

de Centro de Enseñanza, S. A. Fecha de autorización previa: 18 de agosto de 1977. Nivel: Preescolar. Número de unidades: 2. Puestos escolares: 80. Nivel: EGB. Número de unidades: 8. Puestos escolares: 320.

Número de expediente: 14.766

Municipio: Simancas. Localidad: Simancas.—Domicilio: Camino Viejo de Simancas. Denominación: «Pinoalbar». Titular: Crecesca. Fecha de autorización previa: 18 de abril de 1977. Nivel: Preescolar. Número de unidades: 4. Puestos escolares: 160. Nivel: EGB. Número de unidades: 8. Puestos escolares: 320.

MINISTERIO DE TRABAJO

7064

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Maderas Aglomeradas Taglosa, S. A.», de Madrid. Burgos, Cuenca y Soria.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Maderas Aglomeradas Taglosa, S. A.», de Madrid, Burgos, Cuenca y Soria y sus trabajadores; y

Resultando que con fecha 12 de marzo de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del mencionado Convenio Colectivo, que fue suscrito el día 29 de febrero de 1980 por la representación de la Empresa y de la de los trabajadores, acompañando la 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 y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre y por aplicación de la disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora de Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que en el citado Convenio Colectivo no se observan en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario por lo que procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General de Trabajo ha resuelto:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Maderas Aglomeradas Taglosa, S. A.» de Madrid, Burgos, Cuenca y Soria, suscrito el día 29 de febrero de 1980 entre las representaciones de la citada Empresa y la representación de sus trabajadores.

Segundo.—Disponer su inscripción en el Registro especial de este Centro directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar esta resolución a los representantes de las partes firmantes, haciéndoles saber que conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Madrid, 18 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Sres. Representantes de la Empresa y de los trabajadores de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Maderas Aglomeradas Taglosa, S. A.», de Madrid, Burgos, Cuenca y Soria.

CONVENIO COLECTIVO ACORDADO ENTRE LA EMPRESA «MADERAS AGLOMERADAS TAGLOSA, S. A.», Y SU PERSONAL, SUSCRITO POR LOS REPRESENTANTES DE AMBAS PARTES EL 29 DE FEBRERO DE 1980

CAPITULO PRIMERO

- Ambito de aplicación.
- Periodo de vigencia. Denuncia.
- Comisión Paritaria del Convenio.
- Composición de la Comisión Paritaria del Convenio.
- Composición de la Comisión mixta del Fondo Social.

Artículo 1. Ambito:

1.º Las normas del presente Convenio afectarán a todo el personal de «Taglosa, S. A.», en sus centros de Madrid, Burgos, Cuenca y Soria.

2.º Ello no obstante, se exceptúan del ámbito del Convenio las personas siguientes:

a) El Director general y los Directores administrativo, comercial y técnico.

b) Los Directores de las fábricas de Burgos, Cuenca y Soria.

c) El Asesor jurídico y cualquier otro Asesor que pueda formar parte de la plantilla de la Empresa, a nivel de Dirección.

Art. 2. Periodo de vigencia. Denuncia:

1.º El periodo de vigencia del presente Convenio será de dos años, a excepción de lo relativo a salarios, que será objeto de revisión anual, así como, en su caso, de lo concerniente a acción sindical.

2.º La denuncia del presente Convenio deberá hacerse por la parte que así lo acuerde mediante notificación formal a la otra parte con una antelación mínima de dos meses a la fecha de terminación del periodo bianual de vigencia.

3.º La revisión anual de salarios prevista en este artículo se entiende sin perjuicio de la revisión automática que en su caso pueda resultar procedente al término del primer semestre del presente año, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo Marco interconfederal.

Art. 3. Comisión Paritaria del Convenio:

1.º Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, mediación, conciliación y, en su caso arbitraje.

2.º Son funciones específicas de la Comisión Paritaria del Convenio:

- a) La interpretación de las cláusulas del Convenio.
- b) Dirimir arbitrariamente sobre los problemas o cuestiones que a este efecto les sean sometidas de mutuo acuerdo por ambas partes
- c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3.º La Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro representantes designados por la Empresa, y otros cuatro elegidos por la parte social.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir uno o más asesores de cada parte.

Cada parte podrá igualmente designar suplentes para casos de ausencia, enfermedad o imposibilidad.

Art. 4. Composición de la Comisión Paritaria del Convenio. Durante la vigencia del presente Convenio, serán miembros de la Comisión Paritaria:

— En representación de la Empresa: El Director administrativo, señor Llamas; y los Directores de las tres fábricas, señores Plaza, Fernández-Martos y Navarrete.

— En representación de los trabajadores: Por Burgos, don Jesús Cuñado Ibañez; por Cuenca, don Emiliano Cañas Lain; por Soria, don Luis Aparicio García-Molina; y por Madrid, don Manuel Vergara Rincón.

Art. 5. Composición de la Comisión mixta del Fondo Social. Para el presente año, serán miembros de la Comisión mixta del Fondo Social:

— En representación de la Empresa: El Director administrativo, señor Llamas; y los Directores de las tres fábricas, señores Plaza, Fernández-Martos y Navarrete.

— En representación de los trabajadores: Por Burgos, don Julio Mediavilla Martín; por Cuenca, don Julio Page García; por Soria, don Enrique Jiménez; y por Madrid, don Miguel Angel Ciria.

CAPITULO II

- Jornada, horarios y turnos.
- Trabajo efectivo y descansos.
- Horas extraordinarias.
- Polivalencia.
- Nueva organización del trabajo.
- Garantía de empleo.
- Contratación a tiempo parcial.

Art. 6. Jornada, horarios y turnos:

1.º La jornada normal de trabajo en todos los centros será de 42 horas semanales, pero respetándose la condición más beneficiosa que en este punto disfrutaran los trabajadores del Centro de Madrid.

2.º En el caso de trabajo a turnos, dicha jornada de 42 horas semanales, se verificará en cómputo de hasta cuatro semanas.

La coincidencia de un día festivo no altera la rotación, pero los trabajadores afectados deberán disfrutar del día de descanso, coincidente con el festivo, en otro posterior elegido de común acuerdo con la Empresa dentro de los dos meses siguientes al de la coincidencia producida

3.º En las fábricas de Cuenca y Soria, el trabajo se efectuará de lunes a sábado, incluyendo en este último día los turnos de tarde y noche.

En la fábrica de Burgos, el trabajo se efectuará en cinco días semanales, de lunes a viernes y sábados hasta las doce horas.

4.º No obstante lo establecido en el apartado anterior, todo el personal de la plantilla que no trabaje a turno trabajará de forma continuada, repartiéndose el tiempo de trabajo semanal de lunes a viernes, con excepción de aquellas actividades en que dicho régimen de jornada perjudique la productividad y/o funcionalidad del centro de trabajo.

5.º Siempre que la previsión en cualquier línea de producción sea la de no trabajar un determinado sábado, tarde noche, y salvo el personal necesario para la realización de tareas de entretenimiento y conservación, se autorizará la no asistencia al trabajo en el turno o turnos correspondientes, entendiéndose como concesión graciosa de la Empresa y para ese solo día, remunerado.

Art. 7. *Trabajo efectivo y descansos.*—Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas continuadas como descanso (el bocadillo) u otras interrupciones, cuando en virtud de normativa legal o acuerdo entre partes, o por propia organización del trabajo se entiendan integrados en la jornada diaria de trabajo.

El régimen de descansos vigente hasta ahora en la fábrica de Cuenca, queda modificado e igualado al que viene rigiendo en las fábricas de Burgos y Soria.

Art. 8. *Horas extraordinarias.*—Su realización se reducirá al mínimo indispensable, con arreglo a los criterios fijados en el AMI, y dentro de los topes máximos fijados en el Estatuto de los Trabajadores; considerándose dentro del apartado 3 del artículo 35 del mismo, las horas realizadas para cubrir las bajas que impidieran la producción por el tiempo imprescindible y un tope máximo de 20 horas en jornadas consecutivas, y un máximo de 60 horas al año por trabajador y por este concepto.

El valor de la hora extraordinaria vendrá determinado por el incremento de un 75 por .00 sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo, que vendrá determinada por el resultado de dividir la suma; en cómputo anual, del salario base (columna A), columna B, antigüedad y complemento al puesto de trabajo, por el número de horas efectivas de trabajo anual; no computándose, en cambio, los incentivos, complementos especiales (CE), nocturnidad o complementos personales.

En el caso de que las horas extraordinarias se realicen de noche (entre las veintidós y las seis horas) el valor de la hora extraordinaria, así establecida, se incrementará en el 25 por 100.

En el caso de realizarse en sábado tarde o noche se incrementará en el 25 por 100 y en el caso de domingos o festivos en el 50 por 100.

Estos porcentajes son acumulativos, cuando se den dos o más de estas circunstancias excepcionales.

Art. 9. *Polivalencia.*

1.º Se entiende por polivalencia la aptitud demostrada por aquellos trabajadores con categoría de Oficiales 1.º/2.º y Ayudantes de fabricación, que son capaces de desempeñar y desempeñan, de forma habitual, atendiendo a las necesidades de flexibilidad en las relaciones categoría/puesto de trabajo impuestas por las exigencias de la organización, varios puestos de trabajo.

2.º Este supuesto se aplicará a los correpuestos y correturnos, a la absorción de tareas complementarias de otros puestos que saturen su actividad, y al personal específicamente preparado para desempeñar todos los puestos de trabajo de su categoría.

No se aplicará a las sustituciones eventuales, que fuera necesario realizar por necesidades de la organización; a las sustituciones por tiempo inferior a media jornada diaria; y a los períodos de prueba y aprendizaje.

3.º La condición de polivalencia, regularmente desempeñada, se retribuirá con un complemento específico de carácter personal (PP), que a efectos del presente Convenio, se cifra en 24.000 pesetas anuales los oficiales de 1.º; 22.250 pesetas los de segunda; y 21.400 pesetas, también anuales, los Ayudantes.

4.º Dicha condición y las remuneraciones correspondientes se perderán, por cualquiera que fuere el trabajador, en el caso en que requerido para desempeñar un puesto de trabajo de su categoría se negase a hacerlo, cuando, a juicio de la Dirección del Centro de que se trate, no diera razones suficientes justificativas de su negativa. Todo ello con independencia y sin perjuicio de las responsabilidades generales en que por razón de esa negativa hubiera podido incurrir.

Art. 10. *Nueva organización del trabajo. Garantía de empleo.*

1.º Previa audiencia de los trabajadores a quienes directamente afecte, la Empresa procederá a establecer las nuevas organizaciones del trabajo proyectadas para las fábricas de Soria y Cuenca, de las que se ha dado oportuno conocimiento a los Comités de los respectivos centros.

2.º La Empresa se compromete expresamente a no despedir, durante la vigencia del presente Convenio, a ninguno de los trabajadores afectados por las nuevas organizaciones del

trabajo, si la causa del posible despido fuese la supresión del trabajo en sábados, turnos de tarde-noche, siempre que dicha supresión viniera impuesta por norma legal, acuerdo sectorial y/o decisión libre de la propia Empresa.

Art. 11. *Contratación a tiempo parcial.*—La Empresa podrá contratar personal a tiempo parcial, entendiéndose que tiene tal carácter aquel trabajador que preste sus servicios durante un número determinado de días al año, al mes o a la semana, o durante un número de horas, respectivamente, inferior a las 2/3 partes de las consideradas como habituales en su centro de trabajo.

Los trabajadores a tiempo parcial, gozarán de los mismos derechos que el resto de la plantilla, en materia de antigüedad, vacaciones, permisos y demás derechos conseguidos por la Ley o convenios, sin otra modificación que la resultante de la propia naturaleza del contrato.

CAPITULO III

- Conceptos retributivos.
- Componentes primarios del salario y complementos de puesto de trabajo resultantes de la nueva estructura salarial.
- Mejoras salariales.
- Revisión salarial.
- Retribución mínima anual.
- Conservación del nivel de percepción salarial.
- Dietas, locomoción y plus de transporte.
- Pagas extraordinarias.

Art. 12. *Conceptos retributivos:*

1.º Con carácter general, la composición de las retribuciones de todos los trabajadores quedará normalizada, integrándose por los conceptos que en cada caso procedan de entre los siguientes:

- Salario base «Columna A».
- Plus de actividad «Columna B».
- Complemento de trabajo «CPT».
- Plus de nocturnidad.
- Antigüedad.
- Complemento especial «CE».
- Incentivos.
- Complemento de polivalencia «PP».

2.º Salario base y plus de actividad.—Las retribuciones anuales correspondientes a cada categoría quedan uniformadas, tomando como referencia los componentes primarios del salario total, representados por las columnas A (salario base), y B (plus de actividad), en las que se integra, proporcionalmente, el anterior concepto «Pacto de la Moncloa».

3.º Complementos de trabajo.—La retribución dentro de cada categoría se completa con los complementos de puesto de trabajo (CPT), uniformados y simplificados en tres niveles dentro de la respectiva categoría.

4.º Plus de nocturnidad.—Se satisfará por noche efectivamente trabajada, y alcanzará el 25 por 100 de las correspondientes columnas A y B.

5.º Antigüedad.—Consiste en un incremento de la columna A a razón del 5 por 100 por cada quinquenio completo.

6.º Complemento especial CE.—El personal de turnos disfrutará de un nuevo complemento de carácter especial CE, cuando sus prestaciones comprendan el trabajo de seis días semanales y su rotación incluya el sexto día, sábados tarde o noche.

7.º Incentivos.—El concepto anteriormente denominado «abono voluntario» pasará a denominarse «incentivos», conceptuándose como tal a todos los efectos.

8.º Complemento de polivalencia.—Su concepto y cuantía se determinan en el artículo regulador de la polivalencia.

Art. 13. *Componentes primarios del salario y complementos de puesto de trabajo resultantes de la nueva estructura salarial.*—Con carácter previo y con independencia de la mejora salarial pactada en el presente Convenio, la Empresa ha procedido a establecer los componentes primarios del salario (columnas A y B) para cada categoría, así como los complementos de puestos de trabajo (CPT), resultantes de acomodar a la nueva estructura salarial, los que han regido en el año 1979, valorados en cómputo anual.

Aceptada esta acomodación por la representación de los trabajadores, el correspondiente cuadro se incorpora a este Convenio como anexo número 3.

Art. 14. *Mejoras salariales.*—Adoptada la estructura salarial acomodada según lo establecido en el artículo anterior y figurada en el anexo número 3, las partes han convenido en las siguientes mejoras salariales para 1980:

Primera.—Incremento del 16 por 100 sobre la columna A y, consiguientemente, columna B, plus de nocturnidad y antigüedad.

Segunda.—Fijación del nuevo complemento especial (CE), cifrado en los siguientes porcentajes sobre la columna A:

- Trabajadores a dos turnos: 10 por 100.
- Trabajadores a tres turnos: 15 por 100.

Art. 15. Revisión salarial.—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, 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 al 1 de enero de 1980.

Art. 16. Retribución mínima anual.—Se garantiza una retribución mínima anual de 500.000 pesetas brutas cuando, como resultado de la aplicación de las normas de retribuciones establecidas en el presente Convenio cualquier trabajador fijo de jornada completa no alcance dicha cuantía mínima, referida al número de jornadas efectivamente trabajadas.

Esta garantía no se extiende a los aprendices y aprendizas.

Art. 17. Conservación del nivel de percepción salarial:

1.º Si por aplicación de lo dispuesto en los artículos precedentes algún trabajador recibiera en 1980 un salario anual inferior al percibido en 1979, incrementado en 30.000 pesetas se le garantizará dicha cantidad, siempre que la menor percepción no sea consecuencia de incapacidad laboral, permisos y/o excedencias de cualquier clase que sean.

2.º Para el caso de que durante la vigencia del presente Convenio se suprimiese por decisión de la Empresa o acuerdo sectorial, el turno de sábados tarde y noche, en las fábricas de Cuenca y Soria, de tal forma que los trabajadores afectados perdiesen el derecho a percibir el Complemento Especial (CE), se garantiza a tales trabajadores una percepción anual mínima equivalente a la percibida en la fábrica de Burgos a igualdad de categoría y puesto de trabajo.

Art. 18. Dietas, locomoción y plus de transporte.—Continúa en vigor el Reglamento de Dietas y Gastos de Viaje de 10 de febrero de 1979, pero incrementándose tanto las dietas como la locomoción en un 16 por 100.

— Locomoción: Se establece una tarifa única para todos los vehículos de 11,60 pesetas por kilómetro.

— Servicio forestal: Se incrementan las dietas que cada fábrica tiene establecidas para los Servicios Forestales en todos y cada uno de sus conceptos en un 16 por 100. Los Directores de fábrica confeccionarán la correspondiente escala para los servicios propios de su Departamento.

— Plus de transporte: Establecido para las oficinas centrales, se incrementa sobre la base del año 1979 en un 16 por 100.

Tanto las dietas como la locomoción entrarán en vigor a partir del 1 de marzo de 1980 y el plus de transporte con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1980.

Art. 19. Pagas extraordinarias.—Habiéndose convenido las retribuciones de todo el personal en cómputo anual se llevará a efecto un devengo distribuyendo las cantidades que correspondan en doce mensualidades y las siguientes pagas:

- 15 de marzo.—40 por 100 de una mensualidad en Cuenca, Burgos y Madrid.
- 24 de junio.—Una mensualidad completa en todos los centros.
- 10 de octubre.—33 por 100 de una mensualidad en Cuenca y 40 por 100 de una mensualidad en Soria.
- 22 de diciembre.—Una mensualidad completa en todos los centros.

CAPITULO IV

- Vacaciones.
- Excedencias.
- Jubilación.
- Becas de estudios.
- Enfermedad común y accidente no laboral.
- Enfermedad profesional y accidente laboral.
- Seguridad e higiene.
- Asistencia médica.
- Reconocimientos médicos.

Art. 20. Vacaciones.—Las vacaciones serán de treinta días naturales y se disfrutarán con carácter general en el mes de agosto, si bien entre la Empresa y el trabajador podrán negociarse otros periodos de disfrute de las mismas. En todo caso, las vacaciones darán comienzo en lunes, y no podrán dividirse en periodos inferiores a diez días naturales.

En caso de que el trabajador pase a situación de ILT, por enfermedad común o accidente no laboral, las vacaciones se interrumpirán hasta ser dado de alta el trabajador, disfrutándose posteriormente.

Art. 21. Excedencias:

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y de la antigüedad, se concederá por la designación o elección para un

cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador, con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Art. 22. Jubilación.—Se establece un premio de jubilación consistente en las siguientes cantidades:

- 250.000 pesetas si se solicita la jubilación a los 60 años.
- 200.000 pesetas si se solicita la jubilación a los 61 años.
- 150.000 pesetas si se solicita la jubilación a los 62 años.
- 100.000 pesetas si se solicita la jubilación a los 63 años.
- 50.000 pesetas si se solicita la jubilación a los 64 años.

Se abonará un premio de igual cuantía y con la misma escala de edades, a los trabajadores que resulten declarados pensionistas en grado de invalidez total y absoluta para toda clase de trabajo.

Art. 23. Becas de estudios.—Las partes se obligan a incluir el tema de las becas de estudios para empleados e hijos de empleados en la normativa o Reglamento del Fondo Social, prevista en el artículo de este Convenio.

Sin perjuicio de ello, la Empresa se compromete a dotar el fondo de becas, en el año 1980, incrementando en un 16 por 100, la aportación empresarial a dicho fondo en 1979.

Art. 24. Enfermedad común y accidente no laboral.—La Empresa completará hasta el 75 por 100 del salario, sin inclusión de parte proporcional de pagas extraordinarias, desde el cuarto día al veinte, y el 100 por 100 a partir del día veintiuno, con atribuciones para comprobar por el Médico de empresa o persona que designe, de acuerdo con el Comité, la veracidad de la enfermedad, retirándose la parte que abona la Empresa, cuando se compruebe el absentismo no justificado.

Tanto para el caso de enfermedad profesional y accidente laboral, como para la enfermedad común y accidente no laboral, la Empresa abonará las pagas extras y vacaciones íntegramente salvo los casos en que se compruebe el absentismo no justificado.

Art. 25. Enfermedad profesional y accidente laboral.—En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, la Empresa completará hasta el 100 por 100 del salario que corresponda al trabajador con arreglo a su categoría, sin inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias.

Art. 26. Seguridad e Higiene.—Se creará en cada centro de trabajo un Comité de Seguridad e Higiene.

Este Comité tendrá las funciones legalmente establecidas.

Art. 27. Asistencia médica.—Siempre que el trabajador no pueda asistir a consulta médica de la Seguridad Social fuera de horas de trabajo, tendrá derecho sin pérdida de salarios, a asistir a la misma durante la jornada de trabajo, previo aviso, salvo caso de urgencia, y posterior justificación de la visita.

Art. 28. Reconocimientos médicos.—La Empresa y el trabajador se comprometen a efectuar un reconocimiento médico en el momento de la contratación.

De forma periódica, una vez al año a todos los trabajadores y cada seis meses a los trabajadores afectados o expuestos a riesgos para la salud.

El reconocimiento debe constar, cuando menos de:

- a) Anamnesis, interrogatorio y exploración clínica.
- b) Exploración radiológica del tórax.
- c) Análisis de sangre y orina.
- d) Análisis de vista y oído (Audiometría).
- e) Pruebas funcionales respiratorias.
- f) Todas las exploraciones necesarias que se precisen para aclarar la sintomatología que presenta el trabajador.

Para la realización de estos reconocimientos, la Empresa podrá recurrir a los Organismos públicos y privados competentes, que estime oportuno, siempre previa audiencia de los representantes de los trabajadores. El resultado de tales reconocimientos, se le pasarán a cada trabajador por escrito, a

través de los servicios médicos de la Empresa, de forma clara e inteligible y lo más extensa posible.

Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando:

- a) Su generación.
- b) Su emisión.
- c) Su transmisión.

Y solo en última instancia, se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esa última medida será excepcional y transitoria, hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

CAPITULO V

- Comités de Empresa.
- Comité Intercentros.
- Acción Sindical.
- Garantías sindicales.

Art. 29. Comités de Empresa.—Los Delegados de personal o miembros de Comités disfrutarán del crédito de cuarenta horas mensuales retribuidas, para efectuar las actividades sindicales de gestión, comunicación y reunión, así como la asistencia a las convocatorias hechas por el Sindicato, siempre que exista notificación oficial al respecto.

Estas horas sindicales podrán ser acumulables entre los distintos miembros del Comité, siempre con autorización escrita de quien las cede. Asimismo, no se computarán en 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 transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Art. 30. Comité Intercentros.—Se acuerda la creación de un Comité Intercentros, con un máximo de doce miembros, constituido por cuatro representantes del Comité de Burgos, cuatro del de Cuenca, tres del de Soria y uno del de Madrid.

Sus funciones serán las mismas que tiene atribuidas el actual Comité Central, excluyendo lo referente a la negociación de convenios colectivos, en lo que se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

Art. 31. Acción sindical.—En los centros de trabajo cuya plantilla exceda de 100 trabajadores y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en algún centro, deberá acreditarlo ante la dirección del mismo de modo fehaciente, debiendo reconocerse en este caso al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo del centro respectivo y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato al que represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Las funciones de los Delegados sindicales serán las siguientes:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por el presente Convenio Colectivo, a los miembros de Comités de Empresa.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del Centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo para todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. En aquellos Centros en los que ello sea materialmente factible, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

10. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Art. 32. Garantías sindicales.—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, y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

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.

CAPITULO VI

- Régimen transitorio.
- Extinción de situaciones anteriores.
- Normativa supletoria.

Art. 33. Régimen transitorio:

1.º Sin perjuicio de la vigencia general del presente Convenio a partir del día 1 de enero de 1980, la jornada semanal de 42 horas se considerará iniciada el día 3 de marzo del presente año.

2.º Los trabajadores que durante este período transitorio hayan realizado la jornada de 44 horas disfrutarán, como compensación, de dos días de permiso, que se disfrutarán los sábados días 5 de abril y 26 de julio del presente año.

3.º El diferencial de turno devengado durante los meses de enero y febrero se liquidará al mismo valor con arreglo al cual se venía percibiendo anteriormente, incrementado en un 16 por 100.

Ello no obstante de las horas trabajadas en este concepto se deducirán dieciséis que se aplicarán al disfrute de permisos en los mismos sábados concretados en el apartado 2, y el resto se pagará del modo que se indica en el párrafo anterior. En el Centro de Burgos se regulará de acuerdo con la Dirección.

4.º Igualmente, las horas extraordinarias trabajadas durante dicho período transitorio se liquidarán con arreglo al valor con que se venían pagando en 1979, incrementado en un 16 por 100.

Art. 34. Extinción de situaciones anteriores.—Las partes, reconociendo expresamente que el presente Convenio Colectivo, valorado en su conjunto y en cómputo anual debe resultar, —porque esa ha sido su intención— más favorable para los trabajadores que cualquier otro anterior, convienen la extinción de todas las situaciones derivadas de dichos Convenios, que no hayan sido expresamente contempladas en el presente.

No obstante lo cual, cualquier trabajador que se sintiera perjudicado, por razón de los datos figurados en el anexo I del presente Convenio, podrá recurrir a la Comisión Paritaria que estudiará el caso y resolverá lo que sea pertinente.

Art. 35. Normativa supletoria.—En todo lo no previsto en los acuerdos que específicamente se han hecho figurar en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el AMI.

No obstante cuando no se esté de acuerdo en la interpretación de alguno de los temas que comprende el AMI se recurrirá al arbitraje de la Comisión Paritaria que a nivel interconfederal establece el propio AMI. Todo ello sin perjuicio de los derechos individuales ante los organismos públicos y Tribunales competentes.

ANEXO

Componentes primarios del salario y complementos de puesto de trabajo (CPT) resultantes de acomodar a la nueva estructura salarial las que han recibido en 1979, verificadas en cómputo anual

Categorías	Componentes primarios			C. P. T.		
	A	B	Totales	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
A. Personal de fabricación						
A-1. Encargado general	491.472	135.000	626.840	123.840	108.720	86.400
A-2. Encargado de sección	430.128	117.000	547.128	108.720	88.400	64.800
A-3. Oficial de primera	344.016	94.680	438.696	43.200	36.000	28.800
A-4. Oficial de segunda	319.536	87.840	407.376	36.000	28.800	21.600
A-5. Ayudante-Oficiala	307.152	84.600	391.752	28.800	21.600	14.400
A-6. Peón Especialista-Ayudanta	307.152	84.600	391.752	21.600	14.400	7.200
B. Personal de oficio						
B-1. Maestro de taller	491.472	135.000	626.472	108.720	88.400	64.800
B-2. Oficial de primera	393.264	108.000	501.264	43.200	36.000	28.800
B-3. Oficial de segunda	344.016	94.680	438.696	36.000	28.800	21.600
B-4. Ayudante	307.152	84.600	391.752	28.800	21.600	14.400
C. Personal subalterno						
C-1. Conductor mecánico	344.016	94.680	438.696	36.000	28.800	21.600
C-2. Portero-Ordenanza vigilancia	319.536	87.840	407.376	36.000	28.800	21.600
C-3. Pesador almacén y laboratorio	319.536	87.840	407.376	36.000	28.800	21.600
D. Personal administrativo						
D-1. Jefe (Adiv. ven. comp. org.)	491.472	135.000	626.472	123.840	108.720	86.400
D-2. Oficial de primera-Jefe org. segunda	393.264	108.000	501.264	43.200	36.000	28.800
D-3. Oficial de segunda	344.016	94.680	438.696	36.000	28.800	21.600
D-4. Auxiliar-Telefonista	307.152	84.600	391.752	28.800	21.600	14.400
E. Personal titulado						
E-1. Titulado superior	737.280	202.680	939.960	230.400	187.200	144.000
E-2. Titulado grado medio con mando	614.376	168.840	783.216	187.200	144.000	123.840
E-3. Titulado grado medio sin mando	552.960	151.920	704.880	—	—	—
E-4. Delineante	344.016	94.680	438.696	43.200	36.000	28.800

M^o DE INDUSTRIA Y ENERGIA

7065

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Granada por la que se autoriza el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita.

Visto el expediente incoado en esta Delegación, cuya descripción se reseña a continuación, solicitando autorización administrativa, aprobación del proyecto de ejecución y declaración en concreto de la utilidad pública, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas; Decreto 2619/1966, de 20 de octubre; Reglamento de 23 de febrero de 1949, y de acuerdo con lo ordenado en la Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria,

Esta Delegación ha resuelto autorizar administrativamente y aprobar el proyecto de ejecución de la siguiente instalación eléctrica:

- a) Peticionario: «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.».
b) Domicilio: Granada, Escudo del Carmen, 31.
c) Línea eléctrica:

Origen: Línea subterránea de A. T., que alimenta al C. T. «Carretera».

Finalidad: Línea subterránea de A. T. que enlaza el C. T. «Carretera» con la línea a Gabia Grande, y haciendo entrada y salida en el C. T. «Secadero».

Término municipal afectado: Churriana de la Vega.

Tipo: Subterránea.

Longitud en kilómetros: 0,192.

Tensión de servicio: 20/8 KV.

Conductores: Aluminio de 1 por 150 milímetros cuadrados, aislamiento seco, 12/20 KV.

Potencia a transportar: 2.000 KVA. Potencia a transformar: 400 KVA.

d) Estación transformadora:

Emplazamiento: «Secadero».

Tipo: Interior.

Potencia: 400 KVA.
Relación de transformación: 20 KV. ± 5 por 100/3 por 230-133 V.

- e) Procedencia de los materiales: Nacional.
f) Presupuesto: 1.440.473 pesetas.
g) Finalidad de la instalación: Suprimir el C. T. «Carretera» en Churriana de la Vega y atender nuevas peticiones de suministro.
h) Referencia: 2.393/A. T.

Las obras se ajustarán, en lo que no resulte modificado por la presente Resolución o por las pequeñas variaciones que, en su caso, puedan ser autorizadas, al proyecto presentado, con las obligadas modificaciones que resulten de su adaptación a las instrucciones de carácter general y Reglamentos vigentes, quedando sometidas las instalaciones a la inspección y vigilancia de esta Delegación Provincial.

Se observarán los condicionados emitidos por el Ayuntamiento de Churriana de la Vega.

El plazo de puesta en marcha será de un mes.

El peticionario dará cuenta por escrito del comienzo y terminación de las obras, a efectos de reconocimiento y extensión del acta de puesta en marcha.

Declarar en concreto la utilidad pública de la instalación que se autoriza, a los efectos que determina la Ley 10/1966, de 18 de marzo, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y su Reglamento aprobado por Decreto 2619/1966, de 20 de octubre.

Granada, 20 de febrero de 1980.—El Delegado provincial, Humberto Meersmans Hurtado.—1.557-14.

7066

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Granada por la que se autoriza el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita.

Visto el expediente incoado en esta Delegación, cuya descripción se reseña a continuación, solicitando autorización administrativa, aprobación del proyecto de ejecución y declaración en concreto de utilidad pública, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas; Decreto 2619/1966,