

gencia establecido en dicho artículo, por lo que esta Jefatura ha resuelto señalar el día 26 de los corrientes, y a las horas que al final se detallan, para el levantamiento de actas previas, en los locales del Ayuntamiento de Alcantarilla, sin perjuicio de practicar reconocimientos de terreno que se estimaran a instancia de partes pertinentes.

No obstante su reglamentaria inserción, resumida, en el «Boletín Oficial del Estado» y en el «Boletín Oficial» de la provincia, y periódicos «La Verdad» y «Línea», el presente señalamiento será notificado por cédula a los interesados afectados, que son los titulares de derechos sobre los terrenos colindantes con la carretera nacional mencionada y comprendidos en la relación que figura expuesta en el tablón de edictos del indicado Ayuntamiento, y en esta Jefatura Regional, sita en avenida Blasco Ibáñez, sin número, Valencia, los cuales podrán concurrir al acto asistidos de peritos y un Notario, así como formular alegaciones —al sólo efecto de subsanar los posibles errores de que pudiera adolecer la relación aludida—, bien mediante escrito dirigido a este Organismo expropiante, o bien en el mismo momento del levantamiento del acta correspondiente, a la que habrán de aportar el título de propiedad y el último recibo de Contribución.

Horas: Once treinta a doce treinta. Parcelas: 1 a 10.
Horas: Doce treinta a trece treinta. Parcelas: 11 a 20.
Horas: Dieciséis a diecisiete. Parcelas: 21 a 30.
Horas: Diecisiete a dieciocho. Parcelas: 31 al final.

Valencia, 13 de mayo de 1980.—El Ingeniero Jefe, P. D., el Ingeniero Jefe de la División de Construcción, E. Labradero. 7.824-E.

10361 RESOLUCION de 13 de mayo de 1980, de la Comisaría de Aguas del Tajo, referente al expediente de expropiación forzosa con motivo de las obras de «Desdoblamiento de la conducción de Alcalá de Henares, término municipal de Villanueva de la Torre (Guadalajara)».

Se hace público de acuerdo con el artículo 52 de la vigente Ley de Expropiación Forzosa que el próximo día 29 de mayo, a las diez horas de la mañana, y en el Ayuntamiento de Villanueva de la Torre, tendrá lugar el levantamiento de actas previas a la ocupación de bienes y derechos afectados por las obras de referencia y pertenecientes a los siguientes titulares:

Número finca	Propietarios	Superficie afectada m ²	
		Expropiación	Ocupación temporal
5	Ayuntamiento de Villanueva de la Torre		96
8	Don Eusebio Abad Arroyo	54	1.008
16	Don José Blanco Moreno	56	100
15	Don Pedro Calleja Orozco	56	100
1	Herederos de Hilario Celada Pliego	900	1.600
7	Don Saturnino Herrero Gutiérrez	2.331	4.144
20	Don Clemente López Orozco	465	880
14	Doña Emiliana López Orozco	126	224
22	Don José María López Orozco	3.065	4.464
10	Herederos de Julián López Ramiro	1.827	3.248
6	Don Cándido, Francisco e Ignacio Pérez Sanpedro	1.530	2.672
2	Herederos de Celedonia Pliego López	585	1.040
18	Don Mariano Sanz Orozco	180	320
4	Doña Evarista Tortuero Barreneche	155	680
13	Don Natalio Tortuero Barreneche	432	768
21	Don Natalio Tortuero Barreneche	428	744
3	Don Pedro Tortuero Barreneche	720	910
9	Don Pedro Tortuero Barreneche	288	512
19	Don Pedro Tortuero Barreneche	990	1.744
12	Doña Mariana y Juliana Tortuero López	176	336
17	Doña Mariana y Juliana Tortuero López	765	1.296

Se hace público igualmente que los interesados y posibles titulares de derechos reales afectados pueden comparecer ante la Administración expropiante, Comisaría de Aguas del Tajo, haciendo constar las alegaciones que estimen pertinentes en defensa de sus legítimos derechos e intereses. También deben comparecer en el lugar y día señalados para el levantamiento

del acta previa, exhibiendo los documentos pertinentes para acreditar su personalidad y titularidad de los bienes y derechos afectados, pudiendo estar asistidos de Perito y Notario.

Madrid, 13 de mayo de 1980.—El Comisario Jefe de Aguas, Fernando Mejón.—7.884-E.

MINISTERIO DE TRABAJO

10362 RESOLUCION de 17 de abril de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S. A.» (ENECO), y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S. A.» (ENECO) y sus trabajadores;

Resultando que con fecha 28 de marzo de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S. A.» (ENECO), que fue suscrito el 27 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 quinta de la Ley 38/1980, de 30 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, habiéndose reconocido así mutuamente;

Considerando que en el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S. A.» (ENECO), suscrito el día 27 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, 17 de abril de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL, DE AMBITO INTERPROVINCIAL, PARA LA «EMPRESA NACIONAL ELECTRICA DE CORDOBA, S. A.», Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Extensión y ámbito del Convenio

Artículo 1.º *Ámbito funcional*.—El presente Convenio regulará las relaciones laborales de trabajo entre la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S. A.», 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 los escalafones de la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S. A.».

No obstante, al personal eventual le será de aplicación la tabla de retribuciones consignada en el anexo I, la prima de asistencia, puntualidad y rendimiento, el plus de actividad, las dietas, el régimen de horas extraordinarias, el beneficio económico de la incapacidad laboral transitoria, cualquiera que sea su origen, y el de invalidez provisional. La aplicación de estos beneficios quedará vinculada a la vigencia de su contrato de trabajo. Se abonará por parte de la Empresa a la esposa o, en su defecto, a los huérfanos menores de veintinueve años del trabajador eventual fallecido en accidente de trabajo la canti-

dad de ochocientas mil pesetas de una sola vez. También se aplicará, en su caso, a la viuda del trabajador eventual fallecido en accidente de trabajo, mientras permanezca en estado de viudedad, un complemento de pensión consistente en veintiocho mil pesetas anuales, pagaderas en catorce mensualidades de dos mil pesetas.

Se exceptúan de esta aplicación los trabajadores eventuales contratados con sujeción a lo previsto en el apartado E) del artículo 47 de la Ordenanza de Trabajo de 30 de julio de 1970, que se regirán por sus propias y específicas normas laborales.

Queda expresamente exceptuado de su ámbito personal a que se refiere el artículo 3, apartado 1.º, K, de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1970.

Art. 3.º *Ámbito territorial*.—Será de aplicación el presente Convenio en todo el territorio nacional donde la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S. A.», desarrolle o desarrolle en el futuro su actividad industrial de producción, transformación, transporte, transmisión y distribución de energía eléctrica.

Art. 4.º *Ámbito temporal*.—Tendrán vigencia de un año, a contar desde el 1 de enero de 1980 y hasta el 31 de diciembre de 1980, los siguientes artículos:

Artículo 7, sobre revisión semestral.

Artículo 30, sobre régimen económico.

Artículo 32, sobre dietas.

Artículo 33, sobre horas extraordinarias.

Artículo 34, sobre suplemento de remuneración por trabajo nocturno.

Artículo 35, sobre prima de asistencia, puntualidad y rendimiento.

Artículo 36, sobre participación en beneficios.

Artículo 37, sobre aumentos periódicos.

Artículo 39, sobre otros complementos, incluso el complemento de jornada.

Artículo 42, sobre complementos económicos regulados en los Pactos específicos de turno, guardias en Distribución y Mantenimiento en Centrales Térmicas.

Artículo 43, sobre jubilación.

Artículo 45, sobre viudedad y orfandad.

Artículo 51, sobre préstamos para adquisición de viviendas.

Artículo 52, sobre anticpos.

Artículo 53, sobre becas.

Artículo 54, sobre pensiones.

Artículo 56, sobre ayuda al trabajador con hijos subnormales.

Se mantendrá para las deliberaciones correspondientes a la revisión de estos artículos para 1981 el concepto y estructura de masa salarial bruta global del año 1980.

En todo lo demás, el presente Convenio tendrá dos años de duración, a contar desde el 1 de enero de 1980, terminando por tanto su vigencia el 31 de diciembre de 1981.

Salvo lo dispuesto expresamente en este Convenio, sus efectos económicos se retrotraerán a la indicada fecha de 1 de enero de 1980.

Art. 5.º *Prórroga*.—El Convenio puede prorrogarse por años naturales, al no existir solicitud de denuncia con preaviso de cualquiera de las partes contratantes con tres meses de antelación a su vencimiento o de la prórroga, en su caso.

Art. 6.º *Causas de revisión*.—Cualquiera de ambas partes podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo durante la vigencia o prórroga del mismo en el supuesto de que, con carácter legal, reglamentario o por disposición oficial de cualquier rango, se modificasen las actuales condiciones económicas de la vigente Ordenanza Laboral, siempre que tales normas impliquen en su totalidad mejora de las retribuciones establecidas y refrendadas en el presente Convenio.

Art. 7.º *Revisión semestral*.—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 de 1 de enero de 1980.

A efectos prácticos, si esta circunstancia de revisión se produce, la fórmula de aplicación de la misma consistirá en lo siguiente:

1.º Se entiende por incremento de precios al consumo en la fecha de 30 de junio de 1980 el incremento que determine el Instituto Nacional de Estadística referido a la indicada fecha, una vez excluida la representación de los precios de la gasolina de consumo directo.

2.º Se entiende como término comparativo de este IPC el 6,75 por 100 señalado en este Convenio.

3.º Se entiende por incremento de revisión la diferencia que, en su caso, se establezca en la comparación de los incrementos de los dos párrafos anteriores.

4.º La diferencia del número 3 será el porcentaje de mejora que ha de aplicarse sobre la masa salarial bruta.

5.º La distribución de esta mejora se hará automáticamente, reproduciendo la estructura distributiva pactada para este Convenio en los conceptos que forman parte de la masa salarial bruta.

6.º Aquellos conceptos retributivos no incluidos en la masa salarial bruta, cuyo incremento estuvo limitado al 16 por 100, se-

rán también revisados, en el exceso sobre el índice reseñado en este artículo, y calculado sobre la base de lo pagado, por el concepto de que se trate, en el año 1970.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 8.º *Organización*.—Corresponde a la Dirección de la Empresa la organización práctica del trabajo sin otras limitaciones que las expresamente prevenidas en la legislación y Ordenanza vigentes.

Art. 9.º *Traslados*.—A) Forzosos: En los casos de traslados con este carácter previstos en la Ley de Relaciones Laborales se estará a lo que la propia Ley determina, con las condiciones siguientes:

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

2.ª Iguales condiciones de vivienda.

3.ª Respecto a la totalidad de sus percepciones salariales.

4.ª Una indemnización de nueve mensualidades de su retribución (incluidas las tres mensualidades de Ordenanza), constituida por el salario base individual más la dieciocho ochenta y ochoava parte del plus de actividad para aquellos trabajadores que tengan más de diez años de antigüedad. Para los trabajadores con antigüedad inferior, la indemnización será de cuatro mensualidades (incluidas las tres de Ordenanza) de su salario, calculado en la forma indicada.

5.ª Previo informe al Comité de Empresa o a los Delegados de personal, en su caso.

B) En los demás traslados se estará a lo dispuesto en la Ordenanza vigente.

Art. 10. *Productividad*.—La Dirección podrá realizar los estudios necesarios para conseguir la más efectiva productividad, procediendo en caso justificado, una vez oído el Comité de Empresa o Delegados del Personal a donde corresponde el Centro de Trabajo, a la amortización de plazas de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Como compensación de las mejoras que se implantan en este Convenio, el personal se compromete a alcanzar un alto grado de productividad. En consecuencia, deberá procurar la reducción al mínimo de las horas extraordinarias, que la dirección, teniendo en cuenta el carácter de servicio público, podrá imponer cuando las circunstancias lo aconsejen y de acuerdo con las disposiciones legales.

Art. 11. *Simultaneidad de tareas*.—Cuando sea necesario dentro de la jornada laboral la realización simultánea o sucesiva de tareas correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o inferior categoría, podrán encomendarse a un solo productor, con sujeción a las normas de la Ordenanza de Trabajo.

Art. 12. *Rendimiento*.—Se entiende por rendimiento normal el que corresponde a un trabajador o equipo de trabajo con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño del mismo. La retribución total del trabajador corresponde a ese rendimiento normal.

Art. 13. *Personal con mando*.—Es obligación del personal con mando velar por la disciplina de sus subordinados y conseguir la mayor eficacia y rendimiento en el trabajo, para lo cual gozará de autoridad suficiente, conjugando esta obligación con el deber de procurar elevar el nivel técnico y profesional de los trabajadores en un clima de respeto a los principios que rigen las relaciones humanas.

CAPITULO III

Promoción y Formación Profesional

Art. 14. *Idoneidad*.—La Dirección pretende que cada puesto de trabajo esté desempeñado por el trabajador más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas. A este logro se proyecta toda la política de personal de la Empresa.

Anualmente se programarán los distintos cursos de capacitación y perfeccionamiento que han de desarrollarse para conocimiento de los aspirantes.

Art. 15. *Concursos y libre designación*.—Para la provisión de puestos de trabajo y ascensos, ya por concurso-oposición, antigüedad o libre designación, se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral.

Anualmente se celebrarán los exámenes para la promoción, concurso y oposición de los escalafones sujetos a porcentaje. Un representante del Comité de Empresa figurará como miembro del Tribunal calificador. Esta representación podrá ostentarla igualmente un Delegado de Personal.

Art. 16. *Personal técnico*.—El ingreso del personal técnico se hará por la categoría correspondiente a los conocimientos y título profesional que se exija de acuerdo con el puesto de trabajo a cubrir. El personal existente en la Empresa tendrá preferencia para ocupar tales puestos cuando demuestre su capacitación y reúna los requisitos y condiciones exigidos.

Art. 17. *Concurrencia*.—Todo el personal puede acudir a los concursos-oposiciones para cubrir las vacantes que se produzcan cualquiera que sea la categoría o escalafón a que originariamente pertenezcan.

Art. 18. *Peones especialistas*.—Los trabajadores incluidos en el subgrupo segundo, Peonaje, 3.ª categoría, Peones, pasarán a la segunda categoría como Peones especialistas de la actual Ordenanza. Se entiende así que los Peones especialistas desempeñarán indistintamente las funciones que se atribuyen reglamentariamente a los Peones y Peones especialistas.

Art. 19. *Capacitación*.—Cuando la modernización de los servicios o su automatización determinen la necesidad de capacitar o complementar la formación profesional de trabajador, la Empresa proporcionará los medios para conseguirlo, y el trabajador vendrá obligado a someterse a las pruebas físicas, intelectuales y psicotécnicas que se previenen, así como asistir a los cursos que se convoquen para tal perfeccionamiento.

Art. 20. *Medidas*.—Paralelamente a los trabajos a que se refiere el artículo precedente, se adoptarán las siguientes medidas con carácter general:

- 1.ª Intensificación de los cursos de preparación del personal de plantilla que aspire al ascenso de su nivel o categoría.
- 2.ª La Empresa podrá concertar con otros Centros la preparación y asistencia del personal a cursillos especializados y mandos intermedios.
- 3.ª Establecimiento de cursos por correspondencia o formación programada para que el personal pueda prepararse debidamente para su programación.

Art. 21. *Personal de nuevo ingreso*.—Para el ingreso del personal en la plantilla de la Empresa, se tendrán en cuenta las siguientes preferencias:

1.ª La mitad de las vacantes serán cubiertas atendiendo al siguiente orden de prioridades:

- a) Hijos de trabajadores de la Empresa fallecidos por cualquier causa, estando en activo.
- b) Hijos de trabajadores en activo o jubilados.

En ambos supuestos se dará preferencia a los que no tengan otros hermanos colocados en la plantilla de la Empresa.

2.ª La otra mitad queda a la libre disposición de la Dirección de la Empresa, si bien a igualdad de condiciones tendrán preferencia los aspirantes a que se refiere el apartado anterior.

En ambos casos habrán de superarse las pruebas establecidas para ingreso en la Empresa.

La Empresa realizará la mayor difusión posible de las vacantes a cubrir en todos sus Centros de trabajo.

Art. 22. *Ascensos automáticos*.—Los Auxiliares Administrativos y los Técnicos de 5.ª ascenderán automáticamente a la categoría de Oficial B y Técnicos de 4.ª, respectivamente, a los cinco años de antigüedad en su categoría.

Los Ayudantes del subgrupo de Profesionales de Oficio ascenderán automáticamente a la categoría de Oficial, nivel B, a los cinco años de antigüedad en su categoría.

Art. 23. *Asimilaciones salariales*.—Se establecen las asimilaciones salariales siguientes:

1. Los Peones especialistas percibirán el salario base de los Profesionales de Oficio, 3.ª categoría «Ayudantes», a los ocho años de antigüedad en la categoría.

2. Los Auxiliares de Oficina de 1.ª, 2.ª y 3.ª categoría percibirán el salario base correspondiente a la categoría inmediata superior, respectivamente, a los diez años de antigüedad en su categoría.

3. Los Profesionales de Oficio de 1.ª categoría, nivel A, y los Técnicos de 4.ª categoría, percibirán el salario base inicial del Técnico de 3.ª a los diez años de antigüedad en su categoría.

4. Las Limpiadoras con jornada completa percibirán el salario base inicial de los Peones especialistas a los diez años de permanencia en su categoría.

5. Los Profesionales de Oficio de 2.ª categoría, nivel B, percibirán el salario base inicial de los Profesionales de Oficio de 2.ª categoría, nivel A, a los diez años de permanencia en su categoría.

6. Los Profesionales de Oficio de 2.ª categoría, nivel A, percibirán el salario base inicial de los Profesionales de Oficio de 1.ª categoría, nivel B, a los diez años de permanencia en su categoría.

7. Los Profesionales de Oficio de 1.ª categoría, nivel B, Subcapataces, percibirán el salario base inicial de los Profesionales de Oficio de 1.ª categoría, nivel A, a los diez años de permanencia en su categoría.

8. Los Oficiales nivel A de la 4.ª categoría administrativa percibirán el salario base inicial de la 3.ª categoría administrativa a los diez años de permanencia en su categoría.

9. Los Técnicos de 3.ª categoría y Administrativos de 3.ª categoría percibirán el salario base inicial de Técnicos y Administrativos de 2.ª B, respectivamente, a los diez años de permanencia en su categoría.

Las asimilaciones reguladas en los apartados 4 al 9, ambos inclusive, tendrán efectos a partir de 1 de octubre de 1980.

Los trabajadores que, procedentes de la primera categoría,

nivel A, de Profesionales de Oficio, pasaron a la cuarta categoría técnica se les computará el tiempo de permanencia en la anterior categoría a los efectos de asimilación salarial a la tercera categoría técnica. El efecto de la aplicación no podrá ser anterior al 1 de enero de 1980.

CAPITULO IV

Jornada de trabajo, orden y disciplina

Art. 24. *Jornada*.—La jornada normal de trabajo será de cuarenta y dos horas semanales distribuidas de lunes a viernes, ambos inclusive, de cada semana.

Con carácter general se establece, durante el período de tiempo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, la jornada intensiva de verano de treinta y tres horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, ambos inclusive.

La jornada normal que se pacta no producirá disminución en el rendimiento y productividad del personal que se beneficie de la misma. En consecuencia, no dará lugar a la revisión de primas calculadas sobre la jornada de duración más amplia y en general a los complementos que puedan calcularse en función de la jornada.

El personal deberá cubrir los retenes, guardias y turnos que se establezcan por la Dirección a fin de atender las exigencias del servicio; si tal circunstancia determinase la obligación de trabajar el sábado o día libre semanal, se recibirá un descanso compensatorio igual al tiempo trabajado dentro de la semana siguiente, pagándose los recargos correspondientes a las horas efectivamente trabajadas en dichos sábados.

Cuando por necesidades del servicio sea imposible la concesión de dicho descanso compensatorio se abonarán como horas extraordinarias el exceso de la jornada prestada en cómputo semanal.

Si las condiciones climatológicas del lugar permitieran considerar la necesidad o conveniencia de un desplazamiento de la jornada intensiva de verano o bien la ampliación del período de tres meses señalado, la Dirección a que corresponda el Centro de trabajo tendrá la facultad, si aquellas condiciones lo aconsejaren y el Comité de Empresa lo solicitara, para conceder esta modificación o ampliación.

Esta variación, caso de producirse dentro de la regulación expuesta, sólo tendrá vigencia dentro del año considerado y para el Centro de trabajo concreto a que se contraiga la modificación aprobada.

Jornada de trabajo del personal de turno.—Al personal de turno se aplicará la jornada de cuarenta y dos horas semanales, cuyo cómputo se determinará por la aplicación de los distintos cuadros horarios de cada centro de trabajo.

Teniendo en cuenta la organización del trabajo a turno, a la que no son de aplicación los márgenes de tolerancia que regula el Convenio para el personal de jornada partida, en compensación a ello se establece una asignación, calificada como complemento de cantidad (complemento de jornada), que se percibirá por cada día de trabajo efectivamente trabajado a turno, no abonándose, en consecuencia, en vacaciones, descansos, permisos retribuidos e incapacidad laboral transitoria de cualquier clase, etc. Su cuantía por categorías profesionales será la que se indica en el anexo número IV.

Se seguirá la norma establecida de 1979 para el personal de turno, cuando por circunstancias especiales (paradas de grupos o revisiones de los mismos) deba de trabajarse en funciones distintas de las habituales.

Como quiera que el personal de turno no puede disfrutar la jornada intensiva de verano, por prestar la jornada de cuarenta y dos horas semanales durante todo el año, en los meses de julio, agosto y septiembre percibirá como horas extraordinarias las que excedan de treinta y tres horas semanales, sin que las mismas entren en el cómputo de las consideradas extraordinarias por la Ley.

El régimen de jornada de trabajo establecido en este artículo se entenderá sin perjuicio de los derechos adquiridos.

Art. 25. *Horario*.—El horario para el año 1980 será el mismo que rigió en el año 1979, con la autorización necesaria de la Delegación Provincial de Trabajo que corresponda.

Art. 26. *Absentismo*.—Se reconoce expresamente la exigibilidad del deber de puntualidad y asistencia, así como la congruencia de las medidas de sanción por las faltas que se cometen en este orden de disciplina.

La Dirección, sin perjuicio de la regulación de una prima de asistencia, puntualidad y rendimiento que más adelante se detalla, podrá establecer los controles que estime oportunos a este respecto, revisando los márgenes de tolerancia de entrada y salida.

El complemento a cargo de la Empresa establecido en el Reglamento de Régimen Interior para las situaciones de incapacidad laboral transitoria, se perderá en los casos de fraude.

Art. 27. *Disciplina*.—El personal desempeñará su cometido cumpliendo celosamente las órdenes, normas e instrucciones que reciba de sus superiores y colaborará con ellos sin reserva alguna en el trabajo. El personal con mando jerárquico o por designación temporal deberá procurar el rendimiento de los trabajadores a sus órdenes, así como obtener la elevación profesional y técnica en su capacitación.

Art. 28. *Disminución de rendimiento*.—La disminución voluntaria de rendimiento de manera persistente será sancionada

como falta grave. Se entenderá que existe disminución voluntaria del rendimiento cuando el resultado del trabajo sea inferior al que el trabajador venía desarrollando en iguales condiciones con anterioridad. En la determinación de la existencia de la disminución de rendimiento deberá ser oído el Comité de Empresa o el Delegado de Personal, en su caso. Si cualquiera de estos hechos produjera escándalo notorio o grave indisciplina serán objeto de sanción, aun cuando hayan tenido lugar una sola vez.

Art. 29. *Festividades*.—En tanto se consiga la unificación de festividades en todo el ámbito de la Empresa, se declara que el día 1 de junio, fiesta de la Virgen de la Luz, nuestra Patrona, y el 26 de diciembre, segundo día de Pascua, se considerarán como fiestas abonables y no recuperables.

CAPITULO V

Régimen económico

SECCION PRIMERA.—REGIMEN ECONOMICO GENERAL

Art. 30. El régimen económico del presente Convenio estará constituido:

a) Por los salarios base por categorías profesionales contenidos en el anexo I, que comprende el salario base mensual para los Técnicos, Administrativos y Actividades complementarias, y el salario base diario para el resto de las categorías.

Los salarios resultantes para 1980 se han determinado aplicando el incremento anual que figura en dicho anexo.

Dicha cantidad de incremento anual se aplicará al trabajador que tuviera acreditado un salario base individual superior al salario base inicial de su categoría.

No obstante, se garantiza a todo trabajador un incremento comprendido entre el 13,5 por 100 y el 16 por 100, aplicables sobre su retribución bruta anual, constituida por las 18,88 mensualidades de su salario base individual, más plus de actividad, más prima de asistencia, puntualidad y rendimiento, considerando el valor anual de dichos conceptos al 31 de diciembre de 1979.

Este porcentaje de garantía será inversamente proporcional a la retribución anual mencionada del empleado; es decir, que para el trabajador cuyo salario sea más alto se garantiza el 13,5 por 100 de incremento, aumentando gradualmente el citado porcentaje de garantía hasta llegar al 16 por 100 para aquel trabajador de retribución más baja que no haya alcanzado este porcentaje con la cantidad consignada como mejora en el citado anexo.

Para la gradación de estos porcentajes de garantía se han tomado como módulo los salarios afectados correspondientes a las dos primeras categorías de Técnicos, Administrativos y actividades complementarias.

Efectuada esta operación, del aumento total que corresponda se rebajarán: 5.195 pesetas, que es la parte de mejora correspondiente a la prima de asistencia, puntualidad y rendimiento, teniendo en cuenta que en la regulación de este concepto ya figura la mencionada prima con dicho incremento incorporado, y 31.413 pesetas en las dos primeras categorías de Técnicos, Administrativos y actividades complementarias, y 39.240 pesetas el resto de los trabajadores, que es la parte de mejora correspondiente al plus de actividad, también ya incorporada a lo señalado en el apartado siguiente.

Realizadas estas reducciones, la cantidad resultante de mejora será la que se incorpore al salario base individual de cada trabajador afectado por la garantía.

b) Por un plus de actividad de 143.884,80 pesetas, para las categorías primera y segunda de Técnicos, Administrativos y actividades complementarias, y de 179.711,80 pesetas para el resto de las categorías profesionales.

Art. 31. Todas las retribuciones que se regulan en el presente Convenio se contraen y corresponden a la jornada máxima a que se refiere el artículo 24. Si se trabajara jornada inferior, los devengos se reducirán proporcionalmente a la jornada que se realice.

Art. 32. *Dietas*.—Para el cálculo de las dietas se tomará como base para el año 1980, conforme a lo previsto en el artículo 20 de la Ordenanza de Trabajo, los valores que por categorías profesionales se venían utilizando al 31 de diciembre de 1979, incrementados en un 16 por 100.

Las dietas de cuantía voluntaria reguladas en el Reglamento de Régimen Interior se pagarán con sujeción a los valores comprendidos en el anexo II.

Art. 33. *Horas extraordinarias*.—Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. 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.
3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos 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 Empresa informará mensualmente, por centro de trabajo, al Comité de Empresa o Delegado de Personal, en su caso, sobre el número de horas extraordinarias realizadas en dicho centro de trabajo, especificando sus causas.

En base a esa información, la Empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

El precio de las horas extraordinarias se incrementará en un 16 por 100 conforme a la tabla que se contiene en el anexo III.

Sobre dichos precios se aplicarán los recargos legales que se regulan en la Ordenanza Laboral para las horas extraordinarias nocturnas y en la Ley de Relaciones Laborales para las diurnas. A la entrada en vigor del Estatuto del Trabajador dichos recargos pasarán a ser del 100 por 100 para las horas extraordinarias nocturnas y del 75 por 100 para las diurnas.

A los trabajadores que en la fecha del 31 de diciembre de 1979 vinieran percibiendo las horas extraordinarias por un importe superior al señalado en el anexo, les será mantenido ese importe durante la vigencia del Convenio.

Art. 34. *Suplemento de remuneración por trabajo nocturno*.—Para el cálculo de la remuneración por trabajo nocturno, en los casos señalados en el artículo 19 de la Ordenanza Laboral, se tomará el salario base de la categoría correspondiente.

Art. 35. *Prima de asistencia, puntualidad y rendimiento*.—Por la asistencia y puntualidad en el trabajo durante una jornada laboral completa, acreditada necesariamente por el control que se establezca en su centro de trabajo respectivo, se establece la prima de 100 pesetas brutas diarias.

La falta de asistencia y de puntualidad, aun justificadas, dan lugar a la pérdida de la prima correspondiente al día en que se produzcan. Se exceptúan de lo anterior, y se darán por tanto como asistentes, los que con el visto bueno de su Jefe respectivo acrediten que se encuentran desarrollando su labor fuera del centro habitual de trabajo.

La falta de rendimiento a que alude el artículo 28, aparte de la sanción reglamentaria que corresponda de acuerdo con la categoría de la falta, llevará aneja la pérdida de esta prima.

Para decretar la supresión de la prima por falta de rendimiento, el jefe o mando habrá de informar cumplidamente las razones de su decisión una vez oído el interesado.

El importe de las primas no devengadas por el personal por falta de puntualidad, asistencia o rendimiento, tal como se describe en los párrafos anteriores, se destinará a obras sociales determinadas por los respectivos Comités de Empresa; no obstante, durante 1980 el importe de dichas primas no devengadas quedará a disposición de la Dirección de la Empresa, para aplicarlas a la dotación del capítulo de ascensos y promociones.

Art. 36. La participación en los resultados favorables del ejercicio a que alude el artículo 18 de la Ordenanza estará constituida por el 24 por 100 de los salarios correspondientes a las doce mensualidades.

Art. 37. *Aumentos periódicos (antigüedad)*.—El régimen de trienios de Ordenanza se modifica en el sentido de tomar como fecha de partida para el cómputo de trienios la del ingreso del trabajador en la plantilla de la Empresa.

El precio del trienio se mantiene en 4.680 pesetas anuales.

Art. 38. *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 para su nueva categoría en la tabla salarial.

Art. 39. *Otros complementos*:

Uno.—La gratificación de residencia, desplazamiento y gratificaciones de puestos de trabajo se incrementarán en un 16 por 100 sobre los valores que han venido rigiendo hasta diciembre de 1979.

Dos.—Incentivos, «premios de fidelidad» a los veinticinco y cuarenta años de servicio, o a los treinta y cinco, cuando se trata de jubilados o invalidos, aumentará en la media del crecimiento del salario base, estimada a estos efectos en un 16 por 100.

Tres.—Los restantes conceptos retributivos y complementos salariales que no hayan sido expresamente regulados o citada su revisión en el texto del presente Convenio Colectivo no experimentarán modificación alguna en sus precios durante el año 1980.

Art. 40. *Invalidez provisional*.—Los trabajadores de plantilla que pasen a la situación de invalidez provisional por determinación del Organismo gestor de la Seguridad Social percibirán una ayuda económica con cargo a la Empresa consistente en la diferencia que resulte entre la prestación económica oficial que en dicha situación les sea concedida por el INP y el 100 por 100 del salario que el productor venga percibiendo en la fecha en que haya sido declarada dicha invalidez provisional.

El salario computable a este efecto será el que éste tenga reconocido en el escalafón oficial de la Empresa en tal momento.

A los trabajadores que hoy se encuentren ya en dicha situación de invalidez provisional (antigua larga enfermedad) les será señalada asimismo una ayuda económica, calculada de igual manera que quedó reseñada en el párrafo anterior.

El cómputo de la misma se determinará por meses y su pago se efectuará en las doce mensualidades normales, cuatro mensualidades extraordinarias y participación en beneficios, calculados sobre dicha base a razón del tanto por ciento que en cada caso corresponda.

SECCION SEGUNDA.—REGIMENES ESPECIFICOS DE TRABAJO

Art. 41. Organización del trabajo a turnos.—Se incorporan al texto del presente Convenio Colectivo las normas generales pactadas con el personal a turno de centrales térmicas, con ocasión de la entrada en vigor de la Ley de Relaciones Laborales. Los indicados pactos continuarán vigentes como normas supletorias:

Uno. Jornada de trabajo.—Se aplicará el régimen de jornada regulado en el artículo 24 del presente Convenio, bajo el epígrafe correspondiente a «personal de turno», así como las compensaciones económicas que en virtud de la jornada en el citado artículo se establecen.

Dos. Régimen económico del trabajo a turno.

Dos. a) Plus de relevo.—Se establece un plus de relevo que compensa el tiempo normal empleado en esta operación; su cuantía será de 1/4 parte del valor de una hora normal de la categoría profesional, según salario base del Convenio, es decir, el resultado de dividir dicho salario por 32.

Para los trabajadores de sueldo base mensual, la base diaria se determinará dividiendo por 30 el respectivo sueldo base.

Si por cualquier circunstancia esta prolongación superase los quince minutos, se considerará como extraordinario y se abonará como tal, en lugar del plus, todo el tiempo transcurrido desde la terminación de la jornada.

Dos. b) Plus de turno.—Se establece un complemento salarial de puesto de trabajo, para compensar los inconvenientes propios y específicos del sistema de trabajo a turno.

Su cuantía será de 296,80 pesetas brutas, igual para todas las categorías profesionales, revisable en idéntico porcentaje al que experimenten los salarios base de las categorías de los Profesionales de Oficio en su media aritmética.

Para los trabajadores que presten trabajo en régimen de turno rotativo abierto (que no cubran las veinticuatro horas), su cuantía será del 75 por 100 de la indicada cantidad.

El plus de turno y el de relevo se abonarán por cada día de trabajo efectivamente trabajado a turno, no devengándose, en consecuencia, en vacaciones, descansos, permisos retribuidos, ni en baja por incapacidad laboral transitoria de cualquier clase.

El plus de turno que se crea no influirá para nada en el cálculo de otros complementos salariales cuya cuantía sea en función del salario.

Tres. c) Garantía.—Si por disposición con fuerza de obligar, cualquiera que sea su rango, se estableciera un complemento salarial de esta naturaleza, tan sólo resultará aplicable si aisladamente considerado, y en cómputo anual, resultara más beneficioso. En caso contrario se entenderá absorbido y compensado por el presente.

Art. 42. Organización del trabajo de mantenimiento en centrales térmicas.—Teniendo en cuenta la trascendencia de la producción de energía eléctrica de origen término en esta Empresa y la necesidad de la continuidad del servicio público que cumple, se reorganiza el trabajo del personal de mantenimiento de centrales térmicas, en base a los principios siguientes:

a) Con el fin de garantizar la mayor presencia del personal de mantenimiento que permita atender en la medida de lo posible a las incidencias que se produzcan, se diversificará la jornada y horarios de trabajo de las plantillas, creando un retén en jornada desplazada que realizará su trabajo por las tardes.

b) Para hacer frente a las averías, emergencias o trabajos de urgente realización que se presenten fuera de los horarios habituales, se designará un retén en expectativa de servicio que estará localizable y dispuesto a intervenir tan pronto sean requeridos sus servicios por la central.

c) Cuando por la envergadura o especialidad de los trabajos a acometer no pudiera desarrollarse éste por el personal previsto en los apartados a) o b), podrá solicitarse y obtener la colaboración de trabajadores de mantenimiento que no se encuentren designados para ninguno de los dos tipos de retén.

En base a tales principios se organiza el trabajo de mantenimiento en centrales térmicas de la forma siguiente:

Uno. Ambito de aplicación.—Se aplicará exclusivamente a aquellos trabajadores que con una categoría máxima de Técnico de 3.ª efectúan directamente trabajos de mantenimiento en la central térmica de esta Empresa, incluido el personal de almacén.

Dos. Organización del trabajo.—El personal de mantenimiento prestará la jornada y horario habituales en jornada par-

tida. No obstante, en la central se constituirá, con su plantilla de mantenimiento, equipos homogéneos de trabajadores, que formarán el:

a) Retén de jornada desplazada: Durante siete días, en un ciclo de ocho semanas, trabajará en jornada continuada por la tarde, iniciando su trabajo a la misma hora que lo hace el resto de la plantilla no constituida en retén, en el periodo de jornada normal, y con un solape de una hora, en el periodo de jornada intensiva de verano.

Su jornada será de ocho horas y cuarto en jornada normal, y de seis horas y cuarto en jornada intensiva de verano, aplicándose los márgenes de tolerancia que se vienen aplicando actualmente.

Durante el retén prestará el trabajo que habitualmente se programe, así como atenderá la reparación de las averías que ocurran durante la jornada de trabajo.

El retén comprende el trabajo en sábado y domingo, descansando el trabajador otro día y recibiendo los recargos reglamentarios por dicha circunstancia.

El retén de sábado o domingo podrá efectuarse durante la mañana, teniendo la misma duración prevista en el párrafo segundo de este apartado e iniciándose la jornada a la hora habitual de la jornada partida en día laborable.

Régimen económico: Durante el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de retén en jornada desplazada, en día laborable o día festivo, percibirá las compensaciones económicas siguientes:

a) En día laborable: Una prima de 145 pesetas, igual para todas las categorías profesionales, que compensa los inconvenientes inherentes a la nueva organización del trabajo.

La expresada prima no repercutirá en la cuantía de otros complementos que sean en función del salario y se devengará exclusivamente por cada día de trabajo efectivo en jornada desplazada en día laborable, no abonándose, en consecuencia, en vacaciones, descansos, permisos retribuidos e incapacidad laboral transitoria de cualquier clase.

Teniendo en cuenta el desplazamiento de jornada que se pacta, el trabajador devengará una dieta reglamentaria del 75 por 100 del salario base de su categoría profesional o del correspondiente al oficial nivel B si fuera superior, conforme a lo regulado en el artículo 20, B, d), de la Ordenanza Laboral, y artículo 32 del Convenio.

b) En día no laborable: Una prima de 435 pesetas, igual para todas categorías profesionales, por cada día que se preste servicio efectivo en jornada desplazada en día no laborable, sin que la misma sea computable para el cálculo de cualquier complemento que sea en función del salario, no devengándose en vacaciones, permisos retribuidos, descansos, incapacidad laboral transitoria de cualquier clase, etc.

Una dieta reglamentaria del 75 por 100, como se indica en el régimen «en día laborable».

Un descanso compensatorio de una jornada completa dentro de la semana siguiente, más los recargos correspondientes a las horas trabajadas. Si el retén se prestó en día festivo, el trabajador podrá optar entre lo previsto anteriormente o en percibir el tiempo trabajado con el recargo del 50 por 100, según dispone el artículo 64 de la Ordenanza Laboral. Dicho recargo pasará a ser del 75 por 100 a la entrada en vigor del Estatuto del Trabajador.

Transcurridos siete días en esta modalidad de trabajo, el retén pasará a:

b) Retén en expectativa de servicio: Tendrá la jornada y horarios habituales en jornada partida. No obstante, durante la pausa del medio día, descanso interjornada, sábados, domingos y festivos comprendidos en los siete días que dura esta situación, los trabajadores que lo integran estarán localizables y en disposición de intervenir tan pronto sean requeridos sus servicios por la central.

Con el fin de hacer más cómoda y fácil la localización, se procurará dotar a los componentes del retén de algún elemento de localización personal a distancia.

Régimen económico: Durante el periodo de tiempo que el trabajador permanezca en situación de retén en expectativa de servicio, devengará, además de los complementos que reglamentariamente corresponda por los trabajos efectivos que realice fuera de la jornada laboral, una prima de 2.088 pesetas semanales.

En el supuesto de no prestarse la semana completa por cualquier causa, se devengará en proporción al tiempo que se permaneció en expectativa de servicio, señalándose como valores del día aislado los siguientes: 255 pesetas al día laborable; 406 pesetas el día no laborable.

El referido complemento no influirá en el cálculo de cualquier otro que sea en función del salario y se devengará exclusivamente por los días efectivamente prestados en expectativa de servicio, sin repercusión en vacaciones, descansos, permisos retribuidos, incapacidad laboral de cualquier clase, etc.

Transcurridos siete días en esta modalidad, el retén se incorporará a:

c) Resto del personal (prima de llamada): Trabajarán en jornada partida, atendiendo a los trabajos habituales de mantenimiento durante su horario; no obstante, para los acontecimientos, averías, trabajos inaplazables o de urgente realización,

cuya ejecución supere las posibilidades de uno o ambos retenes y para los supuestos que requieran el concurso personal de algún trabajador concreto, en razón a sus características profesionales, el resto del personal de mantenimiento podrá ser llamado por los medios habituales en cada centro de trabajo, en cuyo caso percibirá la prima de llamada de 500 pesetas, que devengará cuando sea requerido por sus Jefes para atender cualquier trabajo de la explotación, fuera del horario habitual e interrumpiendo su descanso.

Esta prima será independiente de las horas extraordinarias que se trabajen y que se abonarán de acuerdo con lo establecido con carácter general en este Convenio.

No será de aplicación esta prima a los trabajadores que estén en expectativa de servicio.

Tres. Plus de mantenimiento.—Los incentivos y primas que percibe el personal de mantenimiento tienen por objeto el compensar e incentivar a estos trabajadores por la aceptación de la organización del trabajo que se implanta y por las molestias inherentes al mismo, su disponibilidad para la realización de trabajos extraordinarios fuera de la jornada laboral pactada, así como la aceptación de las modalidades de trabajo en revisión usuales en la central térmica, como jornada extraordinaria, horarios, etc., y en definitiva la dedicación y atención que requiere el trabajo de mantenimiento de centrales térmicas, habida cuenta de la importancia de este medio de producción en esta Empresa. En consecuencia con ello, además de los complementos antes regulados, se estipula un:

Plus de mantenimiento: Complemento salarial de puesto de trabajo que compensa los inconvenientes propios y específicos del sistema organizativo que se establece y el especial trabajo que se realiza durante las revisiones de los grupos térmicos.

Su cuantía será de 150 pesetas diarias, igual para todas las categorías profesionales, y se percibirá por cada día de trabajo efectivamente realizado, no devengándose, en consecuencia, en vacaciones, descansos, permisos retribuidos e incapacidad laboral transitoria de cualquier clase.

Su cuantía no influirá en el cálculo de aquellos otros complementos que sean en función del salario.

Aunque no incluidos en el ámbito de aplicación de estos acuerdos, el resto del personal de jornada partida de centrales térmicas con categoría máxima de Técnico de tercera, o nivel equivalente, percibirá una prima diaria de 50 pesetas que compense el esfuerzo y dedicación de estos trabajadores durante los periodos de revisión programada, con el mismo régimen de devengo que el regulado para el plus de mantenimiento.

Cuatro.—Normas complementarias:

a) En consecuencia con las tres modalidades de trabajo descritas en el apartado dos, el trabajo de mantenimiento se organizará según el cuadrante que se acompaña y aprueba formando parte de este Convenio (anexo VII).

b) Las revisiones de grupos que se realicen en verano podrán hacerse con jornada normal de invierno, cobrándose el exceso de jornada como horas extraordinarias.

c) Al tratarse de una nueva organización del trabajo de la que no se tiene experiencia, la Jefatura de la central, consultado el Comité de Empresa, podrá reducir el número de semanas de cada ciclo, así como reorganizar los grupos de retén que se constituyan inicialmente, tanto en el número de los trabajadores como el de las personas que los integran.

d) Teniendo en cuenta que la presencia de determinados trabajadores de la plantilla de mantenimiento es más útil cuando coincide con la presencia de la mayoría de personal, estas personas quedan exceptuadas de los retenes de jornada desplazada, aunque no lo serán para los retenes de expectativa de servicio. En este caso se encuentran los Almaceneros y los Contra-maestres de los talleres, quienes, no obstante su exclusión de los retenes de jornada desplazada, percibirán con igual periodicidad que el resto del personal los complementos previstos para dicha situación.

e) En el caso de ausencia de un trabajador en retén de jornada desplazada, la Jefatura de la central se reserva el derecho de efectuar o no su sustitución, según las necesidades del trabajo. Si se efectúa la sustitución se procurará que el sustituto sea el trabajador del próximo retén de jornada desplazada que reúna las características profesionales más parecidas a las del ausente.

f) Si un trabajador en expectativa de servicio solicita un permiso voluntario que le imposibilite cumplir su condición de localizable, deberá solicitar y obtener de la Jefatura de la central el oportuno permiso, a la vez que designar a un compañero que voluntariamente acepte la sustitución para estar localizable en su lugar durante el tiempo que dure el permiso.

Cinco. Entrada en vigor.—La organización del trabajo que se pacta entrará en vigor en cuanto sea posible llevar a la práctica la reorganización del trabajo prevista, plazo que en ningún caso rebasará el mes, contado a partir de la fecha de entrada en vigor del Convenio.

Seis. Cláusula derogatoria.—El régimen económico resultante de la organización del trabajo que se pacta compensa al trabajador por las contraprestaciones que se le exigen y a las que se obliga, sustituyendo, en consecuencia, desde su entrada en

vigor a la totalidad de las cláusulas, estipulaciones y prestaciones reguladas en el pacto del 27 de febrero de 1979, que queda sustituido por la presente organización del trabajo y sin valor alguno.

CAPITULO VI

Previsión social

Art. 43. *Jubilación*.—La Empresa podrá proponer al trabajador su jubilación, y si éste la acepta, se aplicarán las condiciones que seguidamente se indican. Por su parte 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 propuesta es aceptada por la Empresa.

La cuantía de la pensión será con arreglo a la escala siguiente:

- A los sesenta años de edad, 85 por 100.
- A los sesenta y un años de edad, 87 por 100.
- A los sesenta y dos años de edad, 90 por 100.
- A los sesenta y tres años de edad, 95 por 100.
- A los sesenta y cuatro años de edad, 100 por 100.

El trabajador que haya cumplido los sesenta años de edad y los treinta y cinco de antigüedad en la Empresa podrá pedir su jubilación, siendo forzosa su aceptación por parte de la Empresa.

El trabajador que haya cumplido sesenta y cuatro años podrá pedir su jubilación y ésta será forzosa para la Empresa.

Art. 44. *Bases de jubilación*.—La base que sirve de norma al cálculo de la jubilación comprenderá el importe bruto anual de los conceptos siguientes:

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

Será a cargo de la Empresa la diferencia entre el importe de la jubilación así calculada y la que pueda corresponder al trabajador por la Mutualidad Laboral de Agua, Gas y Electricidad y Seguro de Vejez e Invalidez.

Las cantidades que se perciban como complemento de su pensión, tanto los productores que en esta fecha se encuentren jubilados como los que se jubilen en lo sucesivo, no podrán ser absorbidas por ningún concepto.

Se ratifica que la cantidad que la Empresa pague por el concepto de complemento de pensión será siempre respetada hasta el fallecimiento del pensionista.

Art. 45. *Viudedad y orfandad*.—Se establece 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 Convenio, un sistema complementario de pensión vitalicia de viudedad y de pensión temporal de orfandad con cargo a la Empresa, en base a 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.
- Pagas extraordinarias reglamentarias.
- Participación en beneficios.
- Plus familiar.

b) *Orfandad*. La cuantía de la pensión alcanzará a los huérfanos de edad inferior a los dieciocho años y será para cada huérfano la equivalente al 20 por 100 de los conceptos arriba enumerados.

Los complementos de viudedad y orfandad a cargo de la Empresa consistirán, en su caso, en la diferencia existente entre las pensiones así calculadas y el importe de las pensiones oficiales de la Seguridad Social.

En ningún caso podrá rebasarse entre viudedad y orfandad el 100 por 100 de los conceptos computados como base de las pensiones.

Las pensiones de orfandad cesarán a medida que los huérfanos cumplan los dieciocho años.

Art. 46. *Seguro de vida colectivo*.—La Empresa mantiene el seguro de vida colectivo, corriendo a su cargo el pago de su prima total.

Las condiciones de la póliza son:

a) Los capitales garantizados se abonarán a los beneficiarios que libremente designe el asegurado, inmediatamente de ocurrir el fallecimiento.

b) En caso de fallecimiento por accidente ocurrido hasta el límite de los setenta años de edad se abonará el doble del capital garantizado a sus beneficiarios.

c). En el supuesto de invalidez permanente y absoluta, estando el trabajador en activo en la Empresa y producida antes de los setenta años de edad, los asegurados percibirán el capital garantizado al declararse la invalidez y sus beneficiarios otro capital igual al ocurrir el fallecimiento del titular.

d) El personal que se jubile de la Empresa voluntariamente continuará asegurado hasta su fallecimiento, en iguales condiciones que en activo.

Art. 47. *Vinculación del seguro de vida.*—El seguro de vida a que se refiere el artículo precedente se vincula a la permanencia del asegurado en la Empresa. El cese en la misma por cualquier motivo dará origen a la baja del trabajador en la póliza de este seguro, sin que, por tanto, el mismo conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

Se exceptúan de esta desvinculación trabajadores que hayan cesado en la Empresa por jubilación, invalidez permanente y total para la profesión habitual, o invalidez absoluta, los cuales mantendrán su vinculación a este seguro de vida colectivo en tanto que no entren a formar parte de otra Empresa.

Art. 48. *Tabla de capitales.*—Como anexo V de este Convenio se establece la tabla de capitales garantizados por el seguro de vida colectivo, que garantiza para cada trabajador el mismo capital que tenía señalado en diciembre de 1979.

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

Se exceptúa de esta norma el trabajador que haya tenido o tenga algún ascenso o cambio de clasificación profesional desde 1 de enero de 1980, el cual podrá tener el cambio de capital que, en su caso, le corresponda en base a dicho ascenso o cambio, pero considerando a este efecto el salario que reglamentariamente le hubiera correspondido con sujeción a la tabla de salarios que rigió el Convenio de 1979.

El mismo tratamiento se dará a los trabajadores de nuevo ingreso.

CAPITULO VII

Seguridad e Higiene en el Trabajo

Art. 49. La Dirección de la Empresa y su Comité de Empresa, conscientes de la gravedad de los accidentes de trabajo, propugnan la intensificación de una eficaz política preventiva. Estiman que deben ponerse en práctica todos los medios para su evitación, manteniendo constante vigilancia a fin de que sean debidamente observadas las normas de seguridad cuya infracción puede denunciar todo trabajador.

El Comité de Empresa, su Comité de Seguridad, el Médico de Empresa, los Ingenieros y Monitores de Seguridad, trabajarán en estrecha colaboración y realizarán las campañas o cursos pertinentes para la creación de un clima preventivo del accidente que produzca como resultado la disminución de siniestros.

Todas las instalaciones deberán ser revisadas de modo continuo y sistemático y sus trabajadores serán sometidos, por lo menos una vez al año, a cursos de prevención o a examen recordatorio.

Se tomarán las medidas conducentes ante la falta de utilización de equipos y prendas de protección expresamente señaladas en las normas vigentes, cuyo conocimiento será obligatorio.

CAPITULO VIII

Obra social

Art. 50. *Viviendas.*—La Empresa continuará fomentando la constitución de Cooperativas para la construcción de viviendas con destino al personal de plantilla.

Art. 51. *Préstamos para la adquisición de viviendas.*—Se otorgarán préstamos a los trabajadores para la adquisición de su vivienda hasta 200.000 pesetas sin interés, para amortizar en diez años cuando los haberes del interesado no excedan por todos los conceptos de 779.520 pesetas; en siete años y medio si los ingresos son superiores a 779.520 pesetas y no sobrepasan 1.039.360 pesetas, y en cinco años si la retribución del solicitante es superior a 1.039.360 pesetas.

El prestatario deberá previamente concertar un seguro de pago del descubierto, de manera que a su fallecimiento sus familiares queden relevados de la liquidación del saldo pendiente. La prima irá a cargo del interesado.

Art. 52. *Otros anticipos.*—Igualmente la Empresa podrá conceder anticipos reintegrables a los productores para la adquisición de vehículos utilitarios, aparatos electrodomésticos, etc., atendiendo a la necesidad o precisión de las solicitudes.

Art. 53. *Becas.*—La Empresa continuará su política de becas sin limitación, siempre que los solicitantes cumplan las condiciones del Reglamento vigente. Las dotaciones son las comprendidas en el anexo VII.

Art. 54. *Pensiones.*—Los jubilados con anterioridad a este Convenio percibirán con cargo a la Empresa un complemento que garantice, junto con lo que perciban de la Seguridad Social, un mínimo de 350.000 pesetas al año. En todo caso los jubilados con anterioridad a este Convenio tendrán un incremento de 30.000 pesetas anuales.

Las viudas de trabajadores de la Empresa percibirán, con

cargo a la Empresa, un complemento que garantice, junto con lo que perciban de la Seguridad Social, un mínimo de 238.000 pesetas al año. En todo caso las viudas de trabajadores de la Empresa tendrán un incremento de 25.000 pesetas anuales.

Los trabajadores declarados en situación de invalidez absoluta con anterioridad a este Convenio percibirán un complemento de pensión a cargo de la Empresa para que, junto con lo que perciban de la Seguridad Social, tengan un mínimo de 350.000 pesetas al año. En todo caso los declarados inválidos absolutos con anterioridad a este Convenio tendrán un incremento de 30.000 pesetas anuales, pagaderas en catorce mensualidades.

Art. 55. Los trabajadores que a partir de la entrada en vigor del Convenio sean declarados por los Organismos oficiales en situación de incapacidad permanente (total o parcial) para la profesión habitual serán acoplados a trabajos adecuados a sus condiciones, procediéndose seguidamente a la homologación de su expediente ante la autoridad competente, para que dicho trabajador reciba la calificación y tratamiento de minusválido prevista en las leyes.

Art. 56. *Ayuda al trabajador con hijos subnormales.*—El complemento de pensión a cargo de la Empresa, que se tiene establecido en régimen igual al que hoy abona la Seguridad Social, se eleva a 5.000 pesetas por hijo subnormal así calificado, y se extiende a los hijos subnormales del personal jubilado.

Art. 57. *Suministro de fluido al personal.*—Al trabajador que tenga una antigüedad posterior a 1971, y para el de nuevo ingreso, se eleva la limitación de potencia instantánea máxima susceptible de utilizar en su domicilio, fijada en el artículo 21 de la Ordenanza en tres kilowatios, a cinco kilowatios.

Art. 58. *Vacaciones.*—Se establece con carácter general un período de vacaciones anuales de treinta días naturales, o la parte proporcional que corresponda, en el caso de no llevar trabajando en la Empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

Art. 59. *Ratificación de beneficios.*—Se mantienen en su extensión y cuantía los beneficios concedidos en Convenios anteriores, como pensión de viudedad y suministro de fluido eléctrico a las viudas de los trabajadores. Igualmente se ratifican los de suplemento voluntario de indemnización por enfermedad y accidente laboral no mortal y temporal, si bien en cuanto a estos dos últimos su concesión exigirá precisamente el informe favorable de los facultativos del Servicio Médico de Empresa.

CAPITULO IX

De los Sindicatos y de los Comités de Empresa

Art. 60. *De los Sindicatos.*—La Empresa respetará 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 horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrá sujetar 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 perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a la Empresa, si dispone de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirlas copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del Centro.

Art. 61. *Cuota sindical.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, 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 Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

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

Art. 62. *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 su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Art. 63. *De los Comités de Empresa:*

1. 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 Entidad, 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 de 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 incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

3. 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.

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 siniestrabilidad, 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) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) 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 productividad de la Empresa.

E) 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.

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 de 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 no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías:

a) 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 este cese 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 a 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 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.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine en cada momento.

Se establece la posibilidad de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité o Delegado de personal, dentro del respectivo Centro de trabajo y sin rebasar el máximo total que determine la Ley en cada momento.

Para ello, deberá pactarse en cada Centro de trabajo, entre

el empresario y los representantes de los trabajadores afectados que lo soliciten, el régimen de acumulación, con el fin de no interferir la normalidad del proceso productivo.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegado de personal o miembros del Comité, como componentes de Comisiones negociadoras del Convenio Colectivo 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 se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegado 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.

Art. 64. *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. 65. 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.

DISPOSICIONES FINALES

Art. 66. *Vinculación a la totalidad del Convenio.*—Se entiende el Convenio Colectivo como una unidad total orgánica y exclusiva. Si los órganos ministeriales no aprobasen alguno de los preceptos de este acuerdo y el hecho alterase fundamentalmente el contenido del mismo, a juicio de cualquiera de las partes, el Convenio quedará sin eficacia en su totalidad, debiendo iniciarse nuevas deliberaciones a los efectos oportunos.

Art. 67. *Comisión Mixta Interpretadora.*—Para la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio se tendrán en cuenta no sólo su articulado, sino también las actas de la Comisión Deliberante. Las dudas que se susciten se someterán previa y obligatoriamente a una Comisión Mixta constituida por cuatro Vocales sociales y cuatro Vocales económicos designados por la referida Comisión entre sus miembros.

Art. 68. El presente Convenio deroga el contenido del Convenio Colectivo de 1979, exceptuando aquello que expresamente declara vigente. La Ordenanza Laboral continuará vigente como texto supletorio.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Será de aplicación a los trabajadores que se jubilen durante el año 1980 lo dispuesto en el artículo 44 del Convenio de 1970, cuyo texto literal es el siguiente:

«Jubilación y Seguro de Vida»: En el supuesto de que el trabajador sea jubilado forzoso o voluntario percibirá el importe equivalente del capital asegurado si al cumplir sesenta y cinco años de edad, en tal momento, fuera soltero o viudo. Si se hallara en estado de casado, únicamente percibirá el 50 por 100 del capital garantizado, recibiendo el beneficiario el otro 50 por 100 al ocurrir el óbito del jubilado.

La Empresa entregará el 50 por 100 restante del capital garantizado en cualquier momento, después de la jubilación, en que el asegurado quede viudo.

Segunda.—El personal de la Empresa ha de procurar solicitar el disfrute de sus vacaciones anuales en los meses de verano, iniciativa ésta que habrá de coordinarse adecuadamente en los respectivos Centros de trabajo para que el servicio quede debidamente cubierto.

Tercera.—Se nombran Vocales de la Comisión Mixta Interpretadora a que se refiere el artículo 67 de este Convenio, a:

Vocales económicos:

- Don Ramón Díaz Fanjul.
- Don Juan Badía La-Calle.
- Don Pedro Anguita Martos.

Vocales sociales:

- Don Vicente Asensio Partida.
- Don Jesús Aragonés Rico.
- Don Antonio Vígara Fernández.
- Don Daniel Cerrillo Sánchez.

ANEXO I

Tabla de salarios

Categorías	Incremento anual pactado	Salario base resultante para 1979 (mes o día)
Técnico Superior primera	176.867	55.084
Técnico Superior segunda	139.063	45.649
Técnico segunda, nivel A	120.139	40.147

Categorías	Incremento anual pactado	Salario base resultante para 1979 (mes o día)
Técnico segunda, nivel B	118.977	39.173
Técnico tercera	92.659	34.869
Técnico cuarta	84.255	31.949
Técnico quinta	76.366	29.560
Administrativo Superior primero	151.494	47.205
Administrativo Superior segundo	139.963	45.649
Administrativo segunda, nivel A	129.139	40.147
Administrativo segunda, nivel B	118.977	39.173
Administrativo tercera	92.659	35.163
Administrativo cuarta, Oficial A	84.255	31.831
Administrativo cuarta, Oficial B	76.366	29.022
Administrativo quinta, Auxiliar	62.009	26.173
Auxiliar Oficina Especial	76.366	28.254
Auxiliar Oficina primera categoría	68.960	27.370
Auxiliar Oficina segunda categoría	62.009	26.502
Auxiliar Oficina tercera categoría	55.484	25.721
Profesionales de Oficio, primera categoría, nivel A	84.255	1.029
Profesionales de Oficio, primera categoría, nivel B	80.310	987
Profesionales de Oficio, segunda categoría, Oficial A	76.366	942
Profesionales de Oficio, segunda categoría, Oficial B	68.960	892
Profesionales de Oficio, tercera categoría, Ayudante	62.009	859
Peonaje, Encargado de Peones	62.009	864
Peonaje, Peón especialista	55.484	836
Peonaje, Peón y Limpiadora	49.358	815
Actividades complementarias. Superior primero	163.779	53.666
Actividades complementarias. Superior segundo	139.963	45.649
Actividades complementarias. Segunda categoría, n/A	129.139	40.147
Actividades complementarias. Segunda categoría, n/B	118.977	39.173

ANEXO II

Nueva tabla de dietas voluntarias

Grupos categorías	Concepto	Pesetas
Técnicos, Administrativos y actividades complementarias, primera y segunda categorías.	Dieta completa.	2.700
	Desayuno.	115
	Habitación.	1.290
	Una comida.	825
Resto de Técnicos, Administrativos, actividades complementarias y profesionales de oficio, primera categoría.	Dieta completa.	2.200
	Desayuno.	112
	Habitación.	1.000
	Una comida.	780
Resto del personal.	Dieta completa.	1.750
	Desayuno.	110
	Habitación.	750
	Una comida.	700

ANEXO III

Tabla de salarios

Categorías	Pesetas bruto/hora
Técnico Superior primera	393,85
Técnico Superior segunda	339,97
Técnico segunda, nivel A	284,87
Técnico segunda, nivel B	284,87
Técnico tercera	254,54
Técnico cuarta	228,68
Técnico quinta	207,51

Categorías	Pesetas bruto/hora
Administrativo Superior primero	339,97
Administrativo Superior segundo	339,97
Administrativo segunda, nivel A	284,87
Administrativo segunda, nivel B	284,87
Administrativo tercera	258,13
Administrativo cuarta, Oficial A	227,19
Administrativo cuarta, Oficial B	200,99
Administrativo quinta, Auxiliar	180,91
Auxiliar Oficina Especial	191,63
Auxiliar Oficina, primera categoría	187,70
Auxiliar Oficina, segunda categoría	183,56
Auxiliar Oficina, tercera categoría	179,61
Profesionales de Oficio, primera categoría, nivel A	219,39
Profesionales de Oficio, primera categoría, nivel B	208,53
Profesionales de Oficio, segunda categoría Oficial A	195,44
Profesionales de Oficio, segunda categoría, Oficial B	183,89
Profesionales de Oficio, tercera categoría, Ayudante	177,85
Peonaje, Encargado de Peones	179,96
Peonaje, Peón especialista	174,94
Peonaje, Peón y Limpiador	172,77
Actividades complementarias Superior primero	393,85
Actividades complementarias Superior segundo	339,97
Actividades complementarias. Segunda categoría B.	284,87

ANEXO IV

Complemento de jornada

Categorías	Pesetas por día de trabajo efectivo en turno
Técnico de segunda categoría	146
Técnico de tercera categoría	130
Técnico de cuarta categoría	117
Técnico de quinta categoría	106
Profesionales de Oficio, primera categoría A	112
Profesionales de Oficio, primera categoría B	107
Profesionales de Oficio, segunda categoría A	100
Profesionales de Oficio, segunda categoría B	94
Profesionales de Oficio, tercera categoría, Ayudante	91
Encargado de Peones	92
Peón Especialista	89
Guardas	92

ANEXO V

Tabla de capitales

SEGURO COLECTIVO DE VIDA

Hasta	Desde	Sueldo mensual (salario base mensual)	Capital
		6.286	60.000
	6.287 a 7.234		80.000
"	7.235 a 8.316		100.000
"	8.317 a 9.286		125.000
"	9.287 a 10.367		150.000
"	10.368 a 11.449		175.000
"	11.450 a 12.419		200.000
"	12.420 a 14.469		250.000
"	14.470 a 16.634		300.000
"	16.635 a 19.654		350.000
"	19.655 a 22.175		400.000
"	22.176 a 25.000		450.000
"	25.001 a 27.920		500.000
"	27.921 a 32.392		550.000
"	32.393 a 36.222		600.000
"	36.223 a 41.894		650.000
"	41.895		700.000

ANEXO VI
Ciclo de mantenimiento

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
A	T	T	T	T	T	O	O	E	T	E	E	E	E	T	N	E	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N		
B	N	N	N	N	N	—	—	N	N	N	N	N	N	—	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N			
C	N	N	N	N	N	—	—	N	N	N	N	N	N	—	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N			
D	N	N	N	N	N	—	—	N	N	N	N	N	N	—	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N			
E	N	N	N	N	N	—	—	N	N	N	N	N	N	—	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N			
F	N	N	N	N	N	—	—	N	N	N	N	N	N	—	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N			
G	N	N	N	N	N	—	—	N	N	N	N	N	N	—	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N			
H	E	E	E	E	E	—	—	N	N	N	N	N	N	—	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N			

A, B, C...: 4. Grupos de cinco o seis trabajadores.
N: Trabajo en jornada partida.
T: Trabajo en retén de tarde.
E: Trabajo en retén de emergencia.

T: Trabajo en jornada continuada de mañana.
O: Descanso localizable.
—: Descanso normal.

ANEXO VII

Número	Estudios	Clase de Centro de Enseñanza	Externos, mediopensionistas, internos	Importe
1	EGB (1 a 4)	Estatales y subvencionados	Externos	4.907
2	EGB (1 a 4)	Privados sin subvención	Externos	7.848
3	EGB (1 a 4)	Estatales y subvencionados	Internos	29.406
4	EGB (1 a 4)	Privados sin subvención	Internos	29.406
5	EGB (5 a 8)	Estatales y subvencionados	Externos	6.867
6	EGB (5 a 8)	Privados sin subvención	Externos	11.762
7	EGB (5 a 8)	Estatales y subvencionados	Internos	29.406
8	EGB (5 a 8)	Privados sin subvención	Internos	29.406
9	Formación Profesional 1.º	Estatales y subvencionados	Externos	7.842
10	Formación Profesional 1.º	Privados sin subvención	Externos	13.723
11	Formación Profesional 1.º	Estatales y subvencionados	Internos	33.327
12	Formación Profesional 1.º	Privados sin subvención	Internos	39.208
13	Formación Profesional 2.º	Estatales y subvencionados	Externos	7.842
14	Formación Profesional 2.º	Privados sin subvención	Externos	13.723
15	Formación Profesional 2.º	Estatales y subvencionados	Internos	33.327
16	Formación Profesional 2.º	Privados sin subvención	Internos	39.208
17	BUP	Estatales	Externos	7.842
18	BUP	Privados	Externos	13.723
19	BUP	Estatales	Internos	33.327
20	BUP	Privados	Internos	39.800
21	COU	Estatales	Externos	9.802
22	COU	Privados	Externos	15.683
23	COU	Estatales	Internos	39.208
24	COU	Privados	Internos	45.089
25	Escuelas Universitarias	Estatales	Externos	15.683
26	Escuelas Universitarias	Estatales	Internos	49.010
27	Facultades Universitarias y Escuelas Técnicas.	Estatales	Externos	23.525
28	Facultades Universitarias y Escuelas Técnicas.	Estatales	Internos	68.614
29	Ayuda comedor			8.828
30	Ayuda transporte			4.909
31	Ayuda comedor y transporte			13.723

10363

RESOLUCION de 24 de abril de 1980 de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «Calatrava, Sociedad Anónima», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Calatrava, S. A.», suscrito por la representación de la Empresa y los trabajadores el día 24 de marzo de 1980; y

Resultando que con fecha 18 de abril de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del mencionado Convenio;

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

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

de diciembre de 1973 de Convenios Colectivos y disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores;

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

Considerando que no se observa en las cláusulas del texto del Convenio que se examina contravención alguna del derecho necesario, vigente en el momento de la firma del Convenio;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Calatrava, S. A.», cuyo texto se inserta a continuación.