

Primero.—Homologar el guante de protección contra agresivos químicos, modelo «PVA-Edmont», presentado por la Empresa «Iturri, S. A.», con domicilio en Sevilla, avenida de Roberto Osborne, número 151, que lo importa de Bélgica, donde es fabricado por su representada la firma «Edmont Belgium, Sociedad Anónima», de Erembodegem, como elemento de protección personal de las manos contra agresivos químicos, de clase C, tipos 1 y 2.

Segundo.—Cada guante de protección de dichos modelo, clase y tipos, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo-homologación 775 de 16-III-1981-guante contra agresivos químicos-clase C, tipos 1 y 2».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-11 «Guante de protección contra agresivos químicos», aprobada por resolución de 6 de mayo de 1977.

Madrid, 16 de marzo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

12020

RESOLUCION de 16 de marzo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa, con el número 774, el casco de seguridad no metálico, modelo «Eurocap-I», fabricado y presentado por la Empresa «Medical Optica» (MEDOP), de Bilbao.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación del casco de seguridad no metálico, modelo «Eurocap-I», con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el casco de seguridad no metálico modelo «Eurocap-I», fabricado y presentado por la Empresa «Medical Optica» (MEDOP), con domicilio en Bilbao-11, calle Ercilla, número 28, como elemento de protección personal de la cabeza, de clase N, o de uso normal, para trabajos donde existan riesgos mecánicos y eléctricos de tensiones inferiores a 1.000 voltios.

Segundo.—Homologarlo asimismo como de clase E-AT (especial para trabajos con riesgos eléctricos de tensiones superiores a 1.000 voltios).

Tercero.—Homologarlo también como de clase E-B (especial para trabajos con bajas temperaturas).

Cuarto.—Cada casco de seguridad de dichos modelo y clases, llevará en sitio visible un sello inalterable, y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo-homologación 774 de 16-III-1981-casco N (normal) E-AT (especial alta tensión) E-B (especial bajas temperaturas)».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-1 «Cascos de seguridad no metálicos», aprobada por resolución de 14 de diciembre de 1974.

Madrid, 16 de marzo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

12021

RESOLUCION de 7 de mayo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Explotaciones Agroindustriales Cuartero, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial, recibido en esta Dirección General de Trabajo el 31 de marzo próximo pasado, suscrito por la «Empresa Explotaciones Agroindustriales Cuartero, S. A.» (ECUSA), sus trabajadores y las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y UGT el día 11 de marzo de 1981, y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dios guarde a V. I.

Madrid, 7 de mayo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA «ECUSA» Y SUS TRABAJADORES

Antecedentes

Desde el comienzo de sus actividades en enero de 1977 la Empresa ECUSA vino rigiendo sus relaciones socio-económicas con arreglo a la Reglamentación de Régimen Interior de Obligado Cumplimiento, aprobada por la Delegación Provincial de Trabajo. A partir del día 20 de diciembre de 1980, por renuncia anterior de la Asamblea general de trabajadores, quedó sin efecto dicha Reglamentación en todas sus partes, acordando la celebración de elecciones sindicales, que se celebraron el mismo día 20 de diciembre de 1980.

El funcionamiento actual de la Empresa quedó, por tanto, a partir de aquella fecha, regido exclusivamente por las Leyes generales y las institucionales de la propia Empresa. Por ello ambas partes acuerdan a la celebración de un Convenio Colectivo que rijan las relaciones laborales en esta Empresa.

Preámbulo

Fundacionalmente la Empresa se marcó como objetivo final la «creación de la máxima riqueza posible y su justa retribución, mediante la implantación de puestos de trabajo, cuyas retribuciones permitan, a todos sus componentes, en atención a sus prestaciones, alcanzar los niveles más altos posibles de bienestar social». Por tanto, es indispensable la aspiración a crear riqueza, lo que supone beneficios, para su distribución. Cualquier norma ajena a la Empresa que no sea concorde con los fines expuestos será convenientemente modificada o rechazada cuando ambas partes lo consideren oportuno.

Las especiales condiciones en que se desarrolla la Empresa agraria en general, su especial dependencia de la climatología y el desamparo administrativo con que es habitualmente tratada deben ser contemplados de común acuerdo, al bojeto de paliarlos en la forma más conveniente.

Por todo ello habrá de convenir, tanto por el trabajo como por el capital, la propia política de Empresa, en el esfuerzo para conseguir, a la vez que beneficios, su justa distribución con arreglo a las aportaciones, tanto del capital como del trabajo.

Por lo anteriormente expuesto consideramos que la Empresa debe ser una unidad de intereses y de acción y nunca de su éxito económico depende el bienestar de sus componentes. Rechazamos enérgicamente el abuso por cualquiera de las partes y la explotación por consiguiente de la Empresa hacia el trabajo y viceversa, por lo que se convendrá las medidas necesarias para la evitación de abusos por ambas partes.

Es también imprescindible en el Convenio considerar comúnmente que el reparto social debe ser el de los beneficios, nunca el de los bienes de capital que compongan la Empresa.

La participación del trabajo en la Empresa deberá ser creciente, y siempre de acuerdo con sus aportaciones y responsabilidades.

Artículo 1.º *Ambito*.—Las normas establecidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todo el personal de la Empresa «Explotaciones Agroindustriales Cuartero, Sociedad Anónima» (ECUSA), comprendiendo todos los centros de trabajo que tenga establecidos o que pueda establecer la mencionada Empresa dentro de la misma actividad.

Actualmente los centros de trabajo en la Empresa ECUSA son los siguientes:

Las Mesas (Cuenca), finca La Colonia y Bodega.
Mota del Cuervo (Cuenca), finca Arreburra.
Ossa de Montiel (Albacete), finca Era Vieja.
Villahermosa (Ciudad Real), finca Era Vieja.

Art. 2.º *Vigencia*.—El presente Convenio tendrá una vigencia de un año, con carácter retroactivo, a partir del día 1 de enero de 1981 al 31 de diciembre del mismo año.

Art. 3.º *Denuncia*.—El presente Convenio se entenderá prorrogado en un año si con la antelación mínima de un mes antes de su vencimiento no fuera denunciado por cualquiera de las partes firmantes.

La parte que denuncie comunicará por escrito tal circunstancia a la otra parte, de la que enviará copia a la Delegación Provincial de Trabajo.

Art. 4.º *Condiciones más beneficiosas*. Las condiciones que se establezcan en el presente Convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que en cada caso concreto y en cada concepto concreto tenga establecidas la Empresa en el momento de la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca».

Art. 5.º *Retribuciones*.—Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y devengos extrasalariales que perciba el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la Empresa.

Art. 6.º *Salario base*.—Es el que figura en la tabla salarial anexa al presente Convenio para cada una de las categorías.

Art. 7.º *Pagos extraordinarios*.—Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a una gratificación extraordinaria de diez días de salario base con antigüedad, que se percibirá en el mes de diciembre y con antelación al disfrute de las vacaciones.

Art. 8.º *Participación en beneficios.*—El personal afectado por este Convenio tendrá una participación de beneficios según figura en el anexo número 2 del presente Convenio.

Art. 9.º *Dietas.*—Los gastos de dietas y desplazamientos del personal correrán a cargo de la Empresa.

Art. 10. *Antigüedad.*—Los trabajadores percibirán como premio a la antigüedad el importe de un bienio al 2 por 100, incrementándose un punto más por cada año de antigüedad. Este premio empezará a regir con efecto del 1 de enero de 1978.

Solamente a efectos de retribuciones se considerará esta fecha como comienzo de los derechos de antigüedad, conservando cada trabajador su antigüedad real en la Empresa.

Art. 11. *Traslado del personal.*—Para el traslado del personal a los lugares habituales de trabajo la Empresa facilitará los vehículos mecánicos adecuados y necesarios.

Art. 12. *Movilidad geográfica.*—Los trabajadores adscritos a la Empresa desarrollarán sus trabajos en cualquiera de los centros de la misma.

Se considerará trasladado el trabajador que desarrolle su trabajo en el lugar distinto a su residencia habitual.

La duración del traslado será del tiempo necesario para desempeñar las funciones que ha sido destinado, siempre que no sea superior a dos meses continuados y siempre que en cómputo anual el tiempo de desplazamiento no sea superior al tiempo de permanencia en el lugar de residencia habitual.

Los trabajadores con residencia en Las Mesas estarán adscritos a los centros de trabajo en La Colonia y Arreburra en la siguiente proporción:

75 por 100 para la finca La Colonia.
25 por 100 para la finca Arreburra.

Art. 13. *Jornada laboral.*—La jornada de trabajo se establece en cuarenta y tres horas semanales, siendo la jornada diaria de ocho horas, a excepción del sábado, que se establece en tres horas.

Para los meses de mayo, junio y julio la jornada será de nueve horas diarias de lunes a viernes y de tres horas los sábados.

Los meses de noviembre, diciembre, enero y hasta el día 15 de febrero la jornada será de siete horas diarias y de tres horas los sábados.

La jornada de trabajo para los obreros desplazados empieza y termina en la sede social de la Empresa.

Se establece que la jornada laboral empezará en el tajo y terminará en el mismo. La Empresa facilitará los medios de transporte, obligándose a recoger y transportar a los trabajadores por el sitio más directo al centro de trabajo.

Jornada de regadío.—En la temporada intensiva de riego, que comenzará como máximo el día 1 de mayo y terminará el día 30 de septiembre, los trabajadores trabajarán por turnos rotativos en los grupos que sean necesarios todos los componentes de la Empresa, a excepción de Pastores y Administrativos.

Estos turnos rotativos se desarrollarán en una hornada completa, repartida entre cuatro horas del sábado por la tarde y cuatro horas del domingo por la mañana. Los trabajadores que vengan afectados por estos turnos descansarán en la semana siguiente la jornada de viernes y sábado.

Los obreros desplazados en otros puntos de trabajo no entrarán en estos turnos durante el tiempo que dure su desplazamiento.

Recolección de cosechas.—Para la recolección de cereales las máquinas cosechadoras serán atendidas por tres trabajadores, haciendo los turnos de forma que su jornada no sobrepase las ocho horas diarias.

Las horas que sobrepasen de las cuarenta y tres semanales serán compensadas como horas extras.

Horario de verano.—Para el horario de verano el descanso de medio día será de dos horas y media y otras dos horas y media de jornada para la tarde.

Art. 14. *Vacaciones.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un período anual de cuatro semanas naturales de vacaciones.

Quedan fijadas dos semanas de vacaciones para el mes de diciembre, quedando las dos semanas restantes a convenir entre la Empresa y los trabajadores.

Art. 15. *Horas extraordinarias.*—Queda prohibida la realización de horas extraordinarias habituales. Solamente se podrán realizar las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas o cosechas, con sujeción siempre a lo preceptuado por la Ley.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente a los Delegados de Personal y Delegados sindicales sobre el número de horas extras realizadas, especificando sus causas y, en su caso, la distribución por sectores.

Art. 16. *Clasificación profesional.*—Teniendo en cuenta las funciones a realizar, los trabajadores se clasifican en los siguientes grupos:

Personal:

- a) Encargados generales.
- b) Almacenero.
- c) Capataces.

- d) Mayoriales.
- e) Mecánico.
- f) Conductor.
- g) Tractoristas.
- h) Albañiles.
- i) Herrero.
- j) Guardas.
- k) Peones.
- l) Pastores.
- m) Administrativos y auxiliares.

Art. 17. *Complementos de incapacidad laboral transitoria.*—En caso de accidente de trabajo o enfermedad común, durante el tiempo que dure la situación de incapacidad laboral transitoria la Empresa abonará al trabajador la diferencia del salario hasta completar el 75 por 100 del salario Convenio.

Art. 18. *Vacantes.*—Las vacantes que se produzcan en la Empresa serán cubiertas obligatoriamente por los trabajadores eventuales con contrato suspendido de la misma.

Art. 19. *Excedencias.*—Se estará a lo dispuesto en los artículos 36 y 37, 3, d); del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 20. *Licencias.*—Se estará a lo dispuesto en los artículos 37 y 22, 1, a), del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 21. *Ropa de trabajo.*—La Empresa entregará a los trabajadores un mono al año y un equipo de agua, que se revisará anualmente por si procede su reposición.

Art. 22. *Herramientas de trabajo.*—Las herramientas de trabajo serán facilitadas por la Empresa.

Se responsabilizará una persona de todas las herramientas de trabajo existentes en la Empresa.

Art. 23. *Suspensión del trabajo por lluvia u otros fenómenos atmosféricos.*—A los trabajadores eventuales y temporeros se les abonará el 50 por 100 del salario si el trabajo hubiese de ser suspendido a su iniciación o transcurrido menos de dos horas. Si la suspensión tuviese lugar después de transcurridas las dos horas de trabajo percibirán íntegramente el salario, sin que en ninguno de los casos proceda la recuperación del tiempo perdido.

Los trabajadores fijos, caso de temporal, lluvia, nieve, etc., serán destinados a otros trabajos bajo cubierto.

Art. 24. *Indemnización en caso de accidente laboral.*—Cuando como consecuencia de un accidente laboral sobrevenga al trabajador la muerte o se le declare por los Organismos competentes una invalidez permanente absoluta, la Empresa entregará a los herederos en aquel caso y al trabajador en éste una cantidad a tanto alzado de 750.000 pesetas.

Si la invalidez es permanente total por accidente de trabajo, enfermedad profesional o común y accidente no laboral, procurará la Empresa adaptar un puesto de trabajo para el trabajador que lo sufra, donde pueda desarrollar una actividad laboral acorde a sus condiciones físicas.

Art. 25. *Gratificación por defunción.*—Se establece la gratificación de un mes de salario del presente Convenio para la viuda e hijos en caso de fallecimiento del trabajador fijo, a pagar por la Empresa en el momento del óbito.

Art. 26. *Servicio Militar.*—Los trabajadores fijos tendrán derecho dentro de los seis primeros meses, una vez incorporados al Servicio Militar (bien voluntariamente u obligatoriamente), a percibir una paga extra, conforme a treinta días del salario fijado en este Convenio.

Art. 27. *Ascensos y trabajos de superior e inferior categoría.*—Para todos los ascensos de categoría, o cuando se destine a un trabajador a tareas correspondientes a categorías inferiores a la suya, se estará a lo dispuesto en los artículos 23 y 24 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 28. *Trabajadores eventuales.*—El número de trabajadores eventuales contratados por la Empresa no sobrepasará nunca la cifra del 20 por 100 del total de la plantilla, con exclusión de la época de vendimia.

Art. 29. *Garantías sindicales.*—La Empresa reconoce a los Sindicatos debidamente representados en su plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y Empresa. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en el presente Convenio a los Delegados de Personal.

La Empresa admitirá que todos los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones y recaudar cuotas fuera de las horas de trabajo y no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su filiación a un sindicato.

En la Empresa existirá un tablón de anuncios en el que los sindicatos debidamente representados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección de la Empresa.

Art. 30. *Garantías y competencias de los Delegados de Personal.*—Los Delegados de Personal disfrutarán de las garantías y competencias establecidas en los artículos 18, 19, 23, 36, 41, 44, 51, 62, 68, 77 y 87.1, del Estatuto de los Trabajadores, así como lo siguiente:

— Recibir información, que les será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

— Conocer el balance, la cuenta de Resultados, la Memoria y en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones y participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

Art. 31. *Faltas y sanciones.*—Cuando se produzcan faltas se propondrá sanción para los trabajadores que la cometan, quienes tendrán audiencia y podrán presentar cuantos descargos crean oportunos, en presencia de los Delegados de Personal, quienes informarán a la Empresa, con el objetivo de procurar una posible avenencia.

Art. 32. *Comisión Paritaria.*—Se constituye una Comisión Paritaria que estará compuesta por tres representantes de la Empresa y tres representantes legales de los trabajadores, que entenderá de todas las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio.

ANEXO I
Tabla salarial

Categorías profesionales	Salario mes	Salario anual (1.980 horas)
Encargado general	48.300	595.700
Almacenero	36.250	447.083
Capataz	34.150	421.183
Mayoral	35.650	439.683
Mecánico	36.250	447.083
Conductor	36.250	447.083
Tractorista	34.150	421.183
Albañil	35.650	439.683
Herrero	36.250	447.083
Guarda	31.650	390.350
Peón	31.650	390.350
Pastor	41.300	509.368
Jefe administrativo	39.400	485.933
Administrativo	32.400	399.600
Auxiliar administrativo	28.400	350.268
Eventuales	1.575 pts/día; 197 pts/hora	

ANEXO II
Beneficios

El reparto de beneficios se realizará según la siguiente escala:

Beneficios	Salario	Beneficios	Salario
4 por 100	6 días	7 por 100	30 días
5 por 100	11 días	8 por 100	37 días
6 por 100	17 días	9 por 100	45 días

Para cantidades superiores al 10 por 100 de beneficios se procederá a su reparto de la siguiente forma:

- 10 por 100. Dirección.
- 25 por 100. Reservas.
- 5 por 100. Gerencia.
- 60 por 100. Se repartirá entre capital y trabajo al 50 por 100.

12022

RESOLUCION de 9 de mayo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa «Hidroeléctrica de Cataluña, S. A.» y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa «Hidroeléctrica de Cataluña, S. A.», recibido en esta Dirección General con fecha 7 de mayo de 1981, suscrito por la representación de la Empresa y la de sus trabajadores, con fecha 30 de marzo de 1981; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 de la Ley 9/1980 del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir un ejemplar original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 9 de mayo de 1981.—El Director general, Fernando Sozoa Albardonado.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «HIDRO-ELECTRICA DE CATALUÑA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Rige este Convenio en los centros de trabajo e instalaciones de la Empresa «Hidroeléctrica de Cataluña, S. A.» radicados en las provincias a las cuales se extiende o pueda extenderse en el futuro su actividad.

Art. 2.º *Ambito funcional y personal.*—El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones de trabajo entre «Hidroeléctrica de Cataluña, S. A.» y los productores de plantilla cuyas relaciones de trabajo vengan sometidas a la Ordenanza de Trabajo de las Industrias de Producción, Transformación, Transporte o Trasmisión y Distribución de Energía Eléctrica, de 30 de julio de 1970, quedando excluido el personal directivo y el de las primeras categorías de los grupos Técnico, Administrativo, Jurídico-Sanitario y actividades complementarias, a excepción del personal de la primera categoría que optó de forma individual y expresa por quedar sujeto a las normas del presente Convenio.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio tendrá una duración de un año, entrando en vigor el 1 de enero de 1981 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1981. Este Convenio se considerará prorrogado de año en año si alguna de las partes, mediante escrito fehaciente, no procede a su denuncia con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia.

CAPITULO II

Art. 4.º Como responsable de la organización del trabajo ante el Estado, la Empresa adoptará la estructuración de servicios y funciones que en cada momento crea conveniente, establecerá los sistemas de racionalización, mecanización y automatización que estime oportunos, creará o suprimirá puestos de trabajo cuando sea necesario y llevará a cabo el reajuste de plantillas con arreglo a las necesidades del servicio presentes y futuras, sin que con ello se perjudiquen los intereses económicos y reglamentarios del productor.

Art. 5.º En ningún caso el reajuste de plantillas supondrá resolución del contrato de trabajo.

La organización de la Empresa, en todas sus manifestaciones, pretende mejorar los factores productivos y el rendimiento del negocio base de la elevación del nivel del productor, en cuya misión se hace necesaria la colaboración más completa del personal, del que se recaba apoyo, laboriosidad, rendimiento y disciplinada actuación en su tarea.

Es facultad de la Empresa implantar en los puestos y centros de trabajo los controles que tenga conveniente, encaminados a lograr la máxima productividad del personal, cuyos controles son de obligatoria aceptación por el productor, quien deberá colaborar en la medida de lo posible al mejor éxito de la disposición adoptada.

En todo lo relacionado con los artículos 4.º y 5.º, y muy especialmente para la supresión de puestos de trabajo, la Empresa tendrá en cuenta el informe del Comité Intercentros para adoptar la decisión que estima más justa.

CAPITULO III

Clasificación laboral del productor

Art. 6.º Se establece como único sistema de clasificación laboral del productor el de categoría de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica y del presente Convenio.

En cuanto a la primera categoría del grupo III, subgrupo I, la Empresa, con fecha 1 de enero de 1981, una vez definida la estructura de los puestos de trabajo para este personal, analizará esta cuestión, dando la solución más adecuada a partir de dicha fecha.

Art. 7.º El productor afectado de capacidad disminuida, a juicio del Servicio Médico, podrá ser destinado a otro puesto de trabajo más acorde con sus aptitudes, conservando el importe de sus percepciones salariales fijas. Todo ello sin perjuicio de los preceptos vigentes en la materia.

Para aquellos productores de edad avanzada y capacidad disminuida la Empresa procurará acoplarlos a puestos de trabajo acorde con sus posibilidades, sin detrimento de su remuneración.

CAPITULO IV

SECCION 1.ª ASCENSOS Y PROMOCIONES

Art. 8.º Se mantiene como base para el ascenso la capacitación y el mérito.

Con independencia de la existencia de vacante, se mantiene el ascenso a categoría o subcategoría por el simple transcurso del tiempo y por el juego de los porcentajes, según los escalafones, de acuerdo con la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica.

Establecida por la Dirección de la Empresa la existencia de una vacante, se determinará la categoría que le corresponda y en caso de que no sea cubierta por el régimen de promoción que se establece en los artículos siguientes, se cubrirá por concurso-oposición o por libre designación de la Empresa según lo esta-