

De no ser cabeza de familia, el trabajador en esta situación percibirá el 20 por 100 de su retribución. Al incorporarse al trabajo este personal devengará en su totalidad las pagas extraordinarias que a partir de dicha fecha correspondan.

Art. 28. *Subvención comidas*.—Se mantiene el actual criterio de subvención para cada centro, actualizándose los días 1 de marzo y 1 de septiembre, de acuerdo con el índice de precios al consumo que corresponda desde la fecha de la última revisión.

Si se incrementase por causa justificada el precio de la comida en el centro de trabajo que tenga sistema de cantina, se mantendrá la actual proporción económica del trabajador.

Art. 29. *Aparcamiento*.—Se mantiene durante la vigencia de este Acuerdo la subvención que por parte de la Empresa se da por este concepto, repercutiendo en igual proporción que la actual las posibles subidas que por imperativos legales puedan producirse.

Por la índole del trabajo se considera gratuito para los vendedores.

Art. 30. *Premio a la permanencia en la Empresa*.—Se estudiará conjuntamente Empresa-Comité, según viene recogido en el artículo 110 del Reglamento de Régimen Interior, el premio a la permanencia en la Empresa para los trabajadores que cumplan veinticinco años de servicios ininterrumpidos.

El premio específico a la permanencia al cumplir los quince años de servicio ininterrumpidos es el fijado en el año 1979, con los criterios expuestos.

Art. 31. *Atenciones sociales*.—Se mantienen los beneficios de Económato y Grupo de Empresa al personal jubilado o incapacitado de Alcudia, S. A.

Art. 32. *Enfermedades/terapias no reconocidas o protegidas por la Seguridad Social*.—En los casos en los que algún trabajador de «Alcudia, S. A.», o familiar directo del mismo que con él conviva, tuviera necesidad de recibir una asistencia o terapia no reconocida por la Seguridad Social, o que de todos modos su coste le supusiera una suma elevada en proporción con su salario, el afectado podrá plantear su caso directamente a la Empresa o a través del Comité de su centro de trabajo.

La Empresa resolverá positiva o negativamente su ayuda—previo estudio de cada propuesta y considerando en su caso el informe que presente el Comité—, procurando mantener un criterio de justicia en sus decisiones, ya que éstas no tienen como base normativa alguna.

Art. 33. *Fondo de garantía social*.—Tiende a cubrir total o parcialmente necesidades extraordinarias y lógicas de un trabajador o de su grupo familiar a cargo.

La aportación empresarial al fondo se fija en 2.000 pesetas por persona y año.

Las solicitudes se harán al Comité de Empresa de cada centro que tiene a su cargo la gestión de estudio y otorgamiento.

Art. 34. *Apartamentos de verano*.—La actual subvención establecida para este concepto se incrementará en un 16 por 100, considerándose asimismo el incremento de plantilla producido a lo largo del año 1979.

Art. 35. *Ropa de trabajo*.—El importe de la limpieza de la ropa de trabajo será a cargo de la Empresa. Durante los meses de verano se proveerá al personal de los centros de producción y laboratorio de ropa de trabajo adecuada a la temporada, siempre y cuando lo permitan las normas de seguridad.

Art. 36. *Préstamos*.—Las partes se comprometen a negociar una modificación de la actual norma de aval bancario antes del 31 de mayo de 1980.

Art. 37. *Seguro de vida*.—Con relación al actual sistema de aportación por parte de los trabajadores de 17 pesetas al mes por cada 100.000 pesetas aseguradas, podrán actualizarse los capitales a petición de los interesados.

Art. 38. *Becas*.—Se fija en 5.200 pesetas por persona y año, como bolsa a repartir, de conformidad con la norma que a estos efectos establezcan los Comités de Empresa de cada centro.

Art. 39. *Jubilación*.—La jubilación a los sesenta años podrá llevarse a cabo a petición de cualquiera de las partes, siempre y cuando exista un pacto entre el interesado y la Empresa para condiciones superiores a las legalmente establecidas.

Asimismo, y al objeto de favorecer las condiciones económicas de dichas jubilaciones anticipadas, la Empresa garantiza la percepción del ahorro que por el concepto seguro de vida significaría, en el caso de que el trabajador estuviera en activo hasta los sesenta y cinco años.

Art. 40. *Promoción cultural*.—El Grupo de Empresa favorecerá las actividades culturales del personal.

Art. 41. *Compensación carencia de económato en Tarragona*. Se fija en 1.000 pesetas por trabajador y mes para el año 1980.

Art. 42. *Contraprestaciones*:

— Aceptación de la formación necesaria para una mayor productividad en el puesto de trabajo o para la promoción.

— Movilidad del personal, sin que afecte a sus intereses, según las necesidades del trabajo.

— Colaborar con la Dirección de la Empresa en relación con el absentismo.

Reconocer como único medio de promoción el concurso-oposición, con participación del Comité, hasta el nivel 3 inclusive de la tabla de Salarios Base

Se revisará por una Comisión Paritaria la correspondiente norma reguladora.

9598

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Electra de Viesgo, S. A.», y sus trabajadores.

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

Resultando que con fecha 16 de abril de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Electra de Viesgo, S. A.», que fue suscrito el día 28 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 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 5.ª 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 del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que las partes ostentaron tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio capacidad 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 «Electra de Viesgo, Sociedad Anónima», suscrito el día 28 de marzo de 1980 entre las representaciones de la Empresa y del 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, remitiéndose una copia, para su depósito, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 22 de abril de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

ELECTRA DE VIESGO, S. A.
CONVENIO COLECTIVO PARA 1980/81

CAPÍTULO PRIMERO

Cláusulas generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—Este Convenio Colectivo afecta a las provincias en las que desarrolla su actividad industrial «Electra de Viesgo, S. A.».

Art. 2.º *Ámbito personal*.—El presente Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores y empleados que integran la plantilla de personal fijo de la Empresa, cuyas relaciones de trabajo estén reguladas en la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Producción, Transformación, Transporte y Distribución de Energía Eléctrica, de 30 de julio de 1970.

A este Convenio podrán adherirse las Empresas filiales que seguidamente se relacionan: «Electra Pasiaga», «Electra Vasco-Montañesa», «Compañía General de Electricidad Montaña», «Electra Salcedo», «Celestino León», «Electra del Esva» y «Distribuidora Palentina de Electricidad».

Art. 3.º *Ámbito temporal*.—Este Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos desde 1 de enero de 1980, cualquiera que sea la fecha de su publicación, salvo en aquellos conceptos respecto a los que expresamente se haya convenido otra fecha, y tendrá una duración de dos años.

CAPÍTULO II

Régimen económico

Art. 4.º *Tabla salarial*.

a) Los valores de la nueva tabla salarial, que regirán a partir de 1 de enero de 1980 y para ese año, son los que figuran en el anexo número 1 de este Convenio.

b) Para el segundo año del Convenio, los salarios de enero de 1981 se incrementarán automáticamente como sigue:

1. En el porcentaje máximo de la banda salarial que se establezca o derive del Acuerdo Marco para ese año 1981.

2. En defecto de lo previsto en el punto anterior, los salarios de 1 de enero de 1981 se incrementarán en el porcentaje máximo de la banda salarial que se fije o acuerde a nivel sectorial para las Empresas eléctricas.

3. Sólo en defecto de lo previsto en los dos puntos anteriores, el incremento salarial será igual al promedio de aumento de la tabla salarial que se pacte en las dos Empresas similares referenciadas.

Se entiende por aumento de la tabla salarial el incremento realmente pactado entre las partes, con exclusión de los aumentos que pudieran derivarse de trasvase de otros conceptos salariales, cesión de derechos, compensaciones, valoraciones de puestos de trabajo u otros de análoga naturaleza.

El aumento aplicable no podrá diferir en ningún caso, ni por defecto ni por exceso, en más de un punto respecto al promedio de incremento de las tablas salariales que se pacten para 1981 en las Empresas eléctricas privadas encuadradas en UNESA.

c) Todos los aumentos serán proporcionales.

Art. 5.º *Antigüedad*.—El valor del trienio para 1980 será de 10.992 pesetas anuales, a percibir en doce mensualidades de 916 pesetas cada una.

Art. 6.º *Complemento de ayuda familiar*.—El valor de la ración o unidad para 1980 será de 6.660 pesetas anuales, a percibir en doce mensualidades iguales de 555 pesetas cada una.

Art. 7.º *Plus de turno cerrado*.—El valor del plus de turno cerrado para 1980 será de 199 pesetas por día efectivamente trabajado, para el personal en régimen de turno de ocho horas continuadas, dentro de un servicio que cubra las veinticuatro horas del día. Por consiguiente, no se devengará plus de turno cerrado en ausencia por vacaciones, enfermedad accidente, permisos, o cualquier otro tipo de descanso o ausencia legal.

Art. 8.º *Plus de turno abierto*.—El valor de este plus de turno abierto para 1980 será de 120 pesetas por día efectivamente trabajado, para aquellos trabajadores que presten sus servicios en régimen continuado dentro de su jornada de trabajo diaria completa y dentro de la media de su grupo correspondiente, con horario diferente al normal, con independencia de que el turno sea o no rotativo. Por consiguiente, no se devengará plus de turno abierto en ausencia por vacaciones, enfermedad, accidente, permisos o cualquier otro tipo de descanso o ausencia legal.

Art. 9.º *Primas*.—Este concepto para 1980 se verá incrementado en un 16 por 100 sobre sus correspondientes valores en 31 de diciembre de 1979.

Art. 10. *Plus nocturno*.—Este plus para 1980 se verá incrementado en un 16 por 100 sobre sus valores en 31 de diciembre de 1979.

Se acompaña nueva tabla de valores del plus nocturno para 1980, correspondiente a ocho horas de trabajo, como anexo número 2.

El plus nocturno será percibido por todos los trabajadores de plantilla cuando realicen la jornada ordinaria de trabajo durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas.

Art. 11. *Trabajos extraordinarios*.—Si debido al carácter público de la Empresa surge la necesidad de efectuar trabajos extraordinarios por averías graves o por necesidades del servicio que puedan repercutir en la producción o distribución de energía eléctrica, los trabajadores tendrán derecho a un incentivo, para 1980, de 580 pesetas por trabajo realizado en día de descanso o festivo.

Este incentivo se aplicará también a todo aquel trabajador que, una vez finalizada su jornada de trabajo habitual, o antes de las siete de la mañana, cuando inicie su jornada a las ocho, sea requerido para la realización de dichos trabajos extraordinarios.

Art. 12. *Horas extraordinarias*.—El valor de las horas extraordinarias para 1980 se verá incrementado en un 16 por 100 sobre sus correspondientes valores en 31 de diciembre de 1979.

Se acompaña nueva tabla de valores de horas extraordinarias para 1980, como anexo número 3.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, se abonará con el incremento porcentual del 75 por 100 a partir de la fecha de la vigencia del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 13. *Diets*.—Las dietas por desplazamiento se abonarán, para 1980, de acuerdo con los valores de la tabla que se acompaña como anexo número 4.

Art. 14. *Complementos salariales para 1981*.—A partir de 1 de enero de 1981 los valores de los complementos salariales establecidos en los artículos 5.º al 13, ambos inclusive, de este Convenio, se incrementarán en el porcentaje máximo de la banda salarial que se fije o se derive del Acuerdo Marco para 1981, o aquel que se determine según lo estipulado en el artículo 4.º, apartado b), números 2 y 3 de este Convenio.

CAPITULO III

Tiempo de trabajo

Art. 15. *Jornada de trabajo*.

1. Personal jurídico, administrativo (subgrupo I) y técnico con trabajo de oficinas.

Se establece para este personal la siguiente jornada de trabajo:

a) Jornada de invierno, ocho meses (octubre a mayo, ambos inclusive): Cuarenta horas semanales con jornada partida de ocho horas diarias, de lunes a viernes y sábados libres.

De las ocho horas diarias, siete se trabajarán de nueve a catorce y de dieciséis treinta a dieciocho treinta horas. La octava hora se trabajará, con horario flexible a elección del trabajador, dentro de los márgenes máximos siguientes:

- De ocho horas a nueve horas.
- De dieciséis horas a dieciséis treinta horas.
- De dieciocho treinta horas a diecinueve horas.

Dentro de las diversas combinaciones posibles, el cómputo de la octava hora no podrá realizarse en periodos inferiores a quince minutos continuados. En ningún caso podrán acumularse para días sucesivos los posibles excesos de jornada que, por encima de las ocho horas, se hayan trabajado en días anteriores.

b) Jornada de verano, cuatro meses (junio a septiembre, ambos inclusive): Treinta horas semanales, con jornada continuada de seis horas diarias, de ocho a catorce horas, de lunes a viernes y sábados libres.

2. Personal con trabajo en régimen de turno.

Este personal trabajará durante todo el año cuarenta horas semanales, a razón de ocho horas continuadas diarias, con arreglo al calendario de turnos que rige en la Empresa, totalizando anualmente el mismo número de horas que el resto del personal de su escalafón no sujeto a régimen de turnos.

El personal que presta servicios de atenciones disfrutará de la jornada intensiva de verano, sin detrimento de su acoplamiento al trabajo de sustitución de los turnos, aun en dicha jornada, con cumplimiento de la jornada actual de ocho horas diarias y cuarenta semanales cuando trabajen en régimen de turnos, y de la jornada de invierno de ocho treinta horas diarias como compensación horaria, a fin de completar, en cómputo anual, el horario de trabajo general del personal del escalafón a que pertenece.

El personal en régimen de turnos disfrutará de un descanso de 5 días (cinco días) distribuido a lo largo de los doce meses del año, a fin de totalizar, en cómputo anual, el horario del personal de su escalafón no sujeto a régimen de turnos. Dicha compensación está motivada por la reducción de diez horas semanales durante cuatro semanas en la jornada de verano.

El cómputo anual, a los solos efectos de la compensación horaria del personal de atenciones, queda establecido en mil setecientos sesenta y ocho horas para aquellos trabajadores que disfruten de treinta y un días de vacaciones y en mil ochocientas horas para los que disfruten de veintiséis días.

3. Resto del personal.

Se establece para este personal la siguiente jornada de trabajo:

a) Jornada de invierno, ocho meses (octubre a mayo, ambos inclusive): Cuarenta y dos horas treinta minutos semanales, con jornada partida, de ocho horas treinta minutos, de lunes a viernes y sábados libres, con horario de ocho a doce treinta horas y de catorce treinta a dieciocho treinta horas.

b) Jornada de verano, cuatro meses (junio a septiembre, ambos inclusive): Treinta y dos horas treinta minutos semanales, con jornada continuada de seis horas treinta minutos diarios, de lunes a viernes y sábados libres, con horario de ocho a catorce treinta horas.

4. A todos los efectos legales, los sábados tendrán el carácter de días hábiles, no festivos, incluso para el personal que los descansa.

5. Se considerarán festivos a partir de las doce horas, los días 24 y 31 de diciembre o sus vísperas si dichas fechas no fueran días laborales.

Art. 16. *Horas extraordinarias*.—Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

- Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
- Horas extraordinarias necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal, a la Comisión Mixta para el control de horas extraordinarias y a los Delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y, en su caso, la distribución por departamentos. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Art. 17. *Fiesta del sector.*—Se establece con carácter definitivo la fiesta del sector, que se celebrará el primer lunes del mes de junio, o al día siguiente, si éste fuera festivo.

CAPITULO IV

Atenciones sociales

Art. 18. *Clases pasivas.*

1. Para el año 1980 se garantiza a los jubilados la percepción mínima de 24.000 pesetas mensuales, comprendiendo dicha cantidad la pensión de la Mutualidad Laboral y demás organismos de la Seguridad Social y el complemento pagado por la Empresa.

2. Para el año 1980 se garantiza a las viudas de empleados y jubilados, por idénticos conceptos y de la misma forma una percepción mínima mensual de 18.000 pesetas.

3. En el caso de que se diera una simultaneidad en una misma persona respecto a las dos situaciones recogidas en los dos apartados anteriores, el interesado percibirá únicamente el complemento de pensión pagado por la Empresa por la más favorable de dichas situaciones.

4. Con efecto de 1 de enero de 1980 las pensiones a cargo de la Empresa del resto de jubilados y viudas en situación pasiva con anterioridad a 31 de diciembre de 1977 se incrementarán el 10 por 100, y con anterioridad al 31 de diciembre de 1978, el 8 por 100.

5. Con efectos de 1 de enero de 1981, y para ese año, se revisarán los mínimos y las pensiones de jubilados y de viudas de empleados y jubilados, con cargo a la Empresa, en condiciones similares a los anteriores Convenios.

Art. 19. *Préstamos.*—A partir de enero de 1981 se eleva el fondo o límite máximo del préstamo de reparación de vivienda a 500.000 pesetas. Asimismo, a partir de enero de 1981, se eleva el fondo o límite máximo del préstamo refundido de atenciones familiares (electrodomésticos) y seis mensualidades a 5.000.000 de pesetas.

En estos fondos o límites máximos se entienden incluidos los préstamos respectivos en vigor.

CAPITULO V

Acción sindical

Art. 20. *Sindicatos.*—En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores, existirán tabloneros de anuncios, en los que los Sindicatos, debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección, o titularidad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 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 la Empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado, su condición de representante del Sindicato, a todos los efectos.

El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo de «Electra de Viesgo, S. A.», y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Art. 21. *Funciones del Delegado sindical.*—Son funciones del Delegado sindical:

— 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 la Empresa.

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

— 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 la Ley, Convenios Colectivos y por el Acuerdo Marco Interconfederal, a los miembros de Comités de Empresa.

— 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.

Serán 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.

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

— 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 por todos los trabajadores.

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

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

Art. 22. *Cuota sindical.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este capítulo, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año natural.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

Art. 23. *Excedencias.*—Podrá solicitar la situación de excedencia, aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y nacional, en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa, si lo solicitara, en el término de un mes, al finalizar el desempeño del mismo.

Art. 24. *Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos.*—A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del Acuerdo Marco Interconfederal, implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de la Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por la misma, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Art. 25. *Comités de Empresa.*—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A. Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) 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 misma, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) 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.

d) En función de la materia de que se trata:

1. 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 de incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

3. La Empresa facilitará al Comité 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, a la autoridad laboral competente.

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

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) 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.

b) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

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

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

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

F. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A. de este artículo, 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.

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

Art. 26. *Garantías.*—Se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes garantías:

a) Ningún miembro de Comité 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 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.

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

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en 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 normativa legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina. Las horas de que dispongan los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal podrán acumularse mensualmente 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 computarán, 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 transcurran tales negociaciones siempre que la Empresa se vea afectada por el ámbito de negociación del Convenio.

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.

e) Asamblea anual. Todos los miembros de Comités de Empresa, Delegados sindicales y Delegados de Personal podrán celebrar una reunión anual conjunta, de un día de duración, en el centro de trabajo de Santander.

La reunión se habrá de comunicar previamente a la Empresa con quince días de antelación, como mínimo.

Los gastos de locomoción y dietas de desplazamiento que se deriven de la celebración de esta reunión se abonarán de conformidad con los valores que se establezcan por la Empresa.

Art. 27. *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.

Art. 28. *Vigencia.*—Lo pactado en este capítulo 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.

Art. 29. *Regulación.*—Las disposiciones del presente capítulo, las del Estatuto de los Trabajadores y cualesquiera otras que puedan dictarse sobre estas materias regulan y regularán las relaciones laborales y sindicales dentro de la Empresa, quedando expresamente absorbidas, sustituidas, modificadas o derogadas, en su caso, las normas y usos de anterior aplicación.

CAPITULO VI

Varios

Art. 30. *Convenio Marco.*—Ambas partes aceptan y suscriben las estipulaciones del Acuerdo Marco Interconfederal que se reflejan en el presente Convenio. Expresamente se pacta que no se efectuarán revisiones salariales semestrales para 1980 y 1981, dadas las mejoras contenidas en este Convenio.

Art. 31. *Actividad y absentismo.*—El personal se compromete a incrementar su actividad eficaz a fin de que la Empresa pueda desarrollar su actividad industrial con la máxima eficiencia y normalidad. A tal efecto, se reducirán las horas extraordinarias, se disminuirán los índices de absentismo y se mejorará el rendimiento de determinados servicios de la Empresa.

Art. 32. *Normativa aplicable.*—Ambas partes negociadoras expresamente manifiestan que en la negociación, procedimiento, tramitación y efectos del presente Convenio Colectivo se aplican las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 33. *Comisión Mixta para el control de horas extraordinarias.*—Se mantiene la Comisión Mixta actual de cuatro representantes de la Empresa y cuatro de los trabajadores para el control del número de horas extraordinarias.

Art. 34. *Comisión Mixta para el control de absentismo.*—Se mantiene la Comisión Mixta actual de cuatro representantes de la Empresa y cuatro de los trabajadores para el seguimiento, estudio, control y reducción del absentismo laboral.

Esta Comisión podrá recabar, en su caso, el asesoramiento técnico que estime oportuno.

Art. 35. *Comisión Mixta de Convenio.*—Se mantiene la Comisión Mixta de Convenio, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, con sede en Santander, calle Medio, 12.

Esta Comisión estará constituida por cuatro Vocales, elegidos por los representantes de los trabajadores de entre sus miembros, y por otros cuatro Vocales designados por la Empresa.

Art. 36. *Vinculación a la totalidad.*—Ambas representaciones consideran lo pactado como un todo indivisible, de modo que si la autoridad laboral, en uso de sus facultades reglamentarias, no lo aprobase en sus propios términos, se reconsideraría el Convenio en su totalidad.

Art. 37. *Disposición final.*—Quedan subsistentes y en pleno vigor todas aquellas normas y ventajas sociales que se encuentren vigentes a la firma del presente Convenio, a no ser que hayan resultado o resulten derogadas, sustituidas o modificadas por este Convenio.

En lo no pactado en los Convenios Colectivos se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral hasta su sustitución, en el Acuerdo Marco Interconfederal y en el Estatuto de los Trabajadores.

Santander, 28 de marzo de 1980.

ANEXO NUMERO 1

Tabla salarial para el año 1980

Salario base de cada categoría profesional

Categoría profesional	Coficiente	Pesetas
Personal técnico:		
Primera categoría, Superior segundo	1.234.755	
Segunda categoría, nivel «A»	1.125.725	
Segunda categoría, nivel «B»	1.087.539	
Tercera categoría	969.687	
Cuarta categoría	863.530	
Quinta categoría	799.257	
Quinta categoría, asimilados	799.257	
Personal jurídico-sanitario:		
Primera categoría, Superior segundo	1.234.755	
Segunda categoría, nivel «B»	1.087.539	
Personal administrativo. Subgrupo I:		
Primera categoría, Superior segundo	1.234.755	
Segunda categoría, nivel «A»	1.125.725	
Segunda categoría, nivel «B»	1.087.539	
Tercera categoría	969.687	
Cuarta categoría, nivel «A»	863.530	
Cuarta categoría, nivel «B»	799.257	
Quinta categoría	764.963	
Personal administrativo. Subgrupo II:		
Categoría especial	807.195	
Primera categoría	754.194	
Segunda categoría	735.930	
Tercera categoría	727.060	

	Coeficiente 1 — Pesetas
Personal operario. Subgrupo I:	
Primera categoría, nivel «A»	837.213
Primera categoría, nivel «B»	806.367
Segunda categoría, nivel «A»	773.652
Segunda categoría, nivel «B»	750.146
Tercera categoría	739.186
Personal operario. Subgrupo II:	
Segunda categoría	732.018
Personal de características especiales:	
Personal de limpieza	705.237

ANEXO NUMERO 2

Tabla de valor del plus nocturno para 1980 correspondiente a ocho horas de trabajo

	Pesetas
Categoría profesional:	
Personal técnico:	
Primera categoría, Superior segundo	500
Segunda categoría, nivel «A»	448
Segunda categoría, nivel «B»	430
Tercera categoría	374
Cuarta categoría	323
Quinta categoría	292
Quinta categoría, asimilados	292
Personal jurídico-sanitario:	
Primera categoría, Superior segundo	500
Segunda categoría, nivel «B»	430
Personal administrativo. Subgrupo I:	
Primera categoría, Superior segundo	500
Segunda categoría, nivel «A»	448
Segunda categoría, nivel «B»	430
Tercera categoría	374
Cuarta categoría, nivel «A»	323
Cuarta categoría, nivel «B»	292
Quinta categoría	275
Personal administrativo. Subgrupo II:	
Categoría especial	296
Primera categoría	271
Segunda categoría	261
Tercera categoría	259
Personal operario. Subgrupo I:	
Primera categoría, nivel «A»	310
Primera categoría, nivel «B»	295
Segunda categoría, nivel «A»	280
Segunda categoría, nivel «B»	268
Tercera categoría	264
Personal operario. Subgrupo II:	
Segunda categoría	260

ANEXO NUMERO 3

Tabla del valor de horas extraordinarias para 1980

	Horas extraordinarias			
	Base	50 %	75 %	100 %
	Ptas.	Ptas.	Ptas.	Ptas.
Categoría profesional:				
Personal técnico:				
Primera categoría, Superior segundo	554	831	970	1.108
Segunda categoría, nivel «A»	488	732	854	976
Segunda categoría, nivel «B»	464	696	812	928
Tercera categoría	393	590	688	786
Cuarta categoría	326	489	571	652
Quinta categoría	286	429	501	572
Quinta categoría, asimilados	286	429	501	572

	Horas extraordinarias			
	Base	50 %	75 %	100 %
	Ptas.	Ptas.	Ptas.	Ptas.
Personal jurídico-sanitario:				
Primera categoría, Superior segundo	554	831	970	1.108
Segunda categoría, nivel «B»	464	696	812	928
Personal administrativo. Subgrupo I:				
Primera categoría, Superior segundo	554	831	970	1.108
Segunda categoría, nivel «A»	488	732	854	976
Segunda categoría, nivel «B»	464	696	812	928
Tercera categoría	393	590	688	786
Cuarta categoría, nivel «A»	326	489	571	652
Cuarta categoría, nivel «B»	286	429	501	572
Quinta categoría	264	396	462	528
Personal administrativo. Subgrupo II:				
Categoría especial	251	377	440	502
Primera categoría	226	339	396	452
Segunda categoría	213	320	373	426
Tercera categoría	212	318	371	424
Personal operario. Subgrupo I:				
Primera categoría, nivel «A»	265	398	464	530
Primera categoría, nivel «B»	251	377	440	502
Segunda categoría, nivel «A»	234	351	410	468
Segunda categoría, nivel «B»	222	333	389	444
Tercera categoría	215	323	377	430
Personal operario. Subgrupo II:				
Segunda categoría	212	318	371	424
Personal de características especiales:				
Personal de limpieza	198	297	347	396

ANEXO NUMERO 4

Tabla del valor de las dietas para 1980

En las localidades donde no exista Residencia de la Empresa

Categorías	Com- pleta	Desa- ayuno	Comi- da	Cena	Cama	Sólo comida o cena
Técnicos - Administrativos, Subgrupo I, 1.ª y 2.ª categorías	1.845	99	830	737	737	1.004
Tercera categoría Técnico y Administrativos Subgrupo I	1.479	93	737	615	615	737
Resto personal	1.352	93	708	557	557	708

- Complemento semirruta: 290 pesetas.
- Complemento distancia: 116 pesetas más de diez días a más de 100 kilómetros.

ANEXO NUMERO 5

Compensación de gastos de viaje

Asignación por persona en compensación de gastos de viaje:

	Pesetas
Día completo	435
Dieta fraccionada	35
Desayuno	281
Comida	238
Cena	174
Cama	
Transporte: Importe del billete en clase económica.	

En Madrid. Alta especialidad (autorizada):

	Pesetas								
Día completo	1.044								
Dieta fraccionada	<table border="0"> <tr> <td>Desayuno</td> <td>53</td> </tr> <tr> <td>Comida</td> <td>627</td> </tr> <tr> <td>Cena</td> <td>569</td> </tr> <tr> <td>Cama</td> <td>435</td> </tr> </table>	Desayuno	53	Comida	627	Cena	569	Cama	435
Desayuno	53								
Comida	627								
Cena	569								
Cama	435								
Transporte: Importe del billete en segunda clase.									

M^o DE INDUSTRIA Y ENERGIA

9599 REAL DECRETO 874/1980, de 22 de febrero, de otorgamiento de tres permisos de investigación de hidrocarburos en la zona A.

Vistas las solicitudes presentadas por la asociación de las Compañías «Chevron Oil Company of Spain» (CHEVRON) y «Texaco (Spain) Inc.» (TEXSPAIN) para la adjudicación de tres permisos de investigación de hidrocarburos, situados en la zona A denominados «Marismas A», «Marismas B» y «Marismas C», en competencia con la presentada por la «Empresa Nacional de Investigación y Explotación de Petróleos, S. A.» (ENIEPSA), y teniendo en cuenta que la primera asociación posee la capacidad técnica y financiera necesaria, que propone trabajos razonables y superiores, en cuanto a inversiones, a los mínimos reglamentarios, y que a juicio de la Administración sus ofertas son más convenientes que las presentadas en competencia, procede otorgar a la asociación formada por CHEVRON y TEXSPAIN los mencionados permisos, con sus límites corregidos en la forma que a continuación se especifican, manteniéndose para los mismos las condiciones iniciales de la oferta realizada para las superficies primitivas.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y Energía y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veintidós de febrero de mil novecientos ochenta,

DISPONGO:

Artículo primero.—Se otorga conjuntamente a las Sociedades «Chevron Oil Company of Spain» (CHEVRON) y «Texaco (Spain) Inc.» (TEXSPAIN), con participaciones respectivas del cincuenta por ciento, los permisos de investigación de hidrocarburos con las denominaciones y límites referidos al meridiano de Greenwich que a continuación se describen:

Expediente número novecientos cuarenta y ocho.—Permiso «Marismas A», de veintiuna mil setecientas sesenta y seis hectáreas, y cuya superficie viene delimitada por la línea perimetral cuyos vértices definidos por coordenadas geográficas son las intersecciones de los paralelos y meridianos siguientes:

Vértices	Latitud Norte	Longitud Oeste
1	37° 10'	6° 45'
2	37° 10'	6° 38'
3	37° 09'	6° 38'
4	37° 09'	6° 34'
5	37° 08'	6° 34'
6	37° 08'	6° 32'
7	37° 07'	6° 32'
8	37° 07'	6° 30'
9	37° 05'	6° 30'
10	37° 05'	6° 33'
11	37° 04'	6° 33'
12	37° 04'	6° 34'
13	37° 02'	6° 34'
14	37° 02'	6° 35'
15	37° 01'	6° 35'
16	37° 06'	6° 45'

Expediente número novecientos cuarenta y nueve.—Permiso «Marismas B», de once mil cuatrocientas veintisiete hectáreas, y cuya superficie viene delimitada por la línea perimetral, cuyos vértices definidos por coordenadas geográficas son las intersecciones de los paralelos y meridianos siguientes:

Vértices	Latitud Norte	Longitud Oeste
1	37° 15'	6° 30'
2	37° 15'	6° 20'
3	37° 11'	6° 20'
4	37° 11'	6° 21'
5	37° 13'	6° 21'
6	37° 13'	6° 22'
7	37° 12'	6° 22'
8	37° 12'	6° 28'
9	37° 11'	6° 28'
10	37° 11'	6° 28'
11	37° 08'	6° 28'
12	37° 08'	6° 30'
13	37° 09'	6° 30'
14	37° 09'	6° 32'
15	37° 10'	6° 32'
16	37° 10'	6° 30'

Expediente número novecientos cincuenta.—Permiso «Marismas C», de treinta y ocho mil trescientas sesenta y tres hectáreas, y cuya superficie viene delimitada por la línea perimetral, cuyos vértices definidos por coordenadas geográficas son las intersecciones de los paralelos y meridianos siguientes:

Vértices	Latitud Norte	Longitud Oeste
1	37° 20'	6° 20'
2	37° 20'	6° 10'
3	37° 05'	6° 10'
4	37° 05'	6° 22'
5	37° 06'	6° 22'
6	37° 06'	6° 18'
7	37° 09'	6° 18'
8	37° 09'	6° 17'
9	37° 10'	6° 17'
10	37° 10'	6° 18'
11	37° 11'	6° 18'
12	37° 11'	6° 20'

Artículo segundo.—Los permisos de investigación a que se refiere el artículo anterior resultan de modificar los permisos originalmente solicitados con el nombre de «Marismas A», con límites: Norte, 37° 10' N, Sur, 37° 00' N y línea de costa; Este, 6° 30' O, y Oeste, 6° 45' O y línea de costa. «Marisma B», con los límites: Norte, 37° 15' N; Sur, 37° 00' N; Este, 6° 20' O, y Oeste, 6° 30' O. «Marismas C», con los límites: Norte, 37° 20' N; Sur, 37° 05' N; Este, 6° 10' O, y Oeste, 6° 20' O.

La reducción aplicada a los límites originales solicitados viene impuesta por la prohibición de realizar trabajos de prospección y explotación de hidrocarburos en el área de protección del Parque Nacional de Doñana, al amparo de la Ley noventa y uno/mil novecientos setenta y ocho, dándose al área que se excluye la misma consideración que se contempla en el artículo veintitrés segundo del Reglamento de treinta de julio de mil novecientos setenta y seis para las costas, fronteras o contornos de otros permisos limítrofes y haber mantenido los solicitantes para los permisos que se otorgan las mismas condiciones ofrecidas para los permisos originalmente solicitados.

Artículo tercero.—Los permisos de investigación de hidrocarburos que se otorgan quedan sujetos a lo dispuesto por la Ley de Investigación y Explotación de Hidrocarburos, de veintisiete de junio de mil novecientos setenta y cuatro, y el Reglamento para su aplicación de treinta de julio de mil novecientos setenta y seis, con la particularidad de admitirse la limitación de los permisos por más de dos meridianos y dos paralelos por las razones expuestas, así como a las condiciones de las ofertas de las adjudicatarias que no se opongan al presente Real Decreto y a las condiciones siguientes:

Primera.—Las titulares vienen obligadas a realizar en el conjunto del área de los permisos que se otorgan, durante el primer año de vigencia de los mismos, estudios geológicos y de prospección sísmica, con inclusión de un mínimo de cien kilómetros de perfiles y una inversión de quinientos mil dólares USA.

Segunda.—Durante el primer año de vigencia de los permisos y en uno cualquiera de ellos se iniciará la perforación de un sondeo, cuyo presupuesto será de setecientos cincuenta mil dólares USA. Durante el segundo año de vigencia se iniciará la perforación de dos nuevos sondeos, siendo el presupuesto mínimo para cada uno de ellos de setecientos cincuenta mil dólares USA.

Transcurridos los tres primeros años de vigencia de los permisos, los titulares podrán optar por renunciar a los mismos o continuar la investigación, en cuyo caso deberán comprometerse a la realización de un cuarto sondeo, que deberá ser iniciado antes del sexto año de vigencia.