciones a partir de que éste cumpla 60 años.

Recíprocamente el trabajador podrá proponer a la Dirección su jubilación, una vez cumplidos los 60 años de edad, con el derecho a la pensión complementaria que se indica a continuación, si dicha jubilación es aceptada por la Empresa.

En ambos casos las condiciones son:

A los 60 años,	85 por 100.
A los 61 años,	87 por 100.
A los 62 años,	89 por 100.
A los 63 años,	92 por 100.
A los 64 años,	95 por 100.
A los 65 años,	100 por 100.

Art. 74. *Jubilación forzosa para la Empresa.* El trabajador que haya cumplido 60 años de edad y 35 de antigüedad en la Empresa podrá pedir la jubilación siendo forzosa su concesión. Igualmente el trabajador que haya cumplido 65 años de edad podrá pedir su jubilación que será forzosa para la Empresa.

Art. 75. *Jubilación mayores de 65 años.* A partir de los 65 años de edad del trabajador las condiciones de jubilación y régimen de pensiones se acomodará estrictamente a lo que dispongan las normas legales.

Art. 76. *Bases de jubilación.* La base que sirva de norma para el cálculo de la jubilación corresponderá al importe bruto anual de los conceptos siguientes:

Sueldo o salario y aumentos por antigüedad.

Retribución voluntaria y plus de actividad.

Pagas extraordinarias y reglamentarias.

Participación en beneficios.

Plus familiar por el importe de 5 puntos si en el momento de la jubilación el productor fuera casado y viniera percibiendo tal beneficio o bien prestación de casamiento del nuevo régimen cuando se trate de un trabajador que viniera percibiéndola.

Será a cargo de GUADISA la diferencia entre el importe de la jubilación así calculado y el que corresponda al trabajador por la Mutualidad de Aguas, Gas y Electricidad y la Seguridad Social.

Las cantidades que se perciban como complemento de la pensión de jubilación, tanto a los actuales jubilados como a los que pasen a esta situación en lo sucesivo, no podrán ser absorbidas por ningún concepto.

Se ratifica que la cantidad abonada por la Empresa por este concepto de pensión será respetada hasta el fallecimiento del pensionista.

Art. 77. *Pensiones de jubilación.* Se regulará la pensión del jubilado a fin de garantizar, computando la que perciban por la Seguridad Social y Montepío, un mínimo de 300.000 pesetas anuales. En todo caso los jubilados con anterioridad a este convenio percibirán un aumento de 28.000 pesetas anuales.

Art. 78. *Pensión viudedad.* Las viudas de los trabajadores de la Empresa que reciben la pensión de viudedad y en tanto permanezcan en tal estado, percibirán un complemento que computado con lo que reciben de la Seguridad Social y Montepío, les garantice un mínimo de 200.000 pesetas anuales. En todo caso las viudas de los trabajadores de GUADISA tendrán un incremento de 21.000 pesetas anuales.

Art. 79. *Viudedad y orfandad.* Se mantiene para la viuda e hijos de los trabajadores de plantilla y para las situaciones que se produzcan a partir de la entrada en vigor del presente Convenio un sistema complementario de pensión vitalicia de viudedad y pensión temporal de orfandad con cargo a la Empresa con base en los siguientes criterios:

a) *Viudedad.*—La cuantía de la pensión será equivalente al 45 por 100 de los conceptos siguientes:

Sueldo o salario y aumentos por antigüedad.

Retribución voluntaria y plus de actividad.

Pagas extraordinarias reglamentarias.

Participación en beneficios.

Plus familiar.

b) *Orfandad.*—La cuantía de la pensión alcanzará a los huérfanos de edad inferior a los dieciocho años o incapacitados física o psíquicamente para el trabajo; será para cada huérfano la equivalente al 20 por 100 de los conceptos arriba indicados.

Los complementos de pensión a cargo de GUADISA consistirán en su caso en la diferencia entre las pensiones así calculadas y el importe de las pensiones actuales de la Seguridad Social.

Estos complementos de pensiones en ningún caso podrán rebasar, entre viudedad y orfandad el 100 por 100 de los conceptos computados como base de las pensiones.

Art. 80. *Pensiones de viudedad y orfandad de trabajadores jubilados.* Si el trabajador fallece estando jubilado, la pensión de viudedad consistirá en el 60 por 100 de la pensión de jubilación y la pensión de orfandad en el 20 por 100 de la misma pensión de jubilación (oficial más complemento de la Empresa) por cada hijo menor de 18 años o subnormal y con la misma limitación del último párrafo del artículo anterior.

Art. 81. *Pensión por gran invalidez o invalidez permanente absoluta.* Los trabajadores que sean clasificados por el Organismo competente como grandes inválidos o inválidos permanentes absolutos tendrán su complemento de la pensión oficial que perciban equivalente a la diferencia que como jubilados forzosos les corresponda por los artículos 73 y 74 del presente Convenio.

Art. 82. *Viviendas.* Los contratos de inquilinato de las viviendas arrendadas al personal de la Empresa sean o no de su propiedad quedarán vigentes —con excepción de las afectadas a Centros o instalaciones en los casos de jubilación o incapacidad de su titular.

En caso de fallecimiento, continuarán el contrato con la viuda, mientras viva y permanezca en tal estado y con los hijos hasta su mayoría de edad o matrimonio, o hijos subnormales siempre que el Organismo oficial competente no obligue

a GUADISA a construir o proporcionar más viviendas del cupo que le corresponda.

Art. 83. *Anticipos para viviendas.* La cantidad actual que se reserva para estos fines, y con las mismas condiciones y limitaciones del Convenio Colectivo anterior se incrementa en un 13 por 100.

En la concesión de estos préstamos deberá preceder el informe del Comité de Empresa o Delegado de Personal. En todo caso, el interesado deberá concretar su seguro combinado para que a su óbito se liquide el descubierto del préstamo.

Art. 84. *Anticipos.* Se ratifica el artículo 41 del Convenio Colectivo anterior que regula las condiciones de esta clase de anticipos.

La cantidad atribuida a esta finalidad será incrementada en un 13 por 100 en relación con la consignada en el año 1978.

Art. 85. *Ayuda de estudios.* Se mantiene el régimen de Becas para los hijos de trabajadores en activo y jubilados de la Empresa, a tenor de lo que se dispone el artículo 42 del Convenio Colectivo de 1978.

La dotación de esta ayuda se incrementa en un 30 por 100 para el curso 1979-80.

La Comisión de Becas a que se alude en el último párrafo del artículo 42 citado, respetando el montante anterior, redactará y someterá a la aprobación de la Dirección un nuevo sistema que considere más justo en su cuantía individual para los diversos estudios y situaciones protegidas por este beneficio. Este nuevo sistema deberá estar redactado para que sea posible su aplicación antes de iniciarse el curso lectivo próximo.

Art. 86. *Hijos subnormales.* El complemento de pensión a cargo de la Empresa, para el trabajador con hijos subnormales se eleva a 4.000 pesetas mensuales por hijo así calificado.

Art. 87. *Premio de fidelidad.* Se mantiene un premio de fidelidad por la vinculación y dedicación a la Empresa consistente en:

a) A los 25 años de antigüedad en la Empresa, dos mensualidades.

b) A los 35 años de antigüedad en la Empresa, tres mensualidades.

El trabajador que se jubile sin alcanzar la antigüedad tope que se indica anteriormente, percibirá por este concepto la parte proporcional de acuerdo con sus años de servicio.

Art. 88. *Bolsa de vacaciones.* Para el periodo de vigencia de este Convenio se establece una bolsa de vacaciones de 1.130 pesetas, a cada trabajador y nueve bolsas de 18.000 pesetas para su distribución por sorteo entre los trabajadores que no la hayan obtenido en ocasiones anteriores. Dicho sorteo lo realizará el Comité de Empresa con el Delegado de Personal.

## CAPITULO X

### Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 89. *Seguridad e Higiene en el trabajo.* La Dirección de GUADISA, el Comité de Empresa y Delegado de Personal conscientes de la gravedad de los accidentes de trabajo, propugnan la intensificación de su política preventiva. Estiman que deben ponerse en práctica todos los medios para su evitación, manteniéndose constante vigilancia a fin de que sean debidamente observadas e interpretadas las normas de seguridad cuya infracción puede denunciar todo trabajador.

Será obligatorio para el personal el conocimiento de las normas sobre la utilización de medios y equipos de seguridad.

Durante el año en curso se completará, por un Médico especializado, el reconocimiento y ficha médica de los trabajadores pendientes de este trámite.

Constituido y señaladas las competencias, misiones y objetivos inmediatos del Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo de GUADISA, se confirman sus facultades y prerrogativas.

## CAPITULO XI

### Actividad social

Art. 90. *Comités de Empresa y Delegado de Personal.* Ambos organismos se constituirán y funcionarán de acuerdo con las normas y competencias que les atribuya la Legislación vigente.

Para atender a los gastos de material de cuantas gestiones tengan que realizar para el cumplimiento de sus objetivos se aplicará la cifra anual de 100.000 pesetas que serán administradas por las normas que libremente acuerden sus componentes.

Art. 91. *Acción sindical en la Empresa.* La acción sindical en la Empresa se regulará de acuerdo con la normativa que con carácter obligatorio se dicte por la jurisdicción competente.

## DISPOSICIONES FINALES

Primera. *Sustitución y prelación de normas.* El presente Convenio sustituye al firmado en mayo de 1978 que queda en consecuencia sin efectos en aquello que no haya sido expresamente ratificado en el presente.

Las normas de este Convenio se aplicarán con prioridad a las de la Ordenanza laboral vigente.

Segunda. *Conjunto de normas del Convenio.* El contenido

del presente Convenio constituye un todo orgánico por lo que de no aprobarse alguna de sus normas por la autoridad competente, y de cualquiera de las partes considere esencial, quedará sin efecto lo acordado, debiendo ser discutido de nuevo su contenido por la comisión deliberante.

Tercera. *Comisión mixta interpretadora.* Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, tanto referentes a su interpretación o aplicación, serán sometidas previa y obligadamente a una comisión mixta constituida por dos Vocales económicos y otros dos sociales, designados por la Comisión deliberante entre sus miembros, sin perjuicio de su alzada ante la jurisdicción competente.

Cuarta. *Homologación del Convenio.* Ambas partes declaran expresamente que las mejoras pactadas en el presente Convenio se ajustan a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, sobre política de rentas y empleo. No obstante si el órgano oficial al quien compete su homologación interpretara que no se ajusta a tal articulado, la Comisión Deliberante reconsiderará lo pactado a la vista de los criterios señalados por la Administración.

Quinta. *Condición más beneficiosa.* Las condiciones más ventajosas a las que figuran en este Convenio, serán respetadas en su totalidad, a título individual, para el trabajador que viniera percibiéndolas.

## ANEXO 1

1979

Categoría	Puesto	Sueldos Pagas extras y beneficios	Plus de actividad	Plus de asistencia	Total anual
Técnico superior 2. <sup>a</sup> .....	Jefe departamento .....	1.241.498,95	129.797,48	14.052	1.385.348,43
Técnico superior 2. <sup>a</sup> .....	Jefe servicio .....	983.591,43	129.797,48	14.052	1.127.440,91
Técnico superior 2. <sup>a</sup> .....	Jefe media jornada .....	491.795,72	64.898,74	7.026	563.720,46
Técnico superior 2. <sup>a</sup> .....	Jefe servicio .....	983.591,43	129.797,48	14.052	1.127.440,91
Técnico 2. <sup>a</sup> A .....	Mec. eléc. obras .....	925.281,91	129.797,48	14.052	1.069.131,39
Técnico 2. <sup>a</sup> A .....	Subjefe servicio .....	921.508,19	129.797,48	14.052	1.065.357,67
Administrativo 2. <sup>a</sup> A .....	Jefe contabilidad .....	854.069,47	129.797,48	14.052	997.918,95
Administrativo 2. <sup>a</sup> B .....	Jefe secretaria .....	780.298,42	129.797,48	14.052	924.147,90
Técnico 2. <sup>a</sup> B .....	Jefe turno .....	786.449,42	129.797,48	14.052	930.298,90
Técnico 2. <sup>a</sup> B .....	Jefe central .....	786.449,42	129.797,48	14.052	930.298,90
Técnico 3. <sup>a</sup> .....	Jefe central y un Jefe turno .....	703.319,01	129.797,48	14.052	847.168,49
Técnico 2. <sup>a</sup> B .....	Jefe delineación .....	724.729,51	129.797,48	14.052	868.578,99
Técnico 3. <sup>a</sup> .....	Delineantes .....	694.410,08	129.797,48	14.052	838.259,56
Administrativo 3. <sup>a</sup> .....	Subjefe servicio .....	677.455,47	129.797,48	14.052	821.304,95
Profesional oficio 1. <sup>a</sup> A .....	Montador .....	577.746,07	129.797,48	14.052	721.595,55
Administrativo 4. <sup>a</sup> A .....	Oficial 1. <sup>a</sup> .....	594.388,66	129.797,48	14.052	738.238,14
Profesional oficio 2. <sup>a</sup> A .....	Conductor Madrid .....	591.536,88	129.797,48	14.052	681.388,36
Profesional oficio 2. <sup>a</sup> A .....	Talleres .....	499.526,87	129.797,48	14.052	643.376,35
Auxiliar oficio E .....	Jefe almacén .....	521.838,14	129.797,48	14.052	665.687,62
Auxiliar oficio 1. <sup>a</sup> .....	Conserje .....	501.766,23	129.797,48	14.052	645.615,71
Profesional oficio 2. <sup>a</sup> A .....	Servicios generales .....	499.526,87	129.797,48	14.052	643.376,25
Administrativo 5. <sup>a</sup> .....	Auxiliar .....	491.113,52	129.797,48	14.052	634.963,00
Auxiliar oficio 2. <sup>a</sup> .....	Almacenero .....	485.506,83	129.797,48	14.052	629.356,31
Auxiliar oficio 3. <sup>a</sup> .....	Ordenanza .....	473.172,13	129.797,48	14.052	617.021,61
Profesional oficio 2. <sup>a</sup> B .....	Servicios generales .....	481.842,54	129.797,48	14.052	625.692,02
Auxiliar oficio 3. <sup>a</sup> .....	Vigilante .....	473.172,13	129.797,48	14.052	617.021,61
Profesional oficio 3. <sup>a</sup> .....	Servicios generales .....	472.320,20	129.797,48	14.052	616.169,68
Peonaje 2. <sup>a</sup> .....	Servicios generales .....	467.559,04	129.797,48	14.052	611.408,52
Peonaje 3. <sup>a</sup> .....	Servicios generales .....	464.158,20	129.797,48	14.052	608.007,68

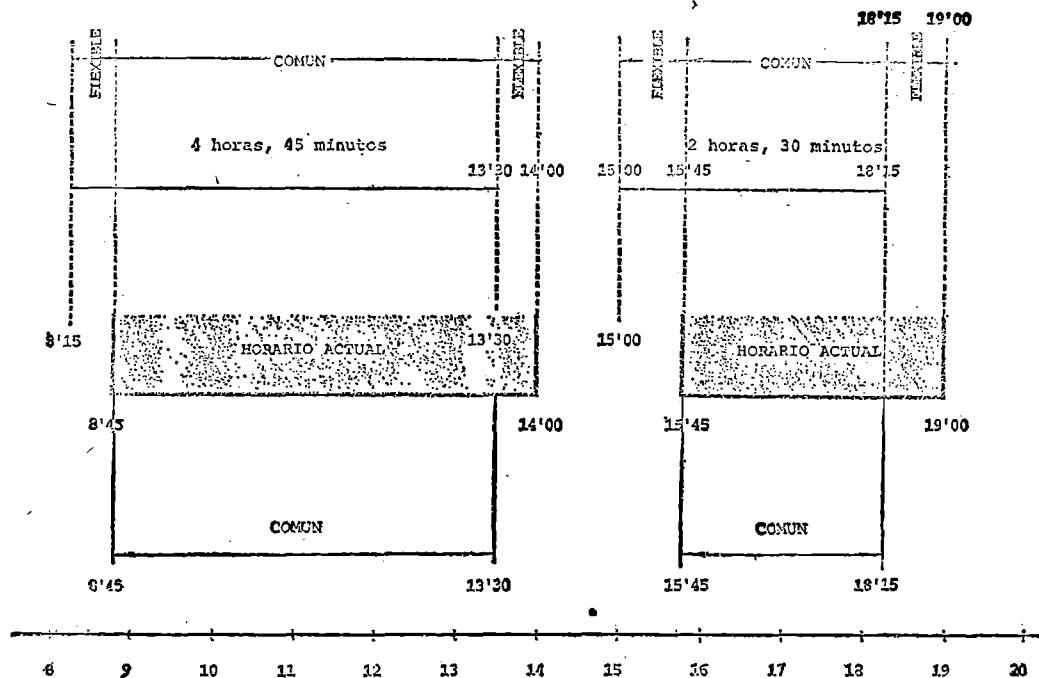
## ANEXO 2

## Horas extraordinarias

Categorías	Horas extraordinarias (1)		Nocturno 25 %	Horas extraordinarias (2)	
	50 %	75 %		50 %	75 %
Administrativo 3. <sup>a</sup> categoría (Jefe delegación) .....	553,05	645,23	—	561,16	654,68
Administrativo 4. <sup>a</sup> categoría A (Oficial 1. <sup>a</sup> ) .....	485,24	566,11	—	492,35	574,41
Auxiliar oficio especial (Encargado almacén) .....	428,01	497,01	—	432,25	504,29
Auxiliar oficio 2. <sup>a</sup> (Almacenero) .....	396,35	462,41	—	402,16	469,19
Auxiliar oficio 3. <sup>a</sup> (Vigilante) .....	386,28	450,66	205,99	391,94	457,27
Profesional oficio 1. <sup>a</sup> A (Montador) .....	473,03	551,86	252,25	479,96	559,95
Profesional oficio 2. <sup>a</sup> A (Oficial 1. <sup>a</sup> ) .....	408,98	477,15	218,10	414,98	484,14
Profesional oficio 2. <sup>a</sup> B (Oficial 2. <sup>a</sup> ) .....	394,50	460,28	210,38	400,29	467,00
Profesional oficio 3. <sup>a</sup> (Oficial 3. <sup>a</sup> ) .....	388,71	451,16	206,22	392,38	457,77
Peonaje 2. <sup>a</sup> (Peón especializado) .....	382,81	446,61	204,14	388,42	453,15
Peonaje 3. <sup>a</sup> (Peón) .....	380,03	443,37	202,66	385,60	449,88
Coeficiente aplicado a los sueldos diarios 0,312541			Coeficiente aplicado a los sueldos diarios 0,317121		
Para el personal de turnos se aplicará el coeficiente 0,348975			Para el personal de turnos se aplicará el coeficiente 0,3539		

(1) Para el personal con menos de diez años de antigüedad.  
 (2) Para el personal con más de diez años de antigüedad.

## ANEXO 3



## ANEXO 4

Personal que reside en Orellana la Vieja, por no disponer la Sociedad de viviendas en el poblado de la central de Orellana:

Don José Asensio Jiménez.  
Don Manuel Almodóvar Ruiz.  
Don Cornelio Fernández Collado.  
Don Antonio Pérez Cerro.

Este personal ha percibido una indemnización por la vivienda de 2.464 pesetas mensuales durante el año 1978.

También ha percibido una indemnización por locomoción de 36 pesetas por día trabajado durante el año 1978.

Personal que reside en Talarrubias por no disponer la Sociedad de viviendas en el poblado de la central de Puerto Peña

Don Pedro A. Prieto Blanco.  
Don Vicente Mansilla Luengo.  
Don Pablo García Cabello.  
Doña Prudencia Alcoy Cabello.  
Don José Mozos Pérez.  
Don Juan Muñiz Sánchez.  
Don Santiago Jiménez Ledesma.

Este personal ha percibido una indemnización por la vivienda de 2.464 pesetas mensuales durante el año 1978.

También ha percibido una indemnización por locomoción de 180 pesetas por día trabajado durante el año 1978.

En el caso de que las rentas de alquiler de viviendas sufriera algún incremento durante el año 1979, se aumentará el coeficiente que corresponda a la indemnización por vivienda.

20366

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Industrias de Piensos Compuestos.**

Visto el Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Industrias de Piensos Compuestos con un colectivo de 12.000 trabajadores, y

Resultando que con fecha 13 de julio de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General texto del Convenio Colectivo nacional para las Industrias de Piensos Compuestos, que fue suscrito por la Confederación Española de Fabricantes de Piensos Compuestos y por representantes de las Centrales Sindicales Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores y Unión Sindical Obrera, el día 11 de julio de 1979, acompañando documentación complementaria;

Resultando que del estudio económico realizado se vino en conocimiento que el presente Convenio Colectivo no afecta a

ninguna Empresa pública ni a ninguna Empresa de plantilla superior a 500 trabajadores, estando asimismo conforme con las directrices previstas en las normativas del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y Real Decreto 217/1979, de 19 de enero;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación:

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en Convenio Colectivo, en orden a su homologación, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, competencia que se extiende a disponer la inscripción del Convenio en el Registro de este Centro Directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente, habiéndose reconocido así mutuamente a los efectos previstos en el número 1 de la Disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo;

Considerando que el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y en el Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación con la advertencia prevista en los artículos 5.º 3, y 10 del citado Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre;

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Empresas y trabajadores de Industrias de Piensos Compuestos, suscrito el día 11 de julio de 1979 por la Confederación Española de Fabricantes de Piensos Compuestos y por las representaciones de las Centrales Sindicales Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores y Unión Sindical Obrera, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos previstos en el artículo 5.º 2, y 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Que en este ámbito de representación el Convenio Colectivo que se homologa no vincula a las Empresas que vinieran rigiéndose por Convenios de Empresa, interprovinciales o de sector, durante la vigencia de los mismos.

Tercero.—Que la homologación del Convenio lo es con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio a los efectos prevenidos en el artículo 3.º 2, y en el artículo 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Cuarto.—Que de acuerdo con el artículo 10 del mencionado Real Decreto-ley 43/1977, las Empresas que consideren que para ellas se superan los criterios salariales de referencia deberán notificar y demostrar por escrito a esta Dirección General y a la