

Encinas de Arriba: 28 de diciembre.
 Encinasola de los Comendadores: 18 de junio.
 Endrinal de la Sierra: 24 de junio.
 Escorial de la Sierra: 3 de mayo; 18 de julio.
 Espeja: 23 y 24 de septiembre.
 Espino de la Orbada: 4 y 5 de septiembre.
 Florida de Liébana: 18 de agosto.
 Frades de la Sierra: 13 y 14 de junio.
 Fregeneda, La: 4 de febrero; 25 de abril.
 Fresnedoso: 17 de enero; 15 de septiembre.
 Fresno Alhándiga: 3 de mayo; 16 de agosto.
 Fuente de San Esteban, La: 2 de febrero; 6 de junio.
 Fuenteguinaldo: 24 de junio; 25 de agosto.
 Fuenteliante: 8 y 9 de septiembre.
 Fuenterroble de Salvatierra: 7 de abril; 29 de septiembre.
 Fuentes de Oñoro: 15 de mayo; 24 de mayo.
 Gajates: 15 de mayo; 6 de agosto.
 Galindo y Perauy: 13 de diciembre.
 Galinduste: 26 de julio; 29 de septiembre.
 Galisancho: 30 de mayo.
 Gallegos de Argañán: 26 de abril.
 Gallegos de Solmirón: 8 y 9 de septiembre.
 Garcibuey: 15 de septiembre.
 Garcihernández: 4 de febrero; 24 de junio.
 Garcirrey: 13 y 14 de junio.
 Golpejas: 25 de agosto.
 Gomecello: 24 y 25 de septiembre.
 Guadramiro: 10 de julio.
 Guijo de Avila: 13 de junio.
 Guijuelo: 16 de agosto.
 Herguijuela de Ciudad-Rodrigo: 4 de febrero; 5 de agosto.
 Herguijuela de la Sierra: 4 de febrero; 16 de julio.
 Hinojosa del Duero: 24 de junio; 7 de abril.
 Horcajo Medianero: 11 y 12 de noviembre.
 Ituero de Azaba: 7 de agosto; 4 de diciembre.
 Izabado: 29 y 30 de septiembre.
 Ledesma: 9 de junio; 16 de julio.
 Ledrada: 13 de junio; 16 de agosto.
 Linares de Riofrío: 14 de abril.
 Lumbrales: 23 y 25 de agosto.
 Macotera: 16 de agosto.
 Madroñal: 26 de julio.
 Manzano, El: 23 de agosto; 2 de octubre.
 Martiago: 13 de junio; 15 de septiembre.
 Martín de Yeltes: 13 de junio; 11 de noviembre.
 Martillán: 29 de septiembre.
 Mata de Ledesma, La: 8 y 9 de mayo.
 Matilla de los Caños del Río: 18 de febrero; 9 de junio.
 Miranda del Castañar: 8 de septiembre.
 Mogarraz: 5 y 6 de agosto.
 Molinillo: 25 de agosto.
 Monforte de la Sierra: 8 de mayo.
 Monleón: 4 de septiembre.
 Monleras: 2 de junio; 14 de agosto.
 Monsagro: 28 de enero; 14 de agosto.
 Montejo: 13 de junio.
 Montemayor del Río: 13 de junio.
 Monterrubio de la Sierra: 17 de enero; 29 de septiembre.
 Morasverdes: 13 y 14 de junio.
 Morille: 6 de agosto.
 Moriñigo: 13 de junio; 4 de diciembre.
 Muñoz: 9 y 10 de junio.
 Nava de Francia: 18 de agosto.
 Nava de Sotrobal: 13 de junio; 29 de septiembre.
 Navamorales: 6 de octubre.
 Navarredonda de la Rinconada: 31 de mayo.
 Navarredonda de Salvatierra: 2 de mayo.
 Navasfrías: 24 y 25 de junio.
 Orbada, La: 14 de abril; 8 de mayo.
 Palacios del Arzobispo: 24 de junio.
 Palacios Rubios: 2 de febrero.
 Parada de Arriba: 2 de mayo.
 Parada de Rubiales: 16 de junio.
 Pastores: 14 de abril.
 Pedraza de Alba: 8 y 9 de septiembre.
 Pedrosillos de los Aires: 2 de febrero; 15 de mayo.
 Pelabravo: 24 de junio.
 Peñacaballera: 6 y 7 de agosto.
 Peñaranda de Bracamonte: 30 de agosto; 29 de septiembre.
 Peromingo: 4 de agosto.
 Pinedas: 13 de junio.
 Pino de Tormes: 26 de mayo; 11 de agosto.
 Poveda de las Cintas: 6 de agosto; 6 de octubre.
 Pozos de Hinojo: 25 y 26 de abril.
 Puebla de Yeltes: 1 y 2 de septiembre.
 Puente del Congosto: 16 de agosto; 22 de septiembre.
 Puerto de Béjar: 15 y 16 de septiembre.
 Retortillo: 12 y 13 de junio.
 Rinconada de la Sierra: 2 de febrero.
 Robliza de Cojos: 19 de enero; 2 de agosto.
 Rollán: 21 de enero.
 Saclices el Chico: 3 de mayo.
 Saldeana: 8 de septiembre.
 Salmoral: 3 de mayo; 16 de agosto.
 San Crítopal de la Cuesta: 3 de septiembre; 26 de mayo.
 Sancti-Spiritus: 9 y 10 de junio.

San Esteban de la Sierra: 15 de septiembre.
 San Felices de los Gallegos: 3 de mayo.
 San Martín del Castañar: 11 de agosto.
 San Miguel de Valero: 8 de mayo; 29 de septiembre.
 San Muñoz: 24 y 25 de junio.
 San Pedro del Valle: 23 de mayo; 30 de junio.
 San Pelayo de la Guareña: 26 y 27 de junio.
 Santamaria de los Llanos: 16 de agosto.
 Santa Marta de Tormes: 4 de febrero; 29 de julio.
 Santa Olalla de Yeltes: 12 de febrero; 2 de mayo.
 Santa Teresa: 15 de mayo; 15 de octubre.
 Santiago de la Puebla: 23 de abril.
 Santibañez de la Sierra: 28 y 29 de agosto.
 Santiz: 29 y 30 de septiembre.
 Santos, Los: 14 de abril.
 Saucelle: 11 y 12 de agosto.
 Saúgo, El: 7 de agosto; 24 de septiembre.
 Sepulcro Hilario: 4 de febrero; 8 de junio.
 Sequeros: 3 de mayo; 16 de agosto.
 Serradilla del Arroyo: 5 de febrero; 13 de junio.
 Serradilla del Llano: 6 de agosto; 25 de noviembre.
 Sexmiro: 4 de agosto.
 Sieteiglesias de Tormes: 10 de mayo; 19 de junio.
 Sobradillo: 3 de mayo; 26 de julio.
 Sorihuela: 21 de enero; 15 de septiembre.
 Tabera de Abajo: 4 de diciembre.
 Tala, La: 13 y 14 de junio.
 Tamames: 29 y 30 de septiembre.
 Tejada y Segoyuela: 13 de junio.
 Tenebrón: 26 y 27 de agosto.
 Terradillos: 25 y 26 de enero.
 Topas: 13 y 14 de junio.
 Tordillos: 13 de junio.
 Tornadizo: 8 de septiembre.
 Trabanca: 12 y 13 de septiembre.
 Valdefuentes de Sangusín: 17 y 18 de septiembre.
 Valdelacasa: 16 de septiembre.
 Valdelosa: 16 de agosto.
 Valdemierque: 16 de agosto.
 Valdunciel: 22 de enero.
 Valero: 29 de enero; 2 de febrero.
 Vallejera del Riofrío: 8 de mayo; 16 de agosto.
 Viconos: 24 y 25 de junio.
 Vega de Tirados: 14 y 15 de abril.
 Vegillas, Las: 18 de junio.
 Ventosa del Río Almar: 27 de mayo.
 Vilvestre: 26 y 28 de agosto.
 Villalba de los Llanos: 24 de junio; 29 de septiembre.
 Villamayor de Armuña: 19 de mayo.
 Villar de Argañán: 24 de junio.
 Villar de Ciervo: 28 y 29 de agosto.
 Villar de Gallimazo: 26 de mayo; 1 de agosto.
 Villar de la Yegua: 29 de agosto; 17 de septiembre.
 Villares de Yeltes: 15 de septiembre.
 Villarino de los Aires: 18 y 19 de agosto.
 Villarmayor: 22 de enero; 5 de agosto.
 Villaseco de los Reyes: 8 y 9 de septiembre.
 Villaverde de Guareña: 18 de mayo; 16 de septiembre.
 Villavieja de Yeltes: 28 y 30 de agosto.
 Villoria: 17 de marzo; 8 de septiembre.
 Villoruela: 29 de mayo.
 Vitigudino: 6 de junio; 6 de diciembre.
 Yecle de Yeltes: 14 de abril.
 Zamorra: 3 de mayo.
 Zamayón: 13 y 14 de junio.
 Zarapicos: 15 de mayo y 26 de julio.

(Continuará.)

6233

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Explosivos Río Tinto, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Explosivos de Río Tinto, S. A.», para los centros que figuran en su artículo 2.º, suscrito por las representaciones patronal y laboral el día 27 de febrero de 1980;

Resultando que con fecha 3 de marzo de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General el mencionado Convenio;

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

Considerando que la competencia para conocer del presente expediente de homologación le viene atribuida a esta Dirección General de Trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, de Convenios Colectivos de Trabajo;

Considerando que a los efectos del artículo 6.º de la Ley de Convenios Colectivos, según redacción efectuada por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente;

Considerando que la redacción dada al artículo 6.º del Convenio y disposición final 1.ª pudiera inducir a alguna interpre-

tación contraria al artículo 6.º de la Ley 19 de diciembre de 1973, modificada por Real Decreto-ley 4 de marzo de 1977, se recuerda que el Convenio Colectivo obliga por todo el tiempo de su vigencia con exclusión de cualquier otro, sea cual sea el ámbito de los ulteriores Convenios;

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

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo con la advertencia expuesta en el último Considerando.

Segundo.—Notificar esta resolución a la Comisión Deliberadora haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, 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».

Madrid, 5 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO SUPERIOR AL CENTRO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «UNION EXPLOSIVOS RIO TINTO, S. A.», PARA 1980

Art. 1.º *Objeto*.—El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones entre Empresa y trabajadores con los ámbitos que se especifican en los siguientes artículos.

Art. 2.º *Ambito territorial*.—El Convenio será de aplicación a los siguientes centros de trabajo: Alcalá de Guadaíra (Sevilla), Alovera (Guadalajara), Alumbres (Murcia), Amoniacó - Urea (Huelva), Ariz (Vizcaya), Camas (Sevilla), Cartagena (Murcia), Castellón (Castellón), Delegaciones (por toda España) Dos Hermanas (Sevilla), El Garrobo (Sevilla), Gomecha (Alava) Guturribay (Vizcaya), Huelva - Abonos (Huelva), La Felguera (Asturias), Luchana (Vizcaya), Montgat (Barcelona), Nules (Castellón), Oficinas Centrales (Madrid) y Tablada (Sevilla), que son todos los centros que suscribieron o se adhirieron al CASCT de 1979.

Igualmente se aplicará a aquellos centros de trabajo que se rigen en la actualidad por la Ordenanza Laboral para las Industrias Químicas y que no hayan suscrito pacto o Convenio propio para 1980, cuando soliciten su adhesión a este Convenio.

La adhesión habrá de solicitarse mediante escrito dirigido a la Dirección de la Empresa y firmado por la mayoría de los miembros que teóricamente componen la representación de los trabajadores del centro que desea adherirse, o por cada uno de los trabajadores en los centros en los que no haya representantes legales de los trabajadores, a través de escrito dirigido a la Dirección de la Empresa.

Art. 3.º *Ambito personal*.—El Convenio afectará a todos los trabajadores de los centros de trabajo incluidos en el ámbito territorial, excepto Consejeros y personal de Alta Dirección.

El personal Técnico titulado y el que a él está asimilado no estará afectado por el Convenio en materia económica; no obstante, aquellos trabajadores miembros de la llamada nómina de Técnicos y Directivos que deseen acogerse al presente Convenio Colectivo a todos los efectos, incluso el económico, podrán hacerlo mediante solicitud individual dirigida a la Dirección de la Empresa. Dicha solicitud llevará implícita la renuncia a todos los derechos y prerrogativas que en cada momento pueda determinar la pertenencia a la nómina de Técnicos y Directivos. Asimismo esta decisión implicará la aceptación por parte del interesado de que su remuneración se ajuste en sus conceptos a la estructura salarial que para el personal de Convenio exista en el centro de trabajo donde presta sus servicios, sin que ello suponga ninguna variación de sus remuneraciones en su conjunto y cómputo anual.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1980.

Cualquiera que sea la fecha de su firma, los efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 1980, salvo que expresamente se diga otra cosa.

Si por cualquiera de las dos partes no se denunciase el Convenio con un mes al menos de antelación a la fecha de su terminación, se entenderá prorrogado por periodos de años naturales. La denuncia deberá efectuarse mediante escrito dirigido a la otra parte interesada con copia a la Dirección General del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

En caso de denuncia se iniciarán las negociaciones del nuevo Convenio dentro del mes de enero de 1981, salvo que la Comisión Mixta decida otra cosa.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad*.—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 6.º *Compensación y absorción*.—Las mejores condiciones devenidas de normas laborales establecidas legal, reglamentariamente o por Convenios Colectivos de ámbito distinto a éste, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si consideradas globalmente, en su conjunto y cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en las cláusulas de este Convenio.

Art. 7.º *Garantías personales*.—Se respetarán a título exclusivamente individual aquellas condiciones superiores a las pactadas en el presente Convenio, siempre y cuando no hayan sido expresamente modificadas en el texto del mismo.

Art. 8.º *Organización del trabajo*.—La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Art. 9.º *Contratos de trabajo*.—La Empresa, de acuerdo con sus necesidades, podrá utilizar cuantas modalidades de Contrato de Trabajo sean contempladas en la legislación vigente en cada momento.

Art. 10. *Cobertura de vacantes*.—En los casos en que, de acuerdo con las facultades que le son propias, la Dirección de la Empresa opte por cubrir cualquier vacante existente en los distintos centros afectados por este Convenio se seguirá el siguiente orden de prelación:

1. Trabajadores fijos del centro en que exista la vacante.
2. Trabajadores fijos de otros centros, afectados por el presente Convenio, que tengan suscritos con la Dirección de la Empresa acuerdos específicos sobre este mismo tema.
3. Trabajadores fijos de otros centros afectados por el presente Convenio.
4. Trabajadores fijos de otros centros de ERT que tengan suscritos con la Dirección de la Empresa acuerdos específicos sobre este mismo tema.
5. Trabajadores fijos de otros centros de ERT.

En cualquier caso será necesaria la previa petición expresa del trabajador interesado.

Art. 11. *Ascensos*.—Salvo los puestos de confianza y mando todos los demás ascensos se harán por el sistema de concurso-oposición.

Los nombramientos para puestos de confianza y para los que impliquen mando o jefatura serán en todo caso de libre designación por la Empresa, así como los de Técnicos titulados y personal perteneciente a la llamada nómina TD. Los puestos considerados de confianza son los siguientes:

- Analista de Proceso de Datos.
- Inspector y Delegado de Ventas.
- Conserje.
- Cajero.
- Cobrador.
- Secretaria de Relaciones Industriales.
- Chófer de Dirección.
- Secretaria de Dirección.
- Guarda Jurado.

Todo el personal fijo de cada centro de trabajo podrá optar a cubrir las vacantes existentes en cualquiera de las categorías incluidas en los grupos profesionales de la plantilla, sin distinción del grupo, categoría o especialidad que ostente, siempre que sea para acceder a un puesto de superior categoría o nivel, dentro del ámbito de cada centro de trabajo.

De tal modo, se establece que todo trabajador que aspire a ocupar una vacante de superior categoría o nivel habrá de someterse a las pruebas de aptitud que se exijan, único procedimiento a seguir, en el que se tendrán en cuenta las aptitudes de cada aspirante, y en caso de igualdad en la calificación obtenida se seguirá el siguiente orden de preferencia:

- a) El más antiguo en la categoría, dentro del Departamento, Servicio, Sección, Planta o Unidad donde exista la vacante.
- b) El más antiguo en la Empresa.

Convocatorias.—Las convocatorias para cubrir puestos por pruebas de aptitud se darán a conocer al personal mediante publicación en los tabloneros de anuncios del centro de trabajo, con una antelación de un mes a la fecha de la celebración de las pruebas, y deberán contener: vacantes o puestos a cubrir, fechas en que deberán efectuarse los ejercicios y programas a desarrollar.

Composición del Tribunal.—El Tribunal calificador que juzgará las pruebas de aptitud estará constituido por un Presidente, que será el Director del centro o persona en quien delegue; dos Vocales, que serán designados por la representación de los trabajadores de entre sus componentes, si los hubiera y en caso contrario de entre el resto de la plantilla, que en todo caso deberán ostentar igual o superior categoría profesional que las correspondientes a las plazas que hayan de cubrirse; y el Jefe de Personal del centro o persona en quien delegue.

Actuará de Secretario un representante de la Empresa, que será el Jefe de Planta, Unidad, Sección, Servicio o Departamento, donde se vaya a cubrir la plaza, quien redactará tres alternativas de pruebas, claramente diferenciadas, a que se han de someter los aspirantes y las dará a conocer al Tribunal antes de iniciarse las mismas, así como la puntuación mínima exigida para alcanzar la condición de aprobado o apto.

Dichas alternativas quedarán por separado en sobre cerrado, eligiendo uno de los candidatos en el momento de la realización práctica de las pruebas uno de los sobres, siendo las pruebas que en él se contengan las que se realicen.

Provisión de Vacantes.—Celebradas las pruebas de aptitud el Tribunal calificador las corregirá y otorgará la puntuación de

cada uno de los aspirantes, especificando en Acta levantada al efecto las personas que hayan resultado aptas para ocupar las vacantes convocadas, de acuerdo con el orden de puntuación obtenido. Los candidatos declarados aptos, pero que excedieran del número de plazas convocadas, quedarán en expectación de cubrir las nuevas vacantes que se pudieran producir en el mismo puesto, dentro de los seis meses siguientes a la fecha de los exámenes realizados.

El candidato que resulte seleccionado se incorporará al puesto en período de prueba, por un plazo que no excederá de dos meses, con el mismo nivel y categoría que tenía anteriormente. Al término de dicho período de prueba el Tribunal calificador evaluará los resultados de la misma; caso de haberlo superado favorablemente, será promocionado a la nueva categoría y/o nivel correspondiente. Caso contrario, será reintegrado a su puesto de procedencia. En tal caso ocupará la vacante el siguiente candidato en puntuación, procediéndose con él de igual forma que con el anterior.

En el supuesto de que no hubieran superado las pruebas ninguno de los aspirantes presentados, la Empresa podrá optar entre convocar nuevas pruebas de aptitud o proceder a cubrir la vacante con personal del exterior.

Para cubrir mediante ascenso las vacantes que se puedan producir en los puestos de Administración de Personal, Encargados y Contramaestres, se seguirá el procedimiento de concurso-oposición ya descrito, si bien de entre todos los trabajadores que hayan obtenido la calificación de apto, la Dirección designará a aquél que debe ocupar el puesto, no operando por tanto el orden de puntuación obtenido.

Exclusivamente para las oficinas centrales y las delegaciones no será necesario el concurso-oposición cuando previo acuerdo entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores de cada centro de trabajo se modifique la calificación profesional de un puesto de trabajo y el trabajador asignado a dicho puesto viniera ocupándolo durante un período como mínimo de un año ininterrumpido.

Art. 12. *Ingresos*.—Sin perjuicio de lo establecido en el artículo sobre ascensos, que se aplicará con carácter preferente, la admisión del personal es de la competencia de la Dirección de la Empresa, si bien se dará preferencia, en igualdad de circunstancias, y previa superación de las pruebas médicas, psicológicas, técnicas y de aptitudes que para cada vacante se fijen, a los siguientes casos y por el orden que a continuación se relaciona, y siempre que sea solicitado por el afectado:

- a) El huérfano de productor fallecido en accidente de trabajo.
- b) Huérfanos de productores.
- c) Hijo de productor jubilado.
- d) Hijo de productor.
- e) Personas que hayan prestado servicios en la Empresa con carácter eventual, interino o con contrato por tiempo determinado.

Todas estas preferencias se entienden referidas al ámbito del centro de trabajo en el que hay que cubrir la vacante.

Se respetará en cada momento lo previsto en las normas legales sobre la contratación de personal mayor de cuarenta años, minusválidos y titulares de familia numerosa.

Asimismo la Dirección informará a los representantes de los trabajadores del centro de trabajo donde haya que cubrir una o varias vacantes, tanto de las características del puesto como de los criterios de selección que se van a emplear.

En cualquier caso tendrá carácter preferente, siempre que se trate de una vacante de su propia o similar categoría, el trabajador en situación de excedencia que hubiese solicitado en tiempo y forma a la Dirección su reingreso en la Empresa.

Art. 13. *Traslados*.—En materia de traslados se estará a lo dispuesto por la legislación vigente en cada momento, si bien todos los traslados de trabajadores a un centro de trabajo distinto que exija cambio de residencia, así como las condiciones en que se efectúen dichos traslados, se realizarán por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador afectado. No obstante, si existiesen razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y que impliquen una evidente infrutilización del personal, los trabajadores podrán ser trasladados previa negociación con los representantes de los trabajadores y previo expediente tramitado ante la Autoridad Laboral competente, en el cual deberán constar las razones que justifiquen el traslado, así como las condiciones del mismo y el informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Art. 14. *Trabajos de categoría superior*.—En caso de necesidad, la Empresa podrá destinar a cualquier trabajador a trabajos de categoría superior, percibiendo el salario y demás complementos correspondientes a tal categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cesen las circunstancias que motivaron el cambio, desde cuyo momento percibirá su salario primitivo. El período de ocupación de un puesto de categoría superior no deberá tener una duración que sobrepase los sesenta días ininterrumpidos; cuando se prolongue más tiempo del señalado se considerará que existe vacante y se procederá a cubrirla por concurso.

Constituyen una excepción de lo dispuesto en este artículo las sustituciones por Servicio Militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias y excedencias especiales, en cuyos supuestos la situación se entenderá provisional durante el tiempo que se mantengan las circunstancias que lo hayan motivado, si bien en estos casos la retribución será la que corresponda a la categoría del puesto que va a ocupar si ésta resultase superior.

Art. 15. *Garantías del puesto de trabajo*.—No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del trabajador si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubiesen imputado.

En los casos en que la sentencia fuera condenatoria, la Dirección estudiará las circunstancias que concurren en el caso, con objeto de considerar el posible ingreso en la Empresa del trabajador afectado.

Art. 16. *Personal de capacidad disminuida*.—La Dirección de la Empresa, si no estableciese algún otro tipo de actuaciones en beneficio del trabajador, procurará acoplar al personal de capacidad disminuida de acuerdo con las disponibilidades de puestos de trabajo adaptables al grado de funcionalidad determinado por la naturaleza de su incapacidad y siempre de acuerdo con las recomendaciones del Servicio Médico de Empresa, con respeto a la legislación vigente en la materia y oída la representación legal de los trabajadores.

La retribución a percibir por este personal será, respecto a las percepciones fijas, la que resulte más favorable entre la de su antigua categoría o nivel y la correspondiente al nuevo puesto de trabajo; respecto a las percepciones variables, serán siempre las que puedan corresponder a su nuevo puesto de trabajo.

Art. 17. *Servicio Militar*.—El personal fijo que lleve un año o más al servicio de la Empresa, al ingresar en el Servicio Militar, tendrá derecho a percibir una gratificación equivalente al importe de treinta días de sueldo base, complemento de antigüedad y Plus de Calidad o Plus de Convenio.

La incorporación a filas para prestar el Servicio Militar con carácter obligatorio o voluntario, por el término mínimo de duración de éste, dará lugar a la reserva del puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho Servicio Militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa.

El personal que se halle cumpliendo el Servicio Militar podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar.

Art. 18. *Asistencia a consultorio médico*.—Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, se concederá sin pérdida de retribución el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

Art. 19. *Masa salarial*.—Se entiende por masa salarial bruta la remuneración de cualquier clase devengada por los trabajadores en activo afectados por este Convenio en materia económica computada por su importe bruto, es decir, incluido el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y las cuotas de la Seguridad Social con cargo al trabajador.

La masa salarial bruta definida en el párrafo anterior, y a efectos de su incremento para 1980, se entenderá desglosada en las siguientes agrupaciones:

1. Sueldos y salarios
2. Horas extraordinarias.
3. Beneficios extrasalariales.

Art. 20. *Conceptos que integran la masa salarial*.—En la agrupación «Sueldos y salarios» se incluyen los siguientes conceptos:

- Sueldo base.
- Complementos personales.
- Complementos del puesto de trabajo.
- Complementos de calidad y/o cantidad, con excepción de las horas extraordinarias.
- Indemnizaciones y suplidos en nómina, con excepción de los conceptos incluidos en la agrupación «Beneficios extrasalariales».
- Pagas extraordinarias.

Se consideran «Horas extraordinarias» los devengos por este concepto y otros que se perciben por trabajos realizados fuera de la jornada ordinaria.

La agrupación «Beneficios extrasalariales» incluye los conceptos siguientes:

- Seguros.
- Sociedad Médica.
- Premios de Fidelidad, Actos Heróicos y Meritorios.
- Comedores.
- Economatos.
- Transporte del personal.
- Fondos asistenciales.
- Ayuda a estudios, cultura y tiempo libre.

- Becas al personal.
- Dotes matrimoniales.
- Indemnización vivienda, alumbrado y carbón.

Art. 21. *Incremento de la masa salarial bruta para 1980.*—El importe de la masa salarial bruta de 1979 se incrementará para 1980 en un 16 por 100 global.

Art. 22. *Distribución del incremento global de la masa salarial bruta:*

a) Sueldos y salarios.—El importe de cada uno de los conceptos de sueldos y salarios a 31 de diciembre de 1979 se incrementará en un 14,5 por 100 a partir de 1 de enero de 1980.

Los conceptos salariales mantienen la misma definición y condiciones de devengo y aplicación que tuvieron en 1979, sin que se pueda acumular al incremento establecido por este Convenio el derivado de los sistemas de cálculo en relación con otros conceptos.

b) Ascensos y antigüedades.—Se destina además el 1 por 100 del importe de sueldos y salarios de 1979 para aumentos por antigüedad y ascensos. La Comisión Mixta realizará el seguimiento del uso y evolución de este incremento.

c) Horas extraordinarias.—Los valores de las horas extraordinarias a 31 de diciembre de 1979 se incrementarán a partir de 1 de marzo de 1980 en un 14,5 por 100.

d) Beneficios extrasalariales.—El importe global de los Beneficios extrasalariales de 1980 crecerá en un 11,5 por 100 respecto a su importe global de 1979.

e) Salario mínimo garantizado.—Se garantiza en 1980 a los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio, mayores de dieciocho años, y que no sean Aprendices, un salario mínimo de 560.000 pesetas brutas anuales, por todos los conceptos en jornada ordinaria y completa.

Los incrementos salariales necesarios para cumplir la garantía que establece el párrafo anterior se realizarán una vez aplicados los aumentos generales de sueldos y salarios definidos en el apartado a) de este mismo artículo.

Art. 23. *Revisión salarial.*—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), llegue a superar al 30 de junio de 1980 el 6 75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1980.

Art. 24. *Dietas, desplazamientos y kilometraje.*—Todos los viajes por cuenta de la Empresa deberán ser conocidos y autorizados, previamente a su inicio, por la Dirección de ERT (Directores de Central, Delegados regionales, Directores de centro de trabajo o personas en quien deleguen). Estas personas conformarán las liquidaciones de viaje que se presente, sin perjuicio de las funciones y responsabilidades de Intervención General.

Durante la vigencia del presente Convenio, y a partir de la firma del mismo, el cuadro de dietas, alojamiento y kilometraje será el siguiente:

Medios de transporte	Grupo único
Avión.	Personal sujeto en todo al Convenio Colectivo.
Tren nocturno.	Clase turista.
Tren diurno.	Compartimento individual.
Talgo.	Clase primera.
Automóvil propio.	Clase primera.
	Sólo con autorización especial. Doce pesetas/kilómetro, con independencia de la clase de vehículo propio que se utilice.
Conceptos (1):	
Habitación hotel.	Tres estrellas.
Desayuno (cuando no está incluido en la factura del hotel).	113 pesetas.
Almuerzo.	763 pesetas.
Cena.	763 pesetas.

(1) Los importes de desayuno (cuando no está incluido en la factura del hotel), almuerzo y cena, se incrementarán en un 20 por 100 en los desplazamientos a Barcelona, Bilbao, Madrid, Sevilla y Valencia.

Art. 25. *Accidentes y enfermedad.*—A partir de la firma del presente Convenio, en los casos de baja por accidente o enfermedad profesional, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario real del trabajador en jornada ordinaria.

Asimismo se complementará hasta el 100 por 100 del salario real del trabajador en jornada ordinaria en los casos de enfermedad común que exija hospitalización o cuando ésta tenga una duración superior a veinte días consecutivos desde el primer

día de su iniciación. Para el abono de estos complementos será necesaria la aprobación expresa y previa del Servicio Médico de Empresa, y en el caso de informe negativo, trasladará copia confidencial del mismo a la Dirección del centro y al Comité de Empresa o, en su caso, a los Delegados de Personal.

La continuidad de las condiciones establecidas en el presente artículo en años sucesivos estará condicionada a la disminución del nivel del absentismo; para ello, los trabajadores y sus representantes legales colaborarán con la Dirección de la Empresa, facilitándose por ésta mensualmente los índices de absentismo y relación de personas en situación de baja a nivel de centro de trabajo, para el adecuado seguimiento de la evolución del sistema y la adopción de las oportunas medidas encaminadas a conseguir el objetivo de reducción del absentismo.

Las presentes condiciones llevan implícita la desaparición de las aportaciones de la Empresa a las Cajas de Ayuda, Fondos de Socorro o cualquier otra similar establecida para estos fines. Dado el carácter condicional de este artículo, si las mejoras en él contenidas no se mantuvieran en años sucesivos, la Empresa volvería a reactivar las citadas aportaciones.

Los complementos con cargo a la Empresa, a que se refiere el presente artículo, se abonarán exclusivamente mientras el trabajador permanezca en situación de incapacidad laboral transitoria, dejando de percibirse tanto si es dado de alta para el trabajo como si pasa a situación de invalidez provisional o de invalidez permanente, ya sea total o absoluta.

Los complementos que se garantizan en el presente artículo no serán de aplicación al personal que se haya acogido al plan de incentivos de bajas voluntarias por incapacidad, que se registró a estos efectos por las condiciones establecidas en la carta-compromiso que a tal fin hayan suscrito o puedan suscribir con la Dirección de la Empresa.

La Comisión Mixta será informada periódicamente de la marcha y aplicación del sistema de complementos contemplados en este artículo.

Art. 26. *Jornada de trabajo.*—Se mantienen las jornadas de trabajo actualmente vigentes en los distintos centros de trabajo.

Art. 27. *Calendario laboral.*—La Dirección de cada centro de trabajo, junto con los representantes legales de los trabajadores del mismo, confeccionará, en el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial, el calendario laboral para el presente año de 1980.

Art. 28. *Vacaciones.*—La duración de las vacaciones anuales será de treinta días naturales para todo el personal afectado por este Convenio.

En cuanto a la retribución y régimen de disfrute de las mismas, se estará a lo que disponga la legislación vigente y a lo acordado específicamente en cada centro de trabajo, en tanto no se oponga a lo aquí establecido.

Si durante el periodo de disfrute de vacaciones un trabajador se viese afectado por enfermedad o accidente grave que exijan hospitalización, se suspenderá el recuento de días de vacaciones entre las fechas de la baja y el alta de la hospitalización, debiendo presentar los oportunos justificantes.

Art. 29. *Representación de los trabajadores en la Empresa.* Se cumplirán cuantas disposiciones, normas y leyes constituyan la legislación vigente en materia de representación de los trabajadores en la Empresa.

Especialmente, ambas partes se comprometen a observar escrupulosamente y de buena fe los derechos y obligaciones constitucionales sobre libertades sindicales y de libre empresa.

1. Competencias de los Comités de Empresa o, en su caso, los Delegados de Personal, que se ejercerán de acuerdo con lo establecido en el ordenamiento jurídico:

a) Recibir información, trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenezca el centro de trabajo, sobre la situación de la producción y ventas del centro y sobre su programa de producción y evolución del empleo.

b) Conocer, anualmente, cuantos documentos se den a conocer a los socios y en especial el balance, la cuenta de resultados y la Memoria de la Empresa.

c) Emitir informes, con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones, planes de formación profesional de la Empresa, implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

d) Emitir informes sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

e) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que habitualmente se utilicen en el centro de trabajo, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

f) Recibir información y ser oído sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial, de los casos de despido.

g) Ser informado periódicamente sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, y los índices de siniestralidad.

h) Vigilar el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral vigente.

i) Participar, como se determine en el seno de la Comisión Mixta, en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

2. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

3. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información y datos que se les faciliten por la Dirección de la Empresa, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

4. Derechos y garantías de los representantes de los trabajadores:

4.1. Ser protegido contra cualquier acto de usurpación, abuso o injerencia que afecte al libre ejercicio de su función.

4.2. Expresar colegiadamente si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación pudiendo publicar y distribuir, fuera de las horas efectivas de trabajo, publicaciones de carácter laboral o social, comunicándolo previamente a la Empresa.

4.3. En los centros de trabajo con más de 50 trabajadores fijos, y siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición del comité de Empresa o de los Delegados de Personal un local adecuado, aunque pudiera no ser de uso exclusivo, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas, así como uno o varios tableros de anuncios, visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil con los trabajadores, que podrán ser utilizados para fijar comunicaciones e información de interés laboral, comunicándolo a la Dirección del centro de trabajo.

4.4. Previa comunicación a la Dirección, podrá disponer de las facilidades precisas para interrumpir su actividad laboral en la Empresa, con cargo a la reserva de horas previstas en el párrafo 4.9 del presente artículo, y sin que ello perturbe la normalidad del proceso productivo, cuando las exigencias de su representación así lo impongan para comunicarse con sus representantes e informarles sobre asuntos de interés común.

4.5. Ser protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios tendientes a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo.

4.6. Derecho a la apertura de un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones graves, muy graves o despido, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o, en su caso, los restantes Delegados de Personal.

4.7. Reconocida por el órgano judicial competente la improcedencia del despido, corresponderá siempre al miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal la opción entre la readmisión o la indemnización correspondiente.

4.8. Las garantías establecidas en el presente acuerdo se extienden en el orden temporal desde el momento de la proclamación como candidatos hasta un año después de la expiración de su mandato salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión.

4.9. Dispondrán para el ejercicio de su función representativa del crédito de horas mensuales, que la legislación determine en cada momento, retribuidas como de presencia efectiva con la totalidad de los devengos que habría percibido de haber prestado su actividad laboral. No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa del empresario o con ocasión de la negociación colectiva del presente Convenio.

4.10. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de formación u otras entidades.

4.11. En el seno de la Comisión Mixta se podrán pactar sistemas para la acumulación de las horas retribuidas con que cuenten en cada momento los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal.

5. Delegados Sindicales.—En los centros de trabajo afectados por el presente Convenio con plantilla superior a 250 trabajadores fijos y cuando una Central Sindical posea en los mismos una afiliación demostrada superior al 15 por 100 de aquélla, la representación de la Central será ostentada por un Delegado, que será trabajador fijo del respectivo centro de trabajo y, preferentemente, miembro del Comité de Empresa; en cualquier caso tendrá los mismos derechos y garantías que los miembros de los Comités de Empresa, siendo sus funciones las siguientes:

5.1. Ser el instrumento de comunicación entre la Central Sindical a que pertenezca y la Dirección del centro de trabajo en que preste sus servicios, representando los intereses de su Central y afiliados a la misma.

5.2. Recibir la misma información a la que el Comité de Empresa tenga derecho de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente y el contenido de este artículo, estando obligado a guardar sigilo profesional en las mismas condiciones que los miembros del Comité de Empresa.

5.3. Ser informados y oídos sobre las sanciones graves y muy graves, así como despidos que afecten a los afiliados a la Central Sindical a que pertenezca el Delegado. También sobre reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslado colectivo de los trabajadores e implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.

5.4. Poder asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo, en el ámbito de su centro de trabajo, con voz y sin voto, siempre que tales órganos admitan previamente su presencia. Igualmente podrán asistir a las reuniones de la Comisión Mixta, si bien dada la dispersión de centros de trabajo, tanto el sistema como el orden de asistencia vendrán determinados por la naturaleza de los asuntos a tratar, siendo acordados por la propia Comisión Mixta.

6. Los trabajadores afiliados a una Central Sindical, presente en el centro de trabajo, podrán solicitar individualmente y por escrito a la Dirección del centro que se descuente en su nómina el importe de la cuota sindical que corresponda.

7. Siempre que las circunstancias lo aconsejen, ERT mantendrá contactos con las Centrales Sindicales presentes en ERT y facilitará su acción dentro de la Empresa de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

Art. 30. *Comité Intercentros.*—Se acuerda establecer en el ámbito del presente Convenio un Comité Intercentros, que estará integrado por 12 miembros, de los que al menos seis pertenecerán a la representación de los trabajadores en la Comisión Mixta, que deberán ser designados de entre los componentes de los distintos Comités o Delegados de Personal de centro. Las funciones del Comité Intercentros se determinarán en el seno de la Comisión Mixta.

Art. 31. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—En materia de seguridad e higiene, la Empresa estará a lo dispuesto en las disposiciones vigentes sobre esta materia aplicables a la Industria Química.

En concreto, para el cumplimiento de dichas disposiciones y potenciación en general de la seguridad e higiene en el trabajo, se observarán los siguientes criterios:

1. Prevención o limitación de riesgos:

— Los riesgos para la salud o integridad física del trabajador se prevendrán evitando su generación, su emisión, su transmisión, y si ello no fuera posible, mediante la adopción de las adecuadas medidas de protección personal.

— Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los límites de exposición utilizados por los SSSH del Ministerio de Trabajo.

— En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a utilizar no generen riesgos que superen los referidos límites de exposición.

— Se prestará atención especial a aquellos puestos de trabajo en los que se hubiesen detectado presuntos riesgos para la salud o integridad física del trabajador. A estos efectos, cuando sea declarado por la Autoridad competente el carácter de penoso, tóxico o peligroso de un trabajo, se adoptarán las medidas adecuadas para que en el menor tiempo posible desaparezcan las circunstancias que dieron lugar a tal declaración. Mientras se mantenga la consideración de un trabajo como penoso, tóxico o peligroso se dotará al trabajador que lo realice de cuantos medios de protección personal fueran necesarios para anular o limitar los riesgos del mismo.

— Cualquier tipo de daño a la salud o integridad física del trabajador, derivado del trabajo obligará en forma perentoria a la adopción de cuantas medidas sean necesarias para procurar evitar la repetición del mismo, habida cuenta la naturaleza del riesgo.

2. Control, seguimiento y vigilancia del riesgo:

— Se adoptarán especiales medidas de vigilancia respecto de aquellos trabajos en los que se hubiesen detectado riesgos para la integridad física o salud del trabajador, controlándose el estricto cumplimiento de cuantas medidas de prevención-protección estén establecidas en cada caso.

— Igualmente se realizará un seguimiento y control médico de modo particular con los trabajadores que por las circunstancias del trabajo que realizan tengan una mayor vulnerabilidad al riesgo.

— Los Servicios Médicos de Empresa informarán a los Comités de Seguridad e Higiene del desarrollo de las acciones especiales por ellos realizadas de control, seguimiento y vigilancia de los trabajos y de los trabajadores referidos en los dos párrafos anteriores. Sobre esta información se tendrá que guardar el debido secreto profesional.

3. Formación-información:

— Todos los trabajadores serán apropiada y suficientemente informados acerca de los riesgos profesionales que puedan originarse en el trabajo.

— Asimismo se les facilitarán instrucciones suficientes y apropiadas en cuanto a los medios disponibles para prevenir y limitar tales riesgos y protegerse contra ellos.

— Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a ser informados sobre su estado de salud, incluyendo resultados de reconocimiento, diagnóstico y tratamientos que se les efectúen.

— El Comité de Seguridad e Higiene será debidamente informado de los programas que en materia de seguridad e higiene se establezcan en el centro, así como el presupuesto destinado a los mismos.

Igualmente se informará al Comité de Seguridad e Higiene de las decisiones que adopte la Dirección respecto a la tecnología y organización del trabajo, que tengan repercusión sobre la salud de los trabajadores.

Art. 32. *Repercusión en precios.* Las mejoras pactadas en el presente Convenio implican un incremento de los costes, por lo que la repercusión en los precios se ajustará a lo preceptuado en las disposiciones vigentes.

DISPOSICION ADICIONAL

Cuando por disposición legal se estableciera el servicio social o civil sustitutorio del militar, se entenderá, a los efectos de aplicación del presente Convenio, que los trabajadores que se acogían a dicho Servicio, en las condiciones legal o reglamentariamente establecidas, tendrán los mismos derechos que se reconocen en este Convenio para los que cumplan el Servicio Militar obligatorio.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—A partir de la firma del presente Convenio, las partes afectadas por el mismo acuerdan no promover Convenio o Pacto de ámbito inferior.

Las condiciones de trabajo no derogadas por el CASCT/79 y establecidas en anteriores Convenios Colectivos, Pactos de Empresa, acuerdos de Jurado o Comités de Empresa y acuerdos individuales que no estén expresamente modificados ni se opongan a lo establecido en el presente Convenio subsistirán exclusivamente para los trabajadores del Centro en que tales acuerdos se hubiesen afectado, no siendo de aplicación ni transferibles ni reclamables por los demás trabajadores afectados por este Convenio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio o en cualquiera de los instrumentos citados se estará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente en cada momento.

Segunda.—Se constituye una Comisión Mixta, de carácter paritario, para decidir, en el ámbito de su competencia, las cuestiones que se deriven de la aplicación o interpretación del presente Convenio.

Formarán parte de esta Comisión 12 representantes de los trabajadores y otros 12 de la Dirección de la Empresa.

Tercera.—El presente Convenio se remitirá para su registro y demás efectos al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

6234

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

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

Resultando que con fecha 5 de marzo de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa «Hidroeléctrica de Cataluña, S. A.», que fue suscrito el día 3 de marzo 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 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 «Hidroeléctrica de Cataluña, S. A.», suscrito el día 3 de marzo 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 5 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

HIDROELECTRICA DE CATALUÑA, S. A. CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL 1980

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—Rige este Convenio en los centros de trabajo e instalaciones de la Empresa radicados en las provincias a las cuales se extiende o pueda extenderse en el futuro su explotación.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Se extiende la aplicación de los preceptos del presente Convenio a la totalidad de los productores de plantilla cuyas relaciones de trabajo vengan sometidas a la Ordenanza de Trabajo de las Industrias de Producción, Transformación, Transporte o Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica, de 30 de julio de 1970, quedando excluido el personal directivo y el de las primeras categorías de los grupos Técnico, Administrativo, Jurídico-Sanitario y Actividades Complementarias, a excepción del personal de la primera categoría que optó de forma individual y expresa por quedar sujeto a las normas del presente Convenio.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio tendrá una duración de un año, entrando en vigor el 1 de enero de 1980 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1980, con excepción de las materias contenidas en los capítulos I, II, III, IV, salvo 9.º, 5, VI, VIII, IX, X y XI, secciones 3.ª, 4.ª, 5.ª del XIV y XVI, que se prorrogarán hasta 31 de diciembre de 1981.

CAPITULO II

Art. 4.º Como responsable de la organización del trabajo ante el Estado, la Empresa adoptará la estructuración de servicios y funciones que en cada momento crea conveniente, establecerá los sistemas de racionalización, mecanización y automatización que estime oportunos, creará o suprimirá puestos de trabajo cuando sea necesario y llevará a cabo el reajuste de plantilla, con arreglo a las necesidades del servicio presentes y futuras, sin que con ello se perjudiquen los intereses económicos y reglamentarios del productor.

Art. 5.º En ningún caso el reajuste de plantillas supondrá resolución del contrato de trabajo.

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

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

En todo lo relacionado con los artículos 4.º y 5.º, y muy especialmente para la supresión de puestos de trabajo, la Empresa tendrá en cuenta el informe del Comité de Empresa para adoptar la decisión que estime más justa.

CAPITULO III

Clasificación laboral del productor

Art. 6.º Se establece como único sistema de clasificación laboral del productor el de categoría de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica y del presente Convenio.

Art. 7.º El productor afectado de capacidad disminuida, a juicio del Servicio Médico, podrá ser destinado a otro puesto de trabajo más acorde con sus aptitudes, conservando el importe de sus percepciones salariales fijas. Todo ello sin perjuicio de los preceptos vigentes en la materia.