

Categoría	Tabla salarial 1980		Plus
	Diario	Mensual	Convenio
	A	B	1980
Oficial de primera ... ..	1.044	31.320	103
Oficial Especialista de Litografía ...	1.108	33.240	109
Encargado de Sección ... ..	1.140	34.200	113
Capataz ... ..	957	28.710	95
Guardia y Sereno ... ..	915	27.450	90
Portero ... ..	915	27.450	90
Ordenanza ... ..	915	27.450	90
Almacenero y Listero ... ..	957	28.710	95
<i>Administrativos (*):</i>			
Jefe de primera ... ..	1.203	36.085	119
Jefe de segunda ... ..	1.180	34.809	115
Oficial de primera ... ..	1.043	31.300	103
Oficial de segunda ... ..	980	29.388	97
Auxiliar ... ..	957	28.710	95
Telefonista ... ..	914	27.434	90

<i>Personal técnico:</i>			
Delineante, Dibujante proyectista de primera ... ..	1.094	32.831	108
Delineante, Dibujante proyectista de segunda ... ..	1.052	31.555	105
Delineante, Dibujante proyectista de tercera ... ..	1.009	30.280	100
Maestro Encargado ... ..	1.203	36.085	119
Jefe de Organización ... ..	1.203	36.085	119
Técnico de Organización ... ..	1.043	31.300	103
Titulado Grado Medio ... ..	1.206	36.175	119
Titulado Grado Superior ... ..	1.589	47.659	157

(\*) Los aspirantes, según los años, tendrán asignados el salario y plus convenio correspondientes a las distintas categorías de los Aprendices.

**ANEXO II**

Retribuciones brutas Convenios 1979 y 1980 y diferencia entre ambos, correspondiente al incremento bruto anual según categorías profesionales

Categoría	Retribución	Retribución	Diferencia
	anual 1979	anual 1980	
	A	B	C
Aprendiz de primera ... ..	155.865	180.736	24.871
Aprendiz de segunda ... ..	230.500	267.508	37.008
Aprendiz de tercera ... ..	310.583	360.274	49.711
Aprendiz de cuarta ... ..	358.423	415.358	56.935
Trabajos secundarios ... ..	412.299	478.347	66.048
Peón ... ..	411.620	477.380	65.760
Especialista de segunda ... ..	421.759	489.121	67.362
Especialista de primera ... ..	430.872	499.831	68.959
Oficial de tercera ... ..	441.014	511.577	70.563
Oficial de segunda ... ..	451.704	523.878	72.174
Oficial de primera ... ..	481.100	558.078	76.978
Oficial Especialista de Litografía ...	510.497	592.277	81.780
Encargado de Sección ... ..	524.947	609.377	84.430
Capataz ... ..	441.014	511.577	70.563
Guardia y Sereno ... ..	421.759	489.121	67.362
Portero ... ..	421.759	489.121	67.362
Ordenanza ... ..	421.759	489.121	67.362
Almacenero y Listero ... ..	441.014	511.577	70.563
<i>Administrativos (*):</i>			
Jefe de primera ... ..	554.316	642.995	88.679
Jefe de segunda ... ..	534.885	620.484	85.579
Oficial de primera ... ..	480.803	557.730	76.924
Oficial de segunda ... ..	451.389	523.607	72.218
Auxiliar ... ..	441.014	511.577	70.563
Telefonista ... ..	421.417	488.843	67.426

(\*) Los aspirantes, según los años, tendrán asignada la diferencia correspondiente a las distintas categorías de los Aprendices.

Categoría	Retribución	Retribución	Diferencia
	anual 1979	anual 1980	
	A	B	C
<i>Personal técnico:</i>			
Delineante, Dibujante proyectista de primera ... ..	504.326	585.009	80.683
Delineante, Dibujante proyectista de segunda ... ..	489.911	562.490	77.579
Delineante, Dibujante proyectista de tercera ... ..	465.111	539.548	74.437
Maestro Encargado ... ..	554.316	642.995	88.679
Jefe de Organización ... ..	554.316	642.995	88.679
Técnico de Organización ... ..	480.785	557.730	76.965
Titulado Grado Medio ... ..	555.632	644.596	88.964
Titulado Grado Superior ... ..	732.045	849.235	117.190

**ANEXO III**

Retribución hora extraordinaria para las distintas categorías profesionales en el Convenio de la Industria Metalgráfica durante 1980

Categoría	Laborable	Festivo
	Pts/hora	Pts/hora
	A	B
Aprendiz de primera ... ..	125	142
Aprendiz de segunda ... ..	184	210
Aprendiz de tercera ... ..	248	283
Aprendiz de cuarta ... ..	287	326
Trabajos secundarios ... ..	314	357
Peón ... ..	329	375
Especialista de segunda ... ..	338	384
Especialista de primera ... ..	346	393
Oficial de tercera ... ..	354	403
Oficial de segunda ... ..	362	412
Oficial de primera ... ..	385	438
Oficial Especialista de Litografía ...	408	465
Encargado de Sección ... ..	421	479
Capataz ... ..	354	403
Guardia y Sereno ... ..	338	384
Portero ... ..	338	384
Ordenanza ... ..	338	384
Almacenero y Listero ... ..	354	403
<i>Administrativos (*):</i>		
Jefe de primera ... ..	444	505
Jefe de segunda ... ..	429	487
Oficial de primera ... ..	385	438
Oficial de segunda ... ..	362	412
Auxiliar ... ..	354	403
Telefonista ... ..	338	384
<i>Personal técnico:</i>		
Delineante, Dibujante proyectista de primera ... ..	404	459
Delineante, Dibujante proyectista de segunda ... ..	389	442
Delineante, Dibujante proyectista de tercera ... ..	372	423
Maestro Encargado ... ..	444	505
Jefe de Organización ... ..	444	505
Técnico de Organización ... ..	385	438
Titulado Grado Medio ... ..	445	500
Titulado Grado Superior ... ..	587	667

(\*) Los aspirantes, según los años, tendrán asignado un valor de hora extraordinaria equivalente a las distintas categorías de los Aprendices.

**5850**

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Gas Madrid, S. A.», y su personal.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Gas Madrid, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 29 de febrero de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Gas Madrid, S. A.» que fue suscrito el día 21 de febrero de 1980 por la representación de la Dirección de la Empresa y la representación del personal de la misma, acompañando documentación complementaria;

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, habiéndose la reconocido así mutuamente;

Considerando que en el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Gas Madrid, S. A.», suscrito el día 21 de febrero de 1980, entre la representación de la Empresa y la representación del personal de la misma,

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora, 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, 3 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

## CONVENIO COLECTIVO 1980 DE LA EMPRESA «GAS MADRID, S. A.», Y SUS TRABAJADORES.

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El ámbito territorial de este Convenio se concreta a los Centros de trabajo, así como a las oficinas técnicas y administrativas y demás dependencias, mediante las que «Gas Madrid, S. A.», atiende las explotaciones de gases combustibles en las Provincias de Madrid, Valladolid y Guadalajara.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a la totalidad del personal que integra la plantilla de «Gas Madrid, Sociedad Anónima», en la actualidad o que se incorpore a la misma durante su vigencia, quedando excluido el alto personal a que se refiere el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo y el 3.º número 1, apartado k), de la Ley 16/1976, de 8 de abril, sobre Relaciones Laborales.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1980, siendo su duración de un año, contando a partir de dicho día, y será prorrogable por años completos si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha del término del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 4.º *Relación con las normas laborales vigentes.*—Se dan por reproducidas en este Convenio todas las normas contenidas en la Ordenanza de Trabajo en la Industria de Producción, Transporte y Distribución de gas ciudad y natural y en las demás disposiciones vigentes que no hayan sido modificadas por las estipulaciones pactadas en este Convenio o que puedan pactarse en adelante, incluso durante la vigencia del mismo.

### CAPITULO II

#### Revisión del Convenio

Art. 5.º *Modificación de condiciones.* Cualquiera de las partes podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo durante la vigencia o prórroga del mismo si con carácter legal o reglamentario, y por disposición oficial de cualquier rango, se modificasen las condiciones económicas aquí pactadas, de forma que las nuevas, valoradas en su conjunto, y en cómputo anual, fuesen superiores a la totalidad de las establecidas en este Convenio Colectivo.

### CAPITULO III

#### Organización del trabajo

Art. 6.º *Normas generales.*—Son facultades exclusivas de la Empresa la organización y jerarquización del trabajo, admisión de personal, el establecimiento, modificación o supresión de servicios, departamentos, puestos, turnos de trabajo y guardias; la adopción de nuevos métodos, así como la modificación, mecanización y estructuración de los servicios; la aplicación de las técnicas de racionalización del trabajo que en cada momento considere más oportuno; la movilidad y redistribución del personal de la Empresa con arreglo a las necesidades organizativas en orden a aumentar la eficacia general de la misma. Dichas facultades se desarrollarán de acuerdo con la legislación vigente y siguiendo la política de no alterar sustancialmente las condiciones de trabajo sin haber dado a conocer previamente al personal afectado las motivaciones, intentando su comprensión, asentimiento y colaboración.

Es política común de los trabajadores y de la Dirección de la Empresa el mantenimiento de actitudes de diálogo y negociación que puedan conducir a esquemas participativos, dentro de la normativa vigente en cada momento.

En cualquier caso, los trabajadores y la Empresa se someterán, en sus prestaciones recíprocas, a las exigencias de la buena fe. La Empresa o persona en quien delegue (personal con mando) verificará el cumplimiento de los deberes básicos de los trabajadores, guardándoles la consideración debida a su dignidad humana.

Son funciones inherentes a todo mando en la Empresa, la formación de todo el personal a sus órdenes y velar por la seguridad del mismo. El personal desarrollará las funciones que tiene encomendadas con eficacia, ateniéndose en todo a las instrucciones y métodos operativos fijados por sus mandos, colaborando en cuantas mejoras de métodos o sistemas se implanten con el fin de mantener un oportuno desarrollo tecnológico, obteniendo un rendimiento normal, entendiendo por tal el que desarrolla un trabajador medio entrenado y consciente de su responsabilidad.

Art. 7.º *Plantilla de personal.*—La plantilla de cada Unidad será la necesaria para atender normalmente el trabajo, sin necesidad de recurrir a horas extraordinarias, salvo en los casos de emergencia, ajuste de jornada y trabajos de carácter estacional o imprevistos. En todo caso la plantilla será la necesaria y suficiente para cubrir las bajas que se produzcan de acuerdo con un nivel normal de absentismo por los motivos de enfermedad y permisos ocasionales.

En los puestos de trabajo a turno rotativo regular, el régimen de rotación, así como el de plantilla y sustitución de la misma por absentismo, se regirá de acuerdo con lo previsto en el capítulo de turnos.

### CAPITULO IV

#### Ascensos y provisión de vacantes

Art. 8.º *Ascensos.*—El régimen de ascensos que se establece en el presente Convenio Colectivo responde a la necesidad de cobertura de plazas que exija el desarrollo de la organización y se fundamenta en el principio básico de la aptitud y capacidad de cada categoría profesional, y el de su idoneidad al puesto de trabajo en que las desarrolla. Tales exigencias tienen especial significación en las categorías y puestos de mando por la confianza que requiere la gestión que tienen delegada y por la responsabilidad que supone la supervisión y administración de los recursos que se les asignan.

Para mayor garantía de que el ascendido a una categoría profesional superior desempeñará sus funciones con la máxima eficacia, se establece con carácter general un período de prueba en la nueva categoría igual al que corresponde al trabajador de nuevo ingreso. En el supuesto de que el trabajador no supere el período de prueba señalado quedará con su anterior categoría profesional y retribución, ocupando su anterior puesto de trabajo o, si ello no es posible el más afín disponible.

Bajo estos principios, se establece el siguiente régimen:

a) Como principio general, los ascensos se producirán previo concurso-oposición, convocado por la misma, entre todo el personal que en el momento de la convocatoria sea fijo en la plantilla de la Empresa, con categoría cuyo nivel salarial sea inferior al que corresponda a la plaza convocada, y según las demás condiciones requeridas, en cada caso.

b) No se seguirá dicho principio general, realizándose la promoción por libre designación de la Empresa, para alcanzar las categorías siguientes:

Personal técnico.—Primera y segunda categoría, Encargados de Sección, Contramaestres principales, Maestros delineantes o proyectistas, Jefes de Organización, Contramaestres o Maestros.

Personal jurídico y sanitario.—Letrados, Médicos y ATS

Personal administrativo.—Primera, segunda y tercera categorías.

Personal obrero.—Primera categoría.  
 Personal auxiliar y subalterno.—Primera categoría.

c) Serán automáticos, al cumplir el interesado los dieciocho años, los siguientes ascensos:

- Botones a Ordenanzas.
- Aprendices a Oficiales terceros, siempre que hayan completado su formación profesional (en caso contrario pasarán a la categoría de Peón).

A fin de garantizar mayor posibilidad de promoción del personal adscrito a secciones, servicios, etc., en que no haya habido ascensos en los dos últimos años, aunque teóricamente fuera posible, se fija para este año de 1980, que, previos los concursos correspondientes, ascenderán de categoría un número de trabajadores aproximadamente igual al 8 por 100 de la plantilla incluida en este régimen de ascensos.

A tal efecto, la Empresa preparará un programa de concursos que será remitido al Comité de Empresa, y la Empresa y el Comité acordarán la forma en que deba cumplirse lo previsto en el párrafo anterior.

Art. 9.º *Normas para la realización de los concursos-oposición.*—Para la realización de los concursos-oposición necesarios para la provisión de vacantes de las categorías reseñadas en el apartado a) del artículo 8.º se seguirán las siguientes normas.

Primera.—Las plazas se anunciarán mediante aviso al personal, estableciendo:

- a) Las características del puesto.
- b) Las condiciones económicas que correspondan a los que resulten designados.
- c) Los requisitos indispensables para la admisión al concurso en cada caso y plazo para presentación de la solicitud.
- d) Indicación de los temarios de las pruebas teóricas y prácticas de clasificación, que serán en cada caso los adecuados para verificar los conocimientos y condiciones personales necesarios para un normal desempeño del cometido característico de la plaza a cubrir.
- e) Las fechas previstas para la realización de las pruebas.
- f) En su caso, los períodos de formación y entrenamiento necesarios.
- g) El período de prueba.

Antes de su publicación se informará al Comité de Empresa.

Segunda.—Una vez publicado el anuncio, se constituirá el Tribunal calificador del concurso, que tendrá la siguiente composición:

Presidente designado por la Empresa.

Un Vocal perteneciente al Comité de Empresa designado por el mismo.

Dos Vocales designados uno de ellos por la Empresa entre el personal de categoría superior o igual al de la plaza objeto del concurso y otro que elegirá entre una terna presentada por el Comité de Empresa, compuesta por trabajadores del servicio, también de superior o igual categoría a la del concurso.

Será función del Tribunal la calificación de las pruebas que se realicen de acuerdo con la convocatoria y la consiguiente clasificación de los aspirantes, formulando la propuesta de designación.

Para obtener la puntuación definitiva se tendrá en cuenta la antigüedad en la Empresa, y para ello se multiplicará la puntuación obtenida en las pruebas correspondientes por el coeficiente que se relaciona en la siguiente tabla en función de la antigüedad.

Antigüedad	Coeficiente	Antigüedad	Coeficiente
0	1	13	1,27
1	1,01	14	1,31
2	1,02	15	1,35
3	1,03	16	1,40
4	1,04	17	1,45
5	1,05	18	1,50
6	1,07	19	1,55
7	1,09	20	1,60
8	1,11	21	1,655
9	1,13	22	1,710
10	1,15	23	1,765
11	1,19	24	1,820
12	1,23	25	1,875

Por cada año más de 25 se sumarán 0,06.

No se aplicará el coeficiente de antigüedad a que se refiere el párrafo anterior cuando en el conjunto de las pruebas teóri-

cas y prácticas no se haya alcanzado el nivel mínimo de puntuación que en cada caso haya establecido previamente el Tribunal.

Art. 10. *Período de prueba.*—A efectos del período de prueba se estará a lo dispuesto en la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales.

Pasado el período de adaptación y formación, la Empresa resolverá sobre la definitiva aptitud de la persona elegida. El trabajador percibirá durante el período formativo una remuneración fija igual a la fijada reglamentariamente para el personal de plantilla. Al incorporarse definitivamente el trabajador a su nuevo puesto de trabajo se entiende que, por solicitarlo libremente, acepta implícitamente cuantas condiciones económicas y laborales sean inherentes al mismo y renuncia, por tanto, a cualesquiera otras que hubiera podido disfrutar en el de procedencia.

CAPITULO V

Remuneración del personal

Art. 11. *Remuneración de Convenio.*—El sistema de remuneración que se contiene en el presente Convenio sustituye y anula todos los ingresos que no sean los que en el mismo se señalan, cualquiera que sea su naturaleza u origen.

Por tanto, con las remuneraciones establecidas en el presente Convenio quedan absorbidas y suprimidas todas y cada una de las percepciones inherentes al Convenio anterior y las que por cualquier concepto salarial o extrasalarial haya percibido el personal hasta el fin del ejercicio 1979.

Las ventajas del régimen económico establecido y, en general todas las que resulten de la aplicación del presente Convenio deberán valorarse en su conjunto, computándose sobre el período anual completo.

La remuneración total anual de cada trabajador se formará de la siguiente manera:

- a) Doce mensualidades del salario de Convenio.
- b) Aumentos periódicos por antigüedad
- c) Cuatro mensualidades extraordinarias por un importe de su salario de Convenio, incrementadas en los aumentos periódicos por antigüedad.
- d) Participación en beneficios (con un mínimo equivalente a dos mensualidades extraordinarias por el importe de su salario de Convenio, incrementado en los aumentos periódicos por antigüedad).
- e) Otras percepciones fijas o variables, como pluses, horas extraordinarias, incentivos, compensaciones, prestación económica voluntaria, etc.

La remuneración bruta inicial del personal durante el año 1980 será la que resulta de la siguiente tabla:

Categoría	Salario mensual	Salario anual (18 pagas)
<b>Personal técnico:</b>		
Tercera categoría ... ..	48.000,93	864.016,81
Cuarta categoría ... ..	45.317,53	815.715,58
Quinta categoría ... ..	42.660,78	767.894,17
Sexta categoría ... ..	38.000,95	684.017,10
<b>Personal administrativo:</b>		
Subjefe administrativo ... ..	48.000,93	864.016,81
Oficial 1.º y operador orden ... ..	42.660,78	767.894,17
Oficial 2.º y operador máquinas contables ... ..	38.000,95	684.017,10
Auxiliar, perforista, telefonista ... ..	36.043,00	648.774,09
<b>Personal auxiliar:</b>		
Encargado ... ..	38.000,95	684.017,10
Cobrador de ventanilla ... ..	36.556,91	658.024,41
Cobrador, lector y nivelador ... ..	36.043,00	648.774,09
Cobrador y lector (jornada treinta y seis horas semanales) ... ..	34.675,56	624.160,17
<b>Personal subalterno:</b>		
Encargado ... ..	38.000,95	684.017,10
Almacenero y listero ... ..	36.043,00	648.774,09
Portero, Guarda y Sereno ... ..	35.400,60	637.210,94
Ordenanza ... ..	35.400,60	637.210,94
Mozo ... ..	35.400,60	637.210,94
Botones ... ..	31.564,36	568.158,54

Categoría	Diario	Anual (546 días)
<b>Personal obrero:</b>		
<b>Profesionales de oficio:</b>		
Capataz y encargado de grupo	1.406,40	767.894,17
Oficial 1.º	1.325,82	723.900,00
Oficial 2.º	1.252,78	684.017,10
Oficial 3.º	1.188,23	648.774,09
Aprendiz	1.040,58	568.158,54
<b>Especialistas prácticos:</b>		
Capataz y encargado de grupo	1.406,40	767.894,17
Especialistas de 1.ª	1.325,82	723.900,00
Especialistas de 2.ª	1.252,78	684.017,10
Especialistas de 3.ª	1.188,23	648.774,09
<b>Peonaje:</b>		
Capataz de peones	1.301,32	710.522,96
Peones	1.149,46	627.603,03
Mujeres de limpieza	1.149,46	627.603,03
Pinches	1.040,58	568.158,54

Se entiende a efectos económicos que la categoría de cada trabajador es la que corresponde al trabajo que habitualmente desarrolla de manera efectiva salvo cuando por necesidades del servicio se adscriba al mismo con carácter temporal a trabajos de categoría inferior, respetándose siempre, en este caso, su retribución y categoría anteriores.

Los salarios consignados en la escala anterior se refieren a la jornada normal pactada, consignándose también por excepción los correspondientes al personal que disfrute jornada reducida de treinta y seis horas semanales. Para aquellos otros casos de jornada menor que la normal que existan o puedan producirse, los salarios señalados se reducirán proporcionalmente al número de horas trabajadas.

Los salarios del personal de las categorías primera y segunda de los grupos I (Técnicos) y III (Administrativos), así como el personal del grupo II (Jurídico y Sanitario), serán fijados libremente en vista de sus condiciones personales, cargo y demás circunstancias que en cada caso concurren.

**Art. 12. Revisión de la tabla salarial.**—Si el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística sufriese en el primer semestre de 1980 un incremento superior al 6,75 por 100, la tabla del artículo 11 obtenida incrementando un 18 por 100 la base inicial (base inicial = 18 por importe mensualidad de diciembre + 365 por importe del Plus de Convenio), será revisado al alza en el exceso porcentual producido aplicado a la misma base, y será efectiva con efectos económicos retroactivos desde 1 de enero de 1980.

No obstante, y en orden a garantizar en la mayor medida el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores para 1980, se establecen las siguientes medidas de revisión complementarias de la general antes expuesta:

a) Si el IPC alcanzara un valor comprendido entre el 6,25 y 6,75 se practicará en forma análoga a la antes señalada, la correspondiente revisión al alza de la tabla del artículo 11 en un 1 por 100, con efectos económicos a partir de 1 de julio de 1980.

b) En el caso de que el IPC alcanzara un valor superior a 6,75 por 100 la revisión establecida en el párrafo primero se practicará por un exceso porcentual mínimo del 1 por 100 con los mismos efectos económicos allí señalados (1 de enero).

**Art. 13. Pagas extraordinarias.**—Las cuatro pagas extraordinarias y las dos de participación en beneficios se abonarán en la siguiente forma:

**Pagas extraordinarias:**

1.ª Con la mensualidad de febrero (proporcional al número de días trabajados desde el 1 de marzo del año anterior al 28 de febrero actual).

2.ª El día 15 de junio proporcional al número de días trabajados desde 1 de enero al 30 de junio del año en curso).

3.ª Con la mensualidad de octubre (proporcional al número de días trabajados desde el 1 de noviembre del año anterior al 30 de octubre del año actual).

4.ª El día 15 de diciembre (proporcional al número de días trabajados desde el 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso).

**Pagas de beneficios:**

1.ª Con la mensualidad de abril (proporcional al número de días trabajados desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior. Resto participación en beneficios).

2.ª Con la mensualidad de agosto (proporcional al número de días trabajados desde el 1 de enero al 31 de diciembre. A cuenta de beneficios).

Se expresarán separadamente los conceptos correspondientes a estas pagas, cuando se abonen junto con la mensualidad.

**AUMENTOS PERIODICOS**

**Art. 14. Complemento personal de antigüedad.**—Todo el personal percibirá un complemento de antigüedad equivalente a un 5 por 100 del salario de Convenio correspondiente a su categoría por cada cinco años de trabajo efectivo al servicio de la Empresa.

Para hacer efectivo este complemento se tendrá en cuenta que los trabajadores cuya actividad determinante de un nuevo quinquenio se cumpla en el primer semestre de cada año natural, devengarán el premio de antigüedad correspondiente a partir del 1 de enero del año en cuestión; los que adquieran dicha antigüedad en el segundo semestre lo devengarán el 1 de julio del mismo año.

**PARTICIPACION EN BENEFICIOS**

**Art. 15. Determinación.**—La participación en beneficios del personal se establecerá en función del volumen de gas facturado durante el año, de acuerdo con las siguientes normas:

Por cada 1 por 100 sobre el capital social repartido como dividente activo a las acciones será destinado al personal para ser abonado en concepto de beneficios:

a) Hasta 150 millones de metros cúbicos de gas facturado en el año 4,20 pesetas por cada 1.000 metros cúbicos.

b) Hasta 250 millones de metros cúbicos facturados, los primeros 150 millones según el apartado anterior y los comprendidos entre 150 y 250 millones a 3,15 pesetas por cada 1.000 metros cúbicos.

c) Hasta 350 millones de metros cúbicos, los primeros 250 millones de acuerdo con el apartado anterior y los comprendidos entre 250 y 350 millones a 2,10 pesetas los 1.000 metros cúbicos.

Las cifras anteriores corresponden a un gas de 4.200 Kcal. por metro cúbico en condiciones normales; para poderes caloríficos distintos del señalado se tomará como base el volumen que resulte de multiplicar los metros cúbicos facturados por la relación entre el poder calorífico real y 4.200.

**Art. 16. Percepción.**—Disfrutará de la percepción por participación en beneficios todo el personal en activo en cada momento. Para fijar las asignaciones individuales se distribuirá la cifra resultante global entre los trabajadores en activo proporcionalmente al salario anual de Convenio más la antigüedad, devengados durante el año, objeto de la liquidación de beneficios. En todo caso, la cantidad destinada a cada trabajador en activo alcanzará como mínimo el equivalente a dos mensualidades extraordinarias como las definidas en el artículo 11, c), del presente Convenio.

El personal que pase a situación de jubilado, a partir de este momento, percibirá en concepto de participación en beneficios dos pagas por importe cada una de ellas de la dozava parte de su salario de Convenio incrementado en el aumento periódico por antigüedad, correspondientes ambas al período a que se refiere el artículo 25, con la matización en cuanto a antigüedad que en el mismo se indica.

**OTRAS REMUNERACIONES**

**Art. 17. Incentivos.**—Además de las anteriores percepciones se mantendrán los sistemas de incentivos, primas o compensaciones que vienen percibiendo determinados grupos de trabajadores, en función de las tareas que realizan o de las circunstancias que, en cada caso, concurren, salvo que la introducción de nuevas organizaciones, métodos o mecanización de los servicios hagan necesaria su modificación.

Tendrán el mismo tratamiento en cuanto a elevación porcentual y revisión semestral que la tabla salarial, salvo futura estructuración:

- Primas e incentivos de Caja.
- Primas e incentivos de Lecturas.
- Primas e incentivos de Instalaciones.
- Primas e incentivos de Proceso de Datos.
- Prima anual de Operaciones Comerciales.
- Quebrantos de moneda.

No tendrán este tratamiento, y por tanto permanecerán invariables también salvo futura estructuración, los índices que permiten el cálculo de las primas en los siguientes casos:

Primas e incentivos mensuales Operaciones Comerciales.

Primas e incentivos mensuales Tienda-Exposición.

Primas e incentivos mensuales Arqueos, pagos domiciliados Caja y remesa a Bancos.

Art. 18. *Transporte fábrica Norte.*—La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores los autocares necesarios para su desplazamiento hasta fábrica Norte desde la plaza de Castilla y viceversa.

No obstante, con el fin de facilitar el acceso a este último punto, los autobuses iniciarán el recorrido en la puerta de Toledo con paradas intermedias, según necesidades, por el eje Sur-Norte de la ciudad y viceversa.

Consecuentemente la Empresa asegurará con medios propios (incluido en éstos el taxi) el transporte hasta cualquiera de los puntos de este recorrido (puerta de Toledo-plaza de Castilla), durante el horario normal de los transportes públicos, en aquellos casos en que, por necesidades del Servicio, algún trabajador no pueda hacer uso de los autocares de la Empresa.

En casos análogos, fuera del horario normal de los transportes públicos, la Empresa asegurará el transporte hasta el domicilio de los trabajadores en igual forma que en el caso anterior.

Art. 19. *Redondeos.*—Para eludir el manejo de moneda fraccionaria inferior a una peseta, si en la cifra total devengada a fin de mes por la suma de todos los conceptos figurase fracción de peseta, ésta será completada, corriendo la diferencia a cargo de la Empresa.

Art. 20. *Pagos.*—Si por las autorizades competentes fuese así ordenado, el pago de toda clase de remuneraciones podrá ser hecho por la Empresa en forma de transferencia, talón bancario u otra cualquiera, a través de las Entidades de crédito.

Llegado el caso, y a falta de prescripción legal al respecto, se acordaría con los representantes de los trabajadores la forma concreta de hacer efectivo el cobro.

## CAPITULO VI

### Prestaciones por jubilación

Art. 21. *Disposición general.*—Todo el personal de la Empresa llegado el momento de la jubilación, y si reúne las condiciones que en el artículo 22 se indican, podrá optar por el sistema de «Premio por jubilación» o bien por la «Pensión complementaria de jubilación», según se pasa a detallar:

#### a) Premio por jubilación:

Consistirá en la percepción, por una sola vez, de una cantidad en pesetas equivalente a una dozava parte de la efectivamente percibida por el trabajador, durante el último año de trabajo en la Empresa, por los conceptos especificados en los apartados a), b), c) y d) del artículo 11 por cada cinco años de servicio en la Empresa. Si el número de años de servicio no fuera múltiplo de cinco, se completará, a estos efectos, hasta el inmediatamente superior que lo fuere.

#### b) Pensión complementaria de jubilación:

Esta pensión complementará los haberes pasivos que a los trabajadores les corresponda percibir de la Mutualidad Laboral, Subsidio de Vejez, Caja Nacional de Accidentes del Trabajo u otros cualesquiera que pudieran establecerse por el Estado o concertarse por la Empresa al objeto expresado, y se calculará conforme al artículo 25.

La opción a que se refiere el párrafo primero de este artículo habrá de ejercitarse dentro del período de un mes desde que por el trabajador se conozca oficialmente la cuantía de los haberes pasivos que le correspondan de los Organismos citados en el apartado b) de este artículo, y se entenderá que si no ejercita la opción de forma expresa optará por el denominado «Premio por jubilación».

Al objeto de poder atender, en su caso, las pensiones complementarias de jubilación, la Empresa estará facultada para concertar seguros complementarios a favor de los interesados, en la forma que estime más conveniente, si bien haciéndose cargo de las cuotas correspondientes.

Art. 22. *Condiciones.*—Además de las condiciones exigidas por la Mutualidad de Agua, Gas y Electricidad para la prestación de sus pensiones por concepto de jubilación, para poder disfrutar de los derechos a que se refiere el artículo anterior habrá de cumplirse también alguna de las tres siguientes:

a) Tener sesenta o más años de edad y haber alcanzado además una antigüedad mínima de cuarenta años de servicio en la Empresa.

b) Tener sesenta o más años de edad y haber alcanzado además una antigüedad de treinta años de servicio ininterrumpido en trabajo a turno total.

c) Pasar a situación de jubilación, previa solicitud, al cumplir los sesenta y cinco años de edad, y excepcionalmente a petición voluntaria del trabajador, a partir del momento en que se cumplan los sesenta y tres años, también con igualdad de derechos.

Art. 23. *Jubilación anticipada.*—La Empresa podrá también ofrecer la jubilación en las mismas condiciones previstas en este capítulo a otro personal de la misma con tal de que concurren las siguientes circunstancias:

a) Que dicho personal se hallare cotizando al Mutualismo Laboral y con derecho a jubilación.

b) Que dicho personal haya cumplido los sesenta años de edad.

c) Que circunstancias de reorganización u otras, libremente apreciadas por la Empresa así lo aconsejaran.

El trabajador que haya sido invitado por la Empresa para su jubilación anticipada podrá libremente aceptarla o rechazarla.

Art. 24. *Jubilación retrasada.*—Todo el personal que habiendo solicitado su jubilación, de acuerdo con lo señalado en el artículo 22, aceptase retrasarla por sugerencia de la Empresa, conservará íntegramente todos los derechos sobre la pensión complementaria o premio de jubilación que pudiera corresponderle en el momento en que ésta se lleve a efecto.

Art. 25. *Cálculo de la pensión complementaria de jubilación.*—Para calcular la pensión complementaria de jubilación se procederá en la siguiente forma:

a) Se partirá de las remuneraciones brutas percibidas por el trabajador en el último año de trabajo anterior al de la fecha del acuerdo de jubilación (al cual se le denominará período regulador) por los siguientes conceptos:

— Salario de Convenio.

— Aumentos por antigüedad (a los solos efectos de este cálculo, el porcentaje de antigüedad efectivamente percibido se sustituirá por el que resulte a razón de un uno por ciento por cada año completo de servicio activo en la Empresa).

— Cuatro pagas extraordinarias (con el matiz antes indicado para el componente antigüedad).

b) De la cifra total que resulte de aplicar lo establecido en el apartado anterior se descontarán las siguientes cantidades:

— Las cuotas de Seguridad Social correspondientes al período regulador.

— Las percepciones brutas que al trabajador puedan corresponderle por Mutualidad Laboral, Subsidio de Vejez, Caja Nacional de Accidentes del Trabajo, etcétera, en el momento de la jubilación.

c) La diferencia entre las cifras que resulten de lo establecido en los apartados a) y b) constituirán el valor bruto de la pensión complementaria de jubilación anual, que se percibirá mensualmente por dozavas partes, una vez practicadas las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas que en cada caso correspondan según las circunstancias personales del interesado.

d) Además de esta pensión complementaria, los jubilados por este sistema percibirán también al año dos pagas por participación en beneficios, en la cuantía fijada en el artículo 16, que se les harán efectivas en las mismas fechas que a los trabajadores en activo.

Art. 26. *Aumentos pensión oficial.*—Si después de la jubilación fueran incrementadas las percepciones oficiales, a que se refiere el artículo anterior en su apartado b), párrafo último, la Empresa no absorberá dichos aumentos, que quedarán en beneficio de los interesados.

## CAPITULO VII

### Condiciones y prestaciones extrasalariales

Art. 27. *Anticipos.*—Todo el personal de la Empresa podrá solicitar anticipos reintegrables en el período máximo de diez meses por importe de una mensualidad y media de su salario.

Hasta la total liquidación de un anticipo, no podrá solicitar, se otro

Art. 28. *Complemento por accidente o enfermedad.*—Con el fin de mejorar los medios de vida del trabajador que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad, resulte oficialmente declarada su incapacidad permanente absoluta, la Empresa complementará la indemnización legal, en la cuantía necesaria para garantizar a aquél la total retribución, por los conceptos definidos en a), b), c) y d) del artículo 11, que percibía en el momento de sufrir el accidente o causar baja por dicha enfermedad.

Art. 29. *Fallecimiento por accidente.*—Si el trabajador falleciera en accidente de trabajo, la Empresa completará igual-

mente la indemnización legal que corresponda a su viuda e hijos en la cuantía necesaria para garantizarles la total retribución bruta fija anual que el trabajador percibía en el momento del accidente. Dicho complemento se atribuirá a la viuda e hijos en la misma proporción que se establezca la indemnización legal, y se extinguirá con ella, para la viuda, si cambia de estado y para los hijos, cuando alcancen la edad de dieciocho años. No obstante, si la viuda no cambia de estado, la pensión complementaria atribuida a los hijos se le acumulará a la de ella al cumplir los hijos los dieciocho años.

**Art. 30. Servicio militar.**—Todo trabajador casado, o soltero cabeza de familia, percibirá mensualmente, durante el tiempo de permanencia efectiva normal en el servicio militar (acuartelamiento), una gratificación mensual equivalente al salario base inicial de su categoría laboral.

Aquellos trabajadores solteros que tengan que incorporarse al servicio militar, y en los que concurren circunstancias económico-familiares de notable dificultad, podrán solicitar ayuda económica a través del Comité de Empresa, y a la vista del informe y propuesta de éste, la Empresa determinará si procede y, en su caso, la cuantía de tal ayuda.

**Art. 31. Percepción complementaria por enfermedad.**—Todo el personal de la Empresa con un año de servicio activo como mínimo devengará, en caso de enfermedad y durante un período máximo de doce meses, una percepción complementaria por enfermedad que, sumada a la concedida por el Seguro Obligatorio de Enfermedad, complete el total de sus retribuciones brutas de carácter fijo, en el momento de ser dado de baja, de acuerdo con las siguientes normas:

a) El trabajador afectado percibirá la prestación complementaria por enfermedad desde el primer día de la baja, previa comprobación por los facultativos de la Empresa; desde esta fecha empezará a computarse el período de doce meses, durante el cual disfrutará de este beneficio.

b) A partir de los noventa días de la fecha de baja, ésta habrá de ser confirmada por los facultativos de la Empresa de tal suerte que, en todo caso, para poder percibir la prestación complementaria por enfermedad, será requisito indispensable dicha confirmación. En el caso de que según el criterio el Médico del Seguro Obligatorio de Enfermedad, el trabajador deba continuar en situación de baja, en contra de la opinión del Médico de la Empresa, a partir del alta de este último facultativo, el trabajador dejará de percibir la prestación complementaria por enfermedad.

**Art. 32. Préstamos para vivienda.**—Estos préstamos tienen por finalidad ayudar al personal a afrontar los gastos iniciales de adquisición de la vivienda que vaya a constituir su domicilio habitual.

Se establecen dos tipos de préstamos:

a) Un préstamo por importe total de 300.000 pesetas, que será abonado directamente por la Empresa y le será devuelto mediante la retención del 50 por 100 del importe de las pagas extraordinarias y de beneficios que haya de percibir el trabajador interesado, hasta la total extinción del préstamo.

Se fija en 10 el número máximo de este tipo de préstamos que serán concedidos anualmente, sin que puedan ser acumulados para años sucesivos, caso de que en alguno no se hubiera cubierto el número máximo indicado.

b) Un préstamo por importe total de 500.000 pesetas, cuya concesión por una Entidad de crédito o financiera avalará la Empresa.

Devengará un interés del 4 por 100 a cargo del trabajador, siendo de cuenta de la Empresa el resto del interés hasta la cifra fijada en las condiciones del crédito. El plazo y períodos de devolución serán los consignados en las condiciones citadas.

Se fija en 20 anuales el número máximo de este tipo de préstamos, con iguales condiciones señaladas en cuanto a acumulación para el otro tipo.

Cualesquiera de los dos tipos de créditos descritos serán concedidos por la Empresa por una sola vez a cada trabajador que lo solicite, con justificación documental de su destino, y no podrán utilizarse para la adquisición en propiedad de una segunda residencia. Será previo el informe correspondiente del Comité de Empresa.

**Art. 33. Bonificación consumo de gas.**—El beneficio a que se refieren los artículos 73 y 74 de la vigente Ordenanza de Trabajo se sustituye por una compensación de la bonificación correspondiente al consumo de gas, por vivienda unifamiliar familiar, extensiva a todos los trabajadores en activo, jubilados

e incapacitados por enfermedad o accidente, que no hagan uso de él en la actualidad por carecer de instalación en su domicilio, en el mismo porcentaje establecido (75 por 100) y aplicado a un consumo igual a la media resultante del consumo del abono general (doméstico e industrial).

Se fija para 1980 el valor 967 metros cúbicos abonado como valor de esta media de consumo, con la siguiente distribución mensual a lo largo del año:

Enero: 12,5 por 100.  
 Febrero: 11,2 por 100.  
 Marzo: 11,6 por 100.  
 Abril: 9,7 por 100.  
 Mayo: 10,0 por 100.  
 Junio: 7,2 por 100.  
 Julio: 6,7 por 100.  
 Agosto: 3,5 por 100.  
 Septiembre: 4,5 por 100.  
 Octubre: 5,8 por 100.  
 Noviembre: 8,1 por 100.  
 Diciembre: 9,2 por 100.

Se tiene, por otra parte, que los niveles medios de tarifas resultantes el 1 y el 31 de enero son de 11,68 y 16,43 pesetas/metro cúbico, obteniéndose en consecuencia la siguiente bonificación:

Mes de enero:  $0,125 \times 967 \times 11,68 \times 0,75 = 1.059$  pesetas.  
 Media restantes meses:  $0,875 \times 967 \times 16,43 \times 0,75/11 = 948$  pesetas.

Si durante la vigencia del presente Convenio experimentaran las tarifas alguna otra variación se practicará en forma análoga, la correspondiente revisión desde el momento que tal variación tuviese lugar, determinando un nuevo valor medio mensual de la bonificación por los restantes meses del año.

**Art. 34. Prestaciones por incapacidad física o psíquica.**—Los trabajadores que tengan algún hijo incapacitado físico o psíquico podrán solicitar de la Empresa una ayuda económica. La Empresa recabará informe del Comité de Empresa, que lo emitirá ateniéndose a las circunstancias económicas familiares, y respecto de la asistencia o formación recibida por el incapacitado.

A la vista de tal informe y de los demás datos de que pueda disponer, la Empresa decidirá en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de otorgar la ayuda. Si se otorga, será de 5.000 pesetas mensuales.

Análogamente se establece una ayuda de 3.500 pesetas para los casos de trabajadores jubilados o viudas de trabajadores, en idénticas circunstancias a las señaladas antes para los trabajadores en activo.

Las ayudas a que se refiere este artículo una vez otorgadas, se devengarán con efectos a partir del día en que sean solicitadas.

**Art. 35. Premios de natalidad y nupcialidad.**—Los premios de natalidad y nupcialidad quedan establecidos, respectivamente, en 10.000 y 15.000 pesetas.

## CAPITULO VIII

### Régimen de trabajo

**Art. 36. Jornada laboral.**—Como única responsable de la organización del trabajo, la Empresa fijará el horario más conveniente del mismo, previa autorización del Organismo laboral competente, y procurará establecerla previo acuerdo también con la representación de los trabajadores.

Resulta necesario conjugar el propósito de la Empresa de reducir en lo posible el número de horas anuales de trabajo para 1980, con una distribución de las mismas que permita atender adecuadamente las necesidades de toda índole que a lo largo del año impone el servicio a prestar.

En consecuencia, se acuerda que el número de horas de trabajo anuales en cómputo medio será de 2.042 horas (incluidas vacaciones) para el personal técnico y operarios y de 1.936 horas (incluidas vacaciones), para el personal administrativo y técnico con trabajo en oficinas exclusivamente.

La distribución a lo largo del año será la detallada en los correspondientes calendarios que siguen para uno y otro grupo de personal.

En ellos se señala tanto la jornada diaria de trabajo como los sábados concretos de vacación que disfrutará todo el personal (por mitad y alternativamente en cada unidad de trabajo) para obtener, en cómputo anual, el número de horas de trabajo antes señaladas:

**CONVENIO COLECTIVO 1980**  
**Calendario anual de días de vacación**  
**Días de trabajo: + . Días libres: 0**  
**Personal Administrativo Marqués de Cubas, Fábrica Sur y Centrales**

Mes	Horario	Días	Turno	
			I	II
Enero.	Sábados, 8,00 a 13,00. Resto, 8,00 a 15,30.	5 12 19 26	+	+
Febrero.	Sábados, 8,00 a 13,00. Resto, 8,00 a 15,30.	2 9 16 23	+	+
Marzo.	Sábados, 8,00 a 13,00. Resto, 8,00 a 15,30.	1 8 15 22 29	+	+
Abril.	Sábados, 8,00 a 13,00. Resto, 8,00 a 15,30.	5 12 19 26	+	+
Mayo.	Sábados, 8,00 a 13,00. Resto, 8,00 a 15,30.	3 10 17 24 31	+	+
Junio.	Sábados, 8,00 a 13,00. Resto, 8,00 a 15,30.	7 14 21 28	+	+
Julio.	Jornada reducida, 16 de junio a 15 septiembre, inclusive. Sábados 8,00 a 13,00. Resto, 8,00 a 14,00.	5 12 19 26	+	+
Agosto.	Jornada reducida.	2 9 16 23 30	+	+
Septiembre.	Sábados, 8,00 a 13,00. Resto, 8,00 a 15,30.	6 13 20 27	+	+
Octubre.	Sábados, 8,00 a 13,00. Resto, 8,00 a 15,30.	4 11 18 25	+	+
Noviembre.	Sábados, 8,00 a 13,00. Resto, 8,00 a 15,30.	1 8 15 22 29	+	+
Agosto.	Sábados, 7,45 a 13,00. Resto, 7,45 a 15,30.	6	+	0

Mes	Horario	Días	Turno	
			I	II
Noviembre.	Sábados, 7,45 a 12,45. Resto, 7,45 a 15,15.	1 8 15 22 29	0 +	+
Diciembre.	Sábados, 7,45 a 12,45. Resto, 7,45 a 15,15.	6 13 20 27 24 31	+	+
Enero.	Sábados, 7,45 a 13,00. Resto, 7,45 a 15,30.	5 12 19 26	+	+
Febrero.	Sábados, 7,45 a 13,00. Resto, 7,45 a 15,30.	2 9 16 23	0 +	+
Marzo.	Sábados, 7,45 a 13,00. Resto, 7,45 a 15,30.	1 8 15 22 29	0 +	+
Abril.	Sábados, 7,45 a 13,00. Resto, 7,45 a 15,30.	5 12 19 26	0 +	+
Mayo.	Sábados, 7,45 a 13,00. Resto, 7,45 a 15,15.	3 10 17 24 31	0 +	+
Junio.	Sábados, 7,45 a 13,00. Resto, 7,45 a 15,15.	7 14 21 28	+	+
Julio.	Sábados, 7,45 a 13,00. Resto, 7,45 a 15,15.	5 12 19 26	+	+
Agosto.	Sábados, 7,45 a 13,00. Resto, 7,45 a 15,30.	2 9	+	+

Los retrasos de 15 minutos en la salida respecto de este horario se compensarán con vacación de sábados; atendiendo necesidades del servicio.

**CONVENIO COLECTIVO 1980**

**Calendario anual de días de vacación**  
**Personal Técnico y Operarios Fábrica Norte y Valladolid**  
**Días de trabajo: + . Días libres: 0**

Mes	Horario	Días	Turno
Diciembre.	Sábados, 8,00 a 13,00. Resto, 8,00 a 15,30.	13 20 27 24 31	+ 0 + 0 + 0 + 0 + 0
<b>CONVENIO COLECTIVO 1980</b>			
<b>Calendario anual de días de vacación</b>			
<i>Personal Administrativo Fábrica Norte</i>			
Días de trabajo: + . Días libres: 0			
Septiembre.	Sábados, 7,45 a 13,00. Resto, 7,45 a 15,15.	16 23 30	0 + + + 0 + + 0 +
Octubre.	Sábados, 7,45 a 13,00. Resto, 7,45 a 15,15.	6 13 20 27	0 + 0 + 0 + + 0 + + 0 +
Noviembre.	Sábados, 7,45 a 13,00. Resto, 7,45 a 15,15.	4 11 18 25	+ 0 + + 0 + + 0 + + 0 +
Diciembre.	Sábados, 7,45 a 13,00. Resto, 7,45 a 15,15.	1 8 15 22 29	0 + 0 + 0 + + 0 + + 0 + + 0 +
		6 13 20 27 24 31	+ 0 + + 0 + + 0 + + 0 + + 0 + + 0 +

**CONVENIO COLECTIVO 1980**

**Calendario anual de días de vacación**  
*Personal Técnico y Operario Fábrica Sur y Centrales averías*

Días de trabajo: + . Días libres: 0

Mes	Horario	Días	Turno
Enero.	Sábados, 7,45 a 13,00. Resto, 7,45 a 15,30.	5 12 19 26	I + + + + 0 + + 0 + + 0 +
Febrero.	Sábados, 7,45 a 13,00. Resto, 7,45 a 15,30.	2 9 16 23	0 + 0 + 0 + + 0 + + 0 +
Marzo.	Sábados, 7,45 a 13,00. Resto, 7,45 a 15,30.	1 8 15 22 29	0 + 0 + 0 + + 0 + + 0 + + 0 +
Abril.	Sábados, 7,45 a 13,00. Resto, 7,45 a 15,30.	5 12 19 26	0 + 0 + 0 + + 0 + + 0 +
Mayo.	Sábados, 7,45 a 13,00. Resto, 7,45 a 15,30.	3 10 17 24 31	0 + 0 + 0 + + 0 + + 0 + + 0 +
Junio.	Sábados, 7,45 a 13,00. Resto, 7,45 a 15,30.	7 14 21 28	+ 0 + + 0 + + 0 + + 0 +
Julio.	Jornada reducida, 16 de junio a 15 septiembre, inclusivos. Sábados, 7,45 a 12,45. Resto, 7,45 a 13,45.	3 10 17 24 31	+ 0 + + 0 + + 0 + + 0 + + 0 +
Agosto.	Jornada reducida.	2 9 16 23 30	+ 0 + + 0 + + 0 + + 0 + + 0 +
Septiembre.	Jornada reducida.	6 13 20 27	+ 0 + + 0 + + 0 + + 0 +
Octubre.	Sábados, 7,45 a 12,45. Resto, 7,45 a 15,15.	4 11 18 25	0 + 0 + 0 + + 0 + + 0 +

Mes	Horario	Días	Turno	
			I	II
Octubre.	Sábados, 7,45 a 13,00. Res- to, 7,45 a 15,30.	4	+	0
		11	0	+
		18	+	0
Noviembre.	Sábados, 7,45 a 13,00. Res- to, 7,45 a 15,30.	1	+	0
		8	0	+
		15	+	0
		22	0	+
		29	+	0
Diciembre.	Sábados, 7,45 a 13,00. Res- to, 7,45 a 15,30.	6	0	+
		13	+	0
		20	0	+
		27	+	0
		31	0	0

Mes	Horario	Días	Turno	
			I	II
Julio.	Sábados, 7,45 a 13,00. Res- to, 7,45 a 14,30.	5	+	+
		12	+	+
		19	+	+
		26	0	+
Agosto.	Sábados, 7,45 a 13,00. Res- to, 7,45 a 14,30.	2	+	+
		9	0	+
		16	+	+
		23	+	+
		30	+	+
Septiembre.	Sábados, 7,45 a 13,00. Res- to, 7,45 a 15,30.	6	+	0
		13	0	+
		20	+	0

Quando por exigencias técnicas en los puestos de trabajo sea aconsejable e incluso ineludible la adopción de una jornada continuada de ocho horas, el tiempo efectivo de trabajo se podrá ajustar al tiempo medio normal por cómputo mensual, con los correspondientes descansos, considerando cuanto al efecto establece la Ley 16/76, de 8 de abril, de Relaciones Laborales (artículos 23 y 25 regulados por Decreto 860/1976, de 23 de abril, régimen de turnos), o bien cuando ello no sea posible se considerarán como extraordinarias la diferencia de horas entre las ocho de turno y las correspondientes a la media convenida.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de cuanto se establece en el artículo siguiente.

Art. 37. *Horas extraordinarias.*—Se establece como principio general que los trabajadores habrán de desarrollar su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir el normal rendimiento durante la jornada ordinaria de trabajo y, consecuentemente, sólo en casos especiales se realizarán horas extraordinarias a iniciativa de la Empresa y libre aceptación por el trabajador.

No obstante, teniendo en cuenta el carácter público de los servicios encomendados a la Empresa se considera como de inexcusable cumplimiento la realización de esas horas en los casos siguientes, sin perjuicio de su indemnización de acuerdo con las disposiciones sobre horas extraordinarias:

- Reparar siniestros, accidentes y averías.
- Prevenir los mismos y cualquier otra incidencia que:

a) Reduzca o ponga en riesgo inminente de reducción la seguridad del personal, de las instalaciones o de terceros.

b) Orígenes perturbaciones graves en el proceso productivo o determinen un corte de suministro que no puedan ser atendidos por los equipos de mantenimiento o averías que se encuentren prestando servicio.

— Actividades de puesta en marcha de instalaciones, descarga obligada de materias y sustitución imprevista de personal de turno.

Es política de la Empresa suprimir las denominadas horas extraordinarias habituales en la medida que lo posibiliten las características técnicas de los distintos puestos de trabajo, la cuantía unitaria de las realizadas en cada uno, estacionalidad de actividad, etcétera, que serán sustituidas por nuevos puestos de trabajo siempre que se obtenga la plena ocupación de la jornada diaria y semanal para cada uno de ellos, utilizando, de ser preciso, varios puestos de trabajo similar en la jornada que proceda, si ello fuera necesario, previa información a los representantes de los trabajadores.

Se fija, en consecuencia, para este año 1980 la creación aproximada de 25 nuevos puestos de trabajo por este concepto que serán efectivos gradualmente a lo largo del año, al ritmo que lo permitan las operaciones de selección, preparación y adaptación a cada puesto de trabajo del nuevo personal.

En igual forma se fija para este año 1980 la creación de otros seis nuevos puestos de trabajo, como mínimo, por el concepto de reducción del nivel de incentivos.

Art. 38. *Asistencia y puntualidad.*—Como consecuencia de los deberes básicos de los trabajadores, la Empresa interpretará y vigilará el cumplimiento de las normas de asistencia, permisos y puntualidad en las entradas y salidas del trabajo, mediante los controles y medidas que estime más idóneos, intentando previamente el acuerdo con la representación de los trabajadores.

De no llegarse a él, la Empresa podrá actuar en la forma prevista por la legislación vigente.

Únicamente se admitirá la tolerancia prevista en la Ordenanza de Trabajo en la Industria de Producción, Transporte y Distribución de gas ciudad y gas natural, para la entrada en el trabajo, y sus deberes en relación a la puntualidad y asistencia se considerarán de acuerdo con las circunstancias específicas que concurran en cada puesto de trabajo.

A las ausencias al trabajo no reguladas en el artículo 25 de la Ley de Relaciones Laborales y demás legislación se les aplicarán proporcionalmente los descuentos correspondientes a las retribuciones pactadas.

Igual tratamiento recibirán las ausencias por permiso particular o enfermedad que no estén justificadas por parte médico totalmente cumplimentado y siempre con el aviso inmediato (en las primeras horas de la jornada laboral) a la sección de trabajo correspondiente.

Art. 39. *Turnos de trabajo, guardias y pluses.* Turnos.—Se considera trabajo a turno el desarrollado en todo puesto de trabajo en el que se observa una rotación periódica, bien en la jornada de trabajo, bien en los días libres, y que se hace de una forma regular durante todo el año.

Tipos.—A los efectos oportunos se consideran en esta Empresa varios tipos de turnos:

a) Turno total: Se incluye en este tipo de turno a todo el personal que ocupe continuamente puestos de trabajo en el que se guarda una rotación de mañana, tarde y noche, y de una forma regular durante todos los días del año, sean o no festivos. La rotación será, en consecuencia, cada siete días.

b) Turno parcial que comprende dos casos:

b.1) Turno parcial completo: Se incluye en este tipo de turno a todo el personal que ocupe puestos de trabajo durante un ciclo completo del mismo, teniendo en cuenta que la rotación es de mañana, tarde y noche, en días laborables exclusivamente, durante todo el año en forma continua o discontinua.

La rotación durante el ciclo completo será cada siete días, mientras el intervalo entre ciclos, que pueden no ser continuos, dependerá de las circunstancias concurrentes en cada servicio: volumen de trabajo en turno de noche, personal disponible según épocas, acuerdos de conveniencia de este personal, etcétera.

b.2) Turno parcial simple: Se incluye en este tipo de turno a todo el personal que ocupe puestos de trabajo durante un ciclo completo del mismo, teniendo en cuenta que la rotación es de mañana y tarde en días laborables exclusivamente, durante todo el año y en forma continua o discontinua.

La rotación durante el ciclo completo será como mínimo de siete días en aquellos servicios en que coexista este tipo de turno con el descrito antes b.1), pero puede ser hasta de un mes, especialmente en los servicios en que se dé solamente este tipo de turno. En cualquier caso, cubiertas las necesidades del servicio el período de rotación se fijará a conveniencia de los trabajadores directamente interesados.

Guardias.—Se define como trabajo de guardia todo trabajo especial necesario para asegurar la continuidad del servicio público de suministro de gas, previniendo o corrigiendo las anomalías que pudieran perturbarlo, y especialmente los accidentes susceptibles de causar daños a las personas o a las cosas, a realizar por los trabajadores previamente designados por la Empresa, en jornada laboral completa, en domingo, día festivo o asimilado a tal en el calendario laboral del Convenio.

En este tipo de trabajo rotarán todos los trabajadores afectados dentro de cada categoría laboral, salvo acuerdo previo de los mismos.

Tanto para los trabajos de turno como para los de guardia deberá elaborarse, con la antelación suficiente, el correspondiente calendario, que incluirá, en lo posible, los días de descanso, a fin de conseguir el mejor conocimiento del régimen de trabajo y descanso por los trabajadores interesados.

Pluses.—Se consideran pluses las cantidades que se abonarán a los trabajadores por razón de los requerimientos específicos de su puesto de trabajo o de las circunstancias de tiempo y lugar en que el mismo se desarrolla.

Salvo los determinados expresamente por disposición legal, el establecimiento y anulación de pluses es facultad de la Empresa, previa información y diálogo con los representantes de los trabajadores.

Por ser de índole funcional la percepción de los pluses dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad para la que fueron creados; no tienen carácter consolidable, y en consecuencia, el derecho a la percepción de un plus cesará automáticamente con el cese en la actividad a que es inherente.

Se mantienen en vigor los siguientes pluses:

1. Plus de turno total de Fábrica Norte, con una cuantía del 20 por 100 del salario inicial de Convenio de cada categoría laboral, en atención a las circunstancias que concurren en este puesto de trabajo, tanto desde el punto de vista tecnológico como del de mantenimiento de constantes específicas del proceso.

No se devengará este plus en tanto no se superen las pruebas de conocimientos tecnológicos.

Dichas pruebas tendrán lugar dos meses como máximo después de iniciar la prestación de trabajo en turnos, en condiciones idénticas a las establecidas en los concursos-oposición de ascenso. De no superarse el nivel mínimo de conocimientos previamente fijado por el Tribunal formado al efecto, éste decidirá si procede dar una nueva oportunidad para completar la formación trabajando en turnos y, en su caso, la nueva y definitiva prueba se realizará en el plazo máximo de treinta días.

Este plus se abonará también en los períodos de posible accidente y enfermedad, así como en el de vacaciones y en las cuatro pagas extraordinarias reglamentarias (en su caso proporcionalmente).

2. Plus de turno total de Porteros y Guardas en cuantía del 12 por 100 del salario inicial de Convenio, que percibirán también en las cuatro pagas extraordinarias.

En los dos casos descritos, el descanso del día festivo o asimilado a tal que procede tendrá lugar en un plazo máximo de ocho días, y en el caso de que por razones ineludibles del servicio no se pueda disfrutar el descanso en este plazo, el trabajador podrá optar entre disfrutarlo en la fecha más próxima posible o que le sea abonado con el 107 por 100 de recargo.

3. Plus de turno parcial completo (mañana, tarde y noche excepto festivos b.1) del Departamento de Distribución y conductores, en cuantía del 12 por 100 del salario inicial de Convenio de cada categoría laboral, que se devenga exclusivamente durante los días efectivos de trabajo que está asignado al ciclo completo del turno.

4. Plus de turno parcial simple (mañana, tarde excepto festivos, b.2) de distribución, conductores y asistencia técnica, en cuantía del 9 por 100 del salario inicial de Convenio de cada categoría laboral, que se devenga exclusivamente durante los días efectivos de trabajo que cada trabajador está asignado al ciclo completo del turno.

5. Plus de guardia, en la cuantía del 65 por 100 del salario inicial de Convenio de cada categoría laboral), que se devenga exclusivamente por el día festivo trabajado además del día de descanso reglamentario.

Art. 40. *Vacaciones anuales reglamentarias.*—Todo el personal con antigüedad en la Empresa superior a dos años disfrutará, durante 1980, de un período de vacaciones de veintisiete días laborables cuando éste tenga lugar en los meses de junio, julio y agosto o fracción más importante de ellos; veintiocho días laborables en el mes de septiembre y veintinueve días laborables en los restantes meses del año.

En el caso de antigüedad superior a un año e inferior a dos, la vacación será de veinticinco, veintiséis y veintisiete días laborables, respectivamente para los mismos períodos antes señalados. Si la antigüedad es inferior a un año, la vacación será proporcional a estas últimas cifras.

El período de vacaciones podrá dividirse en dos, y ambos se disfrutarán de forma ininterumpida con una duración mínima de uno de ellos de dos días laborables, atendidas las necesidades del servicio, y por ello previa solicitud con la debida antelación. El período de máxima duración se fijará en el mes que corresponda por turno rotativo anual, previo sorteo en los casos en que esta operación se precise por no estar establecida la rotación, lo que graduará, a su vez, el número total de días de duración de la vacación. Esta operación podrá asimismo fijarse por acuerdo entre los trabajadores de ciertas secciones en que sea preciso, atendidas las necesidades del servicio.

En cualquier caso, el método para la fijación del período de vacaciones descrito tendrá las limitaciones que puedan establecerse por normativa legal.

Se procurará concentrar el período de vacaciones en todas las secciones entre el 16 de junio y 15 de septiembre. Cuando por razones del servicio la Empresa estime que ello no es posible en alguna sección, deberá tenerse en cuenta la opinión del Comité de Empresa y Delegados de Personal.

## CAPITULO IX

### Acción sindical en la Empresa

Art. 41. *Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores en la Empresa.*—El ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores en la Empresa corresponderá a:

- El Comité de Empresa y los Delegados de Personal.
- Las Secciones Sindicales.
- Asamblea de trabajadores.

Art. 42. *Comité de Empresa y Delegados de Personal:*

1. Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre la materia.

2. Mientras tales disposiciones no se opongan a ello, y/a los exclusivos efectos de las elecciones a que se refiere el número 1 de este artículo, se considerará subsistente el acuerdo a que con fecha 5 de enero de 1978 llegaron los representantes de los trabajadores y la Empresa, respecto del número de representantes a elegir y de la forma en que deberán ser elegidos, en cada uno de los locales de trabajo o dependencias de «Gas Madrid, S. A.», en Madrid y Valladolid. Si mientras tanto se abrieran nuevas dependencias o locales de trabajo, y en todo caso cuando se dicten nuevas normas sobre elecciones, la Empresa y los representantes de los trabajadores convendrán la forma en que, en su caso, haya de modificarse tal acuerdo a efectos de las elecciones futuras para adaptarlas a la legalidad vigente.

Art. 43. *Funciones:*

1. El Comité de Empresa y los Delegados de Personal ejercerán las funciones que le sean atribuidas por la legislación vigente.

2. En todo caso, y mientras dicha legislación no se oponga a ello, las funciones del Comité de Empresa y los Delegados de Personal serán las siguientes:

a) De representación:

Ostentarán la representación de los trabajadores para la defensa de sus intereses, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con el personal que representan.

Estarán especialmente capacitados para la denuncia, iniciación y deliberación de la negociación colectiva, con facultad de designar a los representantes de la Comisión Deliberadora de los Convenios Colectivos de trabajo.

Los Convenios firmados por esta Comisión con los representantes designados por la Empresa a tal efecto tendrán plena validez y vincularán tanto a los trabajadores como a la Empresa.

b) De información:

Tendrán derecho a ser informados por la Dirección de la Empresa en los supuestos siguientes:

Anualmente, sobre el balance, la cuenta de Resultados y la Memoria de la Sociedad, así como de cuantos documentos se den a conocer a los accionistas de la misma.

Trimestralmente, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Sociedad.

Con un mes de antelación en la implantación o reestructuración de servicios y sistemas de trabajo.

Trimestralmente sobre la evolución de la plantilla y sus incidencias en el tiempo.

Trimestralmente, sobre la evolución en la realización de horas extras.

Anualmente, sobre el número de ascensos regulados en el apartado a) del artículo 8.º del vigente Convenio.

Sanciones por faltas graves y muy graves y despidos de los trabajadores; en los dos últimos casos la comunicación será inmediata.

c) De audiencia previa para su ejecución por la Dirección de la Empresa:

Tendrán derecho a ser oídos previamente a su ejecución por la Dirección de la Empresa en los siguientes supuestos:

Cambios de régimen de jornada u horario y calendario de turnos.

En el establecimiento de nuevos servicios en régimen de turno rotativo regular.

No superación por el personal de los períodos de prueba en los supuestos de ascensos.

Acoplamiento del personal en casos de disminución de aptitud para el trabajo.

Sanciones y despidos de trabajadores elegidos representantes de los trabajadores en el seno de la Empresa.

Traslados originados por necesidades del servicio.

El derecho de audiencia previa a que se refiere el presente acuerdo deberá ser ejercitado en el término de cinco días naturales, contados a partir del día siguiente a aquél en que tenga lugar la recepción por el Comité de Empresa de la correspondiente comunicación de la Dirección de la Empresa. Transcurrido dicho plazo sin recibirse contestación por parte del citado Comité, se entenderá cumplido el trámite.

d) De participación:

Colaborarán con la Dirección de la Empresa para conseguir unas relaciones de trabajo adecuadas, así como en la corrección de los abusos que por ambas partes pudieran producirse en la observancia de las normas laborales.

Podrán asimismo proponer soluciones respecto a los conflictos que puedan suscitarse en el seno de la Empresa.

El Comité de Empresa designará a los representantes que deban participar en los órganos que a continuación se relacionan:

Comité de Seguridad e Higiene.

Tribunales de concurso-oposición.

e) De vigilancia:

Ejercerán una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de la Seguridad Social, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

A estos efectos, tanto el Comité de Empresa como los Delegados de Personal, individual y colectivamente, tendrán capacidad suficiente para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo a su ámbito de competencia.

3. Para el ejercicio de las funciones que han quedado detalladas en el número anterior, cada miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal dispondrá de cuarenta horas mensuales como máximo, excluyéndose de dicho tiempo el de reunión a instancia de la Empresa, así como las reuniones previamente concertadas con la misma y las convocatorias cursadas por la autoridad laboral o judicial, y de una licencia anual no retribuida de hasta treinta días naturales de duración.

A los representantes del personal que trabaja en turno se les facilitará la asistencia a las reuniones a que se refiere el párrafo anterior de este número sustituyéndoles en el turno otro compañero cuando dicha reunión tenga lugar durante su turno o el día siguiente a aquél en que le corresponda el turno de noche. Si la reunión coincide con su día de descanso, disfrutará éste en el día más inmediato posible, que será fijado de común acuerdo por el trabajador afectado y la Empresa para atender a las necesidades del servicio.

Para los representantes del personal de Valladolid, en concepto de los desplazamientos que puedan precisar para el ejercicio de su función representativa, el número de horas regulado en el párrafo anterior se incrementará en un 10 por 100.

Todas las ausencias deberán ser comunicadas al mando con la antelación suficiente, mínimo veinticuatro horas, al objeto de que las mismas no repercutan en el servicio correspondiente. Todo ello salvo reales excepciones de urgencia que no permitan cumplir el plazo señalado, en las que a pesar de ello se dará la oportuna comunicación al mando.

4. Se facilitará un local permanente para que el Comité y los Delegados de Personal puedan ejercitar el derecho de reunión que les es propio. Dicho local estará dispuesto para fun-

cionar tanto en las horas de trabajo como fuera de ellas, prefiriéndose como horas hábiles totales las comprendidas entre las siete horas y las veintitrés treinta, que se podrá prolongar en casos excepcionales expresamente autorizados por la Empresa.

Este local será el habitualmente utilizado hasta ahora.

5. Al objeto de que el Comité de Empresa y Delegados de Personal pueda ejercitar el derecho que les asiste de comunicación e información a los trabajadores, la Dirección de la Empresa pondrá a su disposición los tabloneros de anuncios necesarios en los lugares establecidos de común acuerdo.

6. En casos excepcionales, y previa notificación a la línea de mando de la unidad afectada, podrá ejercerse el derecho de comunicación e información a los trabajadores en forma directa y en horas de trabajo sin perturbar la realización normal del mismo.

7. Fuera de las horas de trabajo, el Comité de Empresa y los Delegados de Personal podrán ejercer las comunicaciones colectivas y cuantos actos estimen necesarios en el ejercicio de sus derechos, y cuando para ello sea preciso el disponer de un local de la Empresa, deberán comunicarlo con la antelación suficiente con el fin de habilitar el mismo. La utilización de dichos locales quedará limitada a las horas prefijadas en el punto 4.

8. Cualquier modalidad de reglamentación o instrumentación interna del funcionamiento de la representación del personal deberá estar de acuerdo y supeditada al desarrollo normativo legal vigente en cada momento, debiendo dar conocimiento de los mismos a la autoridad laboral y a la Dirección de la Empresa.

9. Los Asesores de los trabajadores podrán acceder a los locales destinados para el Comité de Empresa y Secciones Sindicales, cumpliendo éstos los requisitos que en cada momento puedan regir para las visitas de personal ajeno a la Empresa.

#### Art. 44. Secciones Sindicales:

1. Para el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores, los afiliados a un mismo Sindicato legalmente constituido, y que acredite una afiliación mínima del 10 por 100 de la plantilla en lap rovincia correspondiente, podrán constituir la correspondiente Sección Sindical.

2. Al frente de cada Sección Sindical se designará, con arreglo al régimen y procedimiento que establezcan los Estatutos del Sindicato correspondiente, un delegado sindical de sección, que deberá pertenecer a la plantilla de la Empresa y tener superado el período de prueba.

3. Cada delegado se responsabilizará de que su Sección Sindical desarrolle las actividades de acuerdo con las normas establecidas en la legislación vigente.

Son funciones de las Secciones Sindicales las siguientes:

a) Fijar en los tabloneros de anuncios para información sindical todo tipo de comunicaciones, convocatorias y, en general, cualquier documento del Sindicato.

b) Recaudar en los locales de la Empresa, y fuera de las horas de trabajo, las cuotas sindicales de sus afiliados.

c) Difundir toda clase de avisos, comunicaciones y publicaciones de su Sindicato, en los locales de la Empresa, antes o después de las horas de trabajo.

d) Presentar sus candidatos en las elecciones a representantes del personal.

e) Convocar a los trabajadores a todo tipo de reuniones fuera de las horas de trabajo.

4. Los delegados sindicales tendrán derecho a una licencia anual no retribuida de dos períodos de hasta quince días naturales cada uno para atender a sus funciones representativas.

5. Las Secciones Sindicales podrán utilizar los mismos locales habilitados para el Comité de Empresa, previo acuerdo entre las distintas secciones y Comité sobre el sistema de uso.

#### Art. 45. Garantías sindicales:

1. Ningún trabajador que ostente cualquier representación de las reguladas en los artículos anteriores podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse el correspondiente expediente, con audiencia del trabajador, así como el informe preceptivo de la Inspección de Trabajo.

La decisión de la Dirección de la Empresa será recurrible ante la jurisdicción laboral de acuerdo con lo previsto en la Ley de Procedimiento Laboral.

2. Cualquier otro tipo de medidas que, a juicio del representante, supusieran para el mismo perjuicio o limitación de sus funciones representativas, tales como el cambio de centro de trabajo, deberán ser comunicadas previamente por escrito, mediante informe razonado de la Dirección de la Empresa. En caso de existir disconformidad se elevarán las actuaciones a la autoridad competente para su resolución.

Art. 46. *Derecho de asamblea.*—Los trabajadores de cada centro de trabajo tendrá el derecho de reunirse en asamblea, la cual podrá ser convocada por los representantes del personal o por un número de trabajadores no inferior al 20 por 100 de la plantilla.

a) La asamblea será presidida en todos los casos, por los representantes del personal que la convoca, quienes serán responsables a su vez del normal desarrollo de la misma y de los daños que se produzcan en las dependencias donde ésta se celebre.

Los representantes del personal comunicarán a la Dirección de la Empresa la celebración de asambleas con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, o veinticuatro horas en casos de urgente necesidad, y acordarán con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

b) El lugar de celebración de asambleas será dentro de los locales de la Empresa y en las dependencias donde habitualmente se han celebrado las mismas.

c) Los representantes de los trabajadores, sin distinción de centro de trabajo, tendrán acceso a los lugares donde se celebren las asambleas antes reguladas.

d) Las asambleas se celebrarán siempre fuera de las horas de trabajo.

## CAPITULO X

### Seguridad e higiene

Art. 47. *Comité de Seguridad e Higiene.*—Serán competencia del Comité de Seguridad e Higiene, con independencia de las que tenga atribuidas de acuerdo con la legislación vigente, las siguientes:

— Conocer la previsión de gastos e inversiones correspondientes a seguridad e higiene.

— Conocer los programas de ejecución de mejoras de seguridad e higiene.

— Seguir la ejecución de dichos programas y solicitar, en los casos que se produzcan, las causas que originan las desviaciones.

— Solicitar y recibir información sobre datos ambientales de trabajo, estudios higiénicos realizados en la Empresa e informes médicos internos que la Dirección pueda recibir relacionados con presumibles limitaciones de la capacidad de trabajo, enfermedades profesionales, etcétera, de algún trabajador.

— Solicitar y recibir igualmente información sobre cualquier sustancia, equipo, diseño y situación o sistema de trabajo que se estime pudiera suponer riesgo para la salud de los trabajadores.

Esta acción puede ser emprendida por cualquier miembro del Comité, sea por propia iniciativa o porque se lo solicite razonablemente cualquier trabajador. En situaciones de posible gravedad los hechos serán puestos en conocimiento del mando inmediato superior, por si fuera precisa cualquier actuación correctora, sin esperar al informe del Comité de Seguridad e Higiene.

— Emitir informes previos y recomendaciones respecto a las mejoras o modificaciones que deberían introducirse, al objeto de que puedan adoptarse las medidas preventivas necesarias.

Asimismo las partes reconocen que cualquier mejora que en el campo de seguridad sea establecida requiere por parte del personal una aceptación y, en consecuencia, un cumplimiento de las normas que las regulen, con el fin de conseguir el objetivo propuesto.

El Secretario de Comité será elegido por los miembros del mismo.

## CAPITULO XI

### Disposiciones finales

Art. 48. *Comisión interpretativa.*—Respetando las atribuciones y potestades que competan a la Empresa, a los representantes de los trabajadores, a la Administración y a la Jurisdicción, en cada caso, y según la materia de que se trate, se potesta a la Comisión de Vigilancia del Convenio, formada por tres miembros nombrados por los representantes de los trabajadores y otros tres designados por la Empresa, para intervenir en trámite de conciliación previamente a cualquier reclamación judicial de los trabajadores, frente a la Empresa, ante Magistraturas de Trabajo, así como para informar a la Dirección, y a los representantes de los trabajadores, sobre el aspecto interpretativo y aclaratorio de las cláusulas del Convenio.

La Presidencia de dicha Comisión será desempeñada en cada caso por la autoridad que resulte competente o por la persona en que se delegue.

Art. 49. *Mejoras legales.*—Si durante la vigencia del presente Convenio se dictasen disposiciones legales o administrativas que significasen para los trabajadores de «Gas Madrid, S. A.», mejoras económicas, estas mejoras serán absorbidas y compensadas con las que en el presente Convenio se establecen.

### Cláusula adicional

El conjunto anteriormente expuesto de derechos y obligaciones que se pactan constituyen conjunto inseparable, por lo que la modificación, incluso parcial, de alguno de los puntos tratados obligaría a reconsiderar la totalidad.

# MINISTERIO DE AGRICULTURA

5851

*RESOLUCION de la Dirección General de la Producción Agraria por la que se convoca la «I Demostración Internacional de Maquinaria, Equipos y Elementos Prefabricados para el equipamiento de la explotación agraria».*

La tecnificación de la agricultura y el desarrollo de la industria auxiliar que la sirve dan origen en las modernas explotaciones agrarias a una complejidad de equipamiento que ya no se compone casi exclusivamente de maquinaria agrícola. Bien al contrario, diversos equipos e instalaciones para proveerla de energía, agua y riego, manejo de productos, subproductos y desechos, almacenamiento de granos, secado y un largo etcétera suponen ya un gran paso en la inversión del Empresario agrícola.

Junto a estos equipos e instalaciones, la prefabricación de estructuras, paneles, losas, láminas de plástico, etcétera, proporcionan a la explotación agraria una amplia gama de elementos para montar sus edificaciones auxiliares en tiempos muy breves y con soluciones muy variadas.

La Dirección General de la Producción Agraria, considerando el interés que para todo agricultor tiene el conocimiento directo de cuanto hemos expuesto, convoca la «I Demostración Internacional de Maquinaria, Equipos y Elementos Prefabricados para el equipamiento de la Explotación Agraria», a celebrar el próximo día 28 de marzo, en la finca «La Alfranca», del término municipal de La Puebla de Alfindén y Pastriz, en la provincia de Zaragoza, durante la cual se procederá a equipar a lo largo del día una completa explotación agraria.

La inscripción como participante a esta Demostración deberá ajustarse a las siguientes bases:

1.º Podrán participar todos los constructores y firmas dedicadas a la fabricación o importación de maquinaria, equipos o instalaciones para equipar a una explotación agraria en agua y riego, energía en cualquiera de sus formas, almacenamiento y manejo de ganados, productos, alimentos y desechos, así como en construcciones auxiliares mediante elementos prefabricados, pudiendo efectuarlos por sí mismos o a través de sus representantes legalmente autorizados.

2.º Las pruebas consistirán en el montaje o instalación a lo largo del día de la Demostración del material presentado.

3.º Serán a cargo del participante todos los gastos de importación—en su caso—, seguro y funcionamiento de las máquinas, aparatos, utensilios o equipos que presenta, así como la aportación de los Técnicos y Mecánicos que para su puesta a punto y manejo se precisen, tractores o cualquier clase de elementos que se necesiten para su accionamiento, manejo o transporte.

Este Centro Directivo compensará a las Firmas participantes oficialmente inscritas, dentro del plazo fijado, de parte de los gastos ocasionados en el transporte de cada máquina, aparato, utensilio o equipo presentado a esta Demostración, según baremo oficial.

Las Firmas interesadas en participar en esta Demostración deberán dirigirse por escrito a la Dirección General de la Producción Agraria (Demostraciones de Maquinaria), paseo de la Infanta Isabel, 1, Madrid-7. Teléfono 498-48-86, solicitando de la misma el impreso de inscripción oficial, que, una vez cumplimentado íntegramente, deberá ser recibido en este Centro Directivo, antes del 17 de marzo de 1980.

El material que haya de ser importado al único fin de esta Demostración podrá acogerse al régimen de importación temporal, especificado para los casos destinados al «exclusivo objeto de realizar en España determinadas Demostraciones, pruebas u otras operaciones no lucrativas», en el párrafo del punto 22 de la disposición cuarta del Arancel de Aduanas. Bajo este régimen, y cuando se trate de elementos mecánicos sólo podrá importarse una unidad de cada modelo.

A este respecto, los requisitos exigidos para la importación temporal serán señalados por la Dirección General de Aduanas (calle de Guzmán el Bueno, número 125, Madrid), del Ministerio de Hacienda, a la que los interesados deberán dirigirse directamente.

4.º La interpretación de las bases de esta Demostración corresponde exclusivamente a esta Dirección General, y todo participante, por el hecho de presentarse, acepta totalmente las referidas bases o la interpretación que a las mismas dé este Centro Directivo.

Madrid, 28 de febrero de 1980.—El Director general, José Luis García Ferrero.