

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			
B	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	—			
D	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	—			
F	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	—			
H	E	E	E	E	E	—	—	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.

Segundo.—Notificar esta resolución a la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, 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».

Madrid, 24 de abril de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Empresa «Calatrava, S. A.».

## CONVENIO COLECTIVO DE 1980 DE LA EMPRESA «CALATRAVA, S. A.»

### TÍTULO PRIMERO

#### Condiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio Colectivo establece las condiciones que regulan las relaciones laborales entre «Calatrava, Empresa para la Industria Petroquímica, S. A.», y el personal de la misma que presta sus servicios en los Centros de trabajo que dicha Sociedad tiene en Madrid y delegaciones comerciales.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todos los trabajadores fijos de plantilla de los Centros de trabajo afectados por su ámbito territorial. No obstante podrán ser excluidos de su ámbito de aplicación los trabajadores que, de mutuo acuerdo con la Dirección de la Empresa, voluntaria e individualmente así lo soliciten.

Quedan expresamente excluidas del Convenio Colectivo las personas a que se refiere el apartado K, artículo 3.º, de la Ley 16/1978, de 8 de abril.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos económicos se retrotraerán al primer día de enero de 1980.

La vigencia del presente Convenio será de un año, salvo los títulos III y V y el artículo 2.º del título I, cuya vigencia será de dos años.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.*—El conjunto de derechos y obligaciones, pactados de acuerdo con las cláusulas de este Convenio, constituye un todo indivisible y, por consiguiente, si las autoridades competentes, en el ejercicio de las facultades que les son propias, desautorizasen alguna de las condiciones establecidas, el Convenio quedará invalidado en su totalidad.

Art. 5.º *Garantía personal.*—En el caso de que algún trabajador, en el momento de entrar en vigor este Convenio, tuviese reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y cómputo anual, resultasen más beneficiosas a las que le correspondiesen por aplicación de este Convenio, tendrá derecho a que se le mantengan y respeten con carácter estrictamente personal las condiciones más favorables que viniese disfrutando.

Art. 6.º *Absorción de mejoras futuras.*—Las mejoras económicas obtenidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual, serán absorbidas o compensadas, hasta donde alcancen, por los aumentos de cualquier orden o que bajo cualquier denominación acuerden en el futuro las autoridades competentes.

Si durante la vigencia de este Convenio, por disposición legal de aplicación general, se fijasen condiciones económicas que, en su conjunto y cómputo anual, fuesen superiores a las pactadas en este Convenio, se aplicarán aquéllas, dejando subsistentes los artículos que no se refirieran a aspectos económicos.

Art. 7.º *Contraprestación.*—Los trabajadores afectados por este Convenio se comprometen con carácter de contraprestación:

A mantener el normal desenvolvimiento de las relaciones laborales.

A mantener el normal desenvolvimiento de las relaciones laborales.

A obtener el mayor rendimiento posible en el trabajo, procurando incrementar los actuales niveles de productividad individual y colectiva.

A cumplir las órdenes e instrucciones emanadas de la Dirección en el ejercicio regular de su facultad directiva.

A observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.

Art. 8.º *Comisión Paritaria.*—Durante la vigencia del presente Convenio actuará una Comisión Paritaria, que estará formada por un Presidente, un Secretario y seis Vocales.

El Presidente y el Secretario serán designados por la Dirección y por los Comités de Empresa, respectivamente.

Las funciones de esta Comisión serán:

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Actuar como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, sin perjuicio ni obstrucción de las jurisdicciones administrativas y contenciosas correspondientes.

Art. 9.º *Derecho supletorio.*—En todo lo no previsto o regulado en el presente Convenio serán de aplicación las normas que sobre la respectiva materia vengan establecidas o se establezcan en la legislación.

## TÍTULO II

### Derechos, funciones y facultades de los representantes.

#### Acción sindical

Art. 10. *Derechos y garantías de los miembros del Comité de Empresa.*—Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a:

1. Ser protegidos contra cualquier acto de usurpación o injerencia que afecte al libre ejercicio de su función.

2. Expresar con entera libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de la representación de los trabajadores.

3. Promover las acciones a que haya lugar para la defensa de sus derechos o del interés confiado a su cargo.

4. Previa comunicación a la dirección, podrá disponer de las facilidades precisas para interrumpir su actividad laboral en la Empresa, con cargo a la reserva de horas previstas en el apartado 10 de este artículo y sin que perturbe la normalidad del proceso productivo, cuando las exigencias de su representación así lo impongan y para comunicarse con sus representados e informarles sobre asuntos de interés común.

5. Ser protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios tendientes a menoscabar su libertad sindical, en relación con su empleo.

6. Derecho a un expediente previo en la imposición por parte de la Empresa de cualquier sanción.

7. Reconocidas por el órgano judicial competente la improcedencia del despido, corresponderá siempre al miembro del Comité de Empresa la opción entre la readmisión o la indemnización correspondiente.

8. En los expedientes de regulación de empleo, las medidas que se soliciten se les aplicarán en último lugar, dentro de su grupo profesional y categoría.

9. Las garantías establecidas en el presente acuerdo se extienden en el orden temporal desde el momento de la proclamación como candidatos hasta un año después de la cesación de su mandato.

10. Derecho para el ejercicio de su función representativa, al crédito de horas laborales mensuales retribuidas como de presencia efectiva con la totalidad de los devengos que habría percibido de haber prestado su actividad laboral, que en cada caso disponga la legislación vigente.

11. Previa autorización de la Dirección, dichas horas podrán ser acumuladas por un período no inferior a seis meses.

En todo caso, se reconocen los derechos y funciones del Acuerdo Marco Interconfederal.

Art. 11. *Funciones de los Comités de Empresa.*—1. Proponer a la Dirección de la Empresa cuantas medidas considere adecuadas en orden al aumento de la producción, a su más depurada calidad y en general todos aquellos temas que afecten a un incremento de la productividad.

2. Entender en cuantas reclamaciones formulen los trabajadores, los miembros del Comité de Empresa o la Dirección de la Empresa, por incumplimiento de la legislación laboral. El Comité podrá designar de su seno una Comisión que efectúe las comprobaciones necesarias y proponga las medidas que deban adoptarse para corregir los defectos observados.

3. Recibir periódicamente, y a intervalos no superiores a tres meses, un informe de la Dirección de la Empresa, sobre la situación económica de la misma, que deberá comprender como mínimo:

a) Evolución de las operaciones económicas de la Empresa y marcha general de la producción.

b) Perspectivas del mercado en cuanto a pedidos, entregas, suministros y cualesquiera otros datos de análoga naturaleza.

c) Inversiones acordadas en cuanto repercutan sobre la situación del empleo con atención especial a los incrementos o disminuciones previsibles de plantillas, provisión de vacantes y demás temas del personal.

4. Conocer anualmente la cuenta de explotación y balance y todos aquellos documentos y comunicaciones de los que puedan conocer los socios.

5. Conocer los asuntos de carácter laboral y de cualesquiera otros que afecten directamente a los intereses de los trabajadores.

6. Transmitir a la generalidad de los trabajadores la información relativa a la marcha de la Empresa, excepto en aquellos asuntos que la Dirección hubiera declarado reservados.

En todo caso, se reconocen los derechos y funciones del Acuerdo Marco Interconfederal.

Art. 12. *Derecho de reunión.*—De acuerdo con la normativa vigente, los trabajadores podrán reunirse, fuera de las horas de trabajo y sin que ello afecte al proceso productivo, en local designado por la Dirección, para tratar asuntos de interés laboral común, que afecten a la Empresa.

En todo caso, se reconocen los derechos y funciones del Acuerdo Marco Interconfederal.

Art. 13. *Acción sindical.*—1. A las Centrales Sindicales y Asociaciones Profesionales debidamente legalizadas que acrediten una afiliación mínima del 10 por 100 en el centro de trabajo o del 15 por 100 a nivel de Empresa, les será reconocida la implantación de Sección Sindical.

2. Los Secretarios o Delegados de las Secciones Sindicales reconocidas dispondrán del mismo crédito de veinte horas re-

tribuidas, en las condiciones establecidas en los apartados 4 y 10 del artículo 10.

3. Las Secciones Sindicales implantadas podrán utilizar el mismo local que los Comités de Empresa.

4. Las Secciones Sindicales reconocidas con arreglo a lo establecido en el presente artículo dispondrán de tablonés de anuncios, que podrán utilizar para fijar comunicaciones de interés sindical, informando previamente a la Dirección.

5. Los trabajadores podrán solicitar individualmente y por escrito que les sea deducido en el recibo de salarios el importe de la cuota sindical, siempre que pertenezcan a una Central con Sección Sindical reconocida. El importe de esta recaudación será hecho efectivo a las respectivas Centrales por talón bancario nominativo o transferencia.

En todo caso se reconocen los derechos y funciones del Acuerdo Marco Interconfederal.

### TITULO III

#### Organización del trabajo

Art. 14. La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa, previa información al Comité de Empresa.

### TITULO IV

#### Clasificación del personal

Art. 15. *Clasificación por permanencia.*—El personal que presta sus servicios en «Calatrava, S. A.», según el carácter de su permanencia en la misma se clasificará de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Art. 16. *Clasificación funcional.*—La clasificación del personal de «Calatrava, S. A.», según las funciones o el trabajo desarrollado, se hará dentro de uno de los siguientes grupos de categorías:

Grupo A) Técnicos, que comprenden los siguientes subgrupos y categorías:

##### Subgrupo de Técnicos titulados:

1. Técnico Jefe.
2. Técnico.
3. Perito o Ingeniero técnico.
4. Ayudante técnico sanitario.
5. Ayudante técnico.

##### Subgrupo de Técnicos no titulados:

6. Jefe de turno.
7. Contramaestre.
8. Encargado de Control de Proceso.
9. Analista de 1.ª
10. Analista de 2.ª
11. Encargado.
12. Capataz.
13. Auxiliar de Laboratorio.

##### Subgrupo de Técnicos de Proceso de Datos:

14. Jefe de Proceso de Datos.
15. Analista.
16. Jefe de Explotación.
17. Programador-Operador.
18. Programador de Máquinas Auxiliares.
19. Operador de Ordenador.

Grupo B) Empleados, que comprende los siguientes subgrupos y categorías:

##### Subgrupo de Administrativos:

20. Jefe de 1.ª
21. Jefe de 2.ª
22. Oficial de 1.ª
23. Oficial de 2.ª
24. Auxiliar.

##### Subgrupo de Técnicos de Oficina:

25. Delineante proyectista.
26. Delineante.
27. Calcador.
28. Auxiliar técnico de Oficina.

Grupo C) Subalternos, que comprende las siguientes categorías:

29. Almacenero.
30. Conserje.
31. Basculero pesador.
32. Jefe de Guardas.
33. Guarda jurado.
34. Personal sanitario no titulado.
35. Guarda vigilante.
36. Ordenanza.
37. Portero.

38. Diversos.
39. Especialistas en limpieza.
40. Personal de limpieza.
41. Mozo de Almacén.
42. Botones.

Grupo D) Obreros, que comprende los siguientes subgrupos y categorías:

##### Subgrupo de Profesionales de Oficios Auxiliares:

43. Jefe de equipo.
44. Oficial de 1.ª
45. Oficial de 2.ª
46. Oficial de 3.ª
47. Ayudante especialista.
48. Peón.
49. Aprendiz.

##### Subgrupo de Profesionales de la Industria:

50. Profesional de 1.ª
51. Profesional de 2.ª
52. Profesional de 3.ª
53. Ayudante especialista.
54. Peón.

La relación de categorías efectuada en el párrafo anterior es meramente enunciativa y no implica para la Empresa la obligación de tenerlas todas cubiertas.

Art. 17. *Descripción de grupos y categorías.*—La descripción de estos grupos y categorías queda remitida al Reglamento de Régimen Interior vigente en la Empresa, aprobado por la Dirección General de Trabajo de fecha 29 de diciembre de 1975.

Art. 18. *Reclamaciones.*—En materia de reclamaciones de clasificación profesional, y sin perjuicio del sometimiento general a las disposiciones vigentes, los Comités de Empresa estudiarán conjuntamente con ésta las reclamaciones a que hubiera lugar.

### TITULO V

#### Ingresos, ascensos, traslados, cambios de puesto y bajas

Art. 19. *Ingresos.*—El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores de edad madura, minusválidos, cabezas de familia numerosa, etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino o contrato de tiempo determinado, siempre que reúnan las adecuadas condiciones de idoneidad.

La Dirección de la Empresa determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

La Dirección de la Empresa comunicará al Comité de Empresa el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. El Comité de Empresa velará por su aplicación objetiva.

Todos los ingresos se efectuarán en la categoría inferior de cada grupo profesional, exceptuando puestos de Técnicos titulados y salvo en aquellos casos en que no fuera posible cubrir la plaza con personal propio en regímenes de ascensos, bien porque el personal no concurra o porque no supere los mínimos establecidos en las pruebas al efecto.

Aquellos trabajadores que ingresen con carácter interino tendrán la misma categoría que la del trabajador fijo que sustituya mientras dure dicha sustitución.

Art. 20. *Período de prueba.*—El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir, y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal Técnico titulado: Seis meses.
- Personal Técnico no titulado: Tres meses.
- Administrativos: Dos meses.
- Especialistas: Un mes.
- Trabajadores no cualificados: Quince días laborables.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos en la plantilla, computándose a todos los efectos el período de prueba. La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el cómputo de este período, que se reanuda a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Art. 21. *Ascensos.*—Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. Los puestos de trabajo que implican funciones de mando o confianza, tales como los de Jefes de turno, Supervisores de sección o taller, Conserje, Guarda Jurado y Secretarías de Dirección, serán de libre designación por la Empresa.

2. Para el resto de los puestos de trabajo, la Empresa establece un único turno de méritos, en base a un sistema de cómputo de los mismos de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: Antigüedad en la Empresa, titulación adecuada y valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, expediente laboral, haber desempeñado función de superior categoría, participación y calificación en los

cursos de formación y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

En parejas condiciones de idoneidad, se atribuirá el ascenso al más antiguo.

El sistema de cómputo para la valoración de méritos se ajustará a la siguiente escala de ponderación:

	Porcentaje
<b>a) Pruebas teórico-prácticas:</b>	
Prueba de conocimientos ... ..	45
Prueba de aptitudes ... ..	10
<b>b) Valoración de méritos:</b>	
Antigüedad ... ..	24
Cursos de formación ... ..	5
Titulación ... ..	4
Expediente laboral ... ..	3
Experiencia ... ..	9
<b>Total ... ..</b>	<b>100</b>

A los efectos de asegurar la representación del Comité de Empresa en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, éste designará dos representantes que participarán en los Tribunales calificadoros con voz y voto, juntamente y en igualdad de condiciones de los dos representantes que nombre la Dirección.

Asimismo harán constar en acta levantada al efecto sus salvedades.

En aquellos casos en que considere necesario, los ascensos se realizarán mediante un cursillo de promoción al que podrán optar los candidatos que lo deseen, que previamente serán sometidos a unas pruebas de acceso al curso.

Si celebrado un concurso o curso de promoción para cubrir una vacante, se produjera otra para el mismo puesto dentro de los doce meses siguientes, la Dirección cubrirá dicha vacante con los opositores de la máxima puntuación que, declarados aptos, hubieran quedado sin plaza.

Art. 22. *Movilidad geográfica.*—Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio podrán efectuarse por solicitud del interesado, por acuerdo entre la Dirección y el trabajador, por necesidades del servicio y por permuta:

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la Dirección, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Dirección y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3. Cuando las necesidades de trabajo lo justifiquen, podrá la Dirección llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador, siempre que se le garanticen al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse. La facultad que se concede a la Dirección solamente podrá ser ejercida con el personal que lleve al servicio de la Empresa menos de diez años, tan sólo por una vez y según el orden inverso al de antigüedad.

En todo caso, el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: locomoción del interesado y sus familiares que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real.

La Dirección vendrá obligada, asimismo, a facilitar al trasladado vivienda adecuada a sus necesidades con unas características similares a la que viniese disfrutando, y si esto no fuera posible, abonarán al trasladado la diferencia de renta.

En lo no previsto a efectos de movilidad geográfica, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Art. 23. *Traslados de centro de trabajo.*—En el supuesto de que la Empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con un año de antelación, siempre que sea posible y salvo casos de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- a) Lugar donde se proyecta trasladar la fábrica.
- b) Posibilidad de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de dos meses para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado. En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en el artículo anterior.

Si algún trabajador hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado y éste no se lleve a efecto por la Empresa, tendría derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

Art. 24. *Trabajos de distinta categoría.*—En esta materia se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Art. 25. *Bajas por Servicio Militar.*—1. Al personal que cause baja por Servicio Militar se le reservará la plaza durante el tiempo que éste dure y dos meses más; si en este tiempo no se

reincorporase al trabajo, se entenderá que renuncia a sus derechos.

2. El tiempo que dure la incorporación al Servicio Militar será computable a efectos de antigüedad. Durante dicho tiempo, el trabajador tendrá derecho al percibo del 50 por 100 de las pagas extraordinarias.

TITULO VI

Régimen retributivo

Art. 26. *Salario.*—Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos salariales.

Art. 27. *Pago del salario.*—El pago del salario se realizará por transferencia bancaria.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que puedan exceder del 90 por 100 del salario devengado.

Art. 28. *Salario base.*—Tendrá consideración de salario base la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo en el anexo I.

Art. 29. *Complementos salariales.*

A) Personales.

Antigüedad: Los trabajadores afectados por este Convenio disfrutará de un complemento de antigüedad, cuyo importe será del 5 por 100 del salario base por cada trienio o quinquenio, hasta un máximo de siete trienios y dos quinquenios, calculados sobre los sueldos de la tabla salarial.

B) Por cantidad o calidad de trabajo.

Horas extraordinarias:

1. Las horas extraordinarias se abonarán con arreglo a lo establecido en el anexo II del presente Convenio.

2. Se abonarán al valor A hasta un máximo de cien horas/año por persona, las necesarias para atender pedidos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad de la Compañía, y los trabajos de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal previstas por la Ley.

3. Será obligatoria la realización de horas extraordinarias cuando se planteen situaciones que no admitan demora, tales como reparación perentoria de averías que se produzcan en las instalaciones, trabajos pendientes al final de la jornada de trabajo que, de no concluirse, pueden originar perjuicios graves y cualquier otra incidencia que de no atenderse origine pérdida o disminución de la producción, deterioro de la calidad, condición insegura para personas y/o instalaciones, falta de suministro a clientes, ausencias imprevistas y otras similares. Estas horas extraordinarias, que serán comunicadas por escrito, serán de obligatoria ejecución y se abonarán al valor A, aun cuando excediesen del cupo individual de 100 horas/año.

4. La Dirección informará mensualmente a los representantes de los trabajadores del número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y su distribución por secciones. En función de esta información y de los criterios establecidos en los apartados anteriores, la Dirección y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias realizadas.

C) Complemento de vencimiento periódico superior al mes.

1. Los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo disfrutará de cuatro gratificaciones extraordinarias de una mensualidad, abonables en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

2. Al personal que ingrese o cese durante el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones, prorrateándose su importe en relación al tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

3. Sobre cada una de las gratificaciones citadas se abonará el complemento por antigüedad.

TITULO VII

Jornada, horario y descansos

Art. 30. *Jornada de trabajo.*—El personal afectado por el presente Convenio realizará durante 1980 la misma jornada de trabajo que en 1979.

Art. 31. *Obligatoriedad de horas extraordinarias.*—Será obligatorio para el personal la realización de horas extraordinarias cuando se planteen situaciones que no admitan demora, tales como reparaciones perentorias de averías que se produzcan en las instalaciones, trabajos pendientes al término de la jornada normal que de no concluirse puedan originar perjuicios graves a la Empresa, cualquier otra incidencia que de no atenderse origine pérdida o disminución de la producción, deterioro de la calidad, condición insegura para personas y/o instalaciones, y otras similares.

La Dirección deberá poner los medios a su alcance para procurar que estos casos y los perjuicios que puedan causarse al trabajador se reduzcan al mínimo posible.

La aplicación indebida de este artículo por parte de la Dirección, a juicio del Comité de Empresa, dará lugar a la inmediata convocatoria de la Comisión Paritaria del Convenio.

Entre la terminación de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente, el trabajador dispondrá, al menos, de un descanso de doce horas.

Art. 32. *Vacaciones*.—El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho al disfrute de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, de las que como mínimo quince días deberán ser continuados.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico. Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa disfrutarán de un mínimo de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

El personal que cese o ingrese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expone con una antelación de dos meses como mínimo en los tabloneros de anuncios para conocimiento del personal.

## TITULO VIII

### Dietas, licencias y excedencias

Art. 33. *Dietas*.—En materia de dietas y gastos de viaje se estará a lo dispuesto en la normativa interna de la Empresa.

Art. 34. *Licencias*.—El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Dos días por nacimiento de hijos, que podrá ser prorrogado por otros dos, en caso de justificada enfermedad o cuando necesite realizar un desplazamiento al efecto.
3. Dos días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuges o hermanos, que podrán ampliarse a tres más cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.
4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.
5. Durante dos días por traslado de su domicilio habitual, debidamente justificados.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
7. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los puestos y en la forma regulados por la legislación vigente.
8. Asistencia a exámenes debidamente justificada.
9. Asistencia a consultorio médico. Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

En cuanto a los motivos señalados en los números 1 al 5 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conveniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Art. 35. *Licencias sin sueldo*.—Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de hasta tres meses, los trabajadores fijos que habiendo superado el período de prueba lleven al servicio de la Empresa más de seis meses. La Dirección resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formulen, salvo que la concesión por licencia afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalente al 2 por 100 de la plantilla del Centro de trabajo.

Para tener derecho a una nueva licencia deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

Art. 36. *Excedencias*.—Los trabajadores con dos años de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a doce meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Dirección en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reingreso un mes antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la Empresa.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no hubiese vacante en la categoría propia y si en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Art. 37. *Excedencias especiales*.—Dará lugar a excedencia especial del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombroamiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeña el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) La incorporación a filas para prestar el servicio militar obligatorio o voluntario, por el tiempo de duración de éste, reservándose el puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

El personal que se halle cumpliendo el servicio militar podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes, en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la Dirección dicho reingreso con los trabajadores que disfruten de permiso de duración inferior al señalado.

c) Excedencias sindicales. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial a nivel de Secretario 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.

## TITULO IX

### Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 38. En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden ministerial de 9 de marzo de 1971 y normativa interna de «Calatrava, S. A.».

A estos efectos, ambas partes, acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales.

#### PRINCIPIOS GENERALES

1. Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites umbral utilizados por los SSSH del Ministerio de Trabajo.

2. En cada Centro de trabajo y por cada área homogénea, se llevará al registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posterior análisis por el SSSH. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

3. Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

4. Los riesgos para la salud del trabajador se prevenirán evitando: 1.º, su generación; 2.º, su emisión, y 3.º, su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria, hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

5. En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar no generen riesgos que superen los referidos valores límites umbral.

6. Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por la Seguridad Social como ocasionada por las condiciones de trabajo será a los efectos de este Convenio considerada como enfermedad profesional.

7. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

8. Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador, derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

9. En el supuesto de que en una determinada fabricación no existieran normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, se observarán los mismos niveles y medios que aplique la «Empresa Nacional del Petróleo» (ENPETROL).

#### COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE

1. El Comité de Seguridad e Higiene estará compuesto por tres representantes designados de entre la plantilla por el Co-

mité de Empresa, el responsable de los Servicios Sanitarios, el Jefe de Seguridad y un representante de la Dirección de la Empresa.

2. Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo, que sea necesaria para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la Empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.

3. Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

#### VIGILANCIA DEL RIESGO

1. El Comité de Seguridad podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

2. Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo serán vigilados de modo particular.

#### SERVICIOS DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

1. El Comité de Seguridad e Higiene conocerá la actividad de los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo de la Empresa, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

2. La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad e Higiene tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

#### PROGRAMAS, PRESUPUESTO Y CONTROLES

El Comité de Seguridad e Higiene será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opiniones y dictámenes acerca del mismo.

#### TECNOLOGIA Y ORGANIZACION DEL TRABAJO

El Comité de Seguridad e Higiene deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

### TITULO X

#### Previsión social

Art. 39. *Enfermedad*.—En caso de enfermedad, el personal fijo de la Empresa percibirá, además de las percepciones de la Seguridad Social, un complemento hasta el 100 por 100 de su sueldo real, salvo que la Dirección del centro de trabajo estime que no hay lugar a tal complemento por considerar que el absentismo es imputable al trabajador.

En consecuencia, el control médico de esta prestación corresponde, en todo caso, a la Empresa, con posterior informe al Comité de Empresa.

Art. 40. *Seguro de vida*.—Calatrava, S. A., tiene establecido para todo su personal un seguro de vida e invalidez, siendo de cargo de la Empresa el 80 por 100 del importe de la prima y del cargo del trabajador el 20 por 100 restante.

Por este seguro se garantiza al cónyuge viudo una pensión equivalente a un 60 por 100 del sueldo líquido anual del asegurado en el momento del fallecimiento, más un 10 por 100 por cada hijo menor de veintitrés años que viviera a expensas del asegurado, sin que la pensión pueda exceder en ningún caso de un máximo total del 90 por 100 de dicha remuneración.

El derecho a percibir esta pensión cesa en la que el asegurado hubiera cumplido sesenta y cinco años o en la que el hijo beneficiario haya cumplido la edad de veintitrés años.

En caso de invalidez total, absoluta y permanente para todo trabajo, el asegurado percibirá un capital cuyo importe será igual al valor de una prima suficiente para obtener una renta inmediata y temporal hasta los sesenta y cinco años, de un valor anual equivalente al 60 por 100 de la retribución del trabajador.

Queda entendido que la cifra asegurada es la diferencia entre el capital o pensión que conceda la Seguridad Social y el citado 60 por 100 de la retribución del trabajador.

Al personal procedente de ex «Phillips Calatrava Ventas, Sociedad Anónima», se le mantendrá el seguro de vida que dicha Empresa tenía concertado para su personal, o si lo solicita podrá incluirse en el anteriormente expuesto.

Durante 1980 la Dirección de la Empresa efectuará un estudio de los actuales sistemas tendente a la unificación de los mismos, del cual se informará al Comité de Empresa.

Art. 41. *Seguro de jubilación*.—«Calatrava, S. A.», tiene asimismo establecido para todo su personal un seguro de jubilación cuya prima es en su totalidad a cargo de la Empresa.

Este seguro consiste en garantizar al trabajador asegurado al cumplir la edad de sesenta y cinco años una pensión inmediata y vitalicia equivalente al 100 por 100 de su sueldo líquido anual, bien entendido que la cifra asegurada es la diferencia entre el sueldo real líquido del trabajador y el capital o pensión que le conceda la Seguridad Social.

En este seguro se hallan comprendidos todos los trabajadores con edades comprendidas entre los cincuenta y los sesenta y cinco años.

Art. 42. *Préstamos*.—La Empresa tiene implantado un sistema de concesión de préstamos para el personal. La concesión de estos préstamos se regirá por la norma que la Empresa tiene establecida, o la que en cada momento la sustituya.

La asignación de estos préstamos se hará semestralmente, debiendo ser informadas todas las solicitudes por el Comité de Empresa de dicho Centro.

Art. 43. *Ayuda escolar para hijos de trabajadores*.—La Empresa satisfará una ayuda escolar por cada hijo de trabajador que acredite estar realizando estudios.

Los estudios incluidos y la cuantía de las ayudas son los siguientes:

- Educación General Básica, primera etapa (cinco primeros años): 2.100 pesetas/año.
- Educación General Básica, segunda etapa (sexto, séptimo y octavo): 2.800 pesetas/año.
- Bachillerato y Oficialía Industrial: 3.800 pesetas/año.
- Estudios de Grado Medio, Maestría Industrial y COU: 4.900 pesetas/año.
- Estudios superiores y universitarios: 7.700 pesetas/año.

Las citadas ayudas escolares se regularán por la norma que a tal efecto tiene establecido la Empresa.

Art. 44. *Becas para trabajadores*.—Las becas para estudios han sido creadas por la Empresa para la formación cultural y profesional del personal, y es una atención social, graciable, encaminada a procurar el acceso a los estudios a quienes, por especiales circunstancias económicas, se encuentran con dificultades para realizarlos.

La Empresa fijará a estos efectos una cantidad como fondo total a distribuir entre los diversos tipos de becas.

Los estudios becados y el importe unitario de las becas son los siguientes:

- Formación Profesional: 7.700 pesetas/año.
- Bachillerato: 11.800 pesetas/año.
- Estudios medios: 14.600 pesetas/año.
- Estudios superiores: 20.900 pesetas/año.
- Estudios varios: 4.900 pesetas/año.

El régimen de becas se regulará por la norma que a tal efecto tiene establecida la Empresa.

Art. 45. *Ayudas a hijos subnormales*.—Los trabajadores pertenecientes en la actualidad a la plantilla de la Empresa que tengan a su cargo hijos subnormales, a juicio del Médico de Empresa, percibirán la cantidad alzada de 13.920 pesetas mensuales por cada hijo subnormal, con destino a contribuir a los gastos que originen al padre por el especial régimen de educación, rehabilitación o tratamiento a que se someta a dichos hijos.

La cantidad mensual indicada se abonará siempre que los gastos de educación igualen o superen dichas 13.920 pesetas y en los meses en que el hijo reciba educación especial en un centro adecuado, previa presentación del correspondiente justificante.

Art. 46. *Subvención por comedor*.—La Empresa continuará abonando a los concesionarios del comedor o al personal, en su caso, los mismos porcentajes sobre el precio del servicio que en 1979.

Los reajustes del precio de la comida serán satisfechos en cada caso, en las mismas proporciones que en la actualidad, entre la Empresa y sus trabajadores.

### TITULO XI

#### Formación

Art. 47. *Políticas de formación*.—Tanto la representación de los trabajadores como la representación de la Empresa considerarán que la formación es un instrumento importante en orden a la promoción y el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, así como a la consecución de unos niveles óptimos de productividad.

En consecuencia, se ratifican en el propósito de continuar desarrollando acciones de formación inspiradas en los siguientes principios básicos:

- La formación no es un fin, sino un medio de desarrollo personal para conseguir una mejor adaptación a los puestos de trabajo necesaria para su correcto desempeño, así como para satisfacer las expectativas de promoción y las necesidades de la Compañía.

b) La formación no se concibe como una acción aislada, sino que debe estar íntimamente ligada en el proceso de desarrollo y las acciones de cambio promovidas por la Empresa.

c) La formación es un proceso permanente a lo largo de la vida profesional, de acuerdo con las necesidades individuales y con las exigencias del trabajo.

d) Debe estar exenta de todo tipo de discriminación, por lo que las oportunidades de formación deben ser idénticas para todas las personas, sin perjuicio de que las características pedagógicas sean diferentes para los distintos tipos de cursos a impartir.

Art. 48. *Planes de formación.*—En base a las anteriores políticas, se establecerán planes de formación al objeto de desarrollar acciones destinadas al personal de nuevo ingreso, ascensos y promociones, reconversión del personal no cualificado, adaptación de trabajadores físicamente disminuidos y de cualquier otro tipo que, guardando relación con las funciones y tareas del puesto de trabajo y en general con las actividades de la Compañía, supongan una mejora de las capacidades potenciales de las personas.

Se prestará especial atención a las acciones de formación encaminadas a la aplicación de las políticas de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Los Comités de Empresa comunicarán a la Dirección las acciones de formación que consideren necesarias, indicando las causas que justifican dichas necesidades de formación.

Art. 49. *Condiciones de asistencia.*—La asistencia a cursos de formación es de carácter voluntario. No obstante, tanto los mandos como el Comité de Empresa colaborarán en la difusión de las acciones formativas que se promuevan en relación con la asistencia a los cursos.

En casos excepcionales será obligatoria la participación en aquellos cursos que se convoquen como antecedente obligado para ciertas promociones o cuando la necesidad de formación sea requerida para el adecuado y seguro desarrollo del contenido del puesto de trabajo.

Las condiciones específicas de asistencia a los distintos tipos de cursos de formación se seguirán por la normativa interna que a estos efectos tiene establecida la Compañía.

## TITULO XII

### Régimen disciplinario

Art. 50. Se realizará un estudio para acomodarlo a las exigencias actuales, quedando vigente, entre tanto, el Reglamento de Régimen Interior.

## ANEXO I

Tabla salarial (16 pagas)

Categorías	Bruto anual
Capataces ... ..	787.230
Analistas de primera ... ..	869.425
Analistas de segunda ... ..	805.934
Auxiliar de Laboratorio ... ..	715.271
Oficial de primera administrativo «A» ... ..	1.000.179
Oficial de primera administrativo «B» ... ..	897.347
Oficial de primera administrativo «C» ... ..	869.425
Oficial de segunda administrativo «A» ... ..	852.659
Oficial de segunda administrativo «B» ... ..	818.043
Oficial de segunda administrativo «C» ... ..	781.696
Oficial de segunda administrativo «D» ... ..	763.141
Oficial de segunda administrativo «E» ... ..	692.286
Auxiliar administrativo ... ..	715.271
Conserje ... ..	824.764
Almacenero ... ..	805.015
Vigilantes «A» ... ..	775.843
Vigilantes «B» ... ..	767.328
Ordenanzas ... ..	693.000
Oficial de primera obrero «A» ... ..	835.518
Oficial de primera obrero «B» ... ..	792.129
Camareras ... ..	693.000

### Notas al anexo I

1. Los salarios en esta tabla se percibirán en dieciséis mensualidades.

2. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo supere 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 de los salarios establecidos en este anexo en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1980.

3. La letra «E» de Oficial de segunda administrativo pasará, a partir del 1 de julio de 1980, a tener la misma retribución que la letra «D» de la misma categoría.

## ANEXO II

Categorías	Valor A
Capataces ... ..	746,36
Analistas de primera ... ..	716,38
Analistas de segunda ... ..	669,91
Auxiliar de Laboratorio ... ..	598,37
Oficial de primera administrativo ... ..	716,38
Oficial de segunda administrativo ... ..	665,14
Auxiliar administrativo ... ..	598,37
Conserje ... ..	685,19
Almacenero ... ..	652,39
Vigilantes ... ..	665,14
Ordenanzas ... ..	582,81
Oficial de primera obrero ... ..	685,19
Camareras ... ..	582,81

### Nota

Estos valores han sido calculados en cómputo global y anual con el resto de los conceptos económicos del presente Convenio, por lo que si alguna disposición incidiese sobre los mismos sería de aplicación el artículo sexto del presente Convenio.

10364

RESOLUCION de 30 de abril de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo Interprovincial para las Empresas «Hispano Olivetti, S. A.», «Comercial Mecnográfica, S. A.», «Mhuconsa» y «Rápida, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para las Empresas «Hispano Olivetti, S. A.», «Comercial Mecnográfica, S. A.», «Mhuconsa» y «Rápida, S. A.», y sus trabajadores.

Resultando que con fecha 24 de abril de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de las Empresas «Hispano Olivetti, S. A.», «Comercial Mecnográfica, S. A.», «Mhuconsa» y «Rápida, S. A.», que fue suscrito el día 18 de abril de 1980 por la representación de las Empresas y la representación del personal de las mismas, acompañando documentación complementaria;

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

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por aplicación de la disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que, según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora 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 las Empresas «Hispano Olivetti, Sociedad Anónima», «Comercial Mecnográfica, S. A.», «Mhuconsa» y Rápida, S. A.», suscrito el día 18 de abril de 1980 entre las representaciones de las Empresas y del personal de las mismas.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de las Empresas 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, 30 de abril de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.