

### 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.

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

## CAPITULO IV

### SECCION 1.ª ASCENSOS Y PROMOCIONES

Art. 8.º Se mantiene como base para el ascenso la capacitación y el mérito.

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

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

Art. 9.º Principios generales del sistema de promoción:

1.º Para que pueda producirse el ascenso automático mediante el sistema que se establece, es necesario poseer los conocimientos y experiencias necesarios para desarrollar las tareas propias de la nueva categoría. Todo empleado podrá disponer de los medios que la Empresa posee actualmente para tal fin.

2.º Por ascenso automático no podrá accederse en ningún caso a puestos de trabajo ni categorías que comporten mando.

3.º En el presente sistema de promociones, éstas se producirán siempre que no exista sanción reglamentaria al empleado, quedando en tal caso sometido dicho empleado a la normativa establecida en los artículos 33 a 40 de la Ordenanza Laboral, en tanto existan los efectos que dieron lugar a la misma.

4.º Los empleados que accedan a una nueva categoría por este sistema deberán ocupar necesariamente, en la primera ocasión que se presente y si así se dispone por la Empresa, las plazas vacantes que pudieran existir de la nueva categoría, siempre que ello no implique necesariamente cambio de residencia domiciliar ni se dé un cambio sustancial de las funciones propias de su oficio o profesión.

5.º Los ascensos automáticos o a través de pruebas se concederán a título personal, y por lo tanto no supondrán cambio de nivel de puesto de trabajo. En consecuencia, en los casos de sustitución de empleados, si procediera el pago de diferencia de sueldo por trabajos de categoría superior, el nivel salarial que contará será el correspondiente al puesto y no al empleado. Igualmente se efectuará sobre el nivel del puesto de trabajo el cálculo de los pluses y otros complementos que pudieran corresponderle al propio interesado.

Art. 10. *Categorías afectadas:*

1. En el grupo I. Personal Técnico:

A) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la quinta categoría, ascenderán a la cuarta en dicho momento.

B) Los empleados que permanezcan catorce años de trabajo efectivo ostentando la cuarta categoría pasarán a percibir el salario correspondiente a la tercera categoría en dicho momento. A partir del 1 de enero de 1981 dicho periodo será de diez años.

C) Además de lo anterior, los empleados con un mínimo de dos años de trabajo efectivo en la quinta categoría podrán optar a la cuarta categoría mediante la superación de una prueba de nivel.

D) Igualmente, los empleados con un mínimo de trabajo efectivo de seis años ostentando la cuarta categoría podrán optar a la tercera mediante la superación de una prueba de nivel.

2. En el grupo II. Personal Administrativo:

2.1. Subgrupo I:

A) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la quinta categoría, Auxiliar Administrativo, ascenderán a la cuarta, Oficial nivel B, en dicho momento.

B) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la categoría de Oficial nivel B de la cuarta ascenderán a nivel A en dicho momento.

C) Los empleados que permanezcan un mínimo de diez años de trabajo efectivo ostentando el nivel A de la cuarta categoría pasarán a percibir el salario correspondiente a la tercera categoría.

D) Además de lo anterior los empleados con un mínimo de dos años de trabajo efectivo en la quinta categoría podrán optar a la cuarta categoría, Oficial nivel B, mediante la superación de una prueba de nivel.

E) Igualmente, los empleados con un mínimo de dos años de trabajo efectivo ostentando el nivel A de la cuarta categoría podrán optar a la tercera categoría mediante la superación de una prueba de nivel.

2.2. Subgrupo II:

A) Los empleados que permanezcan diez años, como mínimo, de trabajo efectivo como Guardas, Vigilantes, Serenos, Porteros, Ordenanzas, Almaceneros y Cobradores-Lectores, pasarán a percibir el salario correspondiente a la 1.ª categoría de este Subgrupo.

B) Los empleados con seis años de trabajo efectivo, como mínimo, como Guardas, Vigilantes, Serenos, Porteros, Ordenanzas, Almaceneros y Cobradores-Lectores, podrán optar a la quinta categoría del subgrupo I, Auxiliares Administrativos, mediante la superación de una prueba de nivel.

C) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la categoría primera o Especial del segundo subgrupo pasarán a percibir el salario correspondiente al nivel A de la cuarta categoría del subgrupo primero, Administrativo.

3. Grupo III. Personal Operario.

3.1. Subgrupo I:

A) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la categoría de Ayudante ascenderán a la segunda categoría, Oficial nivel B, en dicho momento.

B) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la categoría de Oficial nivel B pasarán en dicho momento a Oficial nivel A de la segunda categoría.

C) Los empleados que permanezcan con un mínimo de diez años de trabajo efectivo ostentando el nivel A de la segunda categoría pasarán a percibir el salario correspondiente a la primera categoría, nivel B.

D) Además, los empleados con un mínimo de dos años de trabajo efectivo ostentando la tercera categoría, Ayudante, podrán optar al nivel B de la segunda categoría mediante la superación de una prueba de nivel.

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

F) Los Encargados Primera Especial P. O. quedan incluidos en el régimen previsto sobre planes de carrera para las terceras categorías Técnicas y Administrativas.

Los actuales Encargados de primera especial P. O., con una antigüedad de cinco años en la categoría y en las funciones de Encargado, que tengan la formación necesaria podrán acceder a segunda, nivel B, Técnica.

En cualquier caso el acceso a la segunda categoría, nivel B, conlleva la absorción del complemento de horas extraordinarias que por la función de Encargado perciben.

3.2. Subgrupo II:

A) Los empleados con un mínimo de diez años de trabajo efectivo ostentando la segunda categoría del subgrupo, Peón Especialista, pasarán a percibir el salario correspondiente a la tercera categoría del subgrupo I, Ayudante.

B) Los empleados con un mínimo de seis años de trabajo efectivo ostentando la segunda categoría del subgrupo II, Peón Especialista, podrán optar a la tercera categoría del subgrupo I, Ayudante, mediante la superación de una prueba de nivel.

Art. 11. Las pruebas de nivel, a que se refieren los pactos anteriores, se celebrarán de acuerdo con la normativa «Procedimiento pruebas nivel» de fecha 18 de septiembre de 1979.

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

Art. 12. *Planes de carrera para terceras y segundas categorías.*—A fin de estimular el rendimiento en el trabajo y la actualización de conocimientos de los Cuadros Intermedios y los Titulados de Escuela Universitaria para los empleados que desempeñan funciones clasificadas en la 3.ª y 2.ª categorías nivel B, de la Ordenanza de Trabajo, la Dirección de la Empresa ha establecido unos Planes de Carrera apropiados para cada puesto de trabajo, mediante cuya realización satisfactoria dichos empleados podrán acceder a la segunda categoría, nivel B, y a la segunda categoría, nivel A, respectivamente.

Todo ello de acuerdo con las Bases del Plan de Carreras para terceras y segundas categorías y con el Acta de Comité de Empresa de fecha 17 de enero de 1980, que regula la aplicación de los mismos a las actuales terceras y segundas categorías.

Art. 13. Los concursos-oposición se regirán por las siguientes normas:

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

De dicho Tribunal formará parte un representante del Comité de Empresa, o en su caso, el Delegado Sindical correspondiente.

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

- Pruebas médicas y psicotécnicas.
- Pruebas de conocimientos básicos.
- Pruebas de conocimientos específicos del puesto de trabajo.
- Concurso de méritos (antigüedad, línea directa, premios, sanciones, etc.).

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

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

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

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

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

Art. 14. Quedarán dispensados de las pruebas de conocimientos básicos aquellos productores que habiendo realizado los cursos programados por la Empresa para cada uno de los niveles y puestos de trabajo los hayan terminado con aprovechamiento.

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

- Por haberlas realizado con anterioridad, con ocasión de otro concurso-oposición de la misma naturaleza.
- Por haberlas realizado a petición propia como base para su orientación profesional.

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

#### SECCION 2.ª INGRESOS

Art. 15. El ingreso del personal procedente del exterior se efectuará en los supuestos contemplados en el artículo 8.º de este Convenio.

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

El período de prueba a que se someterá el personal de nuevo ingreso será el establecido en el artículo 35 de la Ordenanza Laboral o disposiciones legalmente vigentes.

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

#### SECCION 3.ª FORMACION

Art. 16. La Empresa seguirá desarrollando el programa de formación profesional actualmente establecido, que alcanzará todos los niveles de los diferentes grupos profesionales, con objeto de proporcionar a los trabajadores la igualdad de oportunidades para la promoción.

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

### CAPITULO V

#### Régimen económico

##### SECCION 1.ª PERCEPCIONES DEL PERSONAL

Art. 17. Las percepciones anuales totales brutas correspondientes a cada una de las categorías y subcategorías en el año 1980, serán las que figuren en la tabla anexa número 1.

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

Art. 18. Las cantidades anuales previstas en los artículos precedentes representan percepciones por todos conceptos durante el ejercicio correspondiente.

Art. 19. Las percepciones anuales que correspondan al productor por virtud de lo establecido en la presente Sección se cobrarán en dieciocho pagas iguales, que corresponden: en cuanto a doce, a las mensualidades ordinarias; cuatro, a las gratificaciones de junio (antes 18 de julio), agosto, octubre y diciembre, y dos a la participación en beneficios.

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

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

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

Art. 20. Cuando el dividendo bruto que perciban los accionistas de la Empresa exceda del 13 por 100, la participación en beneficios del personal quedará incrementada en media mensualidad, que se satisfará dentro de los treinta días siguientes a la celebración de la Junta general de accionistas aprobatoria de las cuentas del ejercicio.

Art. 21. De acuerdo con lo convenido en cuanto a la inclusión en tablas salariales de las retribuciones del personal que integra la primera categoría y que haya manifestado su voluntad en tal sentido, se especifican los salarios de Convenio de cada uno de los niveles de dicha categoría, en anexo número 2.

Estos salarios absorben, hasta donde alcance, los complementos que percibe individualmente dicho personal.

La temática del personal de primera categoría tendrá un inmediato tratamiento tal como se informó en la nota última dirigida a este personal.

#### SECCION 2.ª AUMENTOS POR ANTIGÜEDAD

Art. 22. Se establece el importe de un trienio o períodos de tres años de antigüedad en la Empresa, en la cuantía de 12.528 pesetas brutas anuales.

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

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

Art. 23. A todos los efectos se estimará como antigüedad del productor la que conste en el escalafón.

Art. 24. A partir de la fecha en que el productor cumpla la edad de sesenta y cinco años dejará de devengar nuevos aumentos por antigüedad.

Art. 25. El devengo de los aumentos por antigüedad se efectuará por semestres naturales, entendiéndose por semestre natural el período de tiempo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio y entre el 1 de julio y el 31 de diciembre. Por tanto, el productor que cubriera el período de tres años de antigüedad en el transcurso del semestre natural iniciará su percibo a partir del inicio del semestre.

Art. 26. Los productores que a partir del 1 de enero de 1980 cumplan veinticinco años de antigüedad en la Empresa recibirán un premio equivalente a la dozava parte de sus percepciones anuales fijas. Los que en iguales circunstancias cumplan cuarenta años de antigüedad recibirán un premio equivalente a la sexta parte de sus percepciones anuales fijas.

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

#### SECCION 3.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 27. El valor de las horas extraordinarias que realice el productor será para el año 1980 el que se fija en la tabla correspondiente, anexo número 3).

Art. 28. La Empresa está de acuerdo en la necesidad de reducir definitivamente las horas extraordinarias al mínimo imprescindible.

En esta línea, la Empresa está en disposición de negociar dentro del primer semestre con los Servicios y el Comité, la consecución de una jornada semanal de cuarenta horas para el personal de turnos, respetando el nivel de percepciones que este personal venía percibiendo por este concepto durante 1979 y con el objetivo de lograr una estructura de turnos lo más social posible.

#### SECCION 4.ª DIETAS

Art. 29. A efectos del percibo de dietas, el personal de zona a que se refiera la Ordenanza de Trabajo en su artículo 20, apartado B, epígrafe b), percibirá en 1980 la cantidad de 355 pesetas netas en los casos en que trabaje bajo horario discontinuo y, con arreglo a precepto reglamentario, devengue dieta de comida.

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

Art. 30. Los productores no comprendidos en la denominación anterior o de zona y aquellos otros que siendo de zona

trabajen bajo horario de trabajo continuo, percibirán las dietas que se señalan en el cuadro anexo número 4

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

Art. 31. Cuando el productor trabaje bajo régimen de jornada continuada de seis días devengará dieta de comida del cuadro cuando el tiempo al servicio de la Empresa se prolongue, por lo menos, una hora después de la establecida como tope de salida, es decir, las dieciséis diez horas.

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

32. En los supuestos en que la Ordenanza de Trabajo o el Reglamento de Régimen Interior hagan alusión a dietas equivalentes a un porcentaje determinado, se entenderá que se refiere a la dieta fija correspondiente, mencionada en el cuadro de dietas de este capítulo.

Art. 33. El régimen de dietas pactado sustituye plenamente al establecido por la Ordenanza de Trabajo, ya que se considera que las condiciones económicas de este anexo resultan en su conjunto más beneficiosas y como consecuencia absorben y compensan cualquier situación individual, aunque considerada aisladamente sea más favorable.

#### SECCION 5.ª BOLSA DE VACACIONES

Art. 34. El importe de la Bolsa de Vacaciones para 1980 será de 20.300 pesetas anuales brutas.

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

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

#### SECCION 7.ª PLUSES

Art. 35. Los pluses proporcionales al salario (turnicidad y mantenimiento, etc.), se incrementarán en la misma cuantía que experimente el salario que les sirve de base de cálculo.

A los restantes pluses se les aplicará un incremento del 16 por 100.

7 h.	8 h.	14 h.	15 h.	16 h.	18 h.
Entrada flexible	Tiempo presencia obligada	Pausa comida: mínimo, una hora; máximo, 1,30 horas para devengo indemnización comida	Presencia obligada: Mínimo de una hora para devengo indemnización comida	Flexibilidad salida	

a) Jornada semanal, cuarenta horas con presencia obligada para todo el personal entre las ocho horas y las catorce horas de lunes a viernes.

b) Flexibilidad de entrada entre las siete horas y las ocho horas.

c) A partir de las catorce horas podrán iniciar la pausa de comida, mínima de una hora y máxima de una treinta horas, los empleados que prolonguen su jornada por la tarde.

d) La indemnización comida de 505 pesetas brutas se devengará automáticamente, siempre que se registre una presencia de una hora como mínimo tras la pausa de comida y dicha pausa de comida no sea superior a una hora treinta minutos.

e) Se mantiene la actual jornada de seis días, de ocho horas a catorce cuarenta horas, con un tiempo de presencia obligado de ocho horas a catorce horas, de lunes a sábado. Este personal no devengará en ninguna ocasión indemnización comida, y sus horas límite de inicio y final de jornada serán las siete horas y las quince diez horas, respectivamente.

f) La Empresa dará a conocer el desarrollo de la normativa aplicable sobre horario, de acuerdo con los puntos anteriores y en línea con los principios del horario flexible de cinco días vigente.

Art. 40. El personal que trabaje en régimen de turnos continuará prestando sus servicios bajo el mismo horario que actualmente posee, con devengo como extraordinarias de aquellas horas trabajadas que excedan de la jornada de trabajo pactada.

La Empresa podrá reajustar los cuadros de turno al objeto de alcanzar la jornada de trabajo semanal pactada, de acuerdo con el personal afectado y el Comité de Empresa, tal como se recoge en el artículo 28.

Art. 41. En atención a la naturaleza del servicio público y permanente que presta la Empresa, el personal de turno vendrá

Art. 36. *Plus de Turnicidad.*—Cuando por decisión de la Empresa o por disminución de las aptitudes físicas, reconocidas y prescritas por el Servicio Médico de Empresa, el trabajador se vea obligado a cambiar de puesto de trabajo y como consecuencia no devengue el plus de turnicidad, continuará, a título personal, percibiendo el importe del plus, sin variación en su cuantía, en los siguientes porcentajes:

A los cinco años de antigüedad en la percepción del plus, el 25 por 100 de la cuantía del mismo en aquel momento.

Por cada año que exceda de los cinco años en la percepción, un 5 por 100 más, hasta alcanzar a los veinte años el reconocimiento de tal derecho en su 100 por 100.

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

El personal que perciba Plus de Turnicidad, en situación de baja por incapacidad laboral transitoria, podrá recuperar el setenta y cinco por ciento de lo que haya dejado de devengar por dicho concepto, a partir del día treinta y uno desde la baja producida, mediante carta dirigida personalmente al Comité de Empresa y con el visto bueno del Servicio Médico.

#### CAPITULO VI

##### Jornada y horario de trabajo

Art. 37. La jornada de trabajo continuará siendo de cuarenta horas semanales efectivas de trabajo.

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

Art. 38. Dentro del régimen de la jornada establecida continuada o fraccionada, será facultad de la Empresa la determinación del horario, una vez oído el Comité de Empresa y sujetándose al cumplimiento de los preceptos vigentes.

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

Art. 39. Se establece, en el marco de la jornada laboral de cuarenta horas semanales efectivas de trabajo para el personal administrativo y técnico de oficinas el siguiente horario.

obligado a mantener su régimen actual con la compensación que se establece en el primer párrafo del artículo anterior.

Art. 42. Cuando el productor deba incorporarse para la realización de su trabajo en lugares situados dentro del municipio en que se halle su residencia laboral o centro de trabajo, el espacio de tiempo invertido en el desplazamiento para llegar al lugar de trabajo y para regresar del mismo no se considerará que forma parte de la jornada de trabajo, por cuyo motivo el productor deberá cumplir íntegramente la jornada y horario de trabajo establecidos. Ello sin perjuicio de la existencia de puestos de trabajo que lleven implícito en régimen normal el desplazamiento fuera del municipio.

#### CAPITULO VII

##### Quebranto de moneda

Art. 43. El quebranto de moneda, a que se refiere la Ordenanza Laboral vigente de 30 de julio de 1970, se fija en la siguiente cantidad: 9.460 pesetas anuales.

Por excepción, el productor que lleve a cabo con habitualidad el cobro de recibos en el domicilio del abonado y esté clasificado como Cobrador-Lector percibirá dicho quebranto en cuantía de 13.242 pesetas anuales.

#### CAPITULO VIII

##### Vacaciones

Art. 44. El personal con una antigüedad superior a un año de servicio disfrutará de una vacación de treinta días naturales.

A los efectos del cálculo de días laborales que correspondan, cuando proceda, se tendrá en cuenta la equiparación prevista según se trate de personal que realice su jornada laboral

semanal de cinco o seis días, correspondiente a veintidós y veintiséis días laborables, respectivamente.

Las vacaciones deberán efectuarse por periodos no inferiores a siete días de duración, salvo que las necesidades del servicio exijan para casos determinados un fraccionamiento mayor, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley de Contrato de Trabajo. Tal fraccionamiento podrá otorgarse al productor cuando acredite la existencia de causa que lo justifique.

#### CAPITULO IX

##### Calendario laboral

Art. 45. Para 1980 el Calendario Laboral se establece en la siguiente forma

##### *Fiestas para toda la Empresa.*

1 de enero, Año Nuevo.  
19 de marzo, San José.  
3 de abril, Jueves Santo.  
4 de abril, Viernes Santo.  
7 de abril, Lunes de Pascua.  
1 de mayo, Fiesta del Trabajo.  
5 de junio, Corpus.  
25 de julio, Santiago Apóstol.  
15 de agosto, La Asunción.  
8 de diciembre, La Inmaculada.  
25 de diciembre, Navidad.  
26 de diciembre, San Esteban.

##### *Fiestas locales*

Hasta dos de las tradicionales en cada localidad.

##### *Fiestas de Convenio*

28 de mayo, Segundo Lunes de Pascua.  
23 de junio, Puente.  
24 de junio, San Juan.

Para 1981 se establecerá oportunamente el Calendario Laboral de conformidad con las fiestas de carácter estatal que se promulguen, hasta dos de las que con carácter local igualmente se promulguen oficialmente y las tres que se negocien oportunamente.

#### CAPITULO X

##### Ropa de trabajo

Art. 46. Se establecerá, en los casos posibles, la reposición de ropa de trabajo con una duración de dos temporadas.

#### CAPITULO XI

##### Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 47. La lucha contra el accidente de trabajo requiere la participación activa del trabajador, quien, a través de sus órganos representativos o de la estructura jerárquica, debe proponer y estudiar las medidas apropiadas, a fin de prevenir cada uno de los riesgos de accidente, de acuerdo con los preceptos establecidos en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de mayo de 1971.

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

La constitución y funciones del Comité Central de Seguridad estarán adecuados a la normativa del Decreto 432/1971, ampliándose la representación social a siete miembros, que deberán corresponder a las Secciones de Guardia Red, ETT y Talleres, Red, LAT, Subestaciones, «Dispatching» y un Delegado del exterior en representación de las zonas.

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

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

#### CAPITULO XII

##### Grupo de Empresa

Art. 48. El desenvolvimiento de las actividades que competen al Grupo de Empresa, en el orden deportivo, artístico

y cultural de los productores, exige una aportación económica de la Empresa hasta la cantidad de 106.000 pesetas mensuales.

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

#### CAPITULO XIII

##### Fondo de Previsión Social

Art. 49. Se mantiene el Fondo de Previsión Social, creado por virtud del contenido del artículo 47 del Convenio de 13 de enero de 1966 cuyo destino es cubrir las necesidades apremiantes del productor que escapen a toda solución con medios ordinarios o que supongan evidentes trastornos en la economía familiar del interesado.

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

Art. 50. El Fondo se mantendrá con la cantidad de 1.500.000 pesetas por cada ejercicio económico completo.

Art. 51. El Fondo será administrado por una Comisión Mixta que, presidida por la persona designada por la Dirección, se compondrá de cuatro miembros: Dos, representando al Comité de Empresa y Delegados, y otros dos, a la propia Empresa.

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

#### CAPITULO XIV

##### Previsión

##### SECCION 1.ª JUBILACIONES

Art. 52. Cuantos productores posean una antigüedad en la Empresa de veinte o más años de servicio y se jubilen un vez cumplidos los sesenta y cinco años y antes de cumplir los sesenta y seis, percibirán una mejora de su pensión de jubilación equivalente a la diferencia entre los conceptos A) y B), a continuación definidos:

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

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

Para el personal en régimen de turnos que perciba Plus de Turnicidad, el concepto A) se incrementará en los porcentajes y condiciones que sobre la cuantía de dicho plus establece el artículo 38.

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

Entre los sesenta y seis y los sesenta y siete años se percibirá un ochenta y cinco por ciento de la indicada diferencia; entre los sesenta y siete y los sesenta y ocho años, un setenta y cinco por ciento, continuando de esta forma la reducción del porcentaje en diez centésimas por cada año más de edad del productor jubilado.

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

A los jubilados de la Empresa que tengan percepciones por pensión y mejora de pensión inferiores a 327.000 pesetas anuales se les garantiza la expresada cantidad anual de 327.000 pesetas, a cuyo efecto la Empresa cubrirá la diferencia.

Las mejoras oficiales que puedan producirse durante 1980 no serán absorbibles.

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

##### SECCION 2.ª VIUDAS

Art. 53. A las viudas de productores fallecidos en activo en la Empresa o de jubilados en la misma que tengan pensiones de viudedad inferiores a 229.000 pesetas anuales, se les garantiza la expresada cantidad anual de 229.000 pesetas, a cuyo efecto la Empresa cubrirá la diferencia.

Las mejoras oficiales que puedan producirse durante 1980 no serán absorbibles.

##### SECCION 3.ª INVALIDEZ

Art. 54. Al empleado que le sea declarada una incapacidad total y permanente para su profesión habitual y cause baja en la Empresa, se le garantiza una mejora de pensión calculada en

la forma prevista para el jubilado a los sesenta y cinco años de edad, sobre la base de una antigüedad mínima de veinte años de servicio en la Empresa.

#### SECCION 4.ª SEGURO DE VIDA

Art. 55 Las primas correspondientes a la cobertura de las causas de muerte natural, invalidez total y permanente, accidente, accidentes de tráfico, correrán a cargo de la Empresa en el marco del actual Seguro Colectivo de Vida vigente.

#### SECCION 5.ª BONIFICACION EN EL SUMINISTRO ELECTRICO A LAS VIUDAS

Art. 56. Se mantiene en favor de las viudas de productores de la Empresa, que perciban pensión de viudedad de la Mutualidad Laboral de la Empresa y que reúnan las condiciones a que se refiere el artículo 23 de la vigente Ordenanza de Trabajo, la tarifa especial en el consumo de energía eléctrica que se aplica a los empleados y jubilados de la Empresa, siempre y cuanto se sometan a las normas establecidas para dicha clase de suministro.

### CAPITULO XV

#### Otras atenciones

##### SECCION 1.ª PREMIOS DE NUPCIALIDAD Y NATALIDAD

Art. 57. Los productores con una antigüedad mínima de un año en la Empresa percibirán un premio de 15.800 pesetas al contraer matrimonio, siempre y cuando con dicho motivo hayan asimismo percibido premio de nupcialidad de la Mutualidad Laboral.

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

Art. 58. Se establece para el personal de plantilla un premio de 7.900 pesetas por el natalicio de un hijo, siempre y cuando con dicho motivo se haya asimismo percibido premio de natalidad de la Mutualidad Laboral.

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

##### SECCION 2.ª SERVICIO MILITAR

Art. 59. El productor con una antigüedad mínima de un año percibirá durante el periodo de tiempo en que preste el Servicio Militar Obligatorio el 45 por 100 de su retribución anual, abonable por dozavas partes. Esta prestación es incompatible con la prevista en el artículo 70 de la vigente Ordenanza de Trabajo.

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

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

##### SECCION 3.ª MINUSVALIDOS

Art. 60. Se establecerá una ayuda mensual de 5.800 pesetas para el personal que conviva y tenga a su cargo el cuidado de familiares minusválidos o subnormales. Para el percibo de esta ayuda se exigirá la certificación que el Instituto Nacional de la Seguridad Social expide para el reconocimiento de dichos casos.

### CAPITULO XVI

#### Relaciones sindicales

##### Art. 61. Derechos de representación colectiva:

1. Se reconoce al Comité de Empresa como el órgano de representación y negociación unitaria de la totalidad de los trabajadores de la Empresa.

2. La Empresa mantendrá un local habitado para que el Comité de Empresa pueda desarrollar sus funciones de representación.

3. La secretaría administrativa del Comité de Empresa será atendida por un Delegado de los trabajadores de forma permanente.

4. Se reconoce el derecho a cuarenta horas mensuales pagadas para los representantes de los trabajadores.

5. El Consejo de Delegados podrá reunirse en sesión ordinaria una vez al mes.

6. El Comité de Empresa y la Empresa celebrarán una reunión ordinaria una vez al mes.

7. En todos los locales de la Empresa existirán tableros de anuncios para propaganda laboral y sindical en lugares visibles y de paso.

8. El Comité de Empresa será informado mensualmente de la situación económica y laboral de la Empresa.

9. Por razón de su representación sindical no podrá ser sancionado ni despedido el representante durante el ejercicio de sus funciones y hasta un año después de la expiración de su mandato.

##### Art. 62. Derechos sindicales:

1. Reconocimiento de las Centrales Sindicales que posean una afiliación mínima del 10 por 100 de la plantilla. Esta afiliación deberá ser demostrada mediante la exposición pública de la relación de afiliados y dando un tiempo prudencial para modificación de errores. De la relación definitiva se entregará una copia a la Empresa y otra al Comité de Empresa.

2. Reconocimiento de un Delegado con cuarenta horas pagadas, para aquellas Secciones Sindicales que cubran el requisito anterior.

3. La Empresa habilitará un local para aquellas Secciones Sindicales reconocidas.

4. La Empresa acepta efectuar el descuento a través de la nómina del importe de la cuota sindical, a petición individual del trabajador.

5. Las Secciones Sindicales de Empresa podrán solicitar la presencia de dirigentes de su Central Sindical, para el desarrollo de asambleas y reuniones, fuera de horas de trabajo, con el único requisito de comunicarlo a la Empresa con el tiempo suficiente.

##### Art. 63. Derecho de asambleas:

1. La Empresa reconoce el derecho a asambleas en horas de trabajo, en épocas de convenio o cuando surja un tema importante de interés general para los trabajadores, a condición de que se celebren al inicio o final de la jornada para que ocasionen la mínima interrupción del servicio. El Comité deberá informar a la Empresa con una antelación mínima de veinticuatro horas.

2. La Empresa adecuará una sala de Asambleas permanente en el edificio Vilanova.

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

### CAPITULO XVII

Art. 64. Cuanto en el presente Convenio se hace referencia a cantidades y cifras, tanto en los escalones y cuadros anexos como en el articulado del mismo, se entienden brutas, excepto en aquellos casos en que se mencionan como netas.

Art. 65. La representación Económica y Social consideran lo pactado como un todo indivisible a todos los efectos.

Art. 66. Será causa de revisión del presente Convenio el hecho de que por disposiciones legales se establezcan mejoras de carácter general en las Empresas del ramo, que sean superiores a la totalidad de las señaladas en este Convenio, consideradas en su cómputo anual. En todo lo no expresamente pactado en el presente Convenio se estará a lo establecido en la Ordenanza de Trabajo y demás legislación vigente aplicable al caso.

Art. 67. Comisión Paritaria.—Las incidencias que puedan derivarse de la aplicación de este Convenio serán obligatoriamente estudiadas y, en su caso, resueltas por una Comisión Paritaria, y de no llegarse a acuerdo alguno en el plazo de quince días se elevará lo actuado al Organismo competente. La Comisión Paritaria estará integrada por miembros de la Comisión Deliberadora.

**ANEXO NUMERO 1**  
**Reforma y actualización escalafón**

Clasificación	1 de enero de 1980			1 de abril de 1980			1 de julio de 1980		
	Salario	Bolsa vacaciones	Total	Salario	Bolsa vacaciones	Total	Salario	Bolsa vacaciones	Total
<b>Grupo I</b>									
2. <sup>a</sup> Técnico nivel A ... ..	1.217.502	20.300	1.237.802	1.226.988	20.300	1.247.288	1.282.032	20.300	1.302.332
2. <sup>a</sup> Técnico nivel B ... ..	1.126.188	20.300	1.146.488	1.134.972	20.300	1.155.272	1.176.498	20.300	1.196.798
3. <sup>a</sup> Técnico ... ..	1.034.892	20.300	1.055.192	1.042.956	20.300	1.063.256	1.081.116	20.300	1.101.416
4. <sup>a</sup> Técnico ... ..	943.596	20.300	963.896	950.958	20.300	971.258	985.752	20.300	1.006.052
5. <sup>a</sup> Técnico ... ..	858.366	20.300	878.666	865.062	20.300	885.362	896.706	20.300	917.006
<b>Grupo II. Subgrupo 1.º</b>									
2. <sup>a</sup> Administrativo nivel A .. ..	1.217.502	20.300	1.237.802	1.226.988	20.300	1.247.288	1.282.032	20.300	1.302.332
2. <sup>a</sup> Administrativo nivel B .. ..	1.126.188	20.300	1.146.488	1.134.972	20.300	1.155.272	1.176.498	20.300	1.196.798
3. <sup>a</sup> Administrativo .. ..	1.034.892	20.300	1.055.192	1.042.956	20.300	1.063.256	1.081.116	20.300	1.101.416
4. <sup>a</sup> Administrativo nivel A .. ..	943.596	20.300	963.896	950.958	20.300	971.258	985.752	20.300	1.006.052
4. <sup>a</sup> Administrativo nivel B .. ..	858.366	20.300	878.666	865.062	20.300	885.362	896.706	20.300	917.006
5. <sup>a</sup> Administrativo Auxiliar .. ..	791.424	20.300	811.724	797.598	20.300	817.898	826.776	20.300	847.076
<b>Grupo II. Subgrupo 2.º</b>									
E. Encargado Cobrador-Lector ... ..	858.366	20.300	878.666	865.062	20.300	885.362	896.706	20.300	917.006
E. Conserje ... ..	858.366	20.300	878.666	865.062	20.300	885.362	896.706	20.300	917.006
E. Encargado Almacenero ... ..	858.366	20.300	878.666	865.062	20.300	885.362	896.706	20.300	917.006
1. <sup>a</sup> Mecanógrafo ... ..	791.424	20.300	811.724	797.598	20.300	817.898	826.776	20.300	847.076
1. <sup>a</sup> Telefonista ... ..	858.366	20.300	878.666	865.062	20.300	885.362	896.706	20.300	917.006
2. <sup>a</sup> Cobrador-Lector ... ..	791.424	20.300	811.724	797.598	20.300	817.898	826.776	20.300	847.076
2. <sup>a</sup> Almacenero ... ..	791.424	20.300	811.724	797.598	20.300	817.898	826.776	20.300	847.076
3. <sup>a</sup> Portero-Ordenanza ... ..	791.424	20.300	811.724	797.598	20.300	817.898	826.776	20.300	847.076
3. <sup>a</sup> Guarda, Vigilante y Sereno ... ..	791.424	20.300	811.724	797.598	20.300	817.898	826.776	20.300	847.076
<b>Grupo III. Subgrupo 1.º</b>									
1. <sup>a</sup> Encargado primera especial ... ..	1.034.892	20.300	1.055.192	1.042.956	20.300	1.063.256	1.081.116	20.300	1.101.416
1. <sup>a</sup> Nivel A ... ..	974.034	20.300	994.334	981.630	20.300	1.001.930	1.049.328	20.300	1.069.628
1. <sup>a</sup> Nivel B ... ..	955.764	20.300	976.064	963.216	20.300	983.516	1.017.540	20.300	1.037.840
2. <sup>a</sup> Oficial nivel A ... ..	943.596	20.300	963.896	950.958	20.300	971.258	985.752	20.300	1.006.052
2. <sup>a</sup> Oficial nivel B ... ..	858.366	20.300	878.666	865.062	20.300	885.362	896.706	20.300	917.006
3. <sup>a</sup> Ayudante ... ..	791.424	20.300	811.724	797.598	20.300	817.898	826.776	20.300	847.076
<b>Grupo III. Subgrupo 2.º</b>									
1. <sup>a</sup> Encargado Peones ... ..	858.366	20.300	878.666	865.062	20.300	885.362	896.706	20.300	917.006
2. <sup>a</sup> Peón Especialista ... ..	779.706	20.300	800.006	785.790	20.300	806.090	814.536	20.300	834.836
<b>Grupo IV</b>									
2. <sup>a</sup> J. S. A. C. nivel A ... ..	1.217.502	20.300	1.237.802	1.226.988	20.300	1.247.288	1.282.032	20.300	1.302.332
2. <sup>a</sup> J. S. A. C. nivel B ... ..	1.126.188	20.300	1.146.488	1.134.972	20.300	1.155.272	1.176.498	20.300	1.196.798
3. <sup>a</sup> J. S. A. C. ... ..	1.034.892	20.300	1.055.192	1.042.956	20.300	1.063.256	1.081.116	20.300	1.101.416
Limpiador/a ... ..	730.530	20.300	750.830	736.218	20.300	756.518	763.143	20.300	783.446
Botones ... ..	411.678	20.300	431.978	414.900	20.300	435.200	430.092	20.300	450.392
Aprendiz ... ..	420.966	20.300	441.266	424.280	20.300	444.580	439.794	20.300	460.094

ANEXO NUMERO 2

	1 de enero de 1980			1 de abril de 1980			1 de julio de 1980			
	Salario	Consolidación parcial complementos	Bolsa vacaciones	Total	Salario	Bolsa vacaciones	Total	Salario	Bolsa vacaciones	Total
1.ª Cat. Sup. Especial	1.838.738	70.000	20.300	1.927.038	1.921.608	20.300	1.941.908	1.991.916	20.300	2.012.216
1.ª Cat. Sup. primero	1.609.542	55.000	20.300	1.684.842	1.677.528	20.300	1.697.828	1.738.908	20.300	1.759.208
1.ª Cat. Sup. segundo	1.403.834	15.000	20.300	1.438.634	1.429.398	20.300	1.449.698	1.481.706	20.300	1.502.006

La Empresa manifiesta que la temática del personal de primera categoría tendrá un inmediato tratamiento, tal como se informó en la nota últimamente dirigida a este personal.

ANEXO NUMERO 3

1 de enero de 1980. Tabla valor horas extraordinarias (Importes brutos)

Denominación categorías	Sin recargo	Con 50 %	Con 75 %
Técnico 2.ª nivel A	210,95	316,42	369,16
Técnico 2.ª nivel B	210,95	316,42	369,16
Técnico 3.ª	188,68	283,02	330,19
Técnico 4.ª	166,41	249,61	291,21
Técnico 5.ª	149,72	224,58	262,01
Administrativo 2.ª nivel A	210,95	316,42	369,16
Administrativo 2.ª nivel B	210,95	316,42	369,16
Administrativo 3.ª	188,68	283,02	330,19
Administrativo Oficial nivel A	166,41	249,61	291,21
Administrativo Oficial nivel B	149,72	224,58	262,01
Auxiliar Administrativo	133,02	199,53	232,78
Encargado Cobrador Lector	149,72	224,58	262,01
Conserje	149,72	224,58	262,01
Encargado Almacenero	149,72	224,58	262,01
Mecanógrafo	133,02	199,53	232,78
Telefonista	149,72	224,58	262,01
Cobrador Lector	133,02	199,53	232,78
Almacenero	133,02	199,53	232,78
Portero-Ordenanza	133,02	199,53	232,78
Guarda-Vigilante	133,02	199,53	232,78
Botones	55,30	82,95	96,77
Encargado 1.ª especial	188,68	283,02	330,19
Primera categoría nivel A	171,65	257,47	300,38
Primera categoría nivel B	168,50	252,75	294,87
Oficial nivel A	166,41	249,61	291,21
Oficial nivel B	149,72	224,58	262,01
Ayudante	133,02	199,53	232,78
Aprendiz primer año	58,87	88,30	103,02
Encargado de Peones	149,72	224,58	262,01
Peón Especialista	131,00	196,50	229,25

Por cada trienio más acreditado en la tabla se incrementará 7,44 pesetas en la columna sin recargo.

ANEXO NUMERO 4

Cuadro de dietas

(Cantidades netas en pesetas)

Desayuno	Comida	Cena	Habitación	Dieta completa
100	450	400	500	1.450

M<sup>o</sup> DE INDUSTRIA Y ENERGIA

6235

ORDEN de 25 de febrero de 1980 por la que se regulan las Entidades colaboradoras en materia de medio ambiente industrial.

Ilmo. Sr.: Las Entidades colaboradoras en materia de medio ambiente atmosférico venían rigiéndose por lo establecido en los artículos 80, 81 y 82 del Decreto 833/1975, de 6 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 38/1972, de 22 de diciembre, de protección del ambiente atmosférico, y por los artículos 40 y siguientes de la Orden del Ministerio de Industria, de 18 de octubre de 1978, sobre prevención y corrección de la contaminación industrial de la atmósfera.

La promulgación del Real Decreto 735/1979, de 20 de febrero, modificado por el 2624/1979, de 5 de octubre, en el que se fijan las normas que deben cumplir las Entidades colaboradoras, ha supuesto una sensible modificación de las disposiciones citadas anteriormente, por lo que es necesario adecuarlas a éste y dictar normas por las que deben regirse en el futuro las Entidades colaboradoras en materia de medio ambiente industrial.

Asimismo, el Ministerio de Industria y Energía tiene atribuidas otras competencias en materia de medio ambiente industrial, además del atmosférico, cuyo ejercicio requiere la dis-