

rante el empleado menor de dieciocho años que en proceso de formación realice como iniciación a su ulterior cometido profesional tareas elementales del grupo subalterno o administrativo, tales como apertura del correo, franqueo, estampillado de documentos, clasificación de impresos o material, recados propios de la Empresa, reparto personal de comunicaciones, archivo de documentos, clasificación y colocación de fichas, registros simples o cualesquiera otros que tengan tal carácter elemental y de iniciación.

ANEXO

Disposición adicional sexta.—En cumplimiento de lo dispuesto en el número cinco del artículo 28 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo se detalla a continuación la remuneración anual de las distintas categorías base en función de las mil seiscientas noventa y cinco horas anuales de trabajo.

Categorías	Sueldo mensual	Cómputo anual
Jefes superiores	66.898	1.003.474
Jefes de Sección	50.336	755.038
Jefes de Negociado	46.172	692.577
Titulados con antigüedad superior a un año	54.543	818.143
Titulados con antigüedad inferior a un año	49.694	745.410
Oficiales de primera	42.612	639.185
Oficiales de segunda	35.415	531.230
Auxiliares	29.499	442.480
Aspirantes	20.521	307.812
Conserjes	35.794	536.908
Cobradores	32.384	485.793
Ordenanzas	29.499	442.480
Ayudantes Técnicos Sanitarios	44.070	661.050
Oficiales oficio y Conductores	33.710	505.652
Limpiadoras	29.499	442.480
Ayudantes de oficio, Auxiliares de ATS, Mozos y Peones	29.499	442.480
Porteros de edificios y Ascensoristas	29.499	442.480

18212

RESOLUCION de 25 de junio 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 «Fonogram, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Fonogram, S. A.», y sus trabajadores, recibido en esta Dirección General el 19 de junio de 1981, que fue suscrito el 4 de dicho mes por las respectivas representaciones de la Empresa y de los trabajadores; ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

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, 25 de junio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

IV CONVENIO COLECTIVO DE «FONOGRAM, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a todos los Centros de «Fonogram, Sociedad Anónima», y a las Delegaciones Comerciales y de Venta en provincias.

Art. 2.º *Ambito personal y funcional.*—El presente Convenio afecta a la totalidad del personal fijo que presta sus servicios en la Empresa, con las siguientes excepciones:

— Personal cuyo puesto de trabajo no es objeto de valoración.

— Las personas directamente relacionadas con la venta y promoción en gestiones exteriores al centro de trabajo.

— Las Secretarías de Dirección.

El personal eventual percibirá los salarios correspondientes al puesto de trabajo para el que ha sido contratado, no afectándole ninguna otra norma de este Convenio.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de marzo de 1981, cualquiera que fuera su fecha de publicación, y su duración será hasta el 28 de febrero de 1982, siendo el mismo prorrogado por períodos de un año, en virtud de tácita reconducción.

Podrá ser denunciado mediante preaviso, por escrito, realizado con un mínimo de tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o de alguna de sus prórrogas.

La negociación del nuevo Convenio, en su caso, deberá comenzar no más tarde de la primera decena de febrero de 1982. El correspondiente anteproyecto deberá estar en poder de la Empresa con quince días de antelación a la fecha citada.

Art. 4.º *Compensación de mejoras.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su compensación, serán consideradas globalmente por períodos anuales.

Las mejoras de condiciones pactadas, estimadas individualmente, serán compensables, hasta donde alcancen, con las mejoras, retribuciones y percepciones económicas que en su estimación anual viniese satisfaciendo la Empresa en la actualidad, cualquiera que sea el motivo, denominación y forma de dichas mejoras, retribuciones o percepciones.

Art. 5.º *Absorción de mejoras.*—Las mejoras económicas contenidas en el presente Convenio absorberán y compensarán o serán absorbidas y compensadas, hasta donde alcancen, con los aumentos de cualquier orden o que, bajo cualquier denominación, acuerden en el futuro las autoridades competentes.

Art. 6.º *Garantía personal.*—Se respetarán las situaciones salariales que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente la garantía personal.

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad.*—En el supuesto de que no se aprobase o fuese anulada alguna de las cláusulas establecidas en este Convenio, quedará todo él sin validez, debiendo procederse a un nuevo estudio de negociación de la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible.

Art. 8.º *Valoración de puestos de trabajo.*—Se crearán dos Comisiones:

A) De Reclamaciones, para atender las que pudieran surgir, compuesta por igual número de representantes del personal y de la Empresa. Entre los representantes del personal deberá haber, como mínimo, un miembro que pertenezca al Comité de Empresa.

B) De Valoración de Puestos de Trabajo, constituida por los mismos miembros de la anterior más un Presidente nombrado por la Empresa y que funcionará como Comisión de Apelación en el supuesto de que la anterior no pudiera formalizar acuerdo sobre cualquier reclamación.

La valoración y reclamaciones se realizarán aplicando el manual de la Empresa que formará parte de este Convenio.

La Comisión para Valoración de Puestos de Trabajo podrá revisar el manual de valoración y presentar a la Dirección de la Empresa alternativas o modificaciones del mismo.

Se estudiará la adecuación de las categorías laborales a los grupos de valoración existentes.

La clasificación del personal en grupos se ajustará al siguiente cuadro:

- Grupo I: 5-7 puntos.
- Grupo II: 8-11 puntos.
- Grupo III: 12-16 puntos.
- Grupo IV: 17-22 puntos.
- Grupo V: 23-29 puntos.
- Grupo VI: 30-37 puntos.
- Grupo VII: 38-46 puntos.
- Grupo VIII: 47-58 puntos.

Art. 9.º *La Organización del trabajo.*—La organización del trabajo, con sujeción a las Leyes vigentes, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad reconocida a la Empresa en el párrafo anterior, los representantes del personal tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuesta en lo referente a organización y racionalización del trabajo.

Art. 10. *Vacantes.*—Se publicarán las vacantes que deban ser cubiertas en los puestos de trabajo, incluidos en los grupos de valoración, con sus características y criterios, que se habrán de utilizar para juzgar a los candidatos.

La determinación y elaboración de las pruebas a aplicar es competencia de la Empresa.

La Empresa dará a conocer las plazas vacantes mediante su publicación en los tabloneros de anuncios, en los que constarán los siguientes datos:

- Denominación y breve descripción del puesto de trabajo.
- Grupo de valoración o valoración provisional.
- Ubicación.
- Conocimientos exigidos.
- Descripción somera de las pruebas a aplicar.
- Fechas de exámenes y de incorporación.

Los candidatos interesados enviarán al Departamento de Personal las correspondientes solicitudes. El plazo de admisión se cerrará a los cinco días laborables, a contar desde la publicación de la convocatoria en el tablón de anuncios.

En un plazo no superior a los diez días laborables, a contar desde el momento en que se haya cerrado el plazo de admisión,

el Departamento de Personal deberá convocar a los candidatos admitidos y realizar las pruebas oportunas.

El Departamento de Personal presentará al responsable del Departamento en que exista la vacante a aquellos candidatos que hayan obtenido mayor puntuación para que de entre ellos elija al que se considere más idóneo para el puesto a cubrir. Bien entendido que, habiendo candidatos procedentes del interior que hubieran conseguido los mínimos exigidos, quedarán automáticamente descartados los del exterior. Si ninguno de los candidatos del interior cubre los mínimos exigidos, la Empresa designará libremente el ocupante de dicho puesto.

El candidato elegido dispondrá de un periodo de adaptación a su nuevo puesto, con arreglo a la escala siguiente:

- Grupos I y II: Quince días.
- Grupos III, IV y V: Cuarenta y cinco días.
- Grupos VI, VII y VIII: Noventa días.

En el supuesto de que en dicho periodo no se adaptara al puesto en cuestión, volverá a ocupar su antiguo puesto de trabajo, pudiendo elegirse de nuevo un candidato de entre los que superaron la calificación mínima.

Superado satisfactoriamente el periodo de adaptación, el candidato elegido quedará automáticamente fijo en el puesto de trabajo, percibiendo el salario de valoración que corresponda a tal puesto y sin que pueda absorber y compensar la diferencia de remuneración que exista entre el antiguo y nuevo puesto con el plus complementario.

Los efectos económicos se retrotraerán a la fecha en que el candidato inició el periodo de adaptación al puesto.

El Departamento de Personal informará a los candidatos no elegidos sobre tal decisión, publicando en los tablones de anuncios correspondientes el nombre del candidato elegido y facilitará al Comité de Empresa relación de los candidatos que optaron a un determinado puesto, con indicación del orden obtenido en las pruebas aplicadas y el nombre del candidato elegido.

Art. 11. *Cambios de puestos de trabajo.*—Se reconocen como causas para el cambio de un productor de un puesto de trabajo a otro:

a) Petición del trabajador.—Requerirá solicitud escrita del mismo. Caso de accederse a la misma por la Dirección, se le asignará la misma categoría y salario del nuevo puesto, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior.

b) Por mutuo acuerdo entre Empresa y un trabajador.—Se estará a lo convenido por escrito, con las mismas limitaciones del apartado anterior.

c) Por necesidades del servicio.—En el caso de que, por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas, saturación de jornada, crisis de mercado, agrupación de servicios o del personal en función de una mayor productividad sea necesario efectuar movilidad del personal en la Empresa, con conocimiento de la representación de los trabajadores y de acuerdo siempre con las normas del régimen interior que rijan en cada momento en la Empresa sobre esta cuestión, se respetará el salario personal con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose en cuanto a las demás condiciones económicas por las del nuevo puesto.

Art. 12. *Periodo de prueba.*—Las admisiones se considerarán provisionalmente mediante un periodo de prueba que, figurando por escrito, en ningún caso podrá exceder del que se señala en la Ley.

Durante este periodo, tanto el trabajador como la Empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido, sin previo aviso y sin que ninguna de las dos partes tenga por ello derecho a indemnización.

Transcurrido dicho plazo sin que se haya producido el desistimiento, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la Empresa y el tiempo que hubiese servido en calidad de prueba le será computado a los efectos de aumentos periódicos por años de servicio.

CAPITULO II

Jornada, horario, vacaciones y calendario laboral

Art. 13. *Jornada de trabajo.*—Las jornadas de trabajo serán de:

- a) Cuarenta y dos horas semanales de horario rígido y
- b) Cuarenta horas semanales netas de horario flexible.

Según se detallan en el artículo siguiente.

En verano las jornadas se reducen a treinta y seis y treinta y cinco horas semanales, respectivamente (como igualmente se determina en el artículo siguiente), durante tres meses y en aquellos Centros y funciones en que actualmente se venga disfrutando de esta reducción, y ello en tanto subsistan inalteradas las actuales disposiciones legales sobre la materia.

Por lo que se refiere al personal de Vigilancia, se estará a lo que marca la Ley, siendo su jornada de trabajo de cuarenta y dos horas semanales de horario rígido, durante todo el año.

Art. 14. *Horarios:*

1. Jornada normal.

a) Horario rígido: De ocho a quince horas, de lunes a sábado, con descanso intermedio de quince minutos para bocadillo.

b) Horario flexible:

Entrada entre las ocho y las nueve horas.

Salida entre las diecisiete y diecinueve horas.

Periodo rígido obligatorio, entre las nueve y las diecisiete horas.

Descansos:

Quince minutos para bocadillo. Entre cuarenta y cinco minutos y una hora cuarenta y cinco minutos para almuerzo, de acuerdo con los horarios establecidos al efecto.

En cualquier caso, los quince minutos de bocadillo pueden ser acumulables a los tiempos establecidos para el almuerzo. Este horario comprende de lunes a viernes.

c) Horario rígido:

De diez a diecinueve horas, de lunes a viernes.

Descansos:

Quince minutos para bocadillo.

Cuarenta y cinco minutos para el almuerzo.

En cualquier caso, los quince minutos de bocadillo pueden ser acumulables al tiempo del almuerzo.

d) Sucursal de Barcelona.

Horario rígido:

De ocho a trece treinta y de quince treinta a dieciocho horas, de lunes a viernes.

2. Jornada reducida de verano.

a) Horario rígido:

De siete cuarenta y ocho a quince horas, de lunes a viernes, con descanso intermedio de quince minutos.

b) Horario flexible:

Entrada de ocho a nueve horas.

Salida de quince a dieciséis horas.

Periodo rígido obligatorio de nueve a quince horas.

Con descanso intermedio de quince minutos y de lunes a viernes.

c) Horario rígido:

De diez y dieciocho a dieciocho horas, de lunes a viernes, con descanso total de cuarenta y cinco minutos, fraccionable en quince minutos para bocadillo y treinta minutos para almuerzo respectivamente.

d) Sucursal de Barcelona.

Horario rígido:

De ocho a quince horas, de lunes a viernes, con descanso intermedio de quince minutos para el bocadillo.

Excepciones:

Los trabajadores que estén cursando estudios y durante el periodo lectivo, así como las madres en periodo de lactancia, disfrutarán del horario de ocho a quince horas, de lunes a viernes, con el alcance y extensión marcados en la circular 30/80 de fecha 24 de noviembre de 1980.

El personal de Expediciones, Chóferes de Almacén y de Dirección y de Estudio de Grabaciones observarán el horario más adecuado para las necesidades del servicio, abonándose, en su caso, el exceso de horas como extraordinarias, con las limitaciones legales, respetándose a las personas que lo disfruten sus horario actuales.

Turno especial:

Horario de invierno:

Rígido de trece cuarenta a veintidós horas, con descanso de quince minutos, de lunes a viernes.

Horario de verano:

Rígido de trece cincuenta a veintiuna horas, con descanso de quince minutos, de lunes a viernes.

Este turno especial será aplicable, exclusivamente, a personal de nueva contratación.

Art. 15. *Vacaciones.*—El personal de la Empresa disfrutará de las siguientes vacaciones:

1. El personal comprendido en el apartado a) del artículo 13, treinta días naturales.

2. El personal comprendido en el apartado b) del artículo 13 y Vigilantes, veinticinco días laborables.

A petición del interesado se podrán fraccionar las vacaciones, como máximo, en tres periodos, de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

Se establecen las siguientes compensaciones:

Veintiocho mil setecientas cincuenta pesetas para aquellos empleados que, por necesidades del servicio, se vean obligados

a modificar parcial o totalmente la fecha de sus vacaciones, una vez establecidas.

Se abonarán los gastos de viaje y dietas correspondientes originados por la interrupción de vacaciones, manteniéndose el derecho al disfrute de los días empleados por esta circunstancia.

Diecisiete mil doscientas cincuenta pesetas de compensación por disfrute parcial o total, fuera de la jornada de verano, Semana Santa y Navidad, por necesidades de la Empresa.

Se establece el 30 de abril como fecha límite para determinar las vacaciones del período de verano, y el 30 de septiembre para las vacaciones a disfrutar en época posterior.

Art. 16. *Calendario laboral.*—El calendario laboral será estudiado por la Empresa y los representantes del personal dentro del último trimestre del año anterior, condicionando su aprobación a la publicación oficial del mismo.

La jornada reducida de verano comenzará y terminará el lunes y viernes más próximos al 15 de junio y 15 de septiembre, respectivamente.

Art. 17. *Horas extraordinarias.*—En el caso de necesidades perentorias de la Empresa, por incrementos transitorios de la actividad, el personal realizará voluntariamente horas extraordinarias hasta los límites legales.

Art. 18. *Permisos retribuidos.*—La Empresa concederá a sus empleados los siguientes permisos retribuidos:

- a) Quince días por razón de matrimonio.
- b) Cinco días por alumbramiento de esposa.
- c) Cinco días por enfermedad grave o fallecimiento de familiares hasta segundo grado.
- d) Un día por matrimonio de hijos o hermanos.
- e) Un día por traslado de residencia.
- f) El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable público y personal, según marcan las Leyes.
- g) El tiempo necesario para consulta médica, según prescriba la legislación vigente.
- h) El tiempo necesario para exámenes, con un máximo de diez días al año, de acuerdo con lo que dispone la actual legislación.
- i) Todos los demás casos que estén comprendidos en la legislación vigente.

CAPITULO III

Retribuciones

Art. 19. *Retribuciones.*—Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio sustituyen a las que venían rigiendo con anterioridad, cualquiera que fuera su denominación, y se refieren a percepciones brutas.

Art. 20. *Conceptos remunerativos.*

1. Salario Convenio:

Es la cantidad pactada que es detallada a continuación para cada uno de los grupos de valoración que se fijan:

- Grupo I, 506.100 pesetas anuales.
- Grupo II, 540.525 pesetas anuales.
- Grupo III, 574.950 pesetas anuales.
- Grupo IV, 615.375 pesetas anuales.
- Grupo V, 683.775 pesetas anuales.
- Grupo VI, 787.700 pesetas anuales.
- Grupo VII, 858.075 pesetas anuales.
- Grupo VIII, 925.925 pesetas anuales.

La retribución de los Botones, Aprendices y Aspirantes será de 320.000 pesetas anuales.

2. Antigüedad:

Su cuantía será de 7.500 pesetas anuales brutas, por trienio, para todas las categorías, sin limitación de trienios y, en ningún caso, será absorbible ni compensable.

Los trienios se considerarán devengados a partir del 1 de enero del año en que se cumpla el correspondiente trienio si la fecha es anterior al 30 de junio, y el 1 de enero del año siguiente, si la fecha es posterior.

3. Plus complementario personal:

Está constituido por la diferencia entre salario Convenio, más antigüedad y el salario total.

4. Plus Vigilantes nocturnos:

Se establecen un plus a los Vigilantes nocturnos, consistente en la cantidad de 6.900 pesetas mensuales.

5. Plus Estudio de Grabaciones.

Se establece un plus compensatorio por un importe equivalente a la mitad de la nocturnidad para aquellos trabajadores que, teniendo un horario de trabajo previsto, éste sea modificado por necesidades de servicio.

Art. 21. Las retribuciones descritas de los apartados 1), 2) y 3) del artículo anterior se abonarán en quince pagas iguales al final de cada uno de los doce meses naturales y el último día hábil anterior al 15 de julio, 22 y 31 de diciembre.

La paga de julio se devengará el primer semestre del año, a razón de 1/6 por cada mes en alta de enero a junio. La paga de Navidad se devengará en el segundo semestre del año, a razón de 1/6 por cada mes de julio a diciembre, y la paga del 31 de diciembre se devengará por doze partes, de tener a diciembre.

A los efectos del artículo 16, número 5, del Estatuto de los Trabajadores, las remuneraciones anteriormente expresadas están referidas a mil ochocientas horas de trabajo anual para el personal con jornada de cuarenta horas semanales y mil ochocientas setenta horas de trabajo anual para el personal con jornada de cuarenta y dos horas semanales.

CAPITULO IV

Mejoras sociales

Art. 22. *Becas para hijos de empleados.*—Se concederá a cada empleado con hijos, que no hayan cumplido los dieciocho años el 15 de septiembre, la cantidad de 7.000 pesetas/hijo. Se perderá el derecho a esta ayuda en el caso de que dicho hijo perciba retribuciones por trabajo efectuado por cuenta ajena.

Art. 23. *Ayuda natalicio.*—Se establece una ayuda por natalicio para hijos de empleados que estén incorporados al trabajo en la fecha de aquél, por un importe de 5.000 pesetas.

Art. 24. *Ayuda para hijos subnormales o minusválidos.*—Se establece una ayuda de 10.000 pesetas mensuales, es decir, pesetas año 120.000, para cada hijo subnormal o minusválido de personas sometidas al presente Convenio, exigiéndose los siguientes requisitos para dicha percepción:

- a) Que el hijo esté calificado como subnormal por los Servicios competentes de la Seguridad Social, en el grado que ésta exige para otorgar sus ayudas por el mismo concepto.
- b) Que el hijo así calificado esté matriculado en un Centro de educación o sometido a tratamiento médico adecuado.

En todos los casos se exigirá los correspondientes comprobantes que cubran, como mínimo, la cantidad asignada, abonándose la justificada solamente en caso de que ésta sea inferior a la concedida.

Art. 25. *Seguro médico.*—Se mantiene la participación de la Empresa, con el 50 por 100 del importe de las cuotas del Seguro médico, para aquellos servicios que la Empresa tenga contratados colectivamente.

Art. 26. *Seguro de accidentes de viaje.*—Se establece un seguro de accidentes de viaje, con el alcance, derechos y limitaciones establecidas en la correspondiente póliza, para aquellos empleados que viajen por cuenta de la Empresa, siendo las primas a cuenta de la misma. Garantizará una indemnización equivalente a dos veces el salario real bruto anual en nómina, en caso de muerte, y cuatro veces el mismo salario anual, en caso de invalidez permanente absoluta.

Art. 27. *Seguro de vida.*—Se establece un seguro de vida para todo el personal, cuyas primas correrán íntegramente a cargo de la Empresa, con las siguientes prestaciones:

Una anualidad y media de salario bruto en los supuestos de fallecimiento o invalidez permanente y absoluta.

Art. 28. *Complemento en caso de enfermedad y accidentes de trabajo.*—Durante la situación de incapacidad transitoria la Empresa completará, en su caso, y a su cargo, las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real líquido (salario Convenio, más plus de antigüedad, más plus complementario personal, menos retenciones reglamentarias), que viniesen percibiendo los trabajadores.

Para el cálculo del complemento, en supuestos de accidentes de trabajo, se tomará el mismo período que sirva de base para fijar las prestaciones de la Seguridad Social.

Para enfermedad, las percepciones del último mes trabajado.

Art. 29. *Premios extraordinarios.*

a) En el mes y año en que el trabajador cumpla veinticinco años de servicio en la Empresa se concederá un premio consistente en dos doze partes del salario bruto anual y cinco días laborables de permiso.

b) En el mes y año en que el trabajador cumpla los cuarenta años de servicio en la Empresa se le concederá un premio de tres doze partes del salario bruto anual y diez días laborables de permiso.

Art. 30. *Economato.*—Se mantiene la cuota por persona/mes, a cargo de la Empresa, para aquellas personas que se integren o estén integradas en el economato de ECLAREMA.

La Empresa mantiene el 50 por 100 de la cuota de ingreso del economato COEBA, siendo el otro 50 por 100 a cargo del trabajador.

No se podrá disfrutar conjuntamente de ambas ventajas.

Art. 31. *Servicio militar.*—Durante la permanencia en filas se abonarán las pagas extraordinarias a los trabajadores que se encuentren en tal situación y lleven un mínimo de un año en la Empresa.

Art. 32. *Becas a empleados.*—Se creará una Comisión compuesta por igual número de representantes del personal y de la Empresa, más un Presidente nombrado por ésta.

Dicha Comisión fallará las becas durante el mes de septiembre para el período lectivo normal.

En casos especiales (cursos monográficos, etc.), la Comisión se reunirá ante el requerimiento de los interesados en dichos cursos.

Art. 33. *Préstamos.*—Se mantiene la Comisión Paritaria y el Reglamento ya existente para la adjudicación de préstamos.

Se fija en cinco millones de pesetas la cantidad máxima de saldo existente en cada momento.

El límite máximo a conceder por solicitud y empleado será otorgado con arreglo a las siguientes normas:

- En concepto de vivienda, 400.000 pesetas, amortizables en cinco años, con un interés anual del 3 por 100.
- En concepto de varios, 150.000 pesetas, amortizables en tres años, con un interés anual en un 3 por ciento.
- En concepto de electrodomésticos, 50.000 pesetas, amortizables en dos años, con un interés anual de un 3 por ciento.

El importe total máximo que se puede solicitar por los tres conceptos no excederá de 450.000 pesetas.

No se podrá solicitar más de un préstamo por concepto hasta no haber amortizado el anterior.

Como norma general, se exigirán justificantes de la finalidad de los préstamos.

Art. 34. *Comedor.*

a) El almuerzo de los trabajadores sujetos a los horarios de ocho a diecisiete horas y de diez a diecinueve horas, correrá a cargo de la Empresa, por medio de un vale de comida.

b) Aquellos trabajadores que no hagan uso de este servicio percibirán la cantidad de 225 pesetas brutas por día de asistencia.

c) El incremento que pudiera darse en el precio del cubierto será fijado por la Empresa de acuerdo con el Comité y soportado a partes iguales entre la Empresa y el trabajador.

d) Para aquellos trabajadores que no estén sujetos a los horarios citados en el apartado a), el costo del vale de comida se fija en el 50 por 100 del mismo.

CAPITULO V

Disposiciones finales

Art. 35. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) superase al 30 de junio de 1981 la cifra del 6,60 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la citada 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 tomarán como referencia los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados para 1981.

Esta cláusula no será de aplicación cuando el aumento pactado exceda en cómputo anual del nivel que registre el incremento del IPC, en los términos previstos en el párrafo primero, es decir, extrapolado a los indicados doce meses.

Art. 36. *Cláusula derogatoria.*—Las disposiciones contenidas en este Convenio sustituyen y derogan, en general, a cualesquiera otras que, sobre las mismas materias, viniesen rigiendo hasta la fecha y, en especial, al Reglamento del Régimen Interior y Ordenanza de Trabajo, en lo que se oponga a las disposiciones del presente Convenio.

Art. 37. Estando pendiente de resolución el recurso contencioso-administrativo que determinará la Ordenanza aplicable como derecho supletorio, se mantiene la vigencia como tal la de Comercio, Leyes, Reglamento y demás disposiciones de obligado cumplimiento hasta que, respecto a dicha Ordenanza de Trabajo, se dicte sentencia firme, en cuyo caso se estará a lo establecido en la misma.

Art. 38. *Comisión Paritaria.*—Para velar por la correcta interpretación y cumplimiento de lo estipulado en este Convenio se crea una Comisión Paritaria con la siguiente composición:

Por parte de la Empresa:

Titulares: Don Pablo Gómez Albo y don Luis Porras Rodríguez; suplente, don Rafael Marín Lozano.

Por parte de los trabajadores:

Titulares: Don Gonzalo Frutos Arredondo y don Rafael Jáimez Ocaña; suplente, don José Manuel Chozas Porras.

La Comisión Paritaria actuará sin invadir en ningún momento las atribuciones que corresponden únicamente a la Dirección de la Empresa, manteniéndose siempre dentro del ámbito de las normas legales que regulan los Convenios Colectivos de Trabajo.

En caso de falta de acuerdo, la Comisión Paritaria elevará lo actuado al Organismo competente.

M^o DE INDUSTRIA Y ENERGIA

18213

ORDEN de 9 de junio de 1981 por la que se incluye a la «Asociación para el Desarrollo de la Tecnología y Aplicaciones de Microprocesadores (ADAMICRO) en el Registro de Empresas Consultoras y de Ingeniería Industrial.

Ilmo. Sr.: Como resultado del expediente instruido y a propuesta de la Dirección General de Innovación Industrial y Tecnología,

Este Ministerio tiene a bien disponer la inclusión en el Registro de Empresas Consultoras y de Ingeniería Industrial, crea,

do por Decreto 617/1968, de 4 de abril, a la Asociación para el Desarrollo de la Tecnología y Aplicaciones de Microprocesadores (ADAMICRO), en la Sección Especial de Empresas Consultoras y de Ingeniería Española, Grupo B.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 9 de junio de 1981.—P. D., el Subsecretario, Enrique de Aidama y Miñón.

Ilmo. Sr. Director general de Innovación Industrial y Tecnología.

18214

RESOLUCION de 11 de mayo de 1981, de la Delegación Provincial de La Rioja, por la que se autoriza la instalación eléctrica que se cita y se declara la utilidad pública de la misma.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente número AT-20.130, incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Electra de Logroño, S. A.», con domicilio en Logroño, carretera de circunvalación, polígono San Lázaro, solicitando autorización administrativa y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Línea subterránea trifásica en Alberite, circuito simple, a 13,2 KV., con conductores de cable tipo DHV-12/20 KV. 3(1 por 95) milímetros cuadrados en aluminio. Tendrá una longitud total de 155 metros con origen en el apoyo número 2 de la línea a E. T. «Telefónica» y final en la E. T. que también se autoriza y a continuación se describe.

Estación transformadora denominada «San Martín», tipo interior, con transformador trifásico de 250 KVA. de potencia y relación de transformación 13.200/380-230 V.

La finalidad de estas instalaciones es mejorar la distribución de energía en la zona.

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939; Reglamento de Líneas Eléctricas de Alta Tensión, de 28 de noviembre de 1966, y Reglamento de Estaciones Transformadoras, de 23 de febrero de 1949, ha resuelto:

Autorizar la instalación solicitada y declarar la utilidad pública de la misma, a los efectos de la imposición de la servidumbre de paso, en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966.

Logroño, 11 de mayo de 1981.—El Delegado provincial, Lorenzo Cuesta Capillas.—3.800-15.

18215

RESOLUCION de 13 de mayo de 1981, de la Delegación Provincial de Palencia por la que se autoriza el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita.

Visto el expediente incoado en la Sección de Industria de esta Delegación Provincial de Ministerio de Industria y Energía de Palencia, a petición de «Unión Eléctrica, S. A.», con domicilio en calle Capitán Haya, número 53, Madrid-20, solicitando autorización y declaración en concreto de utilidad pública para el establecimiento de una línea aérea, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966 sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Reglamento aprobado por Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas y de acuerdo con lo ordenado en la Orden de este Ministerio de 1 de febrero de 1968 y Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria,

Esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía de Palencia, a propuesta de la Sección correspondiente ha resuelto:

Autorizar a «Unión Eléctrica, S. A.», la instalación eléctrica cuyas principales características son las siguientes: Línea aérea, trifásica, a 20 KV. de 1.961 metros de longitud, capacidad de transporte 1.000 KVA. El lugar donde se va a establecer la instalación tendrá su origen en apoyo de la línea Saldaña-Quintanilla de Onsoña, recorrido por el término de Villarmienzo, fina, en el centro de transformación de Villarmienzo. La finalidad es la mejora del suministro.

Declarar en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza a los efectos señalados en la Ley 10/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas y su Reglamento de aplicación de 20 de octubre de 1966.

Esta instalación no podrá entrar en servicio mientras no cuente el peticionario de la misma con la aprobación de su proyecto de ejecución, previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el capítulo IV del citado Decreto 2617/1966, de 20 de octubre.

Palencia, 13 de mayo de 1981.—El Delegado provincial, Pablo Díez Mota.—9.197-C.