

— 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	509.366
Jefe administrativo	39.400	485.933
Administrativo	32.400	399.600
Auxiliar administrativo	28.400	350.266
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-

blecido en la Ordenanza de Trabajo. En el supuesto de que, a través del sistema establecido, no se hallare personal idóneo para ocupar la vacante, la Empresa recurrirá a personal reclutado en el exterior, agotando previamente las posibilidades de hallar entre el personal de plantilla el productor adecuado.

Art. 9.º Principios generales del sistema de promoción:

1.º Para que pueda producirse el ascenso automático mediante el sistema que se establece, es necesario poseer los conocimientos y experiencias necesarios para desarrollar las tareas propias de la nueva categoría. Todo empleado podrá disponer de los medios que la Empresa posee actualmente para tal fin.

2.º Por ascenso automático no podrá accederse en ningún caso a puestos de trabajo ni categorías que comporten mando.

3.º En el presente sistema de promociones, éstas se producirán siempre que no exista sanción reglamentaria al empleado, quedando en tal caso sometido dicho empleado a la normativa establecida en los artículos 38 a 40 de la Ordenanza Laboral, en tanto existan los efectos que dieron lugar a la misma.

4.º Los empleados que accedan a una nueva categoría por este sistema, deberán ocupar necesariamente, en la primera ocasión que se presente y si así se dispone por la Empresa, las plazas vacantes que pudieran existir de la nueva categoría, siempre que ello no implique necesariamente cambio de residencia domiciliaria ni se dé un cambio sustancial de las funciones propias de su oficio o profesión.

5.º Los ascensos automáticos o a través de pruebas se concederán a título personal y por lo tanto no supondrán cambio de nivel de puesto de trabajo. En consecuencia, en los casos de sustitución de empleados, si procediera el pago de diferencia de sueldo por trabajos de categoría superior, el nivel salarial que contará será el correspondiente al puesto y no al empleado. Igualmente se efectuará sobre el nivel del puesto de trabajo el cálculo de los pluses y otros complementos que pudieran corresponderle al propio interesado.

No obstante, a partir del 1 de septiembre de 1981 el cálculo de los pluses se efectuará sobre el nivel de la categoría que ostente el empleado, una vez asumida y consolidada la misma. En ningún caso en el mencionado cálculo se realizará sobre las percepciones del empleado cuando éstas sean superiores a las de la categoría realmente ostentada.

Art. 10. Categorías afectadas.

1. En el grupo I. Personal Técnico.

A) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la quinta categoría, ascenderán a la cuarta en dicho momento.

B) Los empleados que permanezcan diez años de trabajo efectivo ostentando la cuarta categoría, pasarán a percibir el salario correspondiente a la tercera categoría en dicho momento.

C) Además de lo anterior, los empleados con un mínimo de dos años de trabajo efectivo en la quinta categoría, podrán optar a la cuarta categoría mediante la superación de una prueba de nivel.

D) Igualmente, los empleados con un mínimo de trabajo efectivo seis años ostentando la cuarta categoría podrán optar a la tercera, mediante la superación de una prueba de nivel.

2. En el grupo II.-Personal Administrativo.

2.1. Subgrupo I

A) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la quinta categoría, Auxiliar Administrativo, ascenderán a la cuarta categoría Oficial nivel B, en dicho momento.

B) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la categoría de Oficial nivel B de la cuarta categoría, ascenderán a nivel A, en dicho momento.

C) Los empleados que permanezcan un mínimo de diez años de trabajo efectivo ostentando el nivel A de la cuarta categoría, pasarán a percibir el salario correspondiente a la tercera categoría.

D) Además de lo anterior, los empleados con un mínimo de dos años de trabajo efectivo en la quinta categoría podrán optar a la cuarta categoría Oficial nivel B, mediante la superación de una prueba de nivel.

E) Igualmente, los empleados con un mínimo de dos años de trabajo efectivo ostentando el nivel A de la cuarta categoría podrán optar a la tercera categoría mediante la superación de una prueba de nivel.

2.2. Subgrupo II

A) Los empleados que permanezcan diez años como mínimo de trabajo efectivo como Guardas, Vigilantes, Serenos, Porteros, Ordenanzas, Almaceneros y Cobradores Lectores, pasarán a percibir el salario correspondiente a la primera categoría de este subgrupo.

B) Los empleados con seis años de trabajo efectivo como mínimo como Guardas, Vigilantes, Serenos, Porteros, Ordenanzas, Almaceneros y Cobradores-Lectores, podrán optar a la cuarta categoría, Oficial nivel B, del subgrupo I, mediante la superación de una prueba de nivel.

C) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la categoría primera o especial del segundo subgrupo, pasarán a percibir el salario correspondiente al nivel A de la cuarta categoría del subgrupo I, Administrativo.

3. Grupo III. Personal Operario.

3.1. Subgrupo I.

A) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la categoría de Ayudante, ascenderán a la segunda categoría Oficial nivel B, en dicho momento.

B) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la categoría de Oficial nivel B, pasarán en dicho momento a Oficial nivel A, de la segunda categoría.

C) Los empleados que permanezcan con un mínimo de diez años de trabajo efectivo ostentando el nivel A de la segunda categoría, pasarán a percibir el salario correspondiente a la primera categoría, nivel B.

D) Además, los empleados con un mínimo de dos años de trabajo efectivo ostentando la tercera categoría, Ayudante, podrán optar al nivel B de la segunda categoría, mediante la superación de una prueba de nivel.

E) Igualmente, los empleados con un mínimo de dos años de trabajo efectivo ostentando el nivel A de la segunda categoría podrán optar a la primera categoría, nivel B, mediante la superación de una prueba de nivel.

F) Los Encargados Primera Especial P.O., quedan incluidos en el régimen previsto sobre planes de carrera para las terceras categorías técnicas y administrativas.

En cualquier caso el acceso a la segunda categoría, nivel B, conlleva la absorción del complemento de horas extraordinarias que por la función de Encargado perciben.

3.2. Subgrupo II

A) Los empleados con un mínimo de diez años de trabajo efectivo ostentando la segunda categoría del subgrupo, Peón Especialista, pasarán a percibir el salario correspondiente a la tercera categoría del subgrupo I, Ayudante.

B) Los empleados con un mínimo de seis años de trabajo efectivo ostentando la segunda categoría del subgrupo II, Peón Especialista, podrán optar a la tercera categoría del subgrupo I, Ayudante, mediante la superación de una prueba de nivel.

Art. 11. Las pruebas de nivel a que se refieren los pactos anteriores, se celebrarán de acuerdo con las normativas «procedimiento pruebas nivel» de fecha 18 de septiembre de 1979.

La Dirección de la Empresa potenciará la formación profesional orientando prioritariamente su atención en favor de aquellos empleados que hayan alcanzado una categoría o subcategoría superior por el transcurso del tiempo, de acuerdo con el sistema de promoción establecido anteriormente.

Art. 12. Planes de carrera para terceras y segundas categorías. A fin de estimular el rendimiento en el trabajo y la actualización de conocimientos de los cuadros intermedios y los titulados de Escuela Universitaria, para los empleados que desempeñen funciones clasificadas en la tercera y segunda categoría, nivel B, de la Ordenanza de Trabajo, la Dirección de la Empresa tiene establecidos unos planes de carrera apropiados para cada puesto de trabajo mediante cuya realización satisfactoria dichos empleados podrán acceder a la segunda categoría nivel B y a la segunda categoría nivel A, respectivamente.

Todo ello de acuerdo con el documento «bases del plan de carreras para terceras y segundas categorías», de fecha 12 de diciembre de 1979.

El Comité Intercentros será informado previamente de las peticiones de plan de carrera, contenido de los mismos y del resultado.

Art. 13. Los concursos-oposiciones se regirán por las siguientes normas:

En la convocatoria se indicará la composición del Tribunal encargado de juzgarlo, el número de vacantes, las condiciones que deberán reunir los concursantes y el plazo de admisión de las solicitudes para participar en el mismo.

De dicho Tribunal formará parte un delegado representante del personal.

Las pruebas a que deberán someterse los concursantes serán las siguientes:

- Pruebas médicas y psicotécnicas.
- Pruebas de conocimientos básicos.
- Pruebas de conocimientos específicos del puesto de trabajo.
- Concurso de méritos (antigüedad, línea directa, premios, sanciones, etc.).

Para las pruebas de conocimientos básicos, el personal dispondrá de los correspondientes programas por niveles, que estarán en todo momento a disposición de éste.

El temario de la prueba de conocimientos específicos del puesto de trabajo se facilitará junto con la convocatoria de cada concurso-oposición.

Será competencia del Tribunal la determinación del orden de las pruebas y puntuaciones que calificarán los ejercicios.

La elección recaerá en el concursante que obtenga mejor calificación y supere el mínimo de puntuación previamente establecido.

Si para la misma especialidad y categoría se produjera vacantes en los seis meses siguientes la Empresa podrá cubriría con los opositores de más alta puntuación que habiendo superado el mínimo exigido hubiera quedado sin plaza.

Art. 14. Quedarán dispensados de las pruebas de conocimientos básicos a que se refiere el artículo anterior aquellos trabajadores que habiendo realizado los cursos programados por la Empresa para cada uno de los niveles y puestos de trabajo los hayan terminado con aprovechamiento.

Igualmente se eximirá a los opositores de las pruebas psicotécnicas por uno de los siguientes supuestos:

— Por haberlas realizado con anterioridad, con ocasión de otro concurso-oposición de la misma naturaleza.

— Por haberlas realizado a petición propia como base para su orientación profesional.

A tal efecto, todo productor, en cualquier momento, puede solicitar el correspondiente exámen de aptitudes que le sirva de orientación para sus posibilidades de promoción.

SECCION 2.ª INGRESOS

Art. 15. El ingreso del personal procedente del exterior se efectuará en los supuestos contemplados en el artículo 8.º de este Convenio.

El ingreso para cubrir una plaza declarada desierta después de un concurso-oposición interno, será supervisado por el mismo Tribunal de dicho concurso-oposición.

El período de prueba a que se someterá el personal de nuevo ingreso será el establecido en el artículo 35 de la Ordenanza Laboral o disposiciones legalmente vigentes.

El período de prueba podrá ser disminuido o renunciado totalmente por la Empresa.

SECCION 3.ª FORMACION

Art. 16. La Empresa seguirá desarrollando el programa de formación profesional actualmente establecido que alcanzará todos los niveles de los diferentes grupos profesionales, con objeto de proporcionar a los trabajadores la igualdad de oportunidades para la promoción.

Para que los medios empleados puedan dar resultados satisfactorios, la Empresa solicita de los productores la más entusiasta colaboración en el cumplimiento y puesto en práctica de las medidas que se adopten para conseguir actualizar sus conocimientos en las técnicas de cada especialidad y mejorar su formación profesional.

CAPÍTULO V

Régimen económico

SECCION 1.ª PERCEPCIONES DEL PERSONAL

Art. 17. Las percepciones anuales totales brutas correspondientes a cada una de las categorías y subcategorías en el año 1981 serán las que figuran en la tabla anexa número 1.

Las percepciones establecidas absorberán hasta donde alcancen, las percepciones extrasalariales o complementos personales del productor.

Art. 18. Las cantidades anuales previstas en los artículos precedentes representan percepciones por todos los conceptos durante el ejercicio correspondiente.

Art. 19. Las percepciones anuales que correspondan al productor por virtud de lo establecido en la presente Sección se cobrarán en dieciocho pagas iguales, que corresponden: en cuanto a doce, a las mensualidades ordinarias; cuatro, a las gratificaciones de junio (antes 18 de julio), agosto, octubre y diciembre y dos a la participación en beneficios.

Cada una de dichas pagas continuará poseyendo la concepción legal reglamentaria a todos los efectos.

Las pagas extraordinarias se abonarán junto con las mensualidades de los meses que se mencionan, con excepción de la de Navidad que se abonará el 15 de diciembre.

Las pagas correspondientes a la participación en beneficios se satisfarán junto con las mensualidades de febrero y abril.

Art. 20. Cuando el dividendo bruto que perciban los accionistas de la Empresa exceda del trece por ciento, la participación en beneficios del personal quedará incrementada en media mensualidad que se satisfará dentro de los treinta días siguientes a la celebración de la Junta general de accionistas aprobatoria de las cuentas del ejercicio.

Art. 21. De acuerdo con lo convenido en cuanto a la inclusión en tablas salariales de las retribuciones del personal que integra la primera categoría y que haya manifestado su voluntad en tal sentido, se especifican los salarios Convenio de cada uno de los niveles de dicha categoría, en anexo número 2.

Estos salarios absorben, hasta donde alcance, los complementos que percibe individualmente dicho personal, garantizándose un quince por ciento de incremento.

Art. 22. *Revisión semestral.*—En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.), establecido por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional, supere el 30 de junio de 1981 la cifra de 7,49 por 100, se efectuará una revisión de la tabla salarial, tan pronto se constate esta circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de

tal exceso, a fin de prever el comportamiento del I.P.C. en el conjunto de los doce meses (enero/diciembre 1981).

El porcentaje resultante se aplicará con efectos 1 de enero de 1981 y para su cálculo se tomará como referencia la tabla salarial promedio utilizada para realizar los aumentos pactados para 1981, observando el incremento específico en este concepto para la segunda categoría, nivel A de los grupos I, II y IV, y primera categoría del grupo III, subgrupo I.

SECCION 2.ª AUMENTOS POR ANTIGÜEDAD

Art. 23. Se mantiene el importe de un trienio o períodos de tres años de antigüedad en la Empresa, en la cuantía de 12.828 pesetas brutas anuales.

El 1 de julio de 1981 el mencionado importe pasará a ser de 14.400 pesetas brutas anuales.

La cantidad que corresponda será percibida mensualmente y con ocasión del cobro de cada una de las gratificaciones de junio, agosto, octubre y diciembre, así como en las dos pagas correspondientes a la participación en beneficios, febrero y abril.

Siendo el presente régimen de antigüedad más favorable que el establecido en la Ordenanza de Trabajo vigente, sustituye a éste en su totalidad, quedando suprimido, por tanto, cualquier otro aumento de este carácter por razón de transcurso del tiempo.

Art. 24. A todos los efectos se estimará como antigüedad del trabajador la que conste en el escalafón.

Art. 25. A partir de la fecha en que el trabajador cumpla la edad de sesenta y cinco años dejará de devengar nuevos aumentos por antigüedad.

Art. 26. El devengo de los aumentos por antigüedad se efectuará por semestres naturales, entendiéndose por semestre natural el período de tiempo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio y entre el 1 de julio y el 31 de diciembre. Por tanto, el trabajador que cubriere el período de tres años de antigüedad en el transcurso del semestre natural, iniciará su percibo a partir del inicio del semestre.

Art. 27. Los trabajadores que a partir de la entrada en vigor de este Convenio cumplan veinticinco años de antigüedad en la Empresa, recibirán un premio equivalente a la dozada parte de sus percepciones anuales fijas. Los que en iguales circunstancias, cumplan cuarenta años de antigüedad recibirán un premio equivalente a la sexta parte de sus percepciones anuales fijas.

Al cumplir dichos aniversarios, se concederá un período de vacaciones pagadas de una semana y quince días, respectivamente.

SECCION 3.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 28. El valor de las horas extraordinarias que realice el trabajador será para el año 1981 el que se fija en la tabla correspondiente. Anexo número 3.

La Empresa está de acuerdo en la necesidad de reducir definitivamente las horas extraordinarias al mínimo imprescindible.

SECCION 4.ª DIETAS

Art. 29. A efectos del percibo de dietas, el personal de zona a que se refiere la Ordenanza de Trabajo en su artículo 20, apartado B, epígrafe b), percibirá en 1981 la cantidad de 409 pesetas netas en los casos en que trabaje bajo horario discontinuo y, con arreglo al precepto reglamentario, devengue dieta de comida.

Se considera personal de zona a los productores del grupo profesional obrero adscrito a brigadas cuya misión es desplazarse para la ejecución de una tarea, a los lugares que le son señalados. Se hallan entre tales productores los que prestan sus servicios en las brigadas de la red aérea y subterránea y de estaciones transformadoras de distribución Barcelona, los adscritos a las brigadas de líneas de alta tensión, de mantenimiento de subestaciones y de distribución exterior de las delegaciones, etc.

Art. 30. Los productores no comprendidos en la denominación anterior o de zona y aquellos otros que siendo de zona trabajen bajo horario de trabajo continuo percibirán las dietas que se señalan en el cuadro anexo número 4.

Debe entenderse como dieta completa la devengada por los conceptos de desayuno, comida, cena y habitación en el mismo lugar de permanencia del productor.

Art. 31. Cuando el productor trabaje bajo régimen de jornada continuada de seis días, devengará dieta de comida del cuadro, cuando el tiempo al servicio de la Empresa se prolongue, por lo menos, una hora después de la establecida como tope de salida, es decir, las dieciséis diez horas.

El personal de turno de operación que por razón de un servicio extraordinario prolongue su jornada de trabajo de las seis a las catorce horas o de las catorce a las veintidós, durante una hora o más percibirá dieta de comida o cena.

Art. 32. En los supuestos en que la Ordenanza de Trabajo o el Reglamento de Régimen Interior hagan alusión a dietas equivalentes a un porcentaje determinado se entenderá que se refiere a la dieta fija correspondiente, mencionada en el cuadro de dietas de este capítulo.

Art. 33. El régimen de dietas pactado sustituye plenamente al establecido por la Ordenanza de Trabajo ya que considera que las condiciones económicas de este texto resultan en su conjun-

to más beneficiosas y como consecuencia absorben y compensan cualquier situación individual, aunque considerada aisladamente sea más favorable.

SECCION 5.ª BOLSA DE VACACIONES

Art. 34. El importe de la Bolsa de Vacaciones para 1981 será de 27.000 pesetas anuales brutas.

Para el percibo de la bolsa será necesario que el productor tenga intención de realizar y realice un período de vacaciones ininterrumpido no inferior a quince días naturales o haya disfrutado ya de quince días de vacaciones no seguidos.

El percibo de la bolsa deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes al momento del inicio de las vacaciones de quince días ininterrumpidos o después de efectuados los quince días de vacaciones no seguidos

SECCION 6.ª PLUSES

Art. 35. Los pluses proporcionales al salario (turnicidad y mantenimiento, etc), se incrementarán en la misma cuantía que experimente el salario que les sirve de base de cálculo.

A los restantes pluses se les aplicará un incremento del 15 por 100.

Art. 36. *Plus de turnicidad.*—Cuando por decisión de la Empresa o por disminución de las aptitudes físicas, reconocidas y prescritas por el Servicio Médico de Empresa, el trabajador se vea obligado a cambiar de puesto de trabajo y como consecuencia no devengue el plus de turnicidad, continuará, a título personal, percibiendo el importe del plus, sin variación en su cuantía, en los siguientes porcentajes.

A los cinco años de antigüedad en régimen de turnos, el 25 por 100 de la cuantía del mismo en aquel momento.

Por cada año que exceda de los cinco años en dicho régimen, un 5 por 100 más, hasta alcanzar a los veinte años el reconocimiento de tal derecho en su 100 por 100.

Dicho complemento a título personal podrá ser absorbido y compensado hasta donde alcance en los supuestos en que en la nueva ocupación devengue otro plus, complemento salarial o percepciones salariales superiores a las que venía cobrando en el servicio de turno.

El personal que percibe plus de turnicidad, en situación de baja por incapacidad laboral transitoria, podrá recuperar el 75 por 100 de lo que haya dejado de devengar por dicho concepto, a partir del día 31 desde la baja producida, mediante carta dirigida personalmente al Comité Intercentros y con el visto bueno del Servicio Médico.

CAPITULO VI

Jornada y horario de trabajo

Art. 37. La jornada de trabajo continuará siendo de cuarenta horas semanales efectivas de trabajo.

A fin de cubrir las necesidades del servicio público fuera del horario normal de trabajo, podrán establecerse los turnos o retenes que la Empresa estime convenientes.

Art. 38. Dentro del régimen de la jornada establecida, continuada o fraccionada, será facultad de la Empresa la determinación del horario, una vez oído el Comité Intercentros y sujetándose al cumplimiento de los preceptos vigentes.

El personal del grupo profesional III de operarios que trabajen en régimen de jornada discontinua, habida cuenta las especiales condiciones que concurren en el desarrollo de su tarea, prestará su trabajo bajo el horario que se estime adecuado al servicio, de acuerdo en cada momento con los propios interesados y el Comité Intercentros.

Art. 39. Se mantiene, en el marco de la jornada laboral de cuarenta horas semanales efectivas de trabajo, para el personal administrativo y técnico de oficinas, de acuerdo con la normativa vigente al respecto, el siguiente horario:

7 horas: Entrada flexible.

8 horas: Tiempo presencia obligada.

14 horas: Pausa comida, mínimo 1 hora y máximo 1,30 horas, para devengo indemnización comida.

15 horas: Presencia obligada, mínimo de 1 hora, para devengo indemnización comida.

16 horas: Flexibilidad salida.

18 horas.

a) Jornada semanal cuarenta horas con presencia obligada para todo el personal entre las ocho horas y las catorce horas de lunes a viernes.

b) Flexibilidad de entrada entre las siete horas y las ocho horas.

c) A partir de las catorce horas podrán iniciar la pausa de comida, mínima de una hora y máxima de una treinta, los empleados que prolonguen su jornada por la tarde.

d) La indemnización comida, de quinientas ochenta y una pesetas brutas, se devengará automáticamente siempre que se registre una presencia de una hora como mínimo tras la pausa de comida y dicha pausa de comida no sea superior a una hora treinta minutos.

e) Se mantiene la actual jornada de seis días, de ocho horas a catorce cuarenta horas, con un tiempo de presencia obligado de ocho horas a catorce horas, de lunes a sábado. Este personal no devengará en ninguna ocasión indemnización comida,

y sus horas límites de inicio y final de jornada serán las siete horas y las quince diez horas, respectivamente.

Art. 40. El personal que trabaje en régimen de turnos prestará sus servicios de acuerdo con el cuadro de turnos que corresponda, con devengo como extraordinarias de aquellas horas trabajadas que excedan de la jornada de trabajo pactada.

La Empresa podrá reajustar los cuadros de turno al objeto de alcanzar la jornada de trabajo semanal pactada, de acuerdo con el personal afectado y el Comité Intercentros.

En base al Acuerdo en relación con el artículo 28 del Convenio Colectivo 1980, de fecha julio 1980, el personal de turnos podrá adherirse por solicitud mayoritaria dentro de cada unidad de trabajo a las condiciones establecidas en dicho acuerdo.

Art. 41. En atención a la naturaleza del servicio público y permanente que presta la Empresa, el personal de turno vendrá obligado a mantener su régimen de trabajo con la compensación que se establezca en el artículo anterior.

Art. 42. Cuando el productor deba incorporarse para la realización de su trabajo en lugares situados dentro del municipio en que se halle su residencia laboral o Centro de trabajo, el espacio de tiempo invertido en el desplazamiento para llegar al lugar de trabajo y para regresar del mismo no se considerará que forma parte de la jornada de trabajo, por cuyo motivo el productor deberá cumplir íntegramente la jornada y horario de trabajo establecidos. Ello sin perjuicio de la existencia de puestos de trabajo que lleven implícito en régimen normal el desplazamiento fuera del municipio.

CAPITULO VII

Quebranto de moneda

Art. 43. El quebranto de moneda, a que se refiere la Ordenanza Laboral vigente de 30 de julio de 1970, se fija en la siguiente cantidad: 10.879 pesetas anuales.

Por excepción, el productor que lleva a cabo con habitualidad el cobro de recibos en el domicilio del abonado y esté clasificado como Cobrador-Lector percibirá dicho quebranto en cuantía de 15.228 pesetas anuales.

CAPITULO VIII

Vacaciones

Art. 44. El personal con una antigüedad superior a un año de servicio disfrutará de una vacación de treinta días naturales.

A tal efecto del cálculo de días laborables que correspondan, cuando proceda, se tendrá en cuenta la equiparación prevista según se trate de personal que realice su jornada laboral semanal de cinco o seis días, correspondiendo a veintidós y veintiséis días laborables respectivamente.

Las vacaciones deberán efectuarse por períodos no inferiores a siete días de duración, salvo que las necesidades del servicio permitan para casos determinados un fraccionamiento mayor, sin perjuicio de lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes. Tal fraccionamiento podrá otorgarse al productor cuando acredite la existencia de causa que lo justifique.

CAPITULO IX

Uso vehículo propio

Art. 45. Aquellos empleados que utilicen un vehículo propio previa autorización de la Jefatura correspondiente, para la prestación de servicios a la Empresa, percibirán la cantidad de 13,80 pesetas por kilómetro y hasta los primeros 1.000 kilómetros mensuales. El importe de los kilómetros que excedan de los primeros 1.000 mensuales será de 12,10 pesetas por kilómetro.

CAPITULO X

Calendario laboral

Art. 46. Para 1981, el Calendario Laboral se establece en la siguiente forma:

Fiestas para los Centros de trabajo de Cataluña:

- 1 de enero, Año Nuevo.
- 6 de enero, Reyes.
- 17 de abril, Viernes Santo.
- 20 de abril, Lunes de Pascua de Resurrección.
- 1 de mayo, Fiesta del Trabajo.
- 8 de junio, Lunes de Pascua de Pentecostés.
- 16 de junio, Corpus.
- 24 de junio, San Juan.
- 15 de agosto, La Asunción.
- 11 de septiembre, Diada Nacional.
- 25 de diciembre, Navidad.
- 26 de diciembre, San Esteban.

Fiestas para los Centros de trabajo de la provincia de Huesca:

- 1 de enero, Año Nuevo.
- 6 de enero, Reyes.
- 16 de abril, Jueves Santo.
- 17 de abril, Viernes Santo.
- 1 de mayo, Fiesta del Trabajo.

18 de junio, Corpus.
25 de julio, Santiago Apóstol.
15 de agosto, La Asunción.
12 de octubre, Fiesta de la Hispanidad.
8 de diciembre, Inmaculada.
25 de diciembre, Navidad.

Fiestas locales:

Hasta dos de las tradicionales en cada localidad.

Fiestas de Convenio:

16 de abril, Jueves Santo.
29 de junio, San Pedro.
12 de octubre, Fiesta de la Hispanidad.

El personal que por razón de su jornada o de la radicación de su Centro de trabajo no alcance a celebrar la totalidad de las 17 fiestas establecidas, podrá, a nivel individual y de acuerdo con el Servicio, permutar la coincidencia con otras fechas. En cualquier caso, el número de fiestas al año será de 17.

CAPITULO XI

Ropa de trabajo

Art. 47. Se establecerá, en los casos posibles, la reposición de ropa de trabajo con una duración de dos temporadas.

CAPITULO XII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 48. La lucha contra el accidente de trabajo requiere la participación activa del trabajador, quien, a través de sus órganos representativos o de la estructura jerárquica, debe proponer y estudiar las medidas apropiadas a fin de prever cada uno de los riesgos de accidente, de acuerdo con los preceptos establecidos en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de 9 de mayo de 1971.

La Empresa, siguiendo la política ya iniciada de prevención de accidentes de trabajo, dedicará a estas funciones al personal técnico y los medios necesarios que aseguren una sólida atención y resolución de cuantos problemas se detectan al respecto.

La constitución y funciones del Comité Central de Seguridad estará adecuada a la normativa del Decreto 432/1971, ampliándose la representación social a siete miembros, que deberán corresponder a las Secciones de Guardia Red, E.T.T. y talleres, Red, L.A.T., subestaciones, Dispatching y un delegado del exterior en representación de las zonas.

En los temas que deban someterse a votación se adecuarán ambas representaciones (Empresa y trabajadores).

El Comité de Seguridad queda descentralizado en base a los Subcomités y Delegados de cada una de las zonas del exterior (Subcomité de Pallaresa, Subcomité Essera, Subcomité Ter, Subcomité Lleida-Huesca, Subcomité Girona, Subcomité Vallés, Subcomité Igualada, Subcomité Maresme, Subcomité Llobregat), que deberán reunirse con la misma periodicidad que el Comité Central, enviando la correspondiente acta al mismo. Sus objetivos fundamentales serán agilizar la resolución de los temas de seguridad y mantener una presencia constante de la misma en todos los sectores. Todo ello de acuerdo con el contenido de la acta del Comité de Seguridad, levantada con ocasión de la reunión de fecha 9 de junio de 1978.

Al Subcomité Zona Vallés pertenecerá un delegado representante del personal de Sabadell y otro de Tarrasa. Al Subcomité de Zona Lleida-Huesca se adscribirá un delegado representante del personal de Monzón-Binefar y otro de Lleida.

CAPITULO XIII

Grupo de Empresa

Art. 49. El desenvolvimiento de las actividades que competen al Grupo de Empresa, en el orden deportivo, artístico y cultural de los productores, exige una aportación económica de la Empresa hasta la cantidad de 122.000 pesetas mensuales.

Periódicamente la Agrupación presentará a la Dirección un programa de actividades y rendirá cuentas de administración, teniendo debidamente informado al Comité Intercentros.

CAPITULO XIV

Fondo de Previsión Social

Art. 50. Se mantiene el Fondo de Previsión Social, creado por virtud del contenido del artículo 47 del Convenio de 13 de enero de 1966, cuyo destino es cubrir las necesidades apremiantes del productor que escapen a toda solución con medios ordinarios o que suongan evidentes trastornos en la economía familiar del interesado.

Las necesidades del productor podrán ser cubiertas por medio de préstamos a cargo del Fondo, con o sin interés y de donativos.

Se garantiza la posibilidad de acceder, siempre que no se superen las disponibilidades presupuestarias para este concepto, a un préstamo de una paga y media a devolver en dieciocho meses sin interés.

Art. 51. El Fondo se mantendrá con la cantidad de 1.725.000 pesetas por cada ejercicio económico completo.

Art. 52. El Fondo será administrado por una Comisión Mixta, que presidida por la persona designada por la Dirección, se compondrá de cuatro miembros: dos, representando al Comité Intercentros y Delegados, y otros dos, a la propia Empresa.

La Comisión se reunirá periódicamente y rendirá cuentas de administración a la Empresa mensualmente.

CAPITULO XV

Previsión

SECCION 1.ª JUBILACIONES

Art. 53. Cuantos productores posean una antigüedad en la Empresa de veinte o más años de servicio y se jubilen una vez cumplidos los sesenta y cinco años y antes de cumplir los sesenta y seis, percibirán una mejora de su pensión de jubilación equivalente a la diferencia entre los conceptos A) y B), a continuación definidos:

En concepto A), equivalente a la suma de las siguientes percepciones del productor en el año inmediato anterior a la fecha de su jubilación: Salario, el llamado complemento extrasalarial, aumento de antigüedad, gratificaciones de junio, agosto, octubre y diciembre, y participaciones en beneficios.

En concepto B), equivalente al salario regulador anual utilizado por Mutualidad Laboral para el cálculo de la pensión.

Para el personal en régimen de turnos que perciba plus de turnicidad, el concepto A) se incrementará en los porcentajes y condiciones que, sobre la cuantía de dicho plus, establece el artículo 38.

Del cómputo de retribuciones salariales anuales se excluirán, por tanto, las prestaciones por protección a la familia (antiguo plus familiar), la prestación denominada asistencia familiar que algunos productores perciben, las horas extraordinarias, el plus de trabajo nocturno, las primas, pluses, salvo lo previsto en el párrafo anterior, y en general las demás percepciones de carácter extrasalarial.

Entre los sesenta y seis y los sesenta y siete años se percibirá un 85 por 100 de la indicada diferencia; entre los sesenta y siete y los sesenta y ocho años, un 75 por 100, continuando de esta forma la reducción del porcentaje en 10 centésimas por cada año más de edad del productor jubilado.

La mejora de pensión así calculada se satisfará a los jubilados por dozas partes, pagaderas cada una mensualmente.

A los jubilados de la Empresa que tengan percepciones por pensión y mejora de pensión inferiores a 376.000 pesetas anuales, se les garantizará la expresada cantidad anual de 376.000 pesetas, a cuyo efecto la Empresa cubrirá la diferencia.

Las mejoras oficiales que puedan producirse durante 1981, no serán absorbibles.

La jubilación anticipada voluntaria será en las condiciones vigentes actualmente a los sesenta años con un mínimo de veinte años de antigüedad en la Empresa.

SECCION 2.ª VIUDAS

Art. 54. A las viudas de productores fallecidos en activo en la Empresa o de jubilados en la misma que tengan pensiones de viudedad inferiores a 264.000 pesetas anuales se les garantizará la expresada cantidad anual de 264.000 pesetas, a cuyo efecto la Empresa cubrirá la diferencia.

Las mejoras oficiales que puedan producirse durante 1981, no serán absorbibles.

SECCION 3.ª INVALIDEZ

Art. 55. Al empleado que le sea declarada una incapacidad total y permanente para su profesión habitual y cause baja en la Empresa, se le garantiza una mejora de pensión calculada en la forma prevista para el jubilado a los sesenta y cinco años de edad, sobre la base de una antigüedad mínima de veinte años de servicio en la Empresa.

En aquellas situaciones de demostrada necesidad, el Fondo de Previsión Social podrá durante el período de invalidez provisional atender solicitudes de anticipos a cuenta a reintegrar por el empleado en el momento de la definitiva resolución de la situación de invalidez provisional.

SECCION 4.ª SEGURO DE VIDA

Art. 56. Las primas correspondientes a la cobertura de las causas de muerte natural, invalidez total y permanente, accidente, accidentes de tráfico, correrán a cargo de la Empresa en el marco del actual seguro colectivo de vida vigente.

SECCION 5.ª BONIFICACION EN EL SUMINISTRO ELECTRICO A LAS VIUDAS

Art. 57. Se mantiene en favor de las viudas de productores de la Empresa que perciban pensión de viudedad de la Mutualidad Laboral de la Empresa y que reúnan las condiciones a que se refiere el artículo 23 de la vigente Ordenanza de Trabajo, la tarifa especial en el consumo de energía eléctrica que se aplica a los empleados y jubilados de la Empresa, siempre y cuando se sometan a las normas establecidas para dicha clase de suministro.

CAPITULO XVI

Otras atenciones

SECCION 1.ª PREMIOS DE NUPTIALIDAD Y NATALIDAD

Art. 58. Los productores con una antigüedad mínima de un año en la Empresa percibirán un premio de 18.200 pesetas al contraer matrimonio, siempre y cuando con dicho motivo hayan asimismo percibido premio de nupcialidad de la Mutualidad Laboral.

El percibo de dicho premio es incompatible con la indemnización a que se refiere el epígrafe b) del artículo 69 de la Ordenanza de Trabajo vigente.

Art. 59. Se establece para el personal de plantilla un premio de 9.100 pesetas por el natalicio de un hijo, siempre y cuando con dicho motivo se haya asimismo percibido premio de natalidad de la Mutualidad Laboral.

En el caso de que los padres del recién nacido sean ambos productores de la Empresa, el premio de natalidad corresponderá a uno sólo de los cónyuges y no a ambos.

SECCION 2.ª SERVICIO MILITAR

Art. 60. El productor con una antigüedad mínima de un año percibirá durante el periodo de tiempo en que preste el Servicio Militar obligatorio el 46 por 100 de su retribución anual, abonable por dozavas partes. Esta prestación es incompatible con la prevista en el artículo 70 de la vigente Ordenanza de Trabajo.

Siempre que las obligaciones militares permitan al trabajador asistir a sus tareas durante dos o más horas consecutivas diarias, dentro de la jornada que tenga establecida la Empresa, tanto ésta como el trabajador podrán exigir el cumplimiento de sus respectivas obligaciones laborales en consonancia con el tiempo disponible.

En tal caso, el trabajador percibirá la parte proporcional del salario correspondiente a las horas trabajadas, pero esta cantidad, sumada a la que cobre en virtud de lo dispuesto en el presente artículo, no podrá en ningún caso rebasar el sueldo que el trabajador tuviese asignado.

SECCION 3.ª MINUSVALIDOS

Art. 61. Se establecerá una ayuda mensual de 6.670 pesetas, para el personal que conviva y tenga a su cargo el cuidado de familiares minusválidos o subnormales. Para el percibo de esta ayuda se exigirá la certificación que el Instituto Nacional de la Seguridad Social expide para el reconocimiento de dichos casos.

CAPITULO XVII

Relaciones sindicales

Art. 62. Derechos de representación colectiva.

1. De acuerdo con lo previsto en el apartado 3 del artículo 63 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, se constituye el Comité Intercentros como el órgano de representación y negociación unitaria de los trabajadores. Dicho Comité Intercentros se subroga, en el ámbito de todos los Centros de trabajo de la Empresa en las competencias previstas en el artículo 64 del mismo texto legal.

Dicho Comité Intercentros estará constituido por los Presidentes que se elijan en el seno de cada uno de los Comités de Centro o Zona siguientes, calle Archs, Vilanova, resto Barcelona, zona Llobregat, Delegación Sabadell, Delegación Tarraça, zona Maresme, Delegación Gerona, zona Hidráulica Ter, Lérida, zona Pallaresa, Monzón-Binefar, cinturón Vallés y zona Esera. Los componentes del Comité Intercentros elegirán a su vez al Presidente del mismo.

2. La Empresa mantendrá un local habilitado para que el Comité Intercentros pueda desarrollar sus funciones de representación.

3. La secretaría administrativa del Comité Intercentros será atendida por un delegado de los trabajadores de forma permanente.

4. Se reconoce el derecho a cuarenta horas mensuales pagadas para los representantes de los trabajadores.

5. El Consejo de Delegados podrá reunirse en sesión ordinaria una vez al mes.

6. El Comité Intercentros y la Empresa celebrarán una reunión ordinaria una vez al mes.

7. En todos los locales de la Empresa existirán tableros de anuncios para propaganda laboral y sindical en lugares visibles y de paso.

8. El Comité Intercentros será informado mensualmente de la situación económica y laboral de la Empresa, así como, con tiempo suficiente, de las reorganizaciones que modifiquen puestos de trabajo.

9. Por razón de su representación sindical no podrá ser sancionado ni despedido el representante durante el ejercicio de sus funciones y hasta un año después de la expiración de su mandato.

Art. 63. Derechos sindicales.

1. Reconocimiento de las Centrales Sindicales que posean una afiliación mínima del 10 por 100 de la plantilla. Esta afiliación

deberá ser demostrada mediante la exposición pública de la relación de afiliados y dando un tiempo prudencial para modificación y errores. De la relación definitiva se entregará una copia a la Empresa y otra al Comité Intercentros.

2. Reconocimiento de un Delegado con cuarenta horas pagadas, para aquellas Secciones Sindicales que cubran el requisito anterior.

3. La Empresa habilitará un local para aquellas Secciones Sindicales reconocidas.

4. La Empresa acepta efectuar el descuento a través de la nómina del importe de la cuota sindical, a petición individual del trabajador.

5. Las Secciones Sindicales de Empresa podrán solicitar la presencia de dirigentes de su Central Sindical, para el desarrollo de asambleas y reuniones, fuera de horas de trabajo, con el único requisito de comunicarlo a la Empresa con el tiempo suficiente.

Art. 64. Derecho de asambleas.

1. La Empresa reconoce el derecho de asambleas en horas de trabajo, en épocas de convenio cuando surja un tema importante de interés general para los trabajadores, a condición de que se celebren al inicio o final de la jornada para que ocasionen la mínima interrupción del servicio. El Comité deberá informar a la Empresa con una antelación mínima de veinticuatro horas.

2. La Empresa adecuará una sala de asambleas permanente en el edificio «Vilanova».

3. Las Centrales Sindicales debidamente reconocidas podrán celebrar asambleas de trabajadores dentro de las dependencias de la Empresa y fuera de horas de trabajo, siempre y cuando sean solicitadas a la Dirección con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

Art. 65. En todo lo no previsto en el presente capítulo se estará a lo dispuesto en el título II de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO XVIII

Art. 66. Cuando en el presente Convenio se hace referencia a cantidades y cifras, tanto en los escalados y cuadros anexos como en el articulado del mismo, se entienden brutas, excepto en aquellos casos en que se mencionan como netas.

Art. 67. Las representaciones económica y social consideran lo pactado como un todo indivisible a todos los efectos.

Art. 68. Será causa de revisión del presente Convenio el hecho de que por disposiciones legales se establezcan mejoras de carácter general en las Empresas del ramo que sean superiores a la totalidad de las señaladas en este Convenio, consideradas en su cómputo anual. En todo lo no expresamente pactado en el presente Convenio, se estará a lo establecido en la Ordenanza de Trabajo y demás legislación vigente aplicable al caso.

Art. 69. Comisión Paritaria.—Las incidencias que puedan derivarse de la aplicación de este Convenio serán obligatoriamente estudiadas y, en su caso, resueltas, por una Comisión Paritaria, y de no llegarse a acuerdo alguno en el plazo de quince días, se elevará lo actuado al Organismo competente. La Comisión Paritaria estará integrada por miembros de la Comisión Deliberadora.

ANEXO NUMERO 1

Tabla salarial 1981

Categorías	Salario 1981 (*)
Grupo I	
2.ª Técnico nivel A	1.459.116
2.ª Técnico nivel B	1.338.984
3.ª Técnico	1.230.858
4.ª Técnico	1.122.768
5.ª Técnico	1.021.842
Grupo II.—Subgrupo 1.º	
2.ª Administrativo nivel A	1.459.116
2.ª Administrativo nivel B	1.338.984
3.ª Administrativo	1.230.858
4.ª Administrativo nivel A	1.122.768
4.ª Administrativo nivel B	1.021.842
5.ª Administrativo auxiliar	942.570
Grupo II.—Subgrupo 2.º	
E. Encargado Cobrador-Lector	1.021.842
E. Conserje	1.021.842
E. Encargado Almacenero	1.021.842
1.ª Mecanógrafo	942.570
1.ª Telefonista	1.021.842
2.ª Cobrador-Lector	942.570
2.ª Almacenero	942.570

Categorías	Salario 1981 (*)
3. ^a Portero Ordenanza	942.570
3. ^a Guarda, Vigilante y Sereno	942.570
Grupo III.—Subgrupo 1.^o	
1. ^a Encargado primera especial	1.230.858
1. ^a Nivel A (P. O.)	1.194.284
1. ^a Nivel B (P. O.)	1.158.084
2. ^a Oficial nivel A (P. O.)	1.122.788
2. ^a Oficial nivel B (P. O.)	1.021.842
3. ^a Ayudante (P. O.)	942.570
Grupo III.—Subgrupo 2.^o	
1. ^a Encargado Peones	1.021.842
2. ^a Peón especialista	928.710
Grupo IV	
2. ^a J. S. A. C. nivel A	1.450.110
2. ^a J. S. A. C. nivel B	1.338.984
3. ^a J. S. A. C.	1.230.858
Limpiador/a	870.462
Botones	492.930
Aprendiz	503.928

(*) Los salarios de la tabla anterior no incluyen la Bolsa de Vacaciones.

ANEXO NUMERO 2

Tabla salarial 1981

Categorías	Salario 1981 (*)
1. ^a categoría superior especial	2.337.098
1. ^a categoría superior primero	2.032.092
1. ^a categoría superior segundo	1.684.908

(*) Incluye consolidación definitiva del concepto complementos y reconocimiento salarios reales por categoría en tablas Convenio. Está excluida la Bolsa de Vacaciones.

1 DE ENERO DE 1981

Tabla valor horas extraordinarias

(Importes brutos)

Denominación categorías	Sin recargo	Con 75 por 100
Grupo I		
2. ^a Técnico nivel A	242,85	425
2. ^a Técnico nivel B	242,85	425
3. ^a Técnico	217,14	380
4. ^a Técnico	191,43	335
5. ^a Técnico	172,57	302
Grupo II.—Subgrupo 1.^o		
2. ^a Administrativo nivel A	242,85	425
2. ^a Administrativo nivel B	242,85	425
3. ^a Administrativo	217,14	380
4. ^a Administrativo Oficial nivel A	191,43	335
4. ^a Administrativo Oficial nivel B	172,57	302
5. ^a Administrativo auxiliar	153,14	268
Grupo II.—Subgrupo 2.^o		
E. Encargado Cobrador-Lector	172,57	302
E. Conserje	172,57	302
E. Encargado Almacenero	172,57	302
Mecanógrafo	153,14	268
1. ^a Telefonista	172,57	302
2. ^a Cobrador-Lector	153,14	268
2. ^a Almacenero	153,14	268
3. ^a Portero Ordenanza	153,14	268
3. ^a Guarda, Vigilante y Sereno	153,14	268
Grupo III.—Subgrupo 1.^o		
1. ^a Encargado primera especial	217,14	380
1. ^a Nivel A (P. O.)	197,71	345
1. ^a Nivel B (P. O.)	184,28	340
2. ^a Oficial nivel A (P. O.)	191,43	335

Denominación categorías	Sin recargo	Con 75 por 100
2. ^a Oficial nivel B (P. O.)	172,57	302
3. ^a Ayudante (P. O.)	153,14	268
Grupo III.—Subgrupo 2.^o		
1. ^a Encargado Peones	172,57	302
2. ^a Peón especialista	150,85	264
Grupo IV		
2. ^a J. S. A. C. nivel A	242,85	425
2. ^a J. S. A. C. nivel B	242,85	425
3. ^a J. S. A. C.	217,14	380
Botones	64,00	112
Aprendiz	68,00	119

Por cada trienio más acreditado en la tabla se incrementarán pesetas 8,56 en la columna sin recargo.

Cuadro de dietas

Desayuno: 118 pesetas.
Comida: 525 pesetas.
Cena: 450 pesetas.
Habitación: 575 pesetas.
Dieta completa: 1.668 pesetas.
Dietas de zona: 409 pesetas netas.

12023

RESOLUCION de 11 de mayo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la revisión salarial del I Convenio Regional de la Marina Mercante para el Archipiélago Canario (en acomodación del III Convenio General de la Marina Mercante).

Visto el acuerdo de revisión salarial del I Convenio Regional de la Marina Mercante para el archipiélago Canario (en acomodación del III Convenio General de la Marina Mercante), suscrito con fecha 10 de abril de 1981, entre las representaciones de la Asociación de Navieros de Cabotaje del Archipiélago Canario (ANACA), por Unión General de Trabajadores (UGT); y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80,2 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».

Madrid, 11 de mayo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

Comisión Negociadora del I Convenio Regional de la Marina Mercante para el Archipiélago Canario.

Revisión del articulado del I Convenio Regional de la Marina Mercante para el Archipiélago Canario (en acomodación del III Convenio General de la Marina Mercante)

Artículo 1.—El artículo 26 del vigente III Convenio General quedará redactado de la siguiente forma:

«Los trabajadores afectados por el presente Convenio en las Empresas Navieras vinculadas al mismo, tendrán un incremento salarial consistente en el 12,5 por 100, sobre los conceptos retributivos habidos en el año 1980, y que no hayan sido absorbidos en el artículo 16.»

Art. 2.—En cuanto al artículo 4, referente a dietas y viajes, se mantiene su redacción excepto lo referente a los valores de la comida, cena y alojamiento, que quedará como sigue:

Comida, 800 pesetas.
Cena, 700 pesetas.
Alojamiento, 1.750 pesetas.

12024

RESOLUCION de 11 de mayo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa los acuerdos para la aplicación del segundo año de vigencia del III Convenio Sindical de la Empresa de «Transformación Agraria, S. A.» (TRAGSA).

Vistos los acuerdos tomados para la aplicación del segundo año de vigencia del III Convenio Sindical de la Empresa de «Transformación Agraria, S. A.» (TRAGSA), suscritos con fecha