

## ANEXO 3

Número de expediente	Empresa	Calificación anterior	Calificación que se propone
8/120 MA/26	José Pérez Avila (PERAVIL) ... .. Rafael Medina Martín ... ..	B, sin subvención ... .. B (5 por 100 de subvención) ... ..	B. A (10 por 100 de subvención).
MA/64 JA/56	Sobrinos de Félix Sáenz, S. A. ... .. Laboratorios Andalucía Farmacéutica, Sociedad Anónima (LAFSA) ... ..	C ... .. A, sin subvención ... ..	B. A (5 por 100 de subvención).

6847

**RESOLUCION de la Dirección General de Puertos y Costas por la que se hace pública la autorización otorgada al Instituto Social de la Marina para la construcción de una Casa del Mar en la zona de servicio del puerto de Guetaria.**

El ilustrísimo señor Director general de Puertos y Costas, en uso de las facultades delegadas por Orden ministerial de 6 de junio de 1979 («Boletín Oficial del Estado» del 23), ha otorgado, con fecha 7 de noviembre de 1979, una autorización, cuyas características son las siguientes:

Zona de servicio del puerto de Guetaria.  
Provincia: Guipúzcoa.  
Destino: Construcción de una Casa del Mar.  
Plazo concedido: Veinticinco (25) años.

Lo que se hace público para general conocimiento.  
Madrid, 20 de febrero de 1980.—El Director general, Carlos Martínez Cebolla.

## MINISTERIO DE TRABAJO

6848

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

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

Resultando que con fecha 11 de marzo de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Saltos del Guadiana, S. A.» que fue suscrito el día 5 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 12 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 legal representativa legal suficiente, habiéndosela 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 «Saltos del Guadiana, Sociedad Anónima», suscrito el día 5 de marzo de 1980 entre las representaciones de la Empresa y el personal de la misma.

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

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

Madrid, 13 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

**CONVENIO COLECTIVO DE «SALTOS DEL GUADIANA, SOCIEDAD ANONIMA», PARA EL AÑO 1980**

## CAPITULO PRIMERO

## Extensión y ámbito del Convenio

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

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

Los trabajadores eventuales se regirán en sus condiciones y derechos por lo dispuesto en el artículo 47 de la Ordenanza de Trabajo para las industrias de producción, transporte, transmisión y distribución de energía eléctrica (en lo sucesivo Ordenanza Laboral) de 30 de junio de 1970.

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

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

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

Art. 4.º *Ámbito temporal*.—La duración del Convenio será de dos años, con excepción de sus regulaciones económicas que tendrán vigencia de un año, y sin perjuicio de la facultad de revisión a que se alude en el artículo 6.º siguiente. Surtirá sus efectos desde 1 de enero de 1980, cualquiera que sea la fecha de su homologación y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Art. 6.º *Revisión salarial*.—En el caso de que el IPC 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. 7.º *Revisión condicional*.—Cualquiera de las partes podrá pedir la revisión de este Convenio durante su vigencia o prórroga, siempre que por disposición oficial de cualquier rango se modifiquen las actuales condiciones económicas de la Ordenanza Laboral y las mismas en su conjunto y cómputo anual sean superiores a las contenidas en este articulado.

## CAPITULO II

## Organización del trabajo

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

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

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

Art. 10. *Productividad*.—La Dirección continuará los estudios necesarios para conseguir la más eficiente productividad y re-

ducción del absentismo, procediendo en caso justificado a la implantación de las medidas conducentes a tenor de las disposiciones legales, y una vez oído al Comité de Empresa y Delegado de personal. Entre las medidas derivadas del contexto del AMI, se encuentra la facultad de utilizar la reducción de la compensación económica de la incapacidad laboral transitoria, en aquellos casos en que no sean o estén debidamente justificadas, y que la Dirección podrá aplicar cuando el índice de absentismo supere claramente el coeficiente normal, una vez oído el Comité de Empresa y Delegado de personal.

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

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

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

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

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

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

## CAPITULO III

### Clasificación de personal

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

Art. 14. *Puestos de trabajo*.—La Dirección de la Empresa, accediendo a las peticiones de las Comisiones deliberantes de anteriores Convenios, encomendó a una Sociedad especializada el estudio de los diferentes puestos de trabajo con el fin de que su clasificación en una serie de niveles permita atemperar, con justicia retributiva, las percepciones a las características y exigencias de cada puesto de trabajo.

El resultado de este estudio, realizado por la citada Sociedad, ha sido puesto en conocimiento de cada trabajador, del Comité de Empresa y del Delegado de personal que han podido formular las reclamaciones, observaciones, sugerencias e informes oportunos, los que han sido debidamente analizados por la Dirección de GUADISA.

Con el fin de aplicar de un modo paulatino los resultados de la valoración, se va a cumplir en 1980 la primera fase, consistente en atenuar ciertos desequilibrios económicos que se aprecian entre determinados puestos de trabajo con valoraciones análogas y corregir igualmente aquellos casos en que unos puestos de trabajo tienen retribuciones menores que otros que han sido situados en un nivel inferior.

Se establece para ello la oportuna reserva económica, dentro del aumento acordado para la masa salarial, y su distribución se hará previo informe del Comité de Empresa y Delegado de personal.

## CAPITULO IV

### Régimen económico

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

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

- Salario base por categoría y puesto de trabajo.
- Trabajos extraordinarios a tanto alzado.
- Incentivos.
- Plus de actividad.
- Plus de asistencia y puntualidad.

Art. 17. *Incrementos*.—En el anexo 1980 se reflejan los incrementos operados en cada uno de tales conceptos, para el año en curso y con referencia a los respectivos importes del Convenio y año últimos.

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

Art. 19. *Retribución y jornada*.—Todas las retribuciones que se especifican, corresponden a la jornada máxima que se fija en el artículo 52. Si se trabajara jornada inferior, los devengos se reducirán proporcionalmente a su cuantía.

Art. 20. *Suplemento de remuneración por trabajo nocturno*. Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las once horas de la noche y las siete de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán el suplemento económico del porcentaje que fije la disposición legal vigente.

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

#### I. Por relevo de turno:

a) El devengo especial del apartado d) del número B del artículo 20 de la Ordenanza Laboral.

b) Plus de relevo, equivalente al importe de un cuarto de hora normal según el salario establecido en el presente Convenio, y

II. Plus de turno a razón de 135 pesetas turno abierto y pesetas 180 turno cerrado.

Art. 22. *Trabajos penosos*.—Se reputan trabajos penosos aquellos que comporten para quien los realiza concepción distinta del trabajo corriente y sean calificados como tales por la autoridad competente en la materia.

La compensación económica será la que la Ley fije en todo caso.

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

Art. 23. *Horas extraordinarias*.—Las horas extraordinarias se abonarán con los recargos vigentes en el momento de su devengo, y su liquidación podrá realizarse, a opción del trabajador, bien en metálico, o bien mediante compensación con descansos, en la cuantía legal prevista y siempre que ello no origine nuevas horas extraordinarias y su liquidación tenga lugar dentro del periodo correspondiente de percepción de haberes.

Art. 24. *Suplemento por media hora de descanso*.—El personal a quien con arreglo a las normas en vigor sea acreedor a este devengo, se le abonará en la cuantía legal.

Art. 25. *Incentivos y trabajos extraordinarios a tanto alzado*. Las cantidades percibidas por estos conceptos experimentarán, durante la vigencia de este Convenio, un incremento básico de 16 por 100.

Art. 26. *Plus de asistencia y puntualidad*.—Este concepto experimenta un incremento anual del 16 por 100.

Art. 27. *Plus de actividad*.—Durante el año 1980 este devengo experimentará un incremento anual del 16 por 100.

Art. 28. *Antigüedad*.—El régimen, cómputo y sistema de trienios establecido en Convenios anteriores, continuará vigente, incrementándose su cuantía, para quedar en 415 pesetas los antiguos y 480 pesetas los nuevos.

Art. 29. *Gratificaciones extraordinarias*.—El personal percibirá por estos conceptos cuatro mensualidades del salario base mensual y el 2,88 veces por categoría del salario mensual a tenor de los términos de la Ordenanza Laboral.

#### Art. 30. *Forma de pago*.

1) Mensual. Doce mensualidades comprensivas del salario base mensual, antigüedad, ayuda familiar y suplementos que procedan a título individual.

2) Gratificaciones extraordinarias. Cuatro, consistentes en el salario base mensual, que se abonarán en los meses de marzo, julio, octubre y diciembre.

3) Gratificación de 2,88 pagas. Se percibirá fraccionado en dos partes iguales. La primera en el mes de enero del año siguiente a su devengo y la segunda, inmediatamente después de celebrarse la Junta general de accionistas de GUADISA.

Art. 31. *Suministro de energía eléctrica*.—Se mantiene el régimen actual de esta prestación. El personal residente en Orellana la Vieja y Talarrubias tendrá derecho a un consumo con tarifa de empleado en 4.200 KW/hora durante los meses de abril a septiembre y 5.500 KW/hora durante los meses de noviembre a marzo, que equivalen a una media de 600 y 1.100 KW hora mensuales.

Art. 32. *Dietas*.—Se mantiene el régimen actual dada la peculiaridad de los centros de trabajo de la Empresa y de los desplazamientos que habitualmente realiza el personal.

1) Desplazamientos a centros de trabajo con hospedería y residencia: Manutención y alojamiento gratis con cargo a la Empresa.

2) Desplazamiento a otros lugares: Abono por la Empresa de la totalidad de los gastos realizados o el sistema legal de dietas establecido en la Ordenanza Laboral.

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

- Por una comida fuera de su domicilio 218 pesetas.
- Por dos comidas 436 pesetas.

Los demás supuestos se atenderán a la normativa vigente.  
**Art. 33. Gastos de locomoción.**—La cuantía de las compensaciones por este concepto se regularán de acuerdo con las normas de la Ordenanza y la costumbre establecida con carácter formal. Cuando el interesado utilice vehículo propio, especialmente autorizado para ello, se aplicará una tarifa por kilómetro a la distancia oficial de:

- 11 pesetas por kilómetro en vehículos de CV hasa 9.
- 12 pesetas por kilómetro en vehículos de CV más de 9.

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

**Art. 34. Quebranto de moneda.**—La compensación por quebranto de moneda se aumenta en 16 por 100 anual, que percibirá el trabajador que desempeñe el puesto comprensivo de dicho riesgo.

**Art. 35. Norma general sobre retribuciones.**—Las retribuciones del personal, cualquiera que sea su categoría laboral serán satisfechas por períodos mensuales del calendario.

**Art. 36. Absorción.**—Serán compensables y absorbibles con las anteriores retribuciones todas las mejoras que pudieran establecerse por los Organismos Oficiales y cuya total cuantía sea inferior a las condiciones del presente Convenio.

La Dirección se reserva el derecho durante la vigencia de este Convenio de revisar los ingresos de aquellos trabajadores que sean promovidos a categoría superior, cuando sus percepciones brutas sean superiores a las señaladas como mínimas por su nueva categoría en la tabla salarial.

## CAPITULO V

### Promoción y formación profesional, provisión de vacantes, ascensos, permutas, cambios, traslados y sanciones

**Art. 37. Promoción y formación profesionales.**—La Dirección de la Empresa aspira a que cada puesto de trabajo esté desempeñado por el trabajador más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas. A este logro y a la capacitación del personal se dirige toda la política de formación de la Empresa.

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

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

**Art. 38. Ingreso en plazas de nueva creación.**—Para el ingreso del personal en la plantilla de la Empresa se dará preferencia, en igualdad de condiciones, a los huérfanos, viudas e hijos de los trabajadores de GUADISA. A falta de aspirantes idóneos las plazas se cubrirán con personal ajeno.

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

**Art. 39. Vacantes.**—Cuando se produzca una vacante en la plantilla de la Empresa tendrán preferencia para ocuparla los actuales productores que reúnan y demuestren su idoneidad y capacitación para su desempeño, cualquiera que sea su categoría o centro de trabajo a que pertenezcan.

**Art. 40. Curso de capacitación y prueba de aptitud.**—La Empresa podrá contribuir a la formación de su personal y someter a los solicitantes a un cursillo de capacitación y en todo caso a la prueba de su idoneidad mediante los correspondientes ejercicios. El resultado de las pruebas será comunicado a los participantes. Si no resultara ninguno apto, o no hubiera solicitantes el puesto se cubrirá con personal de nuevo ingreso que reúna las condiciones exigidas.

**Art. 41. Orden de prioridad.**—Mediante prueba de aptitud, el orden de prioridad para ocupar la vacante será el siguiente:

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

**Art. 42. Destinos.**—El personal de nuevo ingreso podrá ser destinado provisionalmente a un centro de trabajo distinto de aquel a que vaya destinado para su adecuada y previa preparación y capacitación. Este destino provisional no podrá tener duración superior a un año. Pasado este tiempo, su traslado tendrá la consideración de forzoso y se le abonarán los gastos y emolumentos que señale la Ordenanza Laboral.

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

**Art. 43. Plazas de superior categoría.**—No obstante cuanto se dispone en los artículos anteriores, las plazas de primera y

segunda categorías técnica y administrativa serán de libre designación de la Empresa. El personal de la Empresa podrá tener preferencia para ocuparla siempre que demuestre su capacitación y reúna los requisitos exigidos.

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

**Art. 44. Auxiliares de oficina.**—En la provisión de las plazas vacantes del subgrupo profesional de Auxiliares de oficina o de otros puestos que por sus características resulten idóneos, tendrán preferencia para ocupar la vacante los trabajadores de GUADISA con capacidad laboral física disminuida, siempre que posean las condiciones necesarias para el desempeño normal de dichos puestos de trabajo.

**Art. 45. Tribunal de concursos y pruebas.**—En los concursos y pruebas de aptitud actuará en cada caso el Tribunal designado por la Dirección de la Empresa, con la presencia de un Vocal representante del Comité de Empresa o Delegado de personal.

**Art. 46. Normativa supletoria.** En lo no especificado especialmente en los anteriores conceptos será de aplicación la normativa de los artículos 31 al 35 de la Ordenanza Laboral.

**Art. 47. Ascensos.**—Regirán esta materia los artículos 36 a 41 de la Ordenanza Laboral.

### Art. 48. Traslados y permutas.

1. Traslado forzoso.—El traslado forzoso del personal con menos de diez años de antigüedad en la Empresa se acomodará a las condiciones y prerrogativas que señalan las disposiciones vigentes de la Ley de Relaciones Laborales y Ordenanza de la Industria Eléctrica, y

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

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

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

d) Indemnización de cinco mensualidades.

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

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

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

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

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

d) Antigüedad profesional.

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

**Art. 49. Permutas y cambios de puestos de trabajo.**—Las permutas y cambios de puestos de trabajo entre trabajadores de la Empresa en la misma o distinta localidad, se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 44 de la Ordenanza Laboral.

**Art. 50. Audiencia del Comité de Empresa.**—En todos los casos de traslado, permutas o cambio de puesto de trabajo será oído el Comité de Empresa o Delegado de personal.

**Art. 51. Premios, faltas y sanciones.**—El régimen disciplinario se acomodará a las normas y disposiciones vigentes en la materia.

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

## CAPITULO VI

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

**Art. 52. Jornada y horario de trabajo.**—La jornada y horario para el personal no sujeto a turnos rotativos será el siguiente:

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

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

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

Horario flexible: Excepto para el personal sujeto a turnos rotativos, en el centro de trabajo de Madrid continuará el régimen de horario flexible de acuerdo con las siguientes licencias:

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

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

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

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

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

Art. 53. *Jornada especial.*—De acuerdo con lo previsto en el artículo 5.º de la Ley de la Jornada máxima legal, en aquellos casos en que la índole del trabajo que se debe efectuar no permita una distribución diaria uniforme, las horas extraordinarias comenzarán a contarse después de computadas las cuarenta y dos horas semanales de trabajo efectivo en jornada normal, y de las treinta y una horas quince minutos, de jornada intensiva.

Art. 54. *Régimen de turnos.*—Al personal de turnos se aplicará la jornada de cuarenta y dos horas semanales, en jornada normal, y la de treinta y una horas quince minutos, en jornada de verano, reputándose como extraordinarias las que excedan de estos límites. Su cómputo se hará por ciclo completo.

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

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

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

Art. 55. *Festividades.*—Se declaran festivos los días 1 de junio y 28 de diciembre, además de los que figuran en el Calendario Oficial que redacta el Ministerio de Trabajo.

Art. 56. *Sábados no laborables.*—Habida cuenta de que por acuerdos en Convenios anteriores el sábado no se trabaja por distribuir la jornada semanal de cuarenta y dos horas, de lunes a viernes, se reputará el sábado no como festivo, sino como día natural no laborable a los efectos de la Ordenanza vigente.

Art. 57. *Descanso dominical.*—Teniendo en cuenta el carácter de servicio público de GUADISA y los turnos de servicio continuo establecidos, solamente descasará en domingo el personal no imprescindible a estos efectos. Si por causas extraordinarias hubiera que trabajar en domingo o día festivo, el personal que haya tenido que hacerlo podrá optar entre descansar dentro de los diez días siguientes o por percibir su salario con el 150 por 100 de aumento o en la proporción que señale la norma obligatoria.

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

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

Art. 58. *Vacaciones.*—El régimen de vacaciones anuales reglamentarias se fija en:

Personal con antigüedad hasta diez años, veinticinco días naturales.

Personal con antigüedad superior a diez años, treinta días naturales.

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

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

Art. 59. *Condiciones más beneficiosas.*—El personal que tenga a título individual, un régimen más amplio para el disfrute de sus vacaciones continuará disfrutándolo.

Art. 60. *Licencias y excedencias.*—El personal de GUADISA tendrá derecho a las licencias y permisos que se autorizan en las disposiciones vigentes en la forma, denominación y cuantía que en la misma se especifican.

Art. 61. *Licencia sin sueldo.*—Los trabajadores podrán solicitar para asuntos propios dos licencias especiales al año, sin derecho a retribución alguna y con la duración máxima de diez días naturales cada una, que informadas por el Comité de

Empresa o Delegado de personal podrán ser concedidas por la Dirección si no perturban la buena marcha de los servicios.

Art. 62. *Excedencia voluntaria.*—El trabajador con una antigüedad en la Empresa superior a dos años tendrá derecho a la concesión de excedencia voluntaria, por un período máximo de cinco años, con las limitaciones y condicionado que señala la Ordenanza Laboral. En ningún caso podrá formularse esta petición en los contratos de duración determinada. Para accederse a nueva excedencia voluntaria, el trabajador debe cubrir al menos un período de cuatro años ininterrumpidos al servicio de GUADISA.

Art. 63. *Excedencia de la mujer trabajadora.*—La mujer trabajadora tendrá derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo a contar de la fecha de parto. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a nuevo período de excedencia, que en su caso podrá fin al que venía disfrutando.

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

## CAPITULO VII

### Trabajos de diferente categoría

Art. 64. *Trabajos de superior categoría.*—Será de ineludible aplicación lo que al respecto dispone el artículo 54 de la Ordenanza Laboral.

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

Art. 65. *Trabajos de inferior categoría.*—Se ratifica el contenido del artículo 55 de la Ordenanza Laboral. La Dirección informará al Comité de Empresa o Delegado de personal las medidas de este tipo que haya tenido que adoptar por las necesidades del servicio.

Art. 66. *Disminución de aptitud laboral.*—El trabajador que como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, u ordinaria, sufra una disminución de su capacidad laboral, clínicamente diagnosticada por el Servicio Médico de Empresa, podrá ser destinado a desempeñar un puesto de trabajo acorde con su limitación, siempre que ello sea posible y conservando sus emolumentos, y categoría profesional y de acuerdo con las características de los puestos de trabajo definidos en la valoración.

## CAPITULO VIII

### Formación profesional

Art. 67. *Formación del personal.*—La Dirección de la Empresa, que aspira, como anteriormente se dice, a que los puestos de trabajo estén desempeñados por la persona más idónea y que se establezca la más justa distribución de competencias y retribuciones, declara como objetivo principal la formación y mejor capacitación de todos los trabajadores de GUADISA.

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

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

## CAPITULO IX

### Previsión social y obra social

Art. 68. *Invalidez.*—Los trabajadores de la Empresa, en situación de invalidez provisional, derivada de accidente de trabajo o enfermedad, percibirán un complemento a la pensión de la Seguridad Social, que asegure el 100 por 100 de los ingresos actuales que tengan reconocidos en el escalafón de la Empresa sin perjuicio de lo que se dispone en el artículo 10 del presente Convenio.

Art. 69. *Socorro por fallecimiento.*—Cuando un trabajador fallezca en servicio activo o jubilado devengará a favor de sus herederos un socorro equivalente a una mensualidad completa. Si estuviera jubilado, tal mensualidad sería equivalente a la última percibida en activo.

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

Art. 70. *Seguro colectivo de vida.*—Se mantienen las condiciones del actual Seguro Colectivo de Vida, corriendo a cargo de la Empresa el pago total de las primas.

La tabla de capitales permanecerá invariable durante el año 1980.

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

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

**Art. 71. Vinculación al Seguro Colectivo de Vida.**—El seguro de vida se vincula a la permanencia del asegurado a la Empresa. Su cese por cualquier motivo dará origen a la baja del trabajador en póliza de este seguro, sin que conserve por tanto derecho alguno de percibir el capital en su día garantizado.

Se exceptúan de esta desvinculación los trabajadores que hayan casado en la Empresa por jubilación, los cuales conservarán su vinculación a este Seguro Colectivo de Vida en tanto no entren a formar parte de otra Empresa.

**Art. 72. Jubilación.**—La Empresa podrá proponer al trabajador su jubilación y si éste la acepta se aplicarán las siguientes condiciones, a partir de que éste cumpla sesenta años.

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

En ambos casos las condiciones son:

- A los sesenta años: 85 por 100.
- A los sesenta y un años: 87 por 100.
- A los sesenta y dos años: 89 por 100.
- A los sesenta y tres años: 92 por 100.
- A los sesenta y cuatro años: 95 por 100.
- A los sesenta y cinco años: 100 por 100.

**Art. 73. Jubilación forzosa para la Empresa.**—El trabajador que haya cumplido sesenta años de edad y treinta y cinco de antigüedad en la Empresa, podrá pedir su jubilación, siendo forzosa y concesión por la Empresa.

Igualmente, el trabajador que haya cumplido sesenta y cinco años de edad podrá pedir su jubilación, que será forzosa para la Empresa.

**Art. 74. Jubilación mayores de sesenta y cinco años.**—A partir de los sesenta y cinco años de edad del trabajador las condiciones de jubilación y régimen de pensiones se acomodarán estrictamente a lo que dispongan las normas legales.

**Art. 75. Bases de jubilación.**—La base que sirve de norma para el cálculo de la jubilación corresponderá al importe bruto anual de los conceptos siguientes:

- Sueldo o salario y aumentos por antigüedad.
- Retribución voluntaria y plus de actividad.
- Pagos extraordinarios reglamentarios.
- Participación en beneficios.
- Plus familiar por el importe de cinco puntos si en el momento de la jubilación el productor fuera casado y viera percibiendo tal beneficio o bien la prestación de casamiento del nuevo régimen cuando se trate de un trabajador que viniera percibiéndola.

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

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

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

**Art. 76. Pensiones de jubilación.**—Se regulará la pensión del jubilado a fin de garantizar, computando la que perciban por la Seguridad Social y Montepío, un mínimo de 348.000 pesetas anuales. En todo caso, los jubilados con anterioridad a este Convenio percibirán un incremento de 32.480 pesetas anuales.

**Art. 77. Pensión viudedad.**—Las viudas de los trabajadores de la Empresa que reciben la pensión de viudedad percibirán un complemento, que computado con lo que reciben de la Seguridad Social y Montepío, les garantice un mínimo de 232.000 pesetas anuales. En todo caso, las viudas de los trabajadores de GUADISA tendrán un incremento de 24.380 pesetas anuales.

**Art. 78. Viudedad y orfandad.**—Se mantiene para la viuda e hijos de los trabajadores de plantilla y para las situaciones que se produzcan, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, un sistema complementario de pensión vitalicia de viudedad y pensión temporal o orfandad con cargo a la Empresa, con base en los siguientes criterios.

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

- Sueldo o salario y aumentos por antigüedad.
- Retribución voluntaria y plus de actividad.
- Pagos extraordinarios reglamentarios.
- Participación en beneficios.
- Plus familiar.

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

Los complementos de pensión a cargo de GUADISA consistirán en su caso, en la diferencia entre las pensiones así calculadas

y el importe de las pensiones actuales de la Seguridad Social.

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

**Art. 79. Pensiones de viudedad y orfandad de trabajadores jubilados.**—Si el trabajador fallece estando jubilado, la pensión de viudedad consistirá en el 60 por 100 de la pensión de jubilación, y la pensión de orfandad en el 20 por 100 de la misma pensión de jubilación (oficial más complemento de la Empresa) por cada hijo menor de dieciocho años o subnormales y con la misma limitación del último párrafo del artículo anterior.

**Art. 80. Pensión por gran invalidez o invalidez permanente absoluta.**—Los trabajadores que sean clasificados por el organismo competente como grandes inválidos o inválidos permanentes absolutos tendrán un complemento de la pensión oficial que perciban para completar el 150 por 100 de la pensión que como jubilado forzoso pudiera corresponderle con arreglo al presente Convenio.

**Art. 81. Viviendas.**—Los contratos de inquilinato de las viviendas arrendadas al personal de la Empresa, sean o no de su propiedad, quedarán vigentes, con excepción de las afectas a centros o instalaciones, en los casos de jubilación o incapacidad de su titular.

En caso de fallecimiento, continuará el contrato con la viuda mientras viva y permanezca en tal estado y con los hijos e hijas hasta su mayoría de edad o matrimonio, o hijos subnormales siempre que el Organismo oficial competente no obligue a GUADISA a construir o proporcionar más viviendas del cupo que le corresponda.

**Art. 82. Anticipos para viviendas.**—El límite máximo de cada anticipo será de 250.000 pesetas. Los plazos de reintegro serán:

Hasta 150.000 pesetas de ingresos per cápita: Sesenta meses de amortización.

De 150.000 pesetas a 175.000 pesetas: Cincuenta meses de amortización.

De 175.000 pesetas a 200.000 pesetas: Cuarenta meses de amortización.

De 200.000 pesetas a 230.000 pesetas: Treinta y seis meses de amortización.

De más de 230.000 pesetas: Treinta meses de amortización.

El fondo de este capítulo será de 655.400 pesetas y regirán las mismas condiciones del artículo 83 del Convenio Anterior.

**Art. 83. Anticipos.**—El límite máximo de cada anticipo será de 100.000 pesetas. Los plazos de reintegro serán:

Hasta 150.000 pesetas de ingreso por cápita: Treinta y seis meses para amortización.

De 150.000 pesetas a 175.000 pesetas: Treinta meses para amortización.

De 175.000 pesetas a 200.000: Veinticuatro meses para amortización.

De 200.000 pesetas a 230.000: Veinte meses para amortización.

De más de 230.000: Dieciocho meses para amortización.

El fondo de este capítulo será de 655.400 pesetas y regirán las demás condiciones del artículo 84 del Convenio Colectivo anterior.

Los criterios de preferencia, tanto para la concesión de los anticipos del artículo 82 como en los del presente, estarán en función de la mayor necesidad que se justifique, la menor frecuencia con que el interesado haya disfrutado de anteriores anticipos y de que por éste se ofrezca un plazo de amortización más breve que el antes señalado.

**Art. 84. Ayuda de estudios.**—Se mantiene el régimen de Becas para los hijos de los trabajadores en activo y jubilados de la Empresa, a tenor de lo que se disponía en el artículo 85 del Convenio Colectivo de 1979.

Tendrán iguales derechos los huérfanos de trabajadores, fallecidos en servicio activo o en situación de invalidez permanente.

La cuantía de las ayudas de estudio se incrementa en un 16 por 100.

En la tabla anexa número 4 se especifican la cuantía de cada tipo de ayuda.

**Art. 85. Hijos subnormales.**—El complemento de pensión a cargo de la Empresa, para el trabajador con hijos subnormales se eleva a 5.000 pesetas mensuales por hijo así calificado.

**Art. 86. Premio de fidelidad.**—Se mantiene un premio de fidelidad por la vinculación y dedicación a la Empresa consistente en:

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

b) A los treinta y cinco años de antigüedad en la Empresa, tres mensualidades.

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

**Art. 87. Bolsa de vacaciones.**—Para el periodo de vigencia de este Convenio se establece una bolsa de vacaciones de 1.311 pesetas a cada trabajador, y nueve bolsas de 20.880 pesetas para su distribución por sorteo entre los trabajadores que no la

hayan obtenido en ocasiones anteriores. Dicho sorteo lo realizarán el Comité de Empresa y Delegado de personal en presencia de la Dirección.

## CAPITULO X

### Seguridad e higiene en el trabajo

**Art. 88. Seguridad e higiene en el trabajo.**—La Dirección de GUADISA, el Comité de Empresa y Delegado de Personal, conscientes de la gravedad de los accidentes de trabajo, propugnan la intensificación de su política preventiva. Estiman que deben ponerse en práctica todos los medios para su evitación, manteniéndose constante vigilancia a fin de que sean debidamente observadas e interpretadas las normas de seguridad cuya infracción puede denunciar todo trabajador.

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

Durante el año en curso se realizará, por un médico especializado, el reconocimiento y ficha médica de los trabajadores, siendo obligatorio de conformidad con el acuerdo del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo el sometimiento a tal trámite de acuerdo con las disposiciones legales.

El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo constituido, programará en el presente año los cursos de capacitación, perseverancia y formación.

## CAPITULO XI

### Actividad sindical

**Art. 89. Libertad de sindicación.**—La Empresa respeta el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no se podrá hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

**Art. 90. Del Comité de Empresa.**—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

Ser informado por la Dirección de la Empresa:

— Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

— Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de Resultados, la Memoria, y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

— Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

— En función de la materia de que se trata:

Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas: los accidentes de trabajo y enfermedad profesional y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

— Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

— Las Condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales, en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados anteriores, 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.

El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de: la no discriminación, igualdad del sexo y fomento de una política racional de empleo.

### Garantías:

— Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

— No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.

— Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

— Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

— Se admite la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de personal, en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurrir tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

— Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités 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.

### Prácticas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Lo aquí pactado mantendrá la vigencia general de dos años, salvo que en el transcurso de dicho período medie una Ley acerca de este tema. En cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

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

## DISPOSICIONES FINALES

**Primera:** Sustitución y prelación de normas.—El presente Convenio Colectivo sustituye al firmado para 1979, que queda en consecuencia sin efectos en aquello que no haya sido expresamente ratificado en el actual.

Las normas del presente Convenio se aplicarán con prioridad a las de la Ordenanza Laboral vigente.

**Segunda:** Conjunto de normas del Convenio.—El contenido del presente Convenio Colectivo constituye un todo orgánico.

**Tercera:** Normas supletorias.—Se reconocen como normas supletorias en aquello que expresamente no haya sido contemplado, los preceptos legales vigentes, las estipulaciones del AMI y la Ordenanza Laboral de la Industria Eléctrica.

**Cuarta:** Comisión mixta interpretadora.—Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, tanto referentes a su interpretación o aplicación serán sometidas previa y obligada-

mente a una Comisión mixta de la Empresa, constituida por dos Vocales económicos y dos sociales designados por la Comisión deliberante entre sus miembros. En el supuesto de discrepancia podrá recurrirse, con independencia de la competencia de los Organismos públicos, al Comité Paritario Interconfederal de Mediación, Arbitraje y Conciliación formado de acuerdo con las estipulaciones del AMI.

Quinta: Homologación del Convenio.—A los efectos legales, el presente Convenio Colectivo se elevará a la Jurisdicción de Trabajo para su homologación.

Sexta: Condición más beneficiosa.—Las condiciones más ventajosas a las que figuran en este Convenio Colectivo serán respetadas en su totalidad a título individual para el trabajador que viniera percibiéndolas.

A N E X O 1980

Categoría	Puesto	Sueldos, pagas extras y beneficios	Plus de actividad	Plus de asistencia	Total
Técnico superior 2. <sup>a</sup>	Jefe Departamento	1.457.850,30	150.565,08	16.300,00	1.624.715,38
Técnico superior 2. <sup>a</sup>	Jefe Servicio	1.154.988,21	150.565,08	16.300,00	1.321.853,29
Técnico superior 2. <sup>a</sup>	Jefe Servicio (media jornada)	577.499,11	75.282,54	8.150,00	660.931,65
Técnico 2. <sup>a</sup> A	Mant. Mecán. Eléct. Obras	1.088.527,31	150.565,08	16.300,00	1.253.392,39
Técnico 2. <sup>a</sup> A	Subjefe Servicio Control	1.082.095,95	150.565,08	16.300,00	1.248.961,03
Técnico 2. <sup>a</sup> A	Ingeniería Técnica	1.082.095,95	150.565,08	16.300,00	1.248.961,03
Técnico 2. <sup>a</sup> B	Jefe de turno	923.501,00	150.565,08	16.300,00	1.090.366,08
Técnico 2. <sup>a</sup> B	Jefe de Central	923.501,00	150.565,08	16.300,00	1.090.366,08
Técnico 2. <sup>a</sup> B	Jefe Delineación	851.025,39	150.565,08	16.300,00	1.017.890,47
Técnico 3. <sup>a</sup>	Jefe de turno	825.883,76	150.565,08	16.300,00	992.748,84
Técnico 3. <sup>a</sup>	Jefe de Central	825.883,76	150.565,08	16.300,00	992.748,84
Técnico 3. <sup>a</sup>	Delineantes	815.422,31	150.565,08	16.300,00	982.287,39
Administrativo 2. <sup>a</sup> A	Jefe de Contabilidad	1.002.904,95	150.565,08	16.300,00	1.169.770,03
Administrativo 2. <sup>a</sup> B	Jefe de Secretaría	918.278,08	150.565,08	16.300,00	1.083.743,16
Administrativo 3. <sup>a</sup>	Subjefe de Servicio	795.513,09	150.565,08	16.300,00	962.378,17
Administrativo 4. <sup>a</sup> A	Oficial 1. <sup>o</sup>	697.970,53	150.565,08	16.300,00	864.835,61
Administrativo 5. <sup>a</sup>	Auxiliares	576.898,03	150.565,08	16.300,00	743.563,11
Auxiliar oficina esp.	Jefe de Almacén	612.776,91	150.565,08	16.300,00	779.641,99
Auxiliar oficina 1. <sup>a</sup>	Conserje	589.207,14	150.565,08	16.300,00	755.072,22
Auxiliar oficina 1. <sup>a</sup>	Recop. mecanog. telef.	578.693,03	150.565,08	16.300,00	743.563,11
Auxiliar oficina 2. <sup>a</sup>	Almacenero	570.114,28	150.565,08	16.300,00	738.979,36
Auxiliar oficina 3. <sup>a</sup>	Ordenanza	555.630,05	150.565,08	16.300,00	722.495,13
Auxiliar oficina 3. <sup>a</sup>	Vigilante	555.630,05	150.565,08	16.300,00	722.495,13
Profesional oficio 1. <sup>a</sup> A	Montador mecánico	678.427,71	150.565,08	16.300,00	845.292,79
Profesional oficio 1. <sup>a</sup> A	Montador electricista	678.427,71	150.565,08	16.300,00	845.292,79
Profesional oficio 1. <sup>a</sup> A	Contramaestre	678.427,71	150.565,08	16.300,00	845.292,79
Profesional oficio 1. <sup>a</sup> A	Montador tubero y equip. control.	678.427,71	150.565,08	16.300,00	845.292,79
Profesional oficio 1. <sup>a</sup> A	Montador taller mecánico	678.427,71	150.565,08	16.300,00	845.292,79
Profesional oficio 1. <sup>a</sup> A	Montador mecánico aparellaje	678.427,71	150.565,08	16.300,00	845.292,79
Profesional oficio 2. <sup>a</sup> A	Conductor Madrid	631.211,41	150.565,08	16.300,00	798.076,49
Profesional oficio 2. <sup>a</sup> A	Conductor camión	586.577,54	150.565,08	16.300,00	753.442,62
Profesional oficio 2. <sup>a</sup> A	Operador de cuadro	586.577,54	150.565,08	16.300,00	753.442,62
Profesional oficio 2. <sup>a</sup> A	Montador electrónico	586.577,54	150.565,08	16.300,00	753.442,62
Profesional oficio 2. <sup>a</sup> B	Operador de cuadro	565.811,43	150.565,08	16.300,00	732.676,51
Profesional oficio 2. <sup>a</sup> B	Mecánico conductor	565.811,43	150.565,08	16.300,00	732.676,51
Profesional oficio 2. <sup>a</sup> B	Conductor	565.811,43	150.565,08	16.300,00	732.676,51
Profesional oficio 2. <sup>a</sup> B	Oficial de máquinas	565.811,43	150.565,08	16.300,00	732.676,51
Profesional oficio 2. <sup>a</sup> B	Oficial mantenimiento	565.811,43	150.565,08	16.300,00	732.676,51
Profesional oficio 3. <sup>a</sup>	Ayudante de máquinas	554.629,40	150.565,08	16.300,00	721.494,48
Peón 2. <sup>a</sup>	Peón especialista	549.038,79	150.565,08	16.300,00	715.903,87
Peón 3. <sup>a</sup>		545.045,30	150.565,08	16.300,00	711.910,38

A N E X O 1980

Categoría	Puesto	Tabla salarial	Trabajos extraordinarios	Incentivos	Total anual
Técnico superior 2. <sup>a</sup>	Jefe Departamento	1.624.715,38	117.603,93	108.204,80	1.850.524,11
Técnico superior 2. <sup>a</sup>	Jefe Servicio	1.321.853,29	86.865,14	81.153,60	1.489.872,03
Técnico superior 2. <sup>a</sup>	Jefe Servicio	1.321.853,29	86.865,14	—	1.408.728,43
Técnico superior 2. <sup>a</sup>	Jefe Servicio (media jornada)	660.931,65	43.432,57	—	704.364,22
Técnico 2. <sup>a</sup> A	Mant. Mecán. Eléct. Obras	1.253.392,39	79.918,95	32.461,44	1.365.772,78
Técnico 2. <sup>a</sup> A	Subjefe Servicio Control	1.248.961,03	79.918,95	—	1.328.879,98
Técnico 2. <sup>a</sup> A	Ingeniería Técnica	1.248.961,03	79.918,95	—	1.328.879,98
Técnico 2. <sup>a</sup> B	Jefe de Central	1.090.366,08	79.918,95	—	1.170.285,03
Técnico 2. <sup>a</sup> B	Jefe Delineación	1.017.890,47	30.578,34	—	1.048.468,81
Técnico 3. <sup>a</sup>	Jefe de Central	992.748,84	75.502,08	—	1.068.250,92
Administrativo 2. <sup>a</sup> A	Jefe de Contabilidad	1.169.770,03	36.896,02	—	1.203.760,05
Administrativo 2. <sup>a</sup> B	Jefe de Secretaría	1.083.143,16	33.220,92	—	1.116.364,08
Auxiliar oficina 1. <sup>a</sup>	Conserje	755.072,22	18.045,00	—	774.117,22
Auxiliar oficina 3. <sup>a</sup>	Ordenanza	722.495,13	16.327,32	—	738.822,45
Profesional oficio 1. <sup>a</sup> A	Montador mecánico	845.292,79	—	43.281,92	888.574,71
Profesional oficio 1. <sup>a</sup> A	Montador electricista	845.292,79	—	43.281,92	888.574,71
Profesional oficio 1. <sup>a</sup> A	Contramaestre	845.292,79	—	43.281,92	888.574,71
Profesional oficio 2. <sup>a</sup> A	Conductor Madrid	798.076,49	40.393,61	—	838.470,10

## Horas extraordinarias

Categorías	Horas extraordinarias (1)		Nocturno 25 por 100	Horas extraordinarias (2)	
	50 por 100	75 por 100		50 por 100	75 por 100
Administrativo 3.ª categoría (Jefe de Delegación) ... ..	655,58	764,84	—	665,18	776,04
Administrativo 4.ª categoría (Oficial 1.ª) ... ..	575,19	671,06	—	583,62	680,89
Auxiliar oficina esp. (Encargado de Almacén) ... ..	504,99	589,16	—	512,39	597,78
Auxiliar oficina 2.ª (Almacenero) ... ..	469,83	548,14	—	476,72	556,17
Auxiliar oficina 3.ª (Vigilante) ... ..	457,89	534,21	241,89	464,60	542,03
Profesional oficio 1.ª A (Montador) ... ..	560,72	654,17	296,21	568,94	663,76
Profesional oficio 2.ª A (Oficial 1.ª) ... ..	484,80	565,60	256,10	491,91	573,90
Profesional oficio 2.ª B (Oficial 2.ª) ... ..	487,64	545,58	247,04	474,48	553,58
Profesional oficio 3.ª (Oficial 3.ª) ... ..	458,40	534,80	242,16	465,13	542,64
Peonaje 2.ª (Peón especializado) ... ..	453,78	529,41	239,71	460,43	537,16
Peonaje 3.ª (Peón) ... ..	450,48	525,56	237,97	457,08	533,26
Coeficiente aplicado a los sueldos diarios 0,315499			Coeficiente aplicado a los sueldos diarios 0,320121		
Para el personal de turnos se aplicará el coeficiente 0,352393			Para el personal de turnos se aplicará el coeficiente 0,357361		

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

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

## Ayuda Estudios curso 1980/81

Estudios	Clase de enseñanza			
	Privada y sin subvención		Resto	
	Internos	Externos	Internos	Externos
1. EGB de primero a cuarto curso ... ..	—	6.612	—	5.220
2. EGB de quinto a octavo curso ... ..	—	9.976	—	7.308
3. Formación Profesional primer y segundo grado ... ..	42.050	11.600	36.250	8.352
4. BUP ... ..	35.090	11.600	29.290	8.352
5. COU ... ..	41.470	13.282	41.470	10.440
6. Escuelas Universitarias ... ..	—	—	52.026	16.646
7. Facultades y Escuelas Técnicas Superiores ... ..	—	—	72.648	24.940

Esta tabla podrá ser modificada conforme a la previsión contenida en el párrafo 3.º del artículo 85 del Convenio de 1979, que sigue vigente para el presente año.

6849

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se dicta Laudo de Obligado Cumplimiento para la Empresa «Compañía Internacional de Telecomunicación y Electrónica, S. A.» (CITESA).**

Visto el expediente de conflicto colectivo formulado por la representación legal de la Empresa «Compañía Internacional de Telecomunicación y Electrónica, S. A.» (CITESA), en el que solicita, que, previas las reuniones preceptivas, se dicte Laudo de Obligado Cumplimiento por esta Dirección General;

Resultando que en el mencionado escrito se hace referencia a las vicisitudes habidas en la negociación del Convenio Colectivo de las que, como consecuencia de ellas, cabe señalar la falta de acuerdo definitivo entre los representantes de la Empresa y de los trabajadores, a pesar de las numerosas reuniones celebradas desde el pasado mes de noviembre de 1979, por lo que estiman necesaria la intervención de la autoridad laboral, que en el caso presente es la Dirección General de Trabajo, dado el ámbito del Convenio; solicitándose conforme a lo dispuesto en el apartado b) del artículo 25 del Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977;

Resultando que admitido a trámite el conflicto formulado, de conformidad con el artículo 23 del citado Real Decreto-ley, fueron citadas las partes para celebrar el acto de avenencia el día 14 de febrero de 1980, invitando la presidencia, antes de declarar abierto, a un intento último de negociación, aceptando las partes esta sugerencia y llegándose a un principio de acuerdo consistente en someter a votación de los trabajadores en sus respectivos centros de trabajo la propuesta formulada por la representación empresarial; quedando en suspenso, por consiguiente, el acto de avenencia hasta tanto se conocieran los resultados, lo que se haría por el Comité; teniendo lugar la comparencia formal de éste el día 18 de febrero de 1980, cuyos miembros expresamente manifestaron el resultado negativo de las votaciones, solicitando nueva convocatoria para la concilia-

ción, que se celebró el día 21 del mismo mes y año; no lográndose tampoco, llegar a un acuerdo pese a las soluciones sugeridas, por lo que hubo de darse por definitivamente concluidas las reuniones sin avenencia; invitándose a las partes —con suspensión del plazo legal para resolver— a que presentaran los datos y documentos necesarios para una mejor solución del conflicto;

Resultando que como consecuencia de ello, han de incorporarse al presente Laudo, como anexos I y II, las tablas de sueldos y salarios y las tablas de primas, respectivamente, debidamente reajustadas una vez absorbida en ellas la distribución de la paga lineal de 11.000 pesetas, abonada en el mes de marzo de 1979, en virtud de lo establecido en la cláusula 8.ª del acuerdo privado firmado por las partes para el desarrollo del Laudo de 30 de abril de 1979 («Boletín Oficial del Estado» del día 30 de mayo);

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

Considerando que, en primer término, debe establecerse que por razón del ámbito de aplicación del conflicto formulado que afecta a trabajadores de una misma Empresa con centros de trabajo en distintas provincias, la competencia para entender y resolver sobre dicho conflicto colectivo viene determinada a esta Dirección General por lo dispuesto en el artículo 79 del Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, sobre Relaciones de Trabajo;

Considerando que cuando en un conflicto, que se formula para modificar las condiciones de trabajo, las partes no han podido lograr un acuerdo pleno, habiendo renunciado las mismas a la designación de árbitros, procede que la autoridad laboral dicte Laudo de Obligado Cumplimiento resolviendo sobre todas las cuestiones planteadas, conforme así lo determina el artículo 25, apartado b), del expresado Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977;