

Provincia de Jaén

Municipio: Porcuna. Localidad: Porcuna. Denominación: «Santa Teresa». Domicilio: Alfonso XII, 22. Titular: HH. de San José. Transformación y clasificación definitiva en Centro de Educación General Básica de ocho unidades y capacidad para 320 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle Alfonso XII, 22.

Provincia de Logroño

Municipio: Nájera. Localidad: Nájera. Denominación: «Nuestra Señora de la Piedad». Domicilio: Calle Cantarranas, 9. Titular: HH. Caridad de San Vicente de Paúl.—Transformación y clasificación definitiva en Centro de Educación General Básica de ocho unidades y capacidad para 320 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle Cantarranas, 9.

Municipio: Santo Domingo de la Calzada. Localidad: Santo Domingo de la Calzada. Denominación: «Sagrados Corazones». Domicilio: Calle del Cristo, 15. Titular: RR. Franciscanas de Montpellier.—Transformación y clasificación definitiva en Centro de Educación General Básica de 18 unidades y capacidad para 640 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle del Cristo, 15.

Provincia de Madrid

Municipio: Madrid. Localidad: Madrid. Denominación: «Amor Misericordioso». Domicilio: Paseo de San Francisco de Sales, número 42. Titular: Congregación de Esclavas del Amor Misericordioso.—Transformación y clasificación definitiva en Centro de Educación General Básica de ocho unidades y capacidad para 320 puestos escolares, constituido por un edificio situado en el paseo de San Francisco de Sales, 42.

Provincia de Santander

Municipio: Santander. Localidad: Santander. Denominación: «Divina Pastora». Domicilio: Santa Lucía, 10. Titular: Congregación Franciscanas de la Divina Pastora.—Transformación y clasificación definitiva en Centro de Educación General Básica de ocho unidades y capacidad para 320 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle Santa Lucía, 10.

Provincia de Valencia

Municipio: Manises. Localidad: Manises. Denominación: «Sagrada Familia». Domicilio: Calle Teruel, sin número. Titular: Arzobispado de Valencia.—Transformación y clasificación definitiva en Centro de Educación General Básica de 18 unidades y capacidad para 640 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle Teruel, sin número. Se autoriza el cambio de domicilio de la calle Juan Bautista Valdecabres, 22 a la calle Teruel, sin número.

CENTROS DE EDUCACION PREESCOLAR

Provincia de Jaén

Municipio: Porcuna. Localidad: Porcuna. Denominación: «Santa Teresa». Domicilio: Calle Alfonso XII, 22. Titular: HH. de San José.—Transformación y clasificación definitiva en Centro de Párvulos con una unidad y capacidad para 40 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle Alfonso XII, 22.

Provincia de Logroño

Municipio: Santo Domingo de la Calzada. Localidad: Santo Domingo de la Calzada. Denominación: «Sagrados Corazones». Domicilio: Calle del Cristo, 15. Titular: RR. Franciscanas de Montpellier.—Transformación y clasificación definitiva en Centro de Jardín de Infancia con dos unidades y capacidad para 80 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle del Cristo, 15.

Provincia de Madrid

Municipio: Madrid. Localidad: Madrid. Denominación: «Amor Misericordioso». Domicilio: Paseo de San Francisco de Sales, número 42. Titular: Congregación de Esclavas del Amor Misericordioso.—Transformación y clasificación definitiva en Centro de Párvulos con dos unidades y capacidad para 80 puestos escolares, constituido por un edificio situado en el paseo de San Francisco de Sales, 42.

17177 ORDEN de 2 de junio de 1981 por la que se concede al Instituto de Formación Profesional de Plasencia, a partir del próximo curso 1981-82, el curso de Enseñanzas Complementarias de acceso de primero a segundo grado.

Ilmo. Sr.: Visto el expediente incoado por el Delegado provincial del Departamento en Cáceres en súplica de que le sea concedido al Instituto de Formación Profesional de Plasencia el curso de Enseñanzas Complementarias de acceso de primero a segundo grado, y teniendo en cuenta que el citado Instituto ha impartido en el presente curso académico el segundo curso

del primer grado de la rama Sanitaria, cuyos alumnos deben cursar el citado curso de Enseñanzas Complementarias para poder seguir sus estudios dentro de la rama Sanitaria,

Este Ministerio ha tenido a bien conceder al Instituto de Formación Profesional de Plasencia, a partir del próximo curso académico 1981-1982 el curso de Enseñanzas Complementarias de acceso de primero a segundo grado.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 2 de junio de 1981.—P. D. (Orden ministerial de 5 de febrero de 1974), el Subsecretario, Antonio Lago Carballo.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

M^o DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

17178

RESOLUCION de 28 de mayo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Equipos Nucleares, S. A.».

Visto el texto de Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Equipos Nucleares, S. A.», recibido en esta Dirección General en 5 de mayo de 1981, suscrito por la representación de dicha Empresa y por la de sus trabajadores el día 3 de abril de 1981, 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».

Madrid, 26 de mayo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardenedo.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «EQUIPOS NUCLEARES, S. A.»

INDICE DE MATERIAS

1. Disposiciones generales.
 - 1.1. Ambito territorial.
 - 1.2. Ambito personal.
 - 1.3. Ambito temporal.
 - 1.4. Garantía personal.
 - 1.5. Absorción de mejoras futuras.
 - 1.6. Denuncia.
2. Retribuciones.
 - 2.1. Tablas salariales.
 - 2.2. Cláusula de revisión.
 - 2.3. Pagas extraordinarias.
 - 2.4. Plus de antigüedad.
 - 2.5. Plus de nocturnidad.
 - 2.6. Plus de turnos.
 - 2.7. Plus de transporte.
 - 2.8. Plus de polivalencia.
 - 2.9. Premio de asistencia y puntualidad.
 - 2.10. Dietas y gastos de viaje.
3. Jornada laboral. Horarios.
 - 3.1. Calendario laboral.
 - 3.2. Personal a turnos.
 - 3.3. Horario del personal en jornada partida.
4. Horas extraordinarias.
 - 4.1. Concepto y límites.
 - 4.2. Información a los representantes del personal.
 - 4.3. Prolongación de la jornada.
 - 4.4. Llamadas a domicilio.
5. Vacaciones y permisos.
 - 5.1. Vacaciones anuales.
 - 5.2. Permisos retribuidos.
 - 5.3. Permisos para asistencia a exámenes.
 - 5.4. Excedencias.
6. Trabajos de superior o inferior categoría.
7. Promociones.
8. Valoración del personal.

9. *Nuevos ingresos.*
10. *Ingreso en prácticas.*
11. *Prácticas de aprendizaje.*
12. *Atenciones sociales.*
 - 12.1. Seguro de vida.
 - 12.2. Seguro de viajes.
 - 12.3. Seguro de riesgo especial.
 - 12.4. Indemnización complementaria por enfermedad.
 - 12.5. Ayuda a la vivienda.
 - 12.6. Fondo de anticipos.
 - 12.7. Ayuda por hijos minusválidos.
 - 12.8. Servicio de comedor.
 - 12.9. Ayuda de economato.
 - 12.10. Complemento de jubilación.
13. *Seguridad e higiene en el trabajo.*
 - 13.1. Formación e información.
 - 13.2. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.
 - 13.3. Riesgos de accidentes.
 - 13.4. Seguro de accidentes de trabajo.
14. *Personal de Centro de Madrid.*
15. *Derechos sindicales.*
 - 15.1. Garantías de los representantes sindicales.
 - 15.2. Funciones de los Comités de Empresa.
 - 15.3. Acción sindical.
16. *Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación.*

ANEXOS

1. Tabla de retribución mensual.
 2. Premio de asistencia y puntualidad.
 3. Calendario laboral 1981.
- Acta final de aprobación.*
Índice alfabético.

CONVENIO COLECTIVO 1981

1. Disposiciones generales

1.1. **Ámbito territorial.**—El presente Convenio Colectivo establece las condiciones que regulan las relaciones laborales entre «Ensa» y el personal de la misma que presta sus servicios en los centros de trabajo que esta Compañía tiene en Santander y Madrid.

1.2. **Ámbito personal.**—El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la plantilla de «Ensa». No obstante, podrán ser excluidos de su ámbito de aplicación los Técnicos de Grado Medio y asimilados que, de mutuo acuerdo con la Dirección de la Compañía, voluntaria e individualmente así lo soliciten.

Quedan expresamente excluidos del ámbito del Convenio las personas que desempeñan funciones de Dirección y Consejo, así como los Titulados Superiores.

1.3. **Ámbito temporal.**—El presente Convenio entrará en vigor en la fecha en que ambas representaciones lleguen a un acuerdo final y se aplicará con efectos retroactivos al 1 de enero de 1981.

La duración del mismo será del 1 de enero al 31 de diciembre de 1981.

1.4. **Garantía personal.**—Las condiciones establecidas en este Convenio, más beneficiosas en su conjunto para el personal, sustituirán en su totalidad a las que anteriormente vinieran regiendo.

En el caso de que alguien tuviera reconocidas condiciones, que consideradas en su conjunto y cómputo anual fueran superiores a las que le correspondiesen por aplicación de este Convenio, se les respetarán con carácter estrictamente personal.

1.5. **Absorción de mejoras futuras.**—Las mejoras económicas obtenidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual, absorberán o compensarán, hasta donde alcancen, los aumentos de cualquier orden 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, manteniéndose en vigor el contenido normativo.

1.6. **Denuncia.**—El presente Convenio Colectivo se denunciará con dos meses de antelación a su vencimiento por cualquiera de las partes.

2. Retribuciones

2.1. **Tablas salariales.**—Con efectos al 1 de enero de 1981, las tablas salariales vigentes, tanto en los salarios base como en los complementos, serán incrementadas en el 9,5 por 100, resultando los importes brutos que figuran en el anexo número 1.

2.2. **Cláusula de revisión.**—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) superare a 30 de junio de 1981 la cifra del 6,80 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso,

a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1981) teniendo como tope el mismo IPC.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1981 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1981.

2.3. **Pagas extraordinarias.**—Se satisfará una paga extraordinaria en cada uno de los meses de julio y diciembre. Su cuantía será de treinta días de la retribución integrada por los siguientes conceptos:

- Salarial base.
- Antigüedad.
- Complemento personal.

Se harán efectivas dentro de la primera quincena de los meses referidos.

Quienes disfruten las vacaciones anuales o dos semanas de éstas a partir del 1 de junio, le será anticipado el importe de la extraordinaria de julio.

2.4. **Plus de antigüedad.**—Se abonarán dos trienios del 5 por 100 del sueldo base. El plus por antigüedad posterior al sexto año se pagará por quinquenios con el mismo porcentaje de 5 por 100 de los salarios base.

2.5. **Plus de nocturnidad.**—Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán una retribución incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base.

2.6. **Plus de turnos.**—El personal que trabaje a turnos alternos, de seis a catorce, catorce a veintidós y veintidós a seis, percibirá sobre el salario base un plus del 15 por 100 por cada día de actividad.

2.7. **Plus de transporte.**—Se abonará a todo el personal por este concepto un plus por día de trabajo consistente en el producto de multiplicar el número de kilómetros que separan su domicilio del centro de trabajo (ida y vuelta) por el resultado de dividir entre 10 el precio del billete del autobús que hace el servicio desde Santander (zona marítima) a la entrada de la fábrica.

2.8. **Plus de polivalencia.**—Percibirán este plus quienes, teniendo asignada una determinada función, se encuentren plenamente capacitados para realizar con total eficacia y responsabilidad todas y cada una de las funciones de otro puesto o especialidad y hayan sido designados con carácter permanente para realizar tales labores en caso necesario.

No procederá el pago de cantidad alguna por este concepto en el supuesto de que, aun dándose las circunstancias anteriores, se encomienden tareas distintas de las habituales por carecer de trabajo en la suya habitual.

Los valores fijados serán incrementados en el mismo porcentaje en que lo sea el salario base.

2.9. **Premio de asistencia y puntualidad.**—Se mantiene un premio por estos conceptos, consistente en el pago de 125 pesetas por cada día en que se acuda al trabajo.

Las bases por las que se regulará dicho premio figuran en el anexo número 2.

2.10. **Dietas y gastos de viaje.**—Las dietas y gastos de viaje quedan fijadas en las cuantías siguientes:

- Personal titulado: 2.800 pesetas/día.
- Restante personal: 2.300 pesetas/día.

Los gastos que excepcionalmente superen estos módulos serán satisfechos previa justificación de los mismos.

Se abonará el 50 por 100 de las cantidades señaladas a quienes hallándose en comisión de servicio efectúen una sola de las dos comidas principales (día de salida o de retorno).

El alojamiento será:

- Personal titulado: Hotel de cuatro estrellas.
- Restante personal: Hotel de tres estrellas.

Los viajes en comisión de servicio se efectuarán ordinariamente en los medios regulares de transporte.

Previamente autorizados por la Dirección podrán también realizarse estos desplazamientos en algunos de los medios siguientes:

- a) Taxi.
- b) En coche de alquiler sin conductor.
- c) En coche propio.

En el supuesto c) el precio a satisfacer por kilómetro será de 12,15 pesetas (actualizado al 14 de marzo de 1981).

En el caso de que viajaren en el mismo coche más de un empleado de «Ensa», el precio fijado por kilómetro sería multiplicado por los siguientes coeficientes:

- Dos ocupantes: 1,1.
- Tres ocupantes: 1,2.
- Cuatro ocupantes: 1,3.

El precio del kilómetro será actualizado en todo momento en función del aumento que experimente la gasolina o el precio de venta de los vehículos.

Para la modificación en función del porcentaje que representen los aumentos de los productos indicados, se adoptan las siguientes referencias:

Para el precio de la gasolina, la de 96 octanos.
Para el precio de los vehículos, modelo «Ritmo 75».

Estos porcentajes de aumento incidirán sobre el precio del kilómetro en la siguiente forma:

$$\text{Gasolina: } K = \left(\frac{Pl \times 100}{P} - 100 \right) 0,60 = \text{Porcentaje a aplicar al precio del kilómetro}$$

$$\text{Vehículos: } K = \left(\frac{Pl \times 100}{P} - 100 \right) 0,40 = \text{Porcentaje a aplicar al precio anterior del kilómetro}$$

K = Nuevo precio del kilómetro.

Pl = Nuevo precio de la gasolina o del vehículo.

P = Precio anterior de la gasolina o del vehículo.

En los viajes al extranjero se estará a la norma de justificación de gastos, estableciéndose la cantidad de 15 \$ por día para gastos diversos.

El personal desplazado en comisión de servicio por períodos superiores a tres meses tendrá opción a trasladar a su familia, en cuyo caso se le abonaría el importe del alquiler de una vivienda en lugar de los gastos de alojamiento que pudieran corresponderle.

3. Jornada laboral. Horarios

3.1. Calendario laboral.—En el anexo número 3 se recogen los días inhábiles correspondientes a 1981.

3.2. Horario del personal a turnos.—Durante el año 1981 trabajará mil ochocientas ochenta horas, con el siguiente horario:

Turno de mañana: De seis a catorce horas cinco minutos.
Turno de tarde: De catorce a veintidós horas cinco minutos.
Turno de noche: De veintidós a seis horas cinco minutos.

Los turnos de mañana y tarde disfrutarán en la jornada de un descanso de veinte minutos.

El turno de noche tendrá un descanso de treinta minutos.

3.3. Horario del personal en jornada partida.—Durante el año 1981 trabajará mil ochocientas ochenta horas, con el siguiente horario, a partir del 6 de abril:

Entrada: Mañana, 8,30; tarde, 13,45 ó 14,45.

Salida: Mañana, 13 ó 14; tarde, 17,55.

Durante el período comprendido entre el lunes 15 de junio y el viernes 28 de agosto, este personal trabajará en jornada intensiva sin interrupción y sin guardias, con el horario de ocho treinta a catorce treinta horas.

4. Horas extraordinarias

4.1. Concepto y límites.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida.

El máximo de horas extraordinarias no podrá ser superior a quince al mes y cien al año, con las excepciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Entre el término de una jornada prolongada por horas extraordinarias y el comienzo de la siguiente no habrá normalmente un período de descanso inferior a las doce horas.

4.2. Información a los representantes del personal.—La Dirección informará mensualmente al Comité de Empresa, Delegado de Personal y Delegados sindicales, si los hubiere, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y su distribución por Secciones.

En función de esta información y de los criterios señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

4.3. Prolongación de jornada.—Quienes por necesidades del servicio tengan que prolongar su jornada normal durante dos o más horas, percibirán las siguientes bonificaciones:

Prolongación del turno de seis a catorce.

De lunes a viernes:

— Se entregará gratis un vale para el comedor.

— Se contará como tiempo extraordinario los cuarenta y cinco minutos de comida.

Sábados, domingos o festivos:

— Quinientas pesetas para comer en el exterior.

— Una hora de interrupción, que será satisfecha como trabajo extraordinario.

Prolongación del turno de catorce a veintidós:

— Quinientas pesetas para cenar en el exterior.

— Una hora de interrupción para salir a cenar, que será satisfecha como trabajo extraordinario.

Prolongación del turno de veintidós a seis:

— Cien pesetas para desayuno.

— Una hora de salida, que será retribuida como extraordinaria.

Prolongación de la jornada discontinua:

— Bocado facilitado por el comedor.

4.4. Llamadas a domicilio.—Cuando alguien sea llamado y haya de venir a la fábrica fuera de su jornada normal, será gratificado en la forma siguiente, cualquiera que sea el tiempo que haya de emplear en el trabajo:

— En días hábiles (entre las seis y las veintidós horas), importe de dos horas extraordinarias.

— En días hábiles (entre las veintidós y las seis horas), importe de tres horas extraordinarias.

— En domingos, fiestas o días en que corresponda descanso (a cualquier hora), importe de tres horas extraordinarias.

Independientemente se abonará extraordinario el tiempo real de trabajo.

Estas normas son de aplicación únicamente en situaciones de emergencia.

No se consideran «llamadas a domicilio» y consiguientemente no son de aplicación estas normas a trabajos extraordinarios señalados previamente, aunque se realicen en días de descanso, domingos o fiestas.

5. Vacaciones y permisos

5.1. Vacaciones anuales.—Todo el personal disfrutará cuatro semanas naturales de vacaciones, en las fechas que convenga con el respectivo servicio. Orientativamente se disfrutarán en el período 8 de junio al 28 de septiembre.

El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá en cada Servicio con una antelación no inferior a dos meses.

El personal mayor de sesenta años adicionará a cualquiera de estos períodos dos días, a fin de que disfrute en conjunto treinta días naturales, conforme señala el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

5.2. Permisos retribuidos.—Avisando con antelación y con justificación suficiente, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y durante el tiempo que se señala a continuación:

— Matrimonio propio: Quince días naturales.

— Nacimiento de hijos: Dos días hábiles.

— Matrimonio de hijos, hermanos y hermanos políticos: Un día natural.

— Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales.

— Fallecimiento de familiares (padres, cónyuge e hijos): Dos días hábiles. (Cuando con tal motivo se necesite un desplazamiento que lo justifique, el plazo será de hasta cuatro días.)

— Cambio de domicilio: Dos días naturales.

— Consulta médica: Previo aviso y justificación e informe del Médico de Empresa, se retribuirá durante el tiempo estrictamente necesario la asistencia a consulta del Especialista, siempre y cuando la hora de consulta coincida con la jornada laboral del interesado.

5.3. Permiso para asistencia a exámenes.—A quienes concurren a exámenes para la obtención de un título oficial reconocido por el Estado, se les concederá el oportuno permiso, previo o posterior justificación.

Los términos concretos del ejercicio de este derecho y el grado de aprovechamiento necesario serán concertados entre el Comité y la Dirección.

5.4. Excedencias.—Quienes cuenten con una antigüedad en la Empresa no menor de un año podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año ni superior a cinco.

El excedente conservará sólo un derecho preferente al ingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

La reincorporación deberá ser solicitada con un mes de antelación a la fecha en que finalice el período de excedencia.

6. Trabajos de superior e inferior categoría

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité o, en su caso, del Delegado de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo irrevocable, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

7. Promociones

En los ascensos que hayan de llevarse a cabo en el turno de capacitación mediante concurso-oposición, el Comité de Em-

presa estará representado en los Tribunales que al efecto se constituyan.

La Dirección y el Comité de Empresa establecerán conjuntamente la composición de los Tribunales y la regulación de los ascensos.

Quedan excluidos de esta regulación e intervención los puestos de confianza y mando

8. Valoración del personal

Se mantiene el actual sistema de valoración al mérito que ha venido aplicándose.

Será constituida una Comisión integrada por la Dirección y el Comité de Empresa a fin de estudiar el actual sistema y proponer, en su caso, las modificaciones que tiendan a perfeccionarlo.

Las modificaciones que pudieran introducirse no supondrán un mayor importe en el conjunto que se satisfaga por este concepto.

9. Nuevos ingresos

En el supuesto de nuevas contrataciones de personal, se dará preferencia a los hijos, huérfanos o viudas del personal, una vez superadas las pruebas de aptitud correspondientes.

10. Ingreso e prácticas

En el supuesto de que al amparo de las disposiciones vigentes se contratara persona. en prácticas, se respetarán las preferencias establecidas en el epígrafe anterior.

11. Prácticas de aprendizaje

Los hijos del personal de «Ensa» con edad mínimo de dieciséis años, que se hallen cursando estudios afines con las actividades de «Ensa», podrán realizar prácticas en fábrica durante las vacaciones estivaies.

Estas prácticas de aprendizaje se ajustarán a las bases siguientes:

— No podrá haber simultáneamente más de dos por Departamento.

— El máximo que en cada momento podrá admitirse en el conjunto de la Empresa no superará normalmente el número 10

— Estarán bajo la responsabilidad de un tutor, que informará del aprovechamiento y conducta.

— La duración máxima será de dos meses, pudiendo ser interrumpidas a la vista de informe del tutor.

— Las actividades a desarrollar por estos estudiantes estarán orientadas hacia su formación y posible utilidad para «Ensa».

— No contraerán relación laboral alguna, ni percibirán normalmente ningún tipo de retribución.

— Estarán amparados por un seguro a cargo de «Ensa» que les cubra de los posibles accidentes que sufrieran.

— La selección de los aspirantes será hecha oído el Comité de Empresa.

12. Atenciones sociales

12.1. Seguro de vida.—Se mantiene para todo el personal, el seguro colectivo de vida, consistente en:

Contingencia	Cobertura económica
A. Muerte natural	1.500.000
B. Invalidez permanente y absoluta	1.500.000
C. Incapacidad profesional total permanente	1.500.000
D. Muerte por accidente	3.000.000
E. Muerte por accidente de circulación	4.500.000

La prima correspondiente a este seguro será satisfecha en la forma siguiente:

- A cargo de la Empresa, 80 por 100.
- A cargo del trabajador, 20 por 100.

Las futuras ampliaciones que pudieran hacerse a las contingencias o coberturas serán sufragadas al 50 por 100 la Empresa y 50 por 100 e. personal.

Se gestionará con la Compañía de Seguros la posibilidad de que quienes dejen de pertenecer a la plantilla de «Ensa» por jubilación o baja por enfermedad puedan seguir cubiertos por este seguro.

12.2. Seguro de viajes.—Para el personal que se desplace en comisión de servicio, y en tanto en cuanto se halle en esta situación, se establece un seguro de accidentes complementario con la cobertura individual de 5.000.000 de pesetas.

El importe de esta póliza correrá a cargo exclusivo de la Empresa

12.3. Seguro de riesgo especial.—Con independencia de los seguros anteriores, para el caso de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta como consecuencia de atentado terrorista, se establecerá un seguro colectivo con una cobertura individual de 12.000.000 de pesetas.

El importe de la prima será a cargo exclusivo de la Empresa.

Se gestionará la posibilidad de establecer un seguro que cubra los riesgos que pudieran derivarse de los sistemas de seguridad existentes en la fábrica.

12.4. Indemnización complementaria por enfermedad.—A la vista de los índices de absentismo que por este concepto se han obtenido en el año 1980, continuará abonándose el complemento de indemnización hasta alcanzar el 100 por 100 del salario base, complemento personal y premio de antigüedad. (No obstante lo establecido en el Real Decreto 53/1980, de 1 de enero, que reduce del 75 por 100 al 60 por 100 la indemnización por enfermedad entre los días 4 y 20 de cada proceso).

Si en el conjunto del primer semestre de 1981 dicho índice superara el 5 por 100, en los procesos que se produzcan en el segundo semestre se satisfaría un complemento que cubriría, en lugar del 100 por 100, el 85 por 100 del importe de los mencionado entre los días 4 y 20 de cada proceso.)

Mensualmente será hecho público el índice de absentismo del mes y el acumulado.

12.5. Ayuda a la vivienda.—El fondo existente por este concepto se eleva a 8.750.000 pesetas.

Este fondo será administrado por una Comisión integrada por representante de la Dirección y del personal, que establecerán los criterios y propondrán los beneficiarios. La Dirección resolverá sobre las propuestas que la Comisión formule.

12.6. Fondo de anticipos.—Se eleva el fondo a 3.500.000 pesetas para la concesión de anticipos sin interés, a fin de atender posibles necesidades económicas del personal fehacientemente demostradas.

Los préstamos tendrán una cuantía máxima de 150.000 pesetas y serán reintegrados mediante la deducción en nómina del 10 por 100 de la retribución.

Este fondo será administrado en forma similar a la fijada para la ayuda a la vivienda, y, excepcionalmente, podrán atenderse con él necesidades por dicho concepto.

12.7. Ayuda por hijos minusválidos.—Previos los asesoramiento facultativos que la Dirección estime pertinentes y oído el Comité de Empresa, los gastos extraordinarios que causen los hijos minusválidos serán atendidos por la Empresa en la proporción del 50 por 100.

En circunstancias o tratamientos especiales, la ayuda de la Empresa podrá alcanzar a cubrir el 85 por 100 del gasto.

12.8. Servicio de comedor.—El importe del cubierto será satisfecho en la forma siguiente:

- A cargo de la Empresa, 72 por 100.
- A cargo del personal, 28 por 100.

12.9. Ayuda de economato.—En cada uno de los meses del año se abonará por este concepto la cantidad de 1.000 pesetas.

12.10. Complemento de jubilación.—Con cargo exclusivo a la Empresa se gestionará un seguro que garantice en caso de jubilación el 100 por 100 de los ingresos que venga percibiendo el personal en el momento de pasar a la citada situación. A tal fin se completarán con otros estudios las ofertas que hasta el presente se han recibido para el establecimiento de este beneficio.

13. Seguridad e higiene en el trabajo

13.1. Formación e información.—A través del Comité de Seguridad e Higiene y mediante cursillos o charlas en las que intervienen el Servicio Médico y Técnicos de Seguridad o de otras materias se dará al personal la formación necesaria sobre los útiles y materiales empleados, equipos de protección, métodos de trabajo y cuanto sea preciso para el conocimiento y evitación de los riesgos de toda índole que afecte al trabajador.

Tendrá carácter obligatorio la asistencia a estos cursillos o charlas, así como la utilización de cuantos elementos de protección se consideren necesarios.

Se prestará especial atención a las modificaciones o introducción de nuevos métodos y procesos para conocer y eliminar los riesgos que pudieran existir.

También a través del Comité se facilitará al personal la información o estudios que en materia de seguridad se lleven a cabo sobre los puestos de trabajo o el ambiente en que éste se desarrolla.

Individual y directamente se darán a conocer por el Servicio Médico el resultado, diagnóstico, tratamiento, etc., que se derive de los reconocimientos periódicos o especiales que se realicen.

Con independencia de lo especificado, se prestará especial atención al cumplimiento de cuantas normas y disposiciones que en materia de seguridad e higiene existan en la actualidad o puedan ser promulgadas o concertadas en el futuro.

Todo el personal tendrá acceso al conocimiento de los datos facultativos contenidos en la cartilla sanitaria individual obrante en el Servicio Médico.

13.2. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.—Siendo competencia de la autoridad laboral la declaración de estas condiciones, supuesta su existencia, la Dirección, sin perjuicio de cumplir la resolución del Organismo correspondiente, adoptará cuantas medidas sean precisas para evitar tales condiciones, en colaboración con el Comité de Seguridad.

13.3. Riesgos de accidentes.—El Comité de Seguridad y, en su defecto, los representantes del personal que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la

legislación aplicable en la materia; requerirán a la Dirección por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días se dirigirán a la autoridad competente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de la actividad podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la Empresa, en materia de seguridad, o por el 65 por 100 de los representantes del personal.

Se procederá de inmediato a la creación de un cuerpo de bomberos estableciendo las condiciones y normas de funcionamiento.

13.4. Seguro de accidentes de trabajo.—Con objeto de proporcionar al personal la mejor asistencia, la Dirección continuará gestionando el cambio de la entidad aseguradora, atendiendo preferentemente en la elección los aspectos asistenciales de las posibles ofertas.

El cambio, en su caso, se llevaría a cabo después de oídos y previo informe de los representantes del personal.

14. Personal del centro de Madrid

Cuantas condiciones anteceden son de aplicación también al centro de Madrid, adaptadas a las particularidades de dicho centro. Esta adaptación afectará a los siguientes aspectos:

Jornada laboral.—Será igual en conjunto anual a la existente durante el año 1980.

Calendario laboral.—Habrá de atemperarse al vigente para la provincia de Madrid.

Jornada intensiva.—Comprenderá el mismo período del año 1980, adaptado a las características del calendario.

Beneficio del comedor.—Habida cuenta de que el precio medio del cubierto en los lugares que habitualmente utiliza el personal es superior al precio del cubierto en el comedor de fábrica, la cantidad que como subvención se paga en Maliaño (72 por 100 del precio total del cubierto) será incrementada en el 30 por 100.

15. Derechos sindicales

15.1. Garantías de los representantes sindicales:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

c) Podrán ejercer colegiadamente la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Derecho, para el ejercicio de su función representativa, al crédito de horas laborales mensuales retribuidas que determine la ley. No se incluirá en el cómputo de las horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección.

Previo informe a la Dirección podrá acumularse el crédito de horas en uno o varios miembros del Comité, sin rebasar el máximo legal que determine la Ley.

e) Se pondrá a disposición del Comité un local en el que pueda desarrollar sus actividades representativas, así como tablones de anuncios que posibiliten una comunicación fácil con los trabajadores.

f) Los miembros del Comité de Empresa podrán distribuir entre los trabajadores folletos, periódicos y otros impresos de interés laboral, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, comunicándolo previamente a la Empresa.

g) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras Entidades.

15.2. Funciones de los Comités de Empresa.—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la En-

tidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la Memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

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

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

B) Emitir informe sobre:

a) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

b) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

C) El Empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utiliza, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

D) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.

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

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

e) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

E) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos a) y b) del apartado A) y al apartado B), ambos del epígrafe 15.2, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

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

15.3. Acción sindical.

A) Las Centrales Sindicales y Asociaciones Profesionales debidamente legalizadas que acrediten fehacientemente una afiliación mínima del 15 por 100 en el centro de trabajo serán representadas por un Delegado.

B) Funciones de los Delegados Sindicales:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

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

c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos a los miembros de Comités de Empresa.

d) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

e) Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

— Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

— En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

— La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

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

g) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

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

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

j) Cuota sindical.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o Sindicato a que pertenece la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

k) Excedencias.—Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

En los centros de trabajo de la Empresa con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

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

16. Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación.

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 el Comité de Empresa conjuntamente.

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 competencias administrativas y jurisdiccionales competentes.

ANEXO 1

Retribuciones brutas. Enero 1981

Nivel	Base mensual	Complementos					Base + Complemento				
		A	A ₁	B	B ₁	C	A	A ₁	B	B ₁	C
I	49.685	4.545	5.400	6.260	7.115	7.975	54.210	55.065	55.925	56.780	57.640
II	51.260	4.545	5.400	6.260	7.115	7.975	55.805	56.660	57.520	58.375	59.235
III	54.940	4.545	5.400	6.260	7.235	8.710	59.485	60.340	61.200	62.175	63.650
IV	58.250	4.545	5.765	7.975	8.835	9.570	62.795	64.015	66.225	67.085	67.820
V	61.675	4.910	5.765	8.225	9.445	11.660	66.585	67.440	69.900	71.120	73.335
VI	65.000	6.625	7.975	9.935	11.160	13.245	71.625	72.975	74.935	76.160	78.245
VII	68.305	8.220	9.570	11.655	12.880	14.970	76.525	77.875	79.960	81.185	83.275
VIII	73.455	8.590	9.815	13.615	15.335	18.645	82.045	83.270	87.070	88.790	92.100
T. M.	80.690	5.030	9.815	15.090	20.850	28.575	85.720	90.505	95.780	101.540	109.265

ANEXO 2

PREMIO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

Definiciones

Asistencia.—Presencia física en el puesto de trabajo y el registro de la ficha en el reloj de control.

Obviamente, no se requerirán estas dos condiciones a quienes se hallen en viaje o desplazados en comisión de servicio.

Puntualidad.—Cumplirán el requisito de la puntualidad quienes hayan registrado en el reloj su incorporación al trabajo no más tarde de cinco minutos sobre la hora de entrada.

Los retrasos de menos de cinco minutos, si fueran reiterados (diez o más en el mes), constituirán también falta de puntualidad a partir de dicho número.

Se entenderá por hora de entrada al trabajo tanto la de iniciación de la jornada como la de reincorporación después de la interrupción para la comida.

Permanencia.—Se entenderá como tal la presencia en el puesto durante toda la jornada laboral. No cumplirán esta condición quienes dejen el trabajo antes del término de la jornada o lo interrumpen a lo largo de la misma.

Pérdida del plus.—De acuerdo con las definiciones que anteceden, se perderá el derecho al plus de asistencia por las circunstancias y en la cuantía que se indican:

Asistencia

1. Faltas justificadas.—Cualquiera que sea el motivo, no se percibirá el plus por cada día de ausencia al trabajo.

En el caso de accidente laboral, a través del complemento de la indemnización diaria o como pago complementario, estará garantizado la percepción del plus durante todos los días hábiles en que dure la incapacidad laboral transitoria derivada de accidente.

2. Faltas injustificadas.—La falta de asistencia sin justificación llevará aparejada por cada día la pérdida del importe de diez días del plus.

Puntualidad

Las faltas por este motivo serán penalizadas en la forma siguiente:

Primera falta en el mes natural:

— Si no ha perdido el plus ningún día dentro del mes, percibirá el plus.

— Si por cualquier motivo hubiera perdido el plus algún día, no percibirá el plus.

Segunda, tercera y cuarta falta en el mes natural, no percibirá el plus.

Más de cuatro faltas y menos de siete, pérdida de diez días de plus.

De siete faltas en adelante, pérdida del plus durante todo el mes.

Faltas reiteradas inferiores a cinco minutos, pérdida del plus a partir de la décima.

Permanencia

1. Ausencias con justificación.—Si la ausencia es inferior al 50 por 100 de la jornada, no se perderá el derecho al plus.

Si fuera superior a media jornada, no se percibirá.

2. Ausencias sin justificación.—Cualquiera que sea su duración, conllevará la pérdida del importe del plus de ocho días.

Garantías sindicales.—La inasistencia o no permanencia en el puesto de trabajo de los representantes legales del personal, motivadas por razones derivadas de su representación, no darán lugar a la pérdida de este plus.

ANEXO 3
CALENDARIO LABORAL 1981
(Días inhábiles)

Personal a cuatro turnos (1)	Restante personal (2)	Centro de Madrid
<i>Festividades</i>		
1 enero (jueves) 6 enero (martes) 19 marzo (jueves) 16 abril (jueves) 17 abril (viernes) 1 mayo (viernes) 25 diciembre (viernes)	1 enero (jueves) 6 enero (martes) 19 marzo (jueves) 16 abril (jueves) 17 abril (viernes) 1 mayo (viernes) 18 junio (jueves) 18 julio (jueves) 25 julio (sábado) 15 agosto (sábado) 15 septiembre (martes) 12 octubre (lunes) 8 diciembre (martes) 25 diciembre (viernes)	1 enero (jueves) 6 enero (martes) 19 marzo (jueves) 16 abril (jueves) 17 abril (viernes) 1 mayo (viernes) 15 mayo (viernes) 18 junio (jueves) 25 julio (sábado) 15 agosto (sábado) 12 octubre (lunes) 9 noviembre (lunes) 8 diciembre (martes) 25 diciembre (viernes)
<i>Puentes</i>		
2 enero (viernes) 5 enero (lunes) 20 marzo (viernes)	2 enero (viernes) 5 enero (lunes) 20 marzo (viernes)	2 enero (viernes) 5 enero (lunes) 20 marzo (viernes)
<i>Domingos</i>		
Todos los del año	Todos los del año	Todos los del año

(1) Incluidas las Secciones afectadas por el régimen del cuarto turno y que por limitaciones de plantilla u otras causas no pueden constituir cuatro equipos o turnos.

(2) Excepto servicios continuos (Vigilancia y Planta de Butano) que disfrutan descansos compensatorios en las fechas que determinan sus gráficos respectivos.

(3) En el régimen de turnos vigentes hasta el 4 de abril de 1981.

Observaciones

Festividades

En los descansos semanales figurados en el gráfico del personal perteneciente a servicios de cuatro turnos se hallan compensadas las fiestas suprimidas.

Sábados

Servicios a cuatro turnos.—Funcionarán durante todos los sábados, excepto:

- 3 de enero (3).
- 21 de marzo (3).
- 18 de abril.
- 2 de mayo.
- 25 de diciembre.

Servicios a dos-tres turnos.—Además de los cinco sábados indicados, funcionarán todos los que excedan de los necesarios para alcanzar las 1.680 horas anuales.

Servicios en jornada partida (incluido centro de Madrid).—No trabajarán ningún sábado.

17179

RESOLUCION de 26 de mayo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Huelva Farmacéutica, S. A.» (HUFASA), y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Huelva Farmacéutica, S. A.» (HUFASA), y sus trabajadores, recibido en esta Dirección General el 12 de marzo de 1981, suscrito el 20 de febrero del presente año por las respectivas representaciones de la Empresa y de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980.

Con fecha 14 de mayo en curso ha tenido entrada en este Ministerio acta suscrita por las partes negociadoras en que, dando cumplimiento a lo interesado por esta Dirección General el día 20 de marzo último, se incluye un anexo que contiene los salarios y jornadas anuales de trabajo, a los efectos del artículo 20.5 del Estatuto de los Trabajadores, así como se subsanan los defectos de que adolecía el Convenio en cuestión, para que se inserte en el texto del Convenio, cuya publicación en el «Boletín Oficial del Estado» se ordena.

Por lo expuesto,
Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 26 de mayo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO
DE TRABAJO PARA LA EMPRESA «HUFASA».**

Preámbulo

El objetivo del presente Convenio Colectivo es la mejora de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores, en función y cuantía de la situación social, económica y laboral que la Empresa posee, el incremento de la productividad y el fortalecimiento de las relaciones en el ámbito de la Empresa.

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—Este Convenio se aplicará exclusivamente a las actividades de distribución farmacéutica que desarrolla la Empresa «HUFASA», afectando a todas sus sucursales.

Art. 2.º *Ámbito personal*.—Las disposiciones de este Convenio afectarán a todo el personal que figura en la plantilla de esta Empresa en el momento de su firma y a los que ingresen con posterioridad a la misma.

Art. 3.º *Vigencia*.—La duración del presente Convenio será de dos años, entrando en vigor con efecto retroactivo, sólo en lo que se refiere a la tabla salarial, desde el día 1 de enero de 1981, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y terminando su vigencia el día 31 de diciembre de 1982.

Desde el día 1 de enero de 1982 al 31 de diciembre del mismo año, la tabla salarial se incrementará en el índice de precios al consumo, operado en los doce meses anteriores al 1 de enero de 1982, según dato del Instituto Nacional de Estadística u Organismo que lo sustituya.

Art. 4.º *Denuncia y prórroga*.—El Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, mediante escrito dirigido a la otra, del que se acusará recibo, en el que se haga constar la denuncia del anterior Convenio y la voluntad de negociar un nuevo Convenio Colectivo.