

Destino: Legalización de obras de vallado y esparcimiento (jardines, duchas, alumbrado) en terrenos de dominio público.  
Plazo concedido: Veinte años.  
Canon: Ochenta (80) pesetas por metro cuadrado y año.  
Prescripciones: Las obras autorizadas quedarán de uso público gratuito.

El titular o beneficiario de las obras a que se refiere la presente autorización vendrá obligado a colocar o suprimir carteles, a su costa y en el plazo en que se le ordene, para destacar el carácter de libre uso público gratuito de dichas obras, o bien evitar una falsa interpretación de zona privada o de uso restringido. Todo ello a juicio de la Jefatura Provincial de Puertos y Costas.

Lo que se hace público para general conocimiento.  
Madrid, 29 de julio de 1981.—El Director general, Pascual M. Pery Paredes.

## MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

**21076** *ORDEN de 3 de julio de 1981 por la que se autoriza la creación del Departamento de «Historia medieval» en la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Cádiz.*

Ilmo. Sr.: Vista la propuesta de creación del Departamento de «Historia medieval», elevada por el Decanato de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Cádiz:

Teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto 1874/1973, de 12 de julio («Boletín Oficial del Estado» del 22 de agosto),

Este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—Autorizar la creación del Departamento de «Historia medieval» en la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Cádiz.

Segundo.—Por la Dirección General de Programación Económica y Servicios se adoptarán las medidas pertinentes para el cumplimiento y desarrollo de lo dispuesto en la presente Orden.

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

Madrid, 3 de julio de 1981.—P. D., el Secretario de Estado de Universidades e Investigación, Manuel Cobo del Rosal.

Ilmo. Sr. Director general de Programación Económica y Servicios.

**21077** *ORDEN de 24 de julio de 1981 por la que se autoriza a la Sección de Formación Profesional de Atarfe (Granada) y al Instituto de Formación Profesional de Móstoles (Madrid) a impartir el Curso de Adaptación.*

Ilmo. Sr.: Vistos los expedientes incoados por las Delegaciones Provinciales de Granada y Madrid solicitando para la Sección de Formación Profesional de Primer Grado de Atarfe y el Instituto de Formación Profesional de Móstoles el Curso de Adaptación y, teniendo en cuenta las razones alegadas en los mismos,

Este Ministerio ha resuelto autorizar a la Sección de Formación Profesional de Primer Grado de Atarfe (Granada) y al Instituto de Formación Profesional de Móstoles (Madrid) a impartir, a partir del próximo curso académico 1981-82, el Curso de Adaptación.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 24 de julio de 1981.—P. D. (Orden ministerial de 5 de febrero de 1974), el Subsecretario, Antonio Lago Carballo.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

**21078** *ORDEN de 24 de julio de 1981 por la que se dispone el cumplimiento en sus propios términos de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en 11 de mayo de 1981, relativa al recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Andrés Saucedo Marín.*

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Andrés Saucedo Marín contra resolución de fecha 29 de octubre de 1979 sobre separación definitiva del servicio, el Tribunal Supremo, en fecha 11 de mayo de 1981, ha dictado la siguiente sentencia:

«Fallamos: Que, desestimado el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación de don Andrés Saucedo Marín, Profesor de Educación General Básica, contra acuerdo del Consejo de Ministros de veintinueve de octubre de mil novecientos setenta y seis y contra la desestimación presunta del recurso de reposición, por los que se impuso al recurrente la sanción disciplinaria de separación del servicio, a que las presentes actuaciones se contraen, debemos confirmar y confirmamos dichas resoluciones sancionadoras por estar ajustadas a derecho; absolviendo a la Administración demandada de la pretensión actora. No hacemos especial imposición de las costas causadas.»

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto que se cumpla la dictada sentencia en sus propios términos.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos.  
Dios guarde a V. I.

Madrid, 24 de julio de 1981.—P. D., (Orden ministerial de 5 de febrero de 1974), el Subsecretario, Antonio Lago Carballo.

Ilmo. Sr. Director general de Personal.

## M<sup>o</sup> DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

**21079** *RESOLUCION de 6 de julio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para el personal laboral de la Empresa Nacional «Adaro de Investigaciones Mineras».*

Visto el texto del Convenio Colectivo para la Empresa Nacional «Adaro de Investigaciones Mineras», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 8 de junio de 1981, suscrito por las representaciones de la Empresa y la de los trabajadores, con fecha 3 de junio y rectificado en 29 del mismo mes y año, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, en su artículo 2.º.

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, 6 de julio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NACIONAL «ADARO DE INVESTIGACIONES MINERAS, S. A.», Y SUS TRABAJADORES

#### TITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto*.—El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa Nacional «Adaro de Investigaciones Mineras, S. A.» y los trabajadores incluidos en sus ámbitos personal, territorial y funcional, se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales que no sean de derecho necesario absoluto y constituye la expresión del acuerdo libremente adoptado por ambas partes.

Art. 2. *Ámbito personal*.—El Convenio afectará a la totalidad del personal fijo de la plantilla de la Empresa Nacional «Adaro de Investigaciones Mineras, S. A.», y que presta sus servicios en la misma, con las excepciones siguientes:

a) El personal cuya actividad se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de Consejero y siempre que su actividad sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.

b) El personal que preste sus servicios en Centros de trabajo de la Empresa cuya actividad principal sea la explotación, aprovechamiento o beneficio de los yacimientos minerales y demás recursos geológicos.

c) El personal con contrato de trabajo en prácticas y el contratado a efectos de formación laboral, a tiempo parcial o a domicilio. Este personal se regirá por las condiciones pactadas individualmente con la Empresa.

d) El personal con contrato temporal de trabajo que se regirá por las condiciones pactadas individualmente con la Empresa y en su defecto por las de obligado cumplimiento para

la actividad de construcción y obras públicas aplicables al lugar donde radique el Centro de trabajo al que esté adscrito dicho personal.

Art. 3. *Ambito territorial*.—El presente Convenio afectará a todos los Centros de trabajo de la Empresa Nacional «Adaro de Investigaciones Mineras, S. A.», existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia, tanto en el territorio nacional como en el extranjero, dedicados a las actividades enumeradas en el artículo siguiente.

Art. 4. *Ambito funcional*.—Las actividades comprendidas en el campo de aplicación de este Convenio, son las siguientes:

- Las de exploración e investigación y aprovechamiento de yacimientos minerales y demás recursos geológicos cualesquiera que fuesen su origen y estado físico, tanto subterráneas como a cielo abierto, con arreglo a la legislación vigente en materia minera.
- Las de Ingeniería minera, mineralurgia y plantas mineralúrgicas e industriales.
- Las de tratamiento y gestión de residuos sólidos, así como las relativas a medio ambiente y contaminación.
- Las de sondeos y sus actividades afines.
- Todas aquellas actividades que permitan cumplir y desarrollar las anteriores, como laboratorios, administración, talleres, etc., así como todas las demás incluidas en el artículo de los Estatutos Sociales de la Empresa que determina su objeto social.

Art. 5. *Ambito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1981 y su duración será de dos años.

No obstante, las tablas salariales que se adjuntan como anexos estarán vigentes hasta el 31 de diciembre de 1981, revisándose al 30 de junio de dicho año, si el índice del costo de vida, extrapolado a la fecha primeramente mencionada, sube más del 15 por 100, en cuyo caso, se pagará el exceso desde el 1 de enero de 1981.

Art. 6. *Denuncia del Convenio*.—La denuncia total o parcial del presente Convenio se efectuará por escrito que presentará la parte denunciante a la otra con la antelación mínima de dos meses a la fecha de terminación de la vigencia del mismo, debiendo procederse a constituir la Comisión negociadora en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación.

Caso de no efectuarse denuncia expresa en forma y con la antelación estipulada, se entenderá este Convenio automáticamente prorrogado por tática reconducción de año en año, excepto las tablas salariales que figuran en los anexos y que serán objeto de negociación al finalizar su plazo de vigencia.

Denunciado el Convenio, y hasta tanto no se logre nuevo acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

Art. 7. *Compensación*.—Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Empresa, imperativo legal de cualquier naturaleza, Convenio provincial o pacto de cualquier clase.

Art. 8. *Absorción*.—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica de todos o en alguno de los conceptos retributivos, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas.

En caso contrario serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Art. 9. *Sustitución de condiciones*.—La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente pacto colectivo, y en cuanto a las modificaciones que en él se contemplan se estima y acepta que en su conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, quedando a salvo las garantías personales a que se refiere el artículo siguiente.

Art. 10. *Garantías personales*.—Se respetarán a título exclusivamente individual aquellas situaciones personales que excedan las condiciones pactadas, mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales y/o convencionales.

Art. 11. *Vinculación a la totalidad*.—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Art. 12. *Cumplimiento de las condiciones pactadas y paz social*.—Queda expresamente convenido por ambas partes que durante la vigencia del presente Convenio no se producirá conflictividad social ni laboral alguna en cuanto a los acuerdos alcanzados, siempre y cuando ambas partes cumplan con los compromisos contraídos.

Toda discrepancia que pueda surgir entre las partes acerca de la interpretación de los acuerdos alcanzados será elevada a la deliberación y dictamen de la Comisión Paritaria prevista en el artículo siguiente, y si la discrepancia persistiera se someterá al arbitraje de equidad de un tercero designado de común

acuerdo. A falta de acuerdo, las partes deberán solicitar del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación la designación de un mediador imparcial, el cual deberá emitir dictamen en plazo no superior a veinte días hábiles, contados desde la fecha de notificación a las partes de su nombramiento, previa audiencia de éstas y práctica y aportación de las pruebas que estime convenientes. El dictamen emitido tendrá carácter ejecutivo para ambas partes, sin perjuicio de las facultades de resolución de la jurisdicción competente, en materia de aplicación e interpretación de los Convenios Colectivos.

Art. 13. *Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación*.—Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con objeto de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión Paritaria dentro de los quince días, contados a partir de la fecha de presentación de este Convenio ante la autoridad laboral, a los solos efectos de registro, presidida por la persona que la Comisión, en ese momento, designe por mayoría de sus miembros presentes.

Esta Comisión estará integrada por seis miembros, tres, por la representación del Comité de Empresa, y otros tres, por la de la Dirección de la Empresa, todos ellos con sus suplentes respectivos. Tanto los titulares como los suplentes de ambas representaciones deberán haber sido miembros de la Comisión Negociadora de este Convenio y, en la medida de lo posible, haber participado también en la Comisión redactora del mismo.

Será Secretario un Vocal de la Comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo deberá recaer una vez entre los representantes del Comité de Empresa y la siguiente entre los representantes de la Dirección de la Empresa.

Las reuniones se celebrarán con carácter ordinario cada cuatro meses, salvo convocatoria de cualquiera de las partes por causa grave o urgente justificadas, que afecten a los intereses generales en el ámbito de este Convenio.

La reunión, que será convocada por escrito al menos con cinco días hábiles de antelación, deberá incluir necesariamente el orden del día.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las respectivas representaciones.

Cada una de las representaciones podrán contar con la asistencia en las reuniones de un máximo de tres asesores, que podrán intervenir con voz, pero sin voto.

Será competencia de la Comisión Paritaria regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en las presentes normas.

Art. 14. *Cumplimiento de normas*.—Todo el personal, por el mero hecho de contratarse en la Empresa, se obliga a conocer y respetar el contenido de este Convenio en sus disposiciones generales y en las particulares que le afecten, así como a cumplir las disposiciones de carácter legal, técnico y social que correspondan en los trabajos que deba realizar, habida cuenta de la diversidad de éstos, por lo que la Empresa entregará al trabajador un ejemplar del Convenio.

Art. 15. *Legislación aplicable*.—En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, las disposiciones, con o sin rango de Ley, que éste declara vigentes, y las normas de desarrollo promulgadas a partir de su entrada en vigor.

## TITULO II

### Organización del trabajo

Art. 16. *Organización del trabajo*.—Se reconocen las facultades de organización técnica y práctica del trabajo que la legislación vigente atribuye a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de las que correspondan a la representación de los trabajadores, según lo establecido en dicha legislación y en el presente Convenio Colectivo.

La organización del trabajo pretende mejorar los factores productivos y el rendimiento económico en el desarrollo del objeto social de la Empresa, base todo ello de la elevación del nivel salarial y profesional de sus trabajadores, para lo cual se hace necesaria la colaboración más completa de todo su personal, del cual se recaba apoyo, laboriosidad y responsable actuación en su tarea diaria.

La Dirección valorará las propuestas concretas que en materia de organización del trabajo pueda formularle la representación de los trabajadores.

Art. 17. *Facultades empresariales*.—La Dirección de la Empresa podrá destinar, dentro de la misma a cualquier Departamento, a los trabajadores, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales, respetando en cualquier caso las titulaciones académicas o profesionales exigidas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente de los trabajadores, determinantes de ausencias al trabajo, por medio de los Servicios Médicos de Empresa.

La Dirección podrá pactar con cualquier trabajador la realización, con la notificación al Comité de Empresa, durante su jornada, de cometidos correspondientes a distintas categorías. En este caso, la retribución y demás derechos serán los correspondientes a la categoría más alta de las que realice.

El lugar de trabajo será aquel en el que de forma permanente o temporal desarrolle sus actividades el personal de la Empresa. Durante la jornada laboral los trabajadores permane-

cerán en sus puestos de trabajo, salvo que por necesidades del servicio o trabajo que desarrollan deban ausentarse de aquellos.

Las entradas y salidas de los lugares de trabajo se harán por los sitios y con los horarios establecidos sobre el particular, debiéndose cumplir la normativa que para control y comprobación exista al respecto.

Art. 18. *Disminución de la aptitud o capacidad laboral.*—El personal que, por razón de su edad u otras circunstancias, antes de su jubilación o retiro sufra una disminución tal en su capacidad laboral que le impida el normal desarrollo de la labor que tenga asignada, deberá ser destinado por la Dirección a otro nuevo puesto de trabajo en consonancia con sus posibilidades, asignándole la categoría laboral que corresponde a dicho nuevo puesto y percibiendo las retribuciones que éste tenga reconocidas.

A tales efectos se instruirá el correspondiente expediente de capacidad laboral disminuida a la vista del cual, una Comisión integrada por tres representantes de la Dirección elaborará la correspondiente propuesta que elevará a dicha Dirección.

Cuando en dicha propuesta, se diagnostique tal calificación de capacidad laboral disminuida, la Dirección someterá al interesado durante el plazo máximo de seis meses a un proceso de formación o capacitación para el desempeño del nuevo puesto de trabajo.

Al término de dicho plazo, la citada Comisión emitirá nueva propuesta, y a la vista de la misma la Dirección decidirá sobre la consolidación del interesado en el referido puesto de trabajo, o bien lo destinará a un nuevo y último puesto concediéndole una nueva oportunidad de otros seis meses para su formación o capacitación.

Art. 19. *Trabajos de superior e inferior categoría.*—Los trabajadores tendrán obligación de realizar cuantos trabajos y tareas les señalen sus superiores, dentro de los cometidos generales de su competencia profesional.

La Dirección podrá encomendarles por escrito trabajos de superior categoría a la que corresponda a su clasificación profesional reconocida. Si esta prestación se realiza por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho, durante dos años podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada. Si no procediera 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, la Dirección de la Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 20. *Centro a través de los que se desarrollan las actividades de la Empresa.*—Las actividades de la Empresa se desarrollan en dos clases de Centros:

a) Centros permanentes.—Son aquellos que se abren dentro y/o fuera del territorio nacional con independencia de la duración de los trabajos que en cada momento se desarrollen a través de los mismos.

b) Centros transitorios.—Son aquellos Centros que se establecen también dentro y/o fuera del territorio nacional, cuya continuidad está condicionada a la duración de las obras que se desarrollan a través de los mismos y que, por sus características, sólo exigen una organización técnica y práctica mínima, dependiente directamente del Centro permanente. La clasificación de un Centro se comunicará al Comité de Empresa.

Art. 21. *Estructuración de los servicios.*—La estructura de los servicios de la Empresa responderá a las necesidades que, en cada momento, se impongan debido a las especiales características del trabajo de la Empresa y a la evolución y progreso que experimenten las técnicas propias de su objeto social.

TITULO III

Clasificación del personal

Art. 22. *Disposición general.*—La clasificación del personal se llevará a cabo con arreglo a lo previsto en el presente Convenio. Las denominaciones y clasificaciones del personal consignadas en los artículos que siguen son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los grupos, subgrupos y categorías reseñados en los mismos, si la necesidad y volumen de la Empresa, en privativa estimación de su Dirección no lo requieren.

Art. 23. *Clasificación profesional o funcional.*—Los trabajadores a que este Convenio se refiere serán clasificados en los grupos que se relacionan a continuación en relación a las funciones que efectúen:

Grupo I.—Titulados:

Titulado superior.  
Titulado medio.

Grupo II.—Técnicos no titulados.

Grupo III.—Otros grupos profesionales.

En cuanto a los otros grupos profesionales existentes en la actualidad en la Empresa, ambas partes acuerdan incluir en el Convenio el resultado del estudio que la Dirección de la Em-

presa contratará sobre el número de grupos, denominación, estructura, valoración y definición de puestos de trabajo, etc.

En la elaboración de dicho estudio participará una representación del Comité de Empresa.

Art. 24. *Grupo I. Personal Titulado.*—Es el que se halla en posesión de un título o diploma oficial de grado superior o medio, expedido y/o reconocido por el Estado español.

Dicho personal está unido a la Empresa por un vínculo de carácter laboral concertado en razón del título que posee, prestando sus servicios a la misma por un sueldo, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión, cumpliendo todos los requisitos que señale la legislación laboral en cuanto a subordinación, dependencia y honorarios, etc. Ejercerá las funciones específicas para los que su titulación le habilite, responsabilizándose de las tareas conexas que fueran necesarias para el cumplimiento de las mismas.

Comprende este grupo profesional:

a) Todos los trabajadores de la Empresa que, estando en posesión de un título académico expedido por los Centros educativos de grado superior o medio, han sido contratados en virtud de dicho título para prestar sus servicios de acuerdo con la capacitación que el mismo otorga.

b) Igualmente, tendrán la consideración de personal titulado, aquellos trabajadores a los que la Empresa, en virtud de su actividad en ella, y por las responsabilidades asumidas les confiera la cualidad de personal titulado.

El personal a que se refiere el apartado b) anterior, no obstante la consideración de titulado que se le otorga a efectos exclusivamente internos de la Empresa, permanecerá adscrito al grupo profesional al que pertenece por las actividades laborales que desarrolla y mantendrá, por tanto, la misma categoría laboral que ostentaba.

Los trabajadores de este grupo profesional estarán incluidos en los siguientes niveles:

- I. Técnicos de base.
II. Técnicos expertos.
III. Jefes de proyecto.
IV. Jefes de proyectos y Técnicos especialistas.

Definiciones:

Nivel I. Técnicos de base.—Constituye este nivel el personal titulado que, contratado en virtud de su título o al que se le ha reconocido un título de los que dan derecho a pertenecer al mismo, está en periodo de formación en las técnicas específicas de su actividad, durante un periodo de doce meses y de acuerdo con lo establecido en el artículo 3.º de este Convenio. Superados los doce meses, estarán un segundo periodo de doce meses en este nivel a efectos de consolidar su formación.

El personal a que se refiere el apartado b) del presente artículo, no estará afectado por el carácter de formación que identifica este nivel.

Nivel II. Técnicos expertos.—Es el personal titulado que, superado el nivel I, o al que se le ha contratado con reconocimiento de su experiencia, tiene práctica profesional suficiente para realizar por sí mismo los trabajos que le sean encomendados y que requieran la aplicación de técnicas de nivel superior, bajo la dirección de un Técnico de los niveles siguientes.

Nivel III. Jefes de proyecto.—Es el personal titulado que, superado el nivel II o contratado en función de su actividad previa, tiene experiencia profesional suficiente y acreditada para hacerse cargo de servicios, proyectos o áreas de proyecto con responsabilidad total frente a la Empresa sobre los resultados de los mismos. Igualmente, los titulados especialistas o expertos en temas de interés para las actividades de la Empresa.

Nivel IV. Jefes de proyecto y Técnicos especialistas.—Es el personal titulado que, superados los anteriores niveles o contratado en función de su actividad previa, tiene experiencia profesional suficiente y acreditada para hacerse cargo de unidades de las que componen áreas de actividad de la Empresa. Igualmente, los titulados de alta cualificación técnica en actividades de la Empresa.

En función de la experiencia y méritos profesionales contraídos en la Empresa, el personal a que se refiere este artículo en su apartado b) podrá ser incluido en cualquiera de los niveles anteriores.

Art. 25. *Niveles.*—A efectos retributivos y de experiencia profesional en la Empresa, los niveles se subdividen en la siguiente escala:

Table with 4 columns: Nivel I, Nivel II, Nivel III, Nivel IV. Rows 1-4 showing corresponding levels across the categories.

Art. 26. *Clasificación por razón de la permanencia.*—Atendiendo a la permanencia el personal de la Empresa se clasifica en:

## a) Personal fijo.

Es aquel que utiliza la Empresa de modo permanente para la realización de las labores exigidas por la actividad normal de la misma, sin que sus funciones guarden relación con la duración de los trabajos para los que fueron contratados.

## b) Personal eventual.

Es el que se contrata para la prestación de trabajos en atención a las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, excesos de pedidos o razones de temporada, aún tratándose de la actuación normal de la Empresa.

## c) Personal para obra o servicio determinado.

Es el que se contrata para la realización de un servicio determinado o de una obra concreta, extinguiéndose por la ejecución de la obra o servicio objeto del mismo. En cuanto al periodo de prueba se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

## d) Personal interino.

Es el que sustituye a un trabajador fijo con derecho a reserva de su puesto de trabajo por ausencia de dicho trabajador. Se especificará el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución.

## e) Personal en prácticas.

Es el personal con contrato de trabajo en prácticas para perfeccionar los conocimientos del que está en posesión de titulación académica, profesional o laboral reconocida, dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la obtención de aquella. Se formalizará siempre por escrito y su duración no podrá ser superior a doce meses.

## f) Personal en formación.

Es el que se contrata siendo mayor de dieciséis años a efectos de formación laboral hasta el cumplimiento de la edad de dieciocho años y en las condiciones que establece el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

## g) Personal con trabajo a tiempo parcial y/o a domicilio.

Se contratará en las condiciones que establece el Estatuto de los Trabajadores.

De los planes de admisión de toda clase de trabajadores se informará con periodicidad trimestral al Comité de Empresa, justificando la necesidad de la misma y detallando en lo posible número de trabajadores, categorías, etc.

## TITULO IV

## Admisión, promoción y ceses del personal

Art. 27. *Admisión del personal.*—El Departamento de Relaciones Industriales y de Personal de la Empresa, organizará y será responsable de los servicios relacionados con la selección, admisión y contratación de todo el personal, atendiendo a las disposiciones generales vigentes sobre colocación y empleo de trabajadores, a las contenidas en el presente Convenio y a las particulares que fija.

Art. 28. *Contrato de trabajo.*—Todo el personal que ingrese a prestar sus servicios a la Empresa formalizará por escrito con la misma el contrato de trabajo correspondiente.

Durante la vigencia del contrato de trabajo las condiciones laborales estipuladas podrán ser modificadas en firme por:

1. Disposiciones legales de obligado cumplimiento.
2. Por mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el trabajador.

Art. 29. *Periodo de prueba.*—El ingreso de todo el personal se considerará provisional durante el periodo de prueba que no podrá exceder de los plazos que señala el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Las ausencias al trabajo durante dichos plazos por toda clase de causas darán lugar a una prórroga de aquellos en el mismo número de días laborables no trabajados.

Art. 30. *Promoción.*

1. *Promoción general.*—El personal fijo al servicio de la Empresa tendrá derecho, en igualdad de condiciones con cualquier candidato ajeno a la misma, a ser promocionado.

2. *Personal titulado y asimilado al anterior.*—En la promoción de este personal se observarán las normas siguientes:

El ingreso y promoción dentro de este grupo profesional se regirá por las normas establecidas a continuación.

Se establecen como periodos normales de permanencia en cada uno de los niveles que componen este grupo profesional, los siguientes:

## Nivel : I

- a) Técnicos de Grado Medio, cuatro años.
- b) Técnicos de Grado Superior, dos años.

Nivel II: Cinco años.

Nivel III: Cinco años.

Nivel IV: Ilimitado.

El ingreso en la Empresa del personal titulado se hará en el nivel I, salvo que de su precedente actividad profesional se denote un grado de experiencia que, a juicio de la Dirección le haga acreedor a un nivel superior.

La experiencia dentro de cada nivel será decidida por la Dirección, todos los años, previos los informes de los Jefes de los Departamentos a que cada trabajador esté adscrito.

Los niveles y subniveles actuales se consideran convalidados a estos efectos el día 1 de julio de 1980, sin que ello motive repercusión económica alguna con carácter retroactivo.

No obstante lo establecido en el artículo anterior, el trabajador que lleve en un nivel el tiempo establecido como de permanencia normal en el mismo, tendrá derecho a ser valorado por la Comisión designada al efecto para el paso a nivel superior.

Transcurridos los años de permanencia establecidos en este apartado, la Comisión de Valoración estudiará la actividad profesional de cada trabajador y elaborará una propuesta a la Dirección, la cual decidirá sobre el ascenso.

En el supuesto de que la decisión sea la permanencia en el nivel de origen, individualmente se comunicará al interesado los motivos de la negativa al ascenso.

La Dirección de la Empresa comunicará al Comité los cambios de subnivel producidos, con anterioridad a la comunicación al interesado, manteniendo el Comité de Empresa el sigilo a que está obligado.

3. *La Comisión de Valoración del personal del grupo I.*—La Comisión de Valoración estará compuesta por cuatro miembros designados por la Dirección. Serán miembros natos el Jefe del Departamento de Relaciones Industriales y Personal y el Jefe del Departamento del trabajador a valorar. Los dos miembros restantes serán designados de entre personas de reconocida experiencia dentro de la Empresa.

Para salvaguardar la pureza del análisis, así como para aportar la información necesaria asistirán a las reuniones de la Comisión de Valoración, con voz y sin voto, dos titulados pertenecientes al Departamento al que esté adscrito el interesado.

Para la designación de los dos titulados, se celebrará una elección entre los titulados y asimilados por Departamento, eligiéndose por el interesado dos de entre tres que resulten más votados.

4. *Otros grupos profesionales.*—En cuanto a la promoción del personal integrado en este apartado, las partes acuerdan incluir en el Convenio el resultado del estudio que la Dirección de la Empresa contratará en relación con dicho personal, rigiendo hasta su entrada en vigor la normativa actual en materia de clasificación y valoración de puestos de trabajo.

En la elaboración de dicho estudio participarán representantes del Comité de Empresa.

5. *Comisión de valoración de otros grupos profesionales.*—En tanto se realiza el estudio a que se hace mención en el grupo III del artículo 23, clasificación profesional o funcional, y del que se derivará la consecuente constitución de la Comisión de Valoración necesaria para la puesta en práctica y mantenimiento al día de los objetivos del estudio, se mantendrá la vigencia de los actuales Comités de Valoración de puestos de trabajo y de clasificación laboral.

Para la constitución y funcionamiento de la futura Comisión de Valoración antes citada se observarán normas similares a las descritas en el punto 3 para la Comisión de Valoración de personal titulado.

Art. 31. *Ceses voluntarios del personal.*—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, rescindiendo su contrato laboral, vendrán obligados a anunciar por escrito su decisión a la Dirección, salvo pacto en contrario, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal titulado y asimilado de los niveles II y IV: Cuarenta y cinco días.

Resto de personal titulado y asimilado, y empleados y obreros cualificados: Un mes.

Personal no cualificado: Quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Dirección a descontar de la liquidación del mismo el importe de la retribución diaria por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido el aviso dentro del plazo de preaviso que corresponda, la Dirección liquidará al finalizar el plazo los conceptos retributivos que correspondan y el trabajador firmará un recibo finiquito y entregará al Jefe inmediato superior que tuviere toda la documentación obrante en su poder derivada de la prestación de sus servicios, así como igualmente toda la documentación bibliográfica de que disponga adquirida por cuenta de la Empresa y con cargo a sus fondos.

Art. 32. *Pactos de permanencia.*—Cuando los trabajadores hayan recibido una especialización profesional con cargo a la Empresa para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, no podrán abandonar la Empresa durante un plazo de cuatro veces la duración de la especialización, con un mínimo de un año y un máximo de dos años, entendiéndose formalizado por medio del presente artículo el acuerdo escrito a que se refiere el artículo 21-4 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación a la formación que requiera un tiempo de permanencia inferior a un mes en el extranjero y a tres meses en territorio nacional.

Si el trabajador incumpliera dicho acuerdo, abandonando el trabajo antes del plazo fijado, la Dirección de la Empresa tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios, cuya cuantía será igual al importe actualizado del coste que le implicó la especialización profesional recibida por aquél.

#### TITULO V

**Jornada, horario, calendario, vacaciones, permisos y licencias, trabajo de la mujer, excedencias, absentismo y servicio militar**

**Art. 33. Jornada laboral.**—La semana laboral tendrá una duración máxima de cuarenta horas, de lunes a viernes, en todos los centros de trabajo de la Empresa respetándose las condiciones más beneficiosas que, en su caso, se hubiesen conseguido con anterioridad.

En los centros de trabajo de Madrid sitos en la calle de Serrano, número 118 y en la carretera de Andalucía kilómetros 12,400 (Centro de Investigación «Juan Gavalá»), se fija en siete horas, cuarenta minutos la jornada de trabajo diario, de lunes a viernes, con un total de treinta y ocho horas y veinte minutos semanales. Para los trabajadores del Centro de Investigación «Juan Gavalá» que hagan uso del comedor, la citada jornada diaria se incrementa en media hora para la comida.

**Art. 34. Horario.**—En la actualidad en los centros de trabajo afectado por el presente Convenio, rigen los horarios siguientes:

a) Domicilio social:

Horario de invierno: de ocho treinta a catorce y de dieciséis veinte a dieciocho treinta.

Horario de verano: De siete treinta a quince, desde el quince de junio hasta el 14 de septiembre, ambos inclusive.

b) Centro de Investigación «Juan Gavalá»:

De siete treinta a quince diez, sin comida.

De siete treinta a quince cuarenta, con media hora de interrupción para la comida.

De nueve a diecisiete diez, con media hora de interrupción para la comida.

c) Restantes centros de trabajo.—Se continuarán aplicando los horarios diarios actualmente vigentes de acuerdo con el calendario aprobado para cada uno de ellos dentro de la jornada laboral fijada en el párrafo primero del artículo inmediato anterior.

En el presente año la Dirección de la Empresa contratará con una firma especializada la realización de un estudio para la determinación del horario más adecuado, contemplando la posibilidad de que éste sea único, el actual u otro. En la elaboración de dicho estudio participarán representantes del Comité de Empresa.

**Art. 35. Calendario laboral.**—Se fija el calendario laboral a primeros de enero del año en que vaya a tener efecto, negociándose las festividades y puentes a que haya lugar. Se considerarán festivos, además de las fiestas legales de ámbito nacional y provincial, las que se relacionan a continuación:

a) Para los centros de Madrid capital y Centro de Investigación «Juan Gavalá»:

El día anterior o posterior al 15 de mayo (San Isidro), eligiendo el que sea laborable.

El día 15 de mayo (San Isidro).

El día de Jueves Santo.

El día 4 de diciembre (Santa Bárbara).

El día 24 de diciembre.

El día 31 de diciembre.

El día que, además de San Isidro, designe la autoridad laboral competente fiesta local para Madrid capital.

b) Para el resto de centros:

El día de Jueves Santo.

El día 4 de diciembre (Santa Bárbara).

El día 24 de diciembre.

El día 31 de diciembre.

Las fiestas que, con carácter local y de obligado cumplimiento, designe la autoridad laboral competente.

**Art. 36. Vacaciones.**—Todos los trabajadores tendrán derecho cada año a veintidós días laborables, en concepto de vacaciones retribuidas, según se establece en el presente Convenio.

Al principio de cada año se fijará de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité el calendario de vacaciones y se comunicará a los trabajadores afectados dos meses antes del inicio de su disfrute. Si el trabajador no puede disfrutar el 100 por 100 de sus vacaciones en el período que le haya correspondido, tendrá derecho al disfrute de dos días por cada uno de los días no disfrutados.

Para el disfrute de las vacaciones se establecerán, por departamento, si las necesidades del servicio lo permiten, tres turnos de la siguiente forma:

Mes de julio: 15 por 100 del personal.

Mes de agosto: 75 por 100 del personal.

Mes de septiembre: 10 por 100 del personal.

Para la elección de los turnos será mérito preferente la antigüedad en la categoría laboral y, en igualdad de condiciones, la antigüedad en la Empresa.

**Art. 37. Permisos y licencias.**—El personal fijo de la Empresa tendrá derecho a los permisos retribuidos que se detallan a continuación:

a) Tres días ininterrumpidos, en caso de nacimiento de un hijo, y dos días ininterrumpidos, en caso de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica o fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado, ampliables ambos a cinco en el supuesto de que necesite hacer un desplazamiento fuera del lugar de residencia.

b) Un día en caso de matrimonio de hijo o hermano, ampliable a tres ininterrumpidos en el supuesto de que necesite hacer un desplazamiento fuera del lugar de residencia.

c) El necesario para exámenes, con posterior justificación.

d) El necesario para el cumplimiento de un deber de carácter público impuesto por la legislación vigente.

e) Quince días naturales continuados por matrimonio.

f) El necesario para visitar al médico, con volante del Servicio Médico de Empresa.

g) La Dirección podrá conceder, por causas excepcionales, permisos retribuidos hasta un total de diez días por año natural.

**Art. 38. Trabajo de la mujer.**—La mujer trabajadora tendrá derecho a un período de descanso laboral de cien días, distribuidos a conveniencia de la interesada, en periodos anteriores y posteriores al parto.

El periodo posnatal será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada el tiempo no disfrutado antes del parto.

Tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que venía disfrutando.

A la mujer trabajadora en baja por embarazo o parto, se le actualizará el sueldo de acuerdo con los aumentos salariales que lleve a cabo la Empresa durante ese periodo, y al mismo tiempo que al resto de los trabajadores.

Se le respetará a su vuelta el mismo puesto de trabajo y categoría que tenía en el momento de su baja.

Durante los nueve primeros meses después del parto, tendrá derecho a una hora diaria por lactancia.

La mujer no podrá ser discriminada en el trabajo por razones de sexo, debiéndose respetar los siguientes puntos:

a) Igualdad de salario para igual categoría.

b) Acceso al desempeño de funciones acordes con su categoría en igualdad de condiciones que el hombre.

c) Acceso a la formación profesional y a la promoción dentro de la Empresa en igualdad de condiciones que el hombre.

d) La mujer tendrá acceso a todo tipo de trabajo, aun cuando tengan la calificación de penosos.

e) En estado de gestación, sin embargo, se le evirarán los trabajos penosos, pero pasado dicho estado se reintegrará en su puesto de trabajo.

Cuando se dé alguno de los supuestos de extinción del contrato de trabajo previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa procurará mantener la proporción del personal femenino existente antes de tales supuestos.

**Art. 39. Excedencias.**—Los trabajadores con un año de servicio en la Empresa podrán solicitar excedencia voluntaria por un periodo de tiempo no menor de dos años y no superior a cinco al cabo de los cuales y con un preaviso de tres meses de antelación, tendrán derecho a la reintegración en su puesto de trabajo, o en otro de igual categoría.

Los trabajadores llamados a ocupar un cargo público o político de ámbito local, provincial o nacional, tendrán derecho a la excedencia forzosa sin necesidad de cumplir un año de antigüedad.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Dirección, en el plazo máximo de un mes, con comunicación al Comité de Empresa.

El trabajador en situación de excedencia voluntaria concedida, se comprometerá a no efectuar trabajo alguno por cuenta propia o ajena que implique concurrencia desleal con las actividades de la Empresa. El incumplimiento de dicho compromiso será reputado como falta muy grave, sancionable con el despido.

**Art. 40. Absentismo.**—El índice medio de nuestra Empresa es como el de las Empresas similares del sector, y está cifrado en un 4 por 100 anual, incluidas todas las clases de faltas al trabajo, y excluidas las vacaciones.

Se pretende un mayor control sobre las ausencias individuales, con especial incidencia en el que supere el tanto por ciento de media anual anterior que resulte de la computación de todas las clases de faltas al trabajo, excluidas las de vacaciones y las que tengan su origen en los supuestos no computables que más adelante se enumeran, mediante aplicación por la Dirección de las disposiciones legales.

La Dirección y el Comité entienden como absentismo la no asistencia del trabajador en el puesto de trabajo.

No serán computables a efectos de la cuantificación del absentismo las ausencias, debidamente justificadas con carácter previo cuando ello sea posible, dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos:

Matrimonio.  
Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.  
Traslado de domicilio habitual.  
Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.  
Presentación a convocatoria de exámenes.  
Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.  
Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses.  
Las ausencias derivadas de hospitalización.  
Las ausencias debidas a accidente laboral.  
Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así se decreta por la autoridad laboral o la decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.  
Los permisos por maternidad de la trabajadora.  
La incapacidad laboral transitoria debidamente justificada.  
Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas.

Art. 41. *Servicio Militar*.—En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo por prestación del Servicio Militar, obligatorio o voluntario o servicio social sustitutivo, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales, a partir de la cesación en el servicio.

## TITULO VI Retribuciones

Art. 42. *Disposiciones generales*.—Las remuneraciones o retribuciones que venga aplicando a la Empresa en el momento de entrada en vigor del presente Convenio quedan totalmente sustituidas por las tablas retributivas que se insertan en los anexos del mismo, las cuales no serán objeto de revisión durante 1981, pero sí a finales de este año, en que se negociarán las correspondientes a 1982, y salvando siempre la garantía «ad personam» establecida en el artículo 10.  
El régimen de remuneraciones del personal fijo de la Empresa está constituido, por aplicación del Estatuto de los Trabajadores, por los conceptos retributivos siguientes:

1. Básicos:
  - 1.1. Salario Convenio.
    - 1.1.1. Sueldo base.
    - 1.1.2. Plus Convenio.
  2. Complementarios:
    - 2.1. De calidad o cantidad de trabajo:
      - 2.1.1. Plus de asistencia.
      - 2.1.2. Plus de evaluación.
      - 2.1.3. Horas extraordinarias.
    - 2.2. De puesto de trabajo:
      - 2.2.1. Plus de nocturnidad.
      - 2.2.2. Plus de dedicación.
      - 2.2.3. Quebranto de moneda.
      - 2.2.4. Plus de altura.
      - 2.2.5. Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.
    - 2.3. Personales:
      - 2.3.1. Antigüedad.
      - 2.3.2. «Ad personam».
    - 2.4. De vencimiento periódico superior al mes.
      - 2.4.1. Pagas extraordinarias de febrero, de julio, de octubre y de diciembre.

En tanto no se realice una reclasificación del personal por categorías profesionales de esta Empresa, los niveles de categoría por los que se registrarán las horas extraordinarias y la antigüedad se corresponde con los niveles profesionales de la Ordenanza Laboral de la Construcción y Obras Públicas.

Art. 43. *Sueldo base*.—El sueldo base, de los trabajadores de la Empresa comprendidos en el Convenio, entendido como la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, será el que para cada nivel salarial se establece en el anexo número 1, que a todos los efectos se entenderá que forma parte de este Convenio.

Se devengará durante todos los días naturales y permanecerá inalterable durante la vigencia del citado anexo, computándose como uno de los conceptos retributivos aplicables a efectos de las pagas extraordinarias y vacaciones.

Art. 44. *Plus de Convenio*.—Se devengará por jornada normal efectivamente trabajada, con un nivel de rendimiento normal y correcto, según uso y costumbre.

Con objeto de combatir el absentismo y fomentar el rendimiento mencionado, se estipula que aquel trabajador que falte al trabajo por causas distintas de las que no se computan a efectos de absentismo en el presente Convenio (V. gr.: Permisos retribuidos, ausencias injustificadas, etc.), será privado del equivalente a un día de plus de Convenio por cada falta, sin perjuicio de la sanción correspondiente.

Este plus se computará como uno de los conceptos retributivos aplicables a efectos de pagas extraordinarias y vacaciones. El importe por paga será el que para cada nivel salarial se establece en el anexo número 1.

Art. 45. *Plus de asistencia*.—Con independencia del sueldo pactado en este Convenio, el trabajador será indemnizado de los gastos que ha de realizar como consecuencia de su actividad laboral, por los siguientes conceptos:

Gastos de transporte.  
Plus de distancia.

Para suplir los gastos originados por el transporte y plus de distancia, se establece un plus único de asistencia que para cada nivel se fija, según tabla anexa número 1, en 6.000 pesetas por mes.

El plus de asistencia será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo, y en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de gastos de desplazamiento o viaje hacia el ejercicio de la actividad.

No se computará este plus a efectos de pagas extraordinarias y vacaciones.  
En las ausencias justificadas y permisos retribuidos se descontará:

Durante los siete primeros días laborables de cada período, la parte proporcional de este plus multiplicado por 1,5.  
Durante los segundos siete días laborables de cada período, la parte proporcional de este plus multiplicado por 1,25.  
Durante el resto de días laborables de cada período, la parte proporcional del plus correspondiente.

Con independencia del tiempo de duración, en los períodos de baja por accidente laboral y por maternidad, se descontará sólo la parte proporcional del plus correspondiente.

Art. 46. *Plus de evaluación*.—Es el que mensualmente debe percibir el trabajador por razón de calidad o mayor cantidad de trabajo, previa notación o valoración al interesado.

La citada notación o valoración tendrá carácter periódico y, consecuentemente con el resultado obtenido en aquéllas se asignará al interesado el subnivel salarial correspondiente, que nunca será inferior al precedente.

Su importe es el que figura para cada nivel y subnivel salarial respectivo en el anexo número 2.

El importe mensual de este plus se computará como concepto retributivo aplicable a efectos de pagas extraordinarias y vacaciones.

Art. 47. *Horas extraordinarias*.—Se entiende por hora extraordinaria cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo.

El importe de los distintos tipos de horas extraordinarias es el que se hace constar en la tabla del anexo número 3, fijándose su cuantía en función de cada una de las categorías laborales existentes en la Empresa.

A estos efectos se considerarán como horas extraordinarias primeras, la primera que se realice cada día laborable, incluso en sábado, considerándose las restantes como segundas.

Las horas extraordinarias efectuadas en sábado que no sea festivo, no tendrán nunca el carácter de festivas.

En cada caso, para el abono de las horas extraordinarias se requerirá el justificante que acredite la autorización expresa y previa de la Dirección para su realización.

En lo no regulado en este artículo se estará a lo previsto sobre el particular en el Estatuto de los Trabajadores.

Trimestralmente el Comité de Empresa será informado de las horas realizadas.

Ambas partes se comprometen a llevar a efecto un serio intento para conseguir una reducción del 7,5 por 100 en el número de horas extraordinarias a realizar.

Art. 48. *Plus de nocturnidad*.—Se establece un plus de nocturnidad por el trabajo realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana de un 25 por 100 sobre el salario base.

Por tener establecida las retribuciones en función de la naturaleza del puesto y coincidir todo o parte en período nocturno en su desarrollo habitual, quedan excluidos de la percepción de este plus los guardas jurados, el personal de sondeos, el personal de lodos, y en general todos aquellos trabajadores cuyo salario esté en función de que el trabajo sea, total o parcialmente, nocturno.

Art. 49. *Plus de dedicación*:

a) Personal titulado o asimilado.—Se podrán pactar, individualmente, pluses de dedicación en aquellos supuestos en que el personal titulado y asimilado, por necesidades del trabajo siempre que sea en el campo y facturable, deba permanecer mayor tiempo del habitual de su jornada a pie d obra.

b) Resto de personal.—La Dirección podrá compensar económicamente, a través de pluses de dedicación que se pactarán con cada trabajador, especiales características de determinados puestos de trabajo, cuyas condiciones sean distintas y/o superiores a las normales y generales de su categoría profesional, tales como concretos puestos de Secretarías y Conductores y aquellos otros que en cada momento reúnan dichas condiciones.

A partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio quedan incluidas dentro del concepto de plus de dedicación las gratificaciones que vienen abonándose a efectos de lo previsto en el párrafo anterior.

Art. 50. *Plus de altura.*—Se establece para el territorio nacional, un plus del 10 por 100 del salario Convenio diario, para todo el personal de esta Empresa que trabaje en una cota superior sobre el nivel del mar de 1.500 metros y a la intemperie. Igualmente tendrán derecho a este plus, los trabajadores que realicen con carácter circunstancial trabajos a más de 12 metros de altura y no en el interior de edificaciones, y sólo se percibirá cuando la permanencia a dicha altura sea superior a una hora continuada.

Art. 51. *Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.*—A los trabajadores que tengan que realizar labores que fueran excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, se les abonará un plus por una cuantía del 10 por 100 de su salario Convenio diario.

La Dirección a propuesta del Comité de Seguridad e Higiene, definirá los trabajos objeto de este plus. Las discrepancias serán resueltas por el Organismo Oficial competente en la materia.

Art. 52. *Antigüedad.*—Se establece un complemento personal de antigüedad, que se pagará por trienios, y cuya cuantía mensual será la que viene definida en la tabla que figura en el anexo número 4 para cada una de las categorías laborales existentes en la Empresa.

Este complemento mensual será uno de los conceptos retributivos que se computará a efectos de las pagas extraordinarias y vacaciones.

Si la cantidad que individualmente se percibe por antigüedad resultara superior a la que proceda por aplicación de la tabla que por dicho concepto se reseña en el anexo número 4, aquella cuantía se mantendrá pero será absorbida por los futuros incrementos que correspondan percibir por este concepto.

Art. 53. *Complemento "ad personam".*—Bajo este epígrafe y en base a su carácter personalísimo quedan incluidas a partir de la fecha de entrada en vigor de este Convenio, las cuantías que se venían percibiendo por los siguientes conceptos:

Complemento personal de antigüedad.  
Mejora no absorbible.  
Compensación vivienda.  
Devolución de I. R. T. P.

El importe mensual del presente complemento "ad personam" será el resultado de dividir por doce la suma de los importes anuales de los cuatro anteriores conceptos retributivos que desaparecen.

El citado importe mensual no sufrirá variación alguna y permanecerá inalterable hasta la baja del trabajador en la Empresa, computándose en vacaciones pero no a efectos de las pagas extraordinarias.

Art. 54. *Pagas extraordinarias.*—Como tales se establecen las siguientes:

La de febrero, que se hará efectiva antes del día quince del mencionado mes, que podrá ser compensable a efectos de beneficios.

La de julio, que se pagará antes del día quince del expresado mes.

La de octubre, que se abonará antes del día quince del referido mes.

La de diciembre, que se satisfará antes del día veinte del citado mes.

El importe de cada una de estas pagas estará constituido por la suma de la cuantía de una mensualidad de cada uno de los siguientes conceptos retributivos:

Sueldo base.  
Plus Convenio.  
Plus evaluación.  
Antigüedad.

Quebranto de moneda, que a título individual, sean aplicables a cada trabajador.

En función del tiempo de servicios prestados, el importe de cada una de las pagas extraordinarias se prorrateará de la siguiente manera:

La paga de febrero, proporcionalmente al tiempo de servicios prestados en el año natural inmediato anterior a su percepción.

La paga de julio, proporcionalmente al tiempo de servicios prestados en el primer semestre del año corriente.

La paga de octubre, proporcionalmente al tiempo de servicios prestados en el período comprendido entre el 1 de octubre del año inmediato anterior y el 30 de septiembre del año corriente en que se tenga derecho a percibirla.

La paga de diciembre, proporcionalmente al tiempo de servicios prestados en el segundo semestre del año corriente.

Las fracciones de mes, se computará a efectos del abono de las pagas extraordinarias, proporcionalmente al tiempo real de servicios prestados.

Art. 55. *Personal de sondeos.*—Serán aplicables a este personal los acuerdos que figuran en el anexo número 7.

## TÍTULO VII

### Beneficios y servicios sociales

Art. 56. *Prestación complementaria por incapacidad laboral transitoria.*—En caso de incapacidad laboral transitoria del personal afectado por este Convenio, cualquiera que sea la causa

que la motive, la Empresa abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias que puedan corresponder al interesado, garantice a éste la percepción del 100 por 100 de las retribuciones que viniera percibiendo en activo, con excepción del plus de asistencia y de las que tuvieran el carácter de compensatorias de un gasto al que no hubiera lugar en la situación de baja por incapacidad laboral transitoria.

Si la situación de incapacidad laboral transitoria es por tiempo superior a tres días, se perderá el derecho a la percepción de esta prestación complementaria si el trabajador no presenta a la Empresa la correspondiente baja médica expedida por los Servicios competentes de la Seguridad Social, todo ello con independencia de que la Empresa pueda ejercitar las acciones a que la Ley le autoriza en caso de tal incumplimiento.

Cuando la incapacidad laboral transitoria sea por tiempo igual o inferior a tres días, el trabajador estará obligado, el primer día de su falta al trabajo, a ponerlo en conocimiento del Departamento de Relaciones Industriales y Personal, y la Empresa podrá exigir al interesado el oportuno justificante de uno cualquiera de ellos.

A partir del primer día de baja, o cuando se considere oportuno y conveniente, el Servicio Médico de Empresa podrá visitar al trabajador afectado de incapacidad laboral transitoria.

Art. 57. *Prestaciones complementarias por accidente e invalidez.*—Con independencia de las obligaciones que para la Empresa se deriven en aquellos centros en los que la misma tiene el carácter de autoaseguradora del riesgo de incapacidad laboral transitoria motivada por accidente de trabajo, para el personal afectado por este Convenio se acuerda concertar con la Unión Iberoamericana de Seguros, o con la Compañía que la Empresa estime conveniente, previa comunicación al Comité de Empresa, una póliza colectiva de seguro de vida que cubra, con primas a cargo de la Empresa, los siguientes riesgos y capitales según antigüedad en la Empresa:

Antigüedad en la empresa	Capitales asegurados	
	Muerte	Invalidez
Menos de cinco años ... ..	2.000.000	2.000.000
Más de cinco años y menos de diez ... ..	3.000.000	3.000.000
Más de diez años ... ..	7.000.000	7.000.000

Si dentro de los grupos establecidos, un trabajador quisiera gozar de mayor capital asegurado del que le corresponde por su situación y antigüedad, podrá solicitarlo y le será reconocido siendo a su cargo el total del exceso de prima que proceda.

Como anexo a este Convenio se adjunta un ejemplar de las condiciones generales y particulares de la póliza que cubre estos riesgos.

Art. 58. *Seguro colectivo Musini.*—Con las estipulaciones y condicionamientos que se recogen en su Reglamento, todo el personal afectado por este Convenio tiene derecho a solicitar su inclusión en el Servicio colectivo que la Empresa tiene concertado con la Mutualidad de Seguros del I. N. I.

El citado Seguro colectivo, mediante la formalización de las correspondientes pólizas, cubre los riesgos de:

Jubilación, mediante la póliza número 40.101.003;  
Viudedad, orfandad, invalidez, y fallecimiento; mediante la póliza número 410.119.

El personal mayor de sesenta y cinco años tiene cubiertos los riesgos de viudedad, orfandad y fallecimiento mediante la póliza número 410.487, en los términos y condiciones que en ésta se especifican.

La normativa por la que se regirá este Seguro colectivo está convenida en el Reglamento del Plan de Previsión de Enadimsa y las pólizas que al efecto emitirá Musini, documentos ambos que se unen como anexo a este Convenio.

Art. 59. *Indemnización por fallecimiento.*—La Empresa abonará por una sola vez a la viuda o beneficiarios del trabajador, según las normas de la Seguridad Social, que falleciera como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, la cantidad de 100.000 pesetas.

La muerte por accidente laboral o enfermedad profesional se estimará indemnizada con las cantidades que, por lo previsto en el artículo 57, pudieran corresponder a los beneficiarios del trabajador fallecido.

Art. 60. *Asistencia sanitaria.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio pueden solicitar su adhesión e inclusión en las pólizas que para asistencia sanitaria, la Empresa tiene concertadas con el Servicio de Asistencia Sanitaria del I. N. I. y SANITAS.

El trabajador adherido tiene la condición de titular en dichos Seguros, y podrán ser beneficiarios del mismo los familiares que tengan reconocidos con tal consideración en la Seguridad Social, y reúnan las condiciones establecidas para ello por el S. A. S. y SANITAS.

La Empresa sólo satisfará la prima de afiliación a uno de los dos Servicios de Asistencia Sanitaria citados.

Las prestaciones garantizadas y demás condicionantes que regulan estos Seguros, están contenidas en las pólizas emitidas al efecto, que se unen como anexo a este Convenio.

Las primas correspondientes por el titular y por los beneficiarios a que éste tenga derecho, serán abonadas en un 60 por 100 por la Empresa y en un 40 por 100 por el trabajador. Las primas por agregados o cualquier otro tipo de beneficiarios que fueran admitidos, serán íntegramente a cargo del trabajador.

Art. 61. *Economato laboral.*—El personal afectado por este Convenio y que pueda gozar de los beneficios que le reporta el ser titular del economato laboral colectivo del I. N. I. tendrá derecho a disponer del carné que le acredite como beneficiario de dicho economato, siendo a cuenta de la Empresa la prima anual que por ello proceda.

La vigencia del contenido de este artículo en el presente Convenio, o en los futuros que pudieran concertarse, quedará sujeta a la existencia del economato laboral colectivo del I. N. I., y al derecho a hacer uso del mismo por parte de los trabajadores de las Empresas del I. N. I. y, por consiguiente, los de la Empresa Nacional «Adaro».

Art. 62. *Préstamos.*—Para ayudar a los trabajadores a hacer frente a un gasto de carácter excepcional, se crea un fondo único de préstamos, cuya cuantía, para el año 1981, es de 12.000.000 de pesetas.

La concesión de los préstamos se efectuará previa solicitud escrita del trabajador dirigida a la Dirección de la Empresa, observándose, para la distribución del fondo disponible, un riguroso orden cronológico de solicitud. En casos de perentoria y justificada urgencia, podrá dejar de observarse el mencionado orden cronológico.

La cuantía de los préstamos que se concedan, en ningún caso superará el 10 por 100 del fondo.

El cese del trabajador en la Empresa determinará que sea descontado, de la liquidación a percibir, el importe de la parte del préstamo pendiente de reintegrar. Si efectuada la anterior retención, aún quedara parte del préstamo sin reintegrar, el trabajador vendrá obligado a satisfacer de una sola vez, y en el momento de su cese, la deuda resultante.

La Empresa se compromete a negociar, en las mejores condiciones posibles, un fondo de préstamos para el personal por cuantía de 25.000.000 de pesetas, con la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Madrid u otra entidad de crédito de dicha capital, con constitución de garantía mediante aval empresarial. Todos los costes derivados de la concesión de los préstamos, incluidos los resultantes de la prestación del aval, serán de cuenta y cargo del prestatario.

La cuantía máxima de los préstamos a conceder de este fondo será de 1.500.000 pesetas.

Art. 63. *Prendas de trabajo.*—La Empresa entregará al personal de taller, sondeos, planta mineralúrgica, planta de residuos sólidos, equipo de trabajo, y a aquellos otros que lo precisen para la ejecución de su trabajo, monos o buzos de buena calidad, cuyo uso será obligatorio.

El primero de los monos o buzos se entregará dentro de los quince días del comienzo de la prestación de sus servicios. El segundo se entregará a los cuatro meses de la entrega del anterior, y así cada cuatro meses.

Cuando las características del trabajo así lo requieran la Empresa dotará a los trabajadores de botas protectoras y/o guantes protectores homologados.

Al personal de laboratorios, delineación, artes gráficas, limpieza, etc. se les entregará dos batas anuales.

A los conductores de turismo y ordenanzas se les hará entrega de:

Dos trajes de invierno cada tres años y un par de zapatos de invierno cada año.

Dos camisas blancas y dos corbatas cada año.

Un abrigo o gabardina cada tres años.

Un traje de verano, compuesto por pantalón y dos camisas, y un par de zapatos de verano cada año.

Para el personal que sale habitualmente al campo o realiza trabajos de mina, la Empresa dispondrá de un almacén, en el que habrá impermeables, trajes, botas de agua y cascos.

Art. 64. *Becas.*—Se crea un fondo de becas o ayudas para estudios, cuya cuantía total para 1981 será de 672.000 pesetas. Los estudios a los que se destinarán las ayudas son:

Estudios realizados por los propios trabajadores.

Estudios realizados por hijos o familiares que estén a cargo de los trabajadores.

Educación especial para hijos o familiares que estén a cargo del trabajador.

La Concesión de estas ayudas, para los distintos tipos de estudios descritos, se efectuará a propuesta del Comité de Empresa y bajo la normativa fijada entre éste y la Dirección. Las ayudas se harán efectivas de una sola vez al año.

De acuerdo con las solicitudes recibidas, el Comité propondrá la distribución que mejor convenga del fondo entre los distintos tipos de estudios.

Art. 65. *Comedor.*—Dada la ubicación del Centro de Investigación «Juan Gavala», el personal que preste sus servicios en el mismo y que elija su horario laboral con comida, tendrá derecho a hacer uso del servicio de comedor que la Empresa tiene instalado en dicho centro, abonando a su cargo durante 1981, del total del importe del cubierto, la cantidad de 25 pesetas.

En los contratos suscritos con la entidad concesionaria del Servicio de comedor, se exigirá que el cocinero esté en posesión del correspondiente título expedido por el Organismo que resulte competente en materia de formación de hostelería. Aunque esta condición no sea exigible al actual contrato vigente, la Empresa gestionará, con la entidad concesionaria, el cumplimiento de la misma.

Art. 66. *Transporte.*—Se mantienen los itinerarios y horarios actualmente existentes para el transporte del personal al Centro de Investigación «Juan Gavala» (viajes de ida y vuelta) mientras el resultado del estudio en materia de horario, prevista en el artículo 34 del presente Convenio, no aconseje, previa negociación con el Comité de Empresa, su modificación.

## TITULO VIII

### Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

Art. 67. *Movilidad geográfica: desplazamientos.*—Dadas las características de la Empresa Nacional «Adaro», y teniendo en cuenta que sus actividades se desarrollan en gran medida en centros de trabajo y lugares distintos de España, sin que dichos centros tengan el carácter de fijos, ya que su permanencia está condicionada a un proyecto determinado, siendo su duración, en general, imprevisible, se considera que uno de los factores que inciden directamente sobre la productividad es el relativo a los desplazamientos, por lo que se pretende llegar a una fórmula que a la vez que supone una mejora sobre las condiciones económicas de los trabajadores, agilice todo el procedimiento.

#### 1. Procedimiento de selección:

La Dirección elaborará una relación del personal profesionalmente adecuado para el trabajo a realizar, independientemente de su adscripción a cualquier servicio.

Con el fin de considerar posibles solicitudes voluntarias para tales circunstancias, se publicará una previsión semestral de las posibles plazas que habrán de cubrirse, a efectos orientativos. Las peticiones de desplazamientos se dirigirán al Departamento de Relaciones Industriales y Personal, pudiendo enviar copia de su solicitud al Comité de Empresa.

Por la Dirección se enviará al Comité la relación mencionada, a fin de que éste, en el plazo de cinco días, señale para su inclusión, si las hubiera, aquellas otras personas que a su criterio deberían ser también incluidas.

La Dirección, finalmente, decidirá, entre todas las personas que figuran en la relación, la que ha de ser desplazada, comunicando dicha decisión al Comité para su conocimiento y efectos.

Serán criterios a tener en cuenta por la Dirección, en el momento de la decisión, entre otros, los siguientes: Voluntariedad, situación familiar, movilidad anterior—tenida en la Empresa, condiciones de prelación de la legislación vigente al respecto, etcétera.

La presente normativa sólo será aplicable a los desplazamientos superiores a tres meses.

La decisión será comunicada al interesado con una antelación mínima de treinta días naturales a la fecha fijada por la Dirección para su incorporación al lugar de destino. Asimismo la Dirección comunicará por escrito al interesado la duración probable de su desplazamiento, y el programa de trabajos previsto en lo que esa conocido.

#### 2. Condiciones económicas:

Siendo intención de ambas partes que las condiciones económicas que se convienen compensen económicamente al interesado las molestias del desplazamiento, y haga posible la conservación de su vivienda en el lugar de origen, se fijan para el tiempo que dure el desplazamiento las siguientes condiciones económicas:

##### 2.1. Al desplazarse:

Durante los seis primeros meses percibirá el desplazado una cantidad por día natural, como compensación por gastos de desplazamiento, según tabla anexa número 5. A partir del séptimo mes, inclusive, una cantidad por día natural por el mismo concepto, que figura en tabla anexa, y mensualmente los gastos de alquiler, comunidad y portería correspondientes a una vivienda de características similares a la que ocupa el trabajador en su lugar de origen. Los gastos de esa vivienda (agua, gas, luz, teléfono, etcétera) serán abonados por el trabajador, siendo los de primer y único enganche de agua, gas, luz y teléfono a cargo de la Empresa. En caso de no presentación de recibo de alquiler se abonará, por concepto de vivienda, la cantidad de 20.000 pesetas.

En caso de tener que abonar fianza al arrendador, si el trabajador lo desea, la Empresa abonará dicha fianza como anticipo, que será reintegrado a la vuelta del desplazamiento.

Durante los seis primeros meses, el trabajador podrá optar, en sustitución del sistema de compensación por desplazamiento expuesto más arriba, por percibir desde el primer día una cantidad diaria según tabla anexa número 5 y el pago de la vivienda en las condiciones establecidas para después del sexto mes.

Se abonará por cada persona de la familia una cantidad equivalente a cinco dietas por cada 300 kilómetros, y una más por cada 100 o fracción de 100 kilómetros que excedan de los 300, además de los gastos del traslado de muebles y enseres y de los billetes.

## 2.2. Al regreso:

Al trabajador que nunca estuvo destinado en Madrid se le abonará una cantidad equivalente a seis meses de dietas, como compensación por su incorporación a Madrid, cantidad que abarcará todos los conceptos.

Al trabajador que no se encuentre en el caso anterior, se le concederán tres días laborables de permiso retribuido para asuntos propios a la llegada a Madrid.

Al regreso se abonará por cada persona de la familia una cantidad equivalente a cinco dietas por cada 300 kilómetros, y una más por cada 100 ó fracción de 100 kilómetros que excedan de los 300, además de los gastos de traslado de muebles y enseres y de los billetes. Si la cantidad a percibir por estos conceptos es inferior a 80.000 pesetas, se abonará esta última cifra siempre que los miembros de la familia sean dos o más.

## 2.3. Observaciones:

Independientemente del régimen económico descrito anteriormente, todo el personal que se desplace tiene derecho al siguiente régimen de dietas.

- Salida al campo comiendo fuera: Media dieta.
- Salida al campo pernoctando fuera: Una dieta.
- Día salida o de retorno: Una dieta.

Para el personal destinado fuera de Madrid, cuyo desplazamiento haya tenido lugar antes del 1 de enero del año 1979, se establece una compensación única, como compensación por gastos de desplazamiento, consistente en una cantidad diaria, cuya cuantía se determina a continuación, suprimiéndose las compensaciones que por vivienda o desplazamiento pudieran estar percibiendo estas personas.

Personal titulado y asimilado al anterior:

Niveles I y II: 746 pesetas/día.

Niveles III y IV: 881 pesetas/día.

Ayudante de obra, Encargado técnico de obra y Jefe de taller: 390 pesetas/día.

Resto del personal: 322 pesetas/día.

Si el desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa. Lo anterior no se aplicará a partir de la iniciación del séptimo mes de desplazamiento, ya que a partir de dicha fecha rigen las condiciones económicas previstas en el apartado 2.1 del presente artículo.

Los desplazamientos a Canarias tendrán derecho a un viaje anual de ida y vuelta por vacaciones con su familia hasta o desde la península, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

El espíritu de estos acuerdos es la homogeneización de las condiciones de todo el personal trasladado.

El presente régimen económico para desplazamientos será de aplicación a todo el personal de la Empresa, con la única excepción del personal de sondeos, cuyas condiciones pactadas figuran en el artículo siguiente:

Art. 68. *Desplazamiento del personal de sondeos.*—El régimen económico aplicable al personal de sondeos, será de dieta indefinida, mientras dure el desplazamiento.

En desplazamientos superiores a tres meses, todo trabajador del Departamento de Sondeos, tendrá derecho a cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los días de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

Los días de estancia en domicilio antes mencionado, que sean devengados por cada persona a lo largo del año, serán contabilizados y computados para ser disfrutados, de conformidad con las necesidades del trabajo, en Semana Santa y Navidad.

No obstante, en aquellos casos de personas que por necesidad justificada precisan disfrutarlos en otra ocasión distinta de las señaladas, de acuerdo con el Departamento de Sondeos, podrán utilizar como permiso retribuido los días de estancia en domicilio que tengan devengados.

Si el desplazamiento por más de tres meses tiene lugar a las islas Baleares o las islas Canarias, el número de cuatro días laborables de estancia en domicilio se elevará a seis, siempre que el disfrute de dichos días tenga lugar en Semana Santa o Navidad. En caso contrario será de cuatro días.

Art. 69. *Desplazamientos fuera del territorio nacional.*—Teniendo en cuenta las múltiples circunstancias que inciden sobre los desplazamientos al extranjero, como son los distintos costes de los diversos países, la duración de la estancia, la situación familiar del trabajador, etc., las condiciones de los desplazamientos fuera del territorio nacional se pactarán en lo sucesivo con cada una de las personas que hayan de realizarlo. Los temas o materias, objeto de estos pactos, serán:

Tiempo de duración del desplazamiento.

Condiciones económicas a percibir durante el tiempo que dure el traslado.

Vivienda.

Dietas y gastos de transporte.

Asistencia sanitaria en el lugar de desplazamiento.

Lugar y forma de pago de los haberes, dietas, gastos, etc.

Vacaciones y permisos; duración, tiempo y forma de su disfrute.

Viajes a España.

Enseñanza de los hijos.

Seguros.

Las condiciones que se pacten nunca serán inferiores a las generales establecidas para los desplazamientos dentro del territorio nacional.

La Empresa, en la medida que le sea posible, informará a la persona a desplazar sobre las condiciones de vida, características especiales, legislación, etc., del país al que se le destina.

Art. 70. *Dietas, gastos de hospedaje y manutención.*—Por necesidades del servicio o de la organización del trabajo, la Dirección podrá desplazar al personal a otras localidades distintas de aquella en la que presta sus servicios, durante un plazo de tiempo no superior a tres meses, abonándole bajo el concepto de dieta, los gastos de hospedaje y manutención, en la forma y cuantía que constan en la tabla del anexo número 6 de este Convenio, la cual entrará en vigor el día 1 de mayo de 1981.

Cuando la duración prevista sea superior a tres meses, se abonará lo fijado en el artículo 67 sobre movilidad geográfica.

Art. 71. En los Centros de trabajo de gran extensión, en los que los lugares de trabajo estén continuamente variando, como puede ser una determinada campaña de sondeos o la investigación minera de cierta zona o reserva, aun cuando los trabajos se realicen en distinto término municipal, el personal que sea desplazado de uno a otro lugar de trabajo tendrá derecho solamente al abono de los gastos de locomoción si la Empresa no le facilita medios de locomoción, mientras pueda regresar diariamente a su domicilio para pernoctar. Si no pudiera efectuar este regreso tendrá derecho a las dietas correspondientes.

Art. 72. Cuando un trabajador preste sus servicios en un Centro o sea trasladado o desplazado a otro, y por razones particulares estime de interés para él residir en otra localidad distinta a la del lugar de trabajo, deberá hacerlo constar en la Empresa, sin que por ello suponga, en ningún momento, derecho a devengar dieta ni gastos de locomoción algunos por este motivo.

Art. 73. *Modificación de las condiciones de trabajo.*—En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y en las disposiciones que fijan las normas sobre la sanción del procedimiento correspondiente.

Art. 74. *Suspensión de contrato de trabajo.*—Las causas y efectos de la suspensión del contrato de trabajo serán las previstas en los artículos 45 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y en las disposiciones complementarias del mismo.

Art. 75. *Extinción del contrato de trabajo.*—En cuanto a las causas, forma y efectos de la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo previsto en la sección cuarta del capítulo III, del título I del Estatuto de los Trabajadores y en las disposiciones complementarias que la desarrollan.

Art. 76. *Gastos de locomoción.*—Al trabajador que utilice su vehículo para realizar trabajos por cuenta de la Empresa, se le abonará la cantidad de 14 pesetas por kilómetro efectuado.

Queda exceptuado del abono previsto en el párrafo anterior la utilización del vehículo propio para la asistencia al Centro de trabajo en el que el interesado preste sus servicios laborales, salvo el supuesto contemplado en el artículo 71.

Cualquier subida del precio de la gasolina a partir del 1 de mayo de 1981, repercutirá automáticamente en el precio del kilómetro a abonar por aplicación del porcentaje de incremento en el precio de la gasolina.

## TITULO IX

## Faltas y sanciones de trabajadores

Art. 77. *Faltas en general.*—Se entiende por falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de los deberes laborales del trabajador.

Las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia, intencionalidad y trascendencia o repercusiones en el buen funcionamiento de los servicios o en el rendimiento del resto del personal.

Art. 78. *Faltas leves.*—Se consideran faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad que superen un total de sesenta minutos durante un mes en el Centro de Investigación «Juan Gavala» y treinta minutos en la sede social de Serrano, 116, sin que exista causa justificada para ello. Como hora de entrada en el Centro de Investigación «Juan Gavala», se entiende la hora de llegada del último autobús de cada turno.

b) No notificar en el día la falta al trabajo por causa justificada, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes.

c) El abandono del trabajo, aún por breve tiempo, durante la jornada laboral sin causa justificada o sin comunicación de ésta al Jefe inmediato, siempre que dicho abandono no resultara perjudicial para la Empresa ni perturbase el trabajo de los demás compañeros, en cuyo supuesto se considerará como falta grave.

d) Los pequeños descuidos en la conservación del material o locales de trabajo.

e) No someterse al control de entrada, salida o presencia siempre que esté establecido.

f) La incorrección con el público, compañeros y subordinados. Esta falta podrá tener la consideración de grave en caso de reincidencia.

g) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

h) No remitir en su plazo la baja por enfermedad o no cursar los sucesivos partes de confirmación de baja.

i) No remitir antes del día 5 del mes siguiente el parte de trabajo individual, salvo causa justificada.

j) Discutir sobre asuntos extraños al trabajo, durante la jornada laboral. Si se produjera escándalo, podrá considerarse falta grave.

k) La falta de cumplimiento de sus obligaciones en el tiempo de duración de la jornada laboral.

l) Cualquier acción u omisión que pueda causar perturbación o disminución leve de rendimiento normal de trabajo propio o ajeno.

m) La permuta de turnos, servicios o puestos, etc., sin la autorización correspondiente siempre que de ello no se derive riesgo o perjuicio para el servicio.

n) La mala ejecución o retraso voluntario en el cumplimiento de las órdenes recibidas o trabajos encomendados, cuando de ello no se derive riesgo o perjuicio para el servicio.

o) No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o de residencia, así como usar el teléfono para asuntos particulares sin la debida autorización.

p) Trasladarse o permanecer de una a otra dependencia del Centro, sin que las necesidades del servicio le justifiquen salvo que se trate de representantes sindicales en actuaciones reglamentarias propias del cargo.

**Art. 79. Faltas graves.**—Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, que superen un total de noventa minutos en el plazo de un mes.

b) La no asistencia al trabajo de tres días en el plazo de un mes sin causa justificada.

c) No comunicar dentro del mes siguiente los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la cotización o prestaciones de la Seguridad Social o al pago de primas o percepción de prestaciones de otros seguros.

d) Las establecidas en las letras m y n del artículo anterior, cuando se produzca perjuicio o riesgo del mismo para el servicio o para la Empresa.

e) Cualquier acción u omisión voluntaria que pueda causar perturbación o disminución grave del rendimiento normal del trabajo propio o ajeno.

f) No prestar la debida atención al trabajo encomendado si ello implica incumplimiento de su obligación con el mismo.

g) La simulación de enfermedad o accidente, así como agravar voluntariamente y de forma maliciosa cualquier enfermedad o accidente. Igualmente simular la presencia o asistencia de otro trabajador firmando o fichando por él. En este último caso y probada la connivencia, se sancionará tanto al trabajador que realizó el hecho como al suplantado.

h) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, negándose a cumplir órdenes recibidas y la falta de respeto o consideración a los mismos.

i) La violación de los secretos de obligada reserva a que, por las circunstancias de su función esté obligado el trabajador, cuando no se produzca perjuicio ni riesgo para la empresa ni para el servicio en general.

j) Solicitar u obtener permisos en base a causa falsa o inexistente.

k) La disminución voluntaria no continuada del rendimiento normal del trabajo.

l) Las infracciones de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando no se derive perjuicio para el servicio, riesgo de accidente para el autor o para cualquier otro trabajador o persona, ni daño ni riesgo para los bienes e instalaciones de la Empresa.

m) La pérdida o falta grave de cuidado en la utilización, conservación o limpieza de las prendas, máquinas herramientas, aparatos, locales, material, documentos, mobiliario o utensilios facilitados por la Empresa, o la utilización de los mismos para trabajos particulares o usos propios, a no ser que cuente con la oportuna autorización, o sabiendo que están en malas condiciones de uso o funcionamiento no haber dado cuenta de ello a sus superiores.

n) La imprudencia en acto de servicio.

o) Producir alborotos, juegos o escándalos dentro del recinto de trabajo durante la jornada laboral.

p) La reiteración en la comisión de faltas leves, entendiéndose que hay reiteración cuando el autor haya sufrido cinco o más sanciones por faltas leves en los seis meses anteriores.

q) Proporcionar información falsa en relación con el servicio o trabajo.

r) La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiere presenciado y puedan causar perjuicio grave a la Empresa.

s) La complicidad en la comisión de faltas muy graves.

**Art. 80. Faltas muy graves.**—Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de quince faltas de puntualidad no justificadas, que superen un total de ciento veinte minutos, cometidas en un periodo de seis meses, o treinta durante un año natural.

b) Las faltas injustificadas de ausencia durante más de tres días consecutivos en un mismo mes.

c) Las establecidas en la letra l) y m) del artículo anterior, cuando se den las circunstancias que en dichas letras se determinan para ser consideradas como muy graves o de ellas se derivase perjuicio para el servicio o para la Empresa.

d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo cuando se derive perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo.

e) Las ofensas verbales o físicas a los superiores o a los compañeros o a los familiares que convivan con ellos.

f) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

g) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo propio o ajeno.

h) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

i) El abuso de autoridad y menosprecio al subordinado en cualquiera de sus formas.

j) Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos voluntariamente en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, muebles, documentos, enseres y departamentos de la Empresa, así como la comisión de actos que puedan calificarse de sabotaje.

k) Abandonar el trabajo sin causa justificada ni previo aviso a su superior en puesto de responsabilidad, o bien ocasionando perjuicio evidente a la Empresa o causando accidente para otros trabajadores.

l) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa.

m) Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la Empresa si no media autorización de la misma.

n) La reiteración en la comisión de faltas graves, entendiéndose que hay reiteración cuando el autor haya sufrido seis o más sanciones por faltas graves en los seis meses anteriores.

o) La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo grave de accidente o avería.

p) Proporcionar información falsa en relación con el servicio o trabajo con evidente mala fe.

q) Todas aquellas faltas muy graves incluidas en otros artículos del presente Convenio así como aquellas que, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, sean consideradas como justas causas de despido y no sean detalladas en este Convenio.

**Art. 81. Sanciones.**—Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.  
Apercibimiento de escrito.  
Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.  
Inhabilitación para ser promocionado durante un año.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.  
Inhabilitación para ser promocionado durante dos años.  
Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, la categoría profesional del mismo, y la mayor o menor gravedad de la falta cometida, así como las circunstancias que agraven dicha falta. En igualdad de circunstancias, se impondrá siempre la misma sanción.

**Art. 82. Procedimiento sancionador:**

1. Para faltas leves:

La amonestación verbal, el apercibimiento escrito y la suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días, pueden imponerse por la Dirección de la Empresa directamente o por delegación en el Jefe del Departamento de Relaciones Industriales y Personal, a propuesta e informe previos del superior jerárquico del infractor, debiendo ser comunicada al interesado.

2. Para faltas graves y muy graves:

2.1. Las sanciones por faltas graves y muy graves serán impuestas por la Dirección de la Empresa, directamente o por delegación en el Jefe del Departamento de Relaciones Industriales y Personal a propuesta e informe previos del superior jerárquico del infractor.

Caso de imponerse sanción, se comunicará por escrito al trabajador interesado, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron con traslado para su constancia al expediente personal y al Comité de Empresa cuando la sanción se imponga por falta muy grave.

2.2. Las sanciones por faltas graves y muy graves imputadas a los miembros del Comité de Empresa, serán impuestas por la Dirección de la Empresa, a propuesta del Jefe del

Departamento de Relaciones Industriales y Personal, previo informe del superior jerárquico de quien dependa el trabajador y requerirán la apertura de expediente contradictorio que se tramitará con arreglo a lo dispuesto en los párrafos siguientes.

La dirección, recibida la propuesta a que se refiere el párrafo anterior y de tomar ésta en consideración, nombrará instructor y Secretario del expediente entre personal de la Empresa de categoría superior a la del presunto infractor. Dichos nombramientos se comunicarán al trabajador.

El instructor recibirá declaración del presunto inculpado y ordenará o practicará cuantos actos de instrucción y prueba considere adecuados para la determinación, conocimiento y comprobación de los hechos imputados.

A la vista de las actuaciones practicadas se redactará por el instructor el pliego de cargos en el que, de modo claro y preciso, se determinarán los hechos imputados, las circunstancias concurrentes que se estimen relevantes para la calificación de los mismos y, en su caso, la sanción que se propugna. El instructor deberá presentar dicho pliego de cargos en el plazo de quince días. El pliego citado se notificará al trabajador para que, en el plazo de cinco días, alegue cuanto considere conveniente a su defensa.

Transcurrido dicho plazo se elevará el expediente a decisión de la Dirección de la Empresa, quien resolverá lo que proceda.

Previamente a esta resolución, que deberá ser notificada, el expediente se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa para que emita informe en plazo máximo de tres días.

La sanción que puede imponerse se comunicará por escrito al interesado, dando traslado al Departamento de Relaciones Industriales y Personal, para constancia en el expediente de personal, y al Comité de Empresa.

Art. 83. *Prescripción de las infracciones y faltas.*—La prescripción de las faltas se ajustará a lo dispuesto en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La iniciación del expediente sancionador interrumpirá el plazo de prescripción.

## TITULO X

### Derechos de representación colectiva y de reunión

#### A) De los trabajadores:

Art. 84. *Derechos de reunión.*—El Comité de Empresa dispondrá de doce horas al año, dentro del horario de trabajo, para convocar y realizar reuniones de trabajadores. Durante este tiempo, los trabajadores tendrán derecho a su remuneración, sin que se compute como ausencia del puesto de trabajo.

El tiempo disponible será ilimitado para celebrar reuniones en los locales de la Empresa fuera de las horas de trabajo y sin remunerar.

El ámbito de la reunión podrá ser:

1. La totalidad de la plantilla de la Empresa.
2. La totalidad de la plantilla de un Centro de trabajo.
3. La totalidad de un Departamento, división, etc.
4. La totalidad de los trabajadores afectados por el tema a tratar en la asamblea.

La solicitud de la reunión la hará el Comité de Empresa, debiendo dirigirse ésta a la Dirección de la Empresa con antelación de:

- a) Cuarenta y ocho horas cuando afecte al personal de diversos Centros de trabajo.
- b) Veinticuatro horas en los demás casos.

Los plazos podrán reducirse por razones de urgencia.

La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores el salón de actos para los Centros de Madrid.

Art. 85. *Garantías de los afiliados a una Central Sindical.*—Ningún trabajador afiliado a una Central Sindical podrá ser discriminado en su trabajo o salario por su afiliación sindical. En el supuesto de medidas disciplinarias de carácter grave y muy grave, la Empresa deberá comunicarlo por escrito razonado al interesado y a la Sección Sindical de Empresa.

Art. 86. *Defensa de las reivindicaciones.*—La Empresa reconoce el derecho de huelga como instrumento de defensa de las reivindicaciones de los trabajadores en los términos utilizados en la legislación vigente.

#### B) De los Comités de Empresa:

Art. 87. *Tiempo disponible.*—Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá como mínimo de treinta y cinco horas mensuales para desarrollar las funciones de su cargo, dentro y fuera de la Empresa, con justificación posterior en el segundo caso, quedando excluido de este cómputo el tiempo de reunión por convocatoria oficial de la autoridad laboral.

Art. 88. *Derecho de reunión del Comité de Empresa.*—El derecho de reunión del Comité de Empresa, dentro de las horas de trabajo, no estará supeditado a ningún tipo de requisito formal de comunicación o autorización como órgano colectivo, dentro de la disponibilidad de tiempo que tenga cada miembro de dicho Comité y con comunicación verbal a su superior respectivo.

La Empresa habilitará un local para la utilización del Comité de Empresa.

Art. 89. *Derecho de comunicación y publicaciones del Comité de Empresa.*—La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa los servicios de una Secretaría a tiempo parcial para que realice las funciones de su cometido que dicho Comité determine, así como un tablón de anuncios por cada edificio y Centro existente. En cualquier caso, dicho Comité procurará compatibilizar sus necesidades de tal Secretaría con las propias del servicio a que ésta pertenezca.

Los gastos de publicación de comunicaciones a los trabajadores correrá por cuenta de la Empresa.

Las comunicaciones a escribir por el Comité, no precisarán otros requisitos para su edición que ser firmadas por el Presidente, Vicepresidente y Secretario del mismo.

Art. 90. *Garantías frente a medidas disciplinarias.*—Cualquier tipo de sanción disciplinaria por falta grave o muy grave, que se imponga a miembros del Comité de Empresa, será comunicada previamente al Comité citado, para que emita informe en plazo máximo de tres días laborables, contados desde la fecha de la comunicación.

Esta garantía se mantendrá al menos hasta un año después del cese del interesado en el cargo de miembro del Comité de Empresa.

Art. 91. *Excedencias y licencias.*—Cualquier afiliado a una Central Sindical, que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los Organos de Gobierno Locales, Provinciales o Nacionales, de una Central Sindical legalizada, tendrá derecho a una excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrita que presente a la Empresa, una certificación de la Central Sindical correspondiente en la que conste el nombramiento como cargo sindical del Organismo de Gobierno para el que haya sido elegido.

Al reingreso, el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza de la misma categoría que ostentara antes de producirse la excedencia.

El trabajador excedente por este motivo, tiene la obligación de comunicar a la Empresa, con un plazo no superior al mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; caso de no efectuarlo en este plazo, perderá el derecho al reingreso.

#### C) De las Secciones Sindicales:

Art. 92. *Constitución de las Secciones.*—Los afiliados a una Central Sindical podrán constituirse en Sección Sindical de Empresa si el número de afiliados es superior al 10 por 100 de la plantilla.

Una vez constituida, si el número de afiliados es superior al 15 por 100 de la plantilla, la Sección Sindical de Empresa designará entre sus afiliados un Delegado sindical que en lo posible será miembro del Comité de Empresa, cuyo nombramiento será dado a conocer a la Dirección a los efectos de garantías y representación pública de la Sección.

La Empresa dará facilidades a las Secciones Sindicales de Empresa para la recogida de las cuotas de sus afiliados, pudiéndose negociar con la Empresa cualquier sistema de descuento de la cuota sindical de las nóminas y su entrega colectiva a la Sección Sindical.

Art. 93. *Tiempo sindical.*—Los Delegados sindicales de las Secciones Sindicales de Empresa constituidas, dispondrán a los efectos de realizar sus funciones de índole sindical de veinte horas mensuales, equiparables a todos sus efectos con la reserva y utilización de horas de los miembros del Comité de Empresa.

Art. 94. *Derecho de reunión de las Secciones Sindicales de Empresa.*—La Empresa facilitará el salón de actos para la reunión de los plenos de afiliados, fuera de la jornada laboral; la comunicación de la reunión se hará con cuarenta y ocho horas de antelación a la Dirección.

Art. 95. *Derecho de comunicación y publicaciones de las Secciones Sindicales de Empresa.*—La Empresa pondrá a la libre disposición de las Secciones Sindicales de Empresa un tablón de anuncios en el Centro de Investigación «Juan Gavala», con las mismas características de publicidad y dimensiones del tablón del Comité de Empresa. El tablón de anuncios llevará en su parte superior el rótulo de «tablón sindical».

Las Secciones Sindicales de Empresa colocarán sus publicaciones y propaganda con el sello y firma del responsable respectivo en el tablón asignado. Cualquier otra publicación que no cumpla este requisito, será retirada sin ningún aviso y sin derecho a reclamación alguna.

Para la propaganda electoral se negociarán en su momento el lugar, amplitud de espacio y requisitos a contemplar.

No se limitará la libre difusión de comunicados y publicaciones que la Sección Sindical de Empresa difunda o publique entre sus afiliados, asumiendo la sección Sindical correspondiente las responsabilidades derivadas de su contenido.

Art. 96. *Garantías de los Delegados sindicales.*—Cualquier tipo de sanción disciplinaria por falta grave o muy grave que se imponga al Delegado sindical, será comunicada previamente a la Sección Sindical a la que esté afiliado, para que emita informe en plazo máximo de tres días laborables, contados desde la fecha de la comunicación.

Art. 97. *Presencia de dirigentes sindicales.*—Las Secciones Sindicales de Empresa podrán solicitar con antelación de cuarenta y ocho horas, de la Dirección de la Empresa, la autorización para la presencia de dirigentes de su Central Sindical en

los Centros de trabajo para las reuniones de las Secciones Sindicales de Empresa.

Art. 98. *Competencias.*—Sin perjuicio de las competencias concedidas en las Leyes y en otros apartados de este Convenio, el Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

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 Entidad, sobre sus programas de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

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

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de la 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.

d) En función de la materia de que se trata:

1. 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.

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

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

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido, sin perjuicio de lo establecido en el título noveno del presente Convenio.

5. Trimestralmente 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) 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 respecto 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 de la Empresa, y su control.

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

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento y cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de acuerdo con lo pactado en este Convenio.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún 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.

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

H) Sobre todas aquellas otras materias reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 99. *Comité de Seguridad e Higiene.*—El Comité de Seguridad e Higiene de la Empresa estará compuesto por el Director general o quien le represente, que lo presidirá; un Técnico cualificado en materia de Seguridad e Higiene, el Médico y un A.T.S. y cinco representantes de las categorías profesionales más significativas. Estos cinco representantes de los trabajadores serán elegidos por el Comité de Empresa.

DISPOSICION TRANSITORIA

La compensación por vivienda integrada en el complemento «ad personam», prevista en el artículo 53 de este Convenio será satisfecha con efectos de 1 de enero de 1981 al personal afectado por dicho Convenio, con arreglo a las condiciones siguientes:

1. El personal que venía disfrutando la citada compensación con anterioridad a la referida fecha, continuará percibiendo el mismo importe anual anterior, que quedará congelado, repartido en doce pagas.

2. El personal que con antelación a la fecha reseñada no percibía la compensación mencionada, devengará éste en doce pagas a partir de aquella fecha, con arreglo a sus circunstancias personales existentes en la misma y de acuerdo con las siguientes bases:

Situación familiar	Pesetas/paga
Soltero ... ..	1.136,36
Casado sin hijos ... ..	2.272,73
Casado, con un hijo ... ..	2.500,00
Casado con dos hijos ... ..	2.727,27
Casado, con tres hijos ... ..	2.954,55
Por cada hijo más, 113,64 pesetas/paga.	

De la cantidad que corresponda percibir a cada interesado que quedará congelada al 1 de enero de 1981, se abonará un tercio durante 1981, y en cuanto a los dos tercios restantes, uno se pagará durante 1982 y el otro durante 1983.

3. Queda excluido de la percepción de la compensación por vivienda el personal que, afectado por este Convenio, tuviera contrato de trabajo de fecha posterior al 31 de diciembre de 1980.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

Primera.—A la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo quedarán sustituidas por el mismo, en su totalidad, de forma expresa, las siguientes disposiciones:

a) El Reglamento de Régimen Interior de la «Empresa Nacional Adaro de Investigaciones Mineras, S. A.», de 1966.

b) El Convenio Colectivo del grupo de la Construcción y Obras Públicas, de Madrid, suscrito entre UGT (SPC) y AECOM, publicado en los «Boletines Oficiales de la Provincia de Madrid», correspondiente a los días 1, 2 y 4 de febrero de 1980, en cuanto a su aplicación en la «Empresa Nacional Adaro de Investigaciones Mineras, S. A.».

c) La Ordenanza Laboral de Construcción, Vidrio y Cerámica, aprobada por Orden de 28 de agosto de 1970 y modificada parcialmente por Orden de 27 de julio de 1973.

Segunda.—En general, quedan derogados cuantos pactos hayan sido suscritos hasta el 31 de diciembre de 1980 por la Dirección de la Empresa, el Comité de Empresa, el antiguo Jurado de Empresa y los trabajadores de la Empresa, bien individualmente, bien colectivamente, respetándose las garantías establecidas en el artículo 10 de este Convenio.

ANEXO NUMERO 1

Tabla de retribuciones

Niveles	Pesetas/paga		
	Sueldo base	Plus de Convenio	Plus de asistencia
<i>Titulados y asimilados</i>			
I	37.000	20.688	6.000
II	40.000	35.857	6.000
III	45.000	65.876	6.000
IV	50.000	91.423	6.000
<i>Resto de personal</i>			
I	23.500	15.182	6.000
II	23.500	15.182	6.000
III	23.500	15.182	6.000
IV	23.500	15.182	6.000
V	23.500	15.182	6.000
VI	24.000	15.331	6.000
VII	24.750	15.603	6.000
VIII	25.500	15.877	6.000
IX	26.250	16.149	6.000
X	27.150	16.273	6.000
XI	28.000	18.014	6.000
XII	28.500	21.659	6.000
XIII	29.000	25.841	6.000

**ANEXO NUMERO 2**

**Plus de evaluación**

Niveles	Pesetas/paga por subnivel					
	1 (85)	2 (93)	3 (100)	4 (107)	5 (115)	6
<i>Titulados y asimilados</i>						
I	—	4.313	10.063	13.657	—	—
II	—	10.063	16.531	20.844	28.031	—
III	—	10.062	16.531	21.562	25.156	—
IV	—	5.390	15.453	23.359	34.140	41.328
<i>Resto de personal</i>						
I	—	—	—	1.085	3.094	—
II	—	—	527	2.370	4.476	—
III	—	—	1.730	3.653	5.880	—
IV	—	921	2.933	4.946	7.245	—
V	—	2.043	4.139	6.234	8.629	—
VI	—	2.491	4.671	6.851	9.344	—
VII	—	2.567	4.852	7.117	9.704	—
VIII	—	2.683	5.031	7.379	10.065	—
IX	—	2.780	5.212	7.645	10.404	—
X	—	2.876	5.394	7.911	10.743	—
XI	—	3.121	5.846	8.532	11.600	—
XII	—	3.476	6.498	9.519	12.971	—
XIII	—	3.891	7.296	10.702	14.593	—

**ANEXO NUMERO 3**

**Tabla de horas extraordinarias**

Nivel de categoría	Pesetas/hora		
	Dia laborable		Festivas
	Primera	Restantes	
II	771	964	1.206
III	630	790	988
IV	603	755	942
V	543	680	850
VI	459	575	719
VII	429	538	671
VIII	425	533	664
IX	389	485	609
X	364	458	573
XI	345	432	541
XII	334	418	524
XIII	228	289	361

**ANEXO NUMERO 4**

**Antigüedad**

Nivel de categoría	Ptas/mes trienio
II	1.733
III	1.388
IV	1.348
V	1.240
VI	1.076
VII	1.046
VIII	1.007
IX	937
X	888
XI	856
XII	824

**ANEXO NUMERO 5**

**Compensación por desplazamiento**

Grupo de personal	Pesetas días	
	Durante seis primeros meses	A partir del séptimo mes
<b>Personal titulado y asimilado:</b>		
— Niveles I y II	2.982	746
— Niveles III y IV	3.524	881
<b>Ayudante de obra, Encargado Técnico de obra y Jefe de Taller</b>		
—	1.558	390
<b>Personal de sondeos</b>	1.152	288
<b>Resto de personal</b>	1.288	322

**ANEXO NUMERO 6**

**Dietas**

Grupos de personal	Pesetas días	
	España	Extranjero
<b>Personal titulado o asimilado:</b>		
— Niveles I y II	3.425	7.225
— Niveles III y IV	4.050	8.550
<b>Ayudante de obra, Encargado Técnico de obra y Jefe de Taller</b>		
—	1.800	3.800
<b>Personal de sondeos</b>	1.325	2.800
<b>Resto de personal</b>	1.500	3.150

**ANEXO NUMERO 7**

**Acuerdos pactados entre la dirección de ENADIMSA y el Comité de Empresa para su aplicación al personal de Sondeos.**

La normativa aplicable al personal de sondeos durante el tiempo de vigencia del Convenio al cual se unen como anexo número 7, son:

**1. Distribución de las horas de trabajo en jornada semanal:**

La distribución de las horas de trabajo queda así establecida:

Jornada	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Total horas
Normal.	9	9	8	8	8	42
Extraordinaria.	El exceso sobre la jornada normal.					

**2. Prima de productividad:**

Durante el año 1981 la prima de productividad se regirá por la siguiente normativa:

2.1. Fondo para el cálculo de la prima.—El fondo para el cálculo de la prima estará constituido por la cantidad de pesetas 8.795 por hombre y mes.

2.2. Tablas de rendimientos.—Según los distintos tipos de sonda, terrenos y demás características que se especifican, los rendimientos acordados son los que se detallan en las tablas anexas a estos acuerdos, y que forman parte inseparable de los mismos.

Dichos rendimientos son los mismos acordados con anterioridad y que estuvieron vigentes durante 1980.

2.3. Coeficiente aplicable al fondo de prima en función del rendimiento obtenido.—De acuerdo con la tabla que a continuación se inserta, el valor mensual del fondo por persona, pesetas 8.795, se multiplicará por el coeficiente que corresponda al tanto por ciento de rendimiento obtenido con relación a la base según las tablas.

Porcentaje de rendimiento obtenido	Coeficiente
Para 110 o más	1,40
Entre 105 y 110	1,20
Entre 100 y 105	1,00
Entre 95 y 100	0,80
Entre 90 y 95	0,60
Entre 85 y 90	0,40
Entre 80 y 85	0,20
Para menos de 80	0,00

2.4. Periodicidad en la liquidación de primas.—La liquidación de las primas obtenidas se efectuará por campañas de sondeos realizadas, y afectará a todo el personal que en las mismas haya prestado sus servicios.

En aquellas campañas cuya duración sea igual o superior a seis meses, la liquidación de primas se efectuará por trimestres.

2.5. Límite temporal de una campaña.—Se considera principio de una campaña el momento en que el personal adscrito a la misma, comienza a devengar las dietas correspondientes a su desplazamiento —día de salida de Madrid—, siendo el momento final de la misma, (cierre de la campaña), aquél en que el personal deja de percibir tales dietas, —día de llegada a Madrid.

Cuando una nueva campaña sea prolongación de otra ya finalizada, sin solución de continuidad, y no se produzca el retorno del personal a Madrid, se considerará principio de la nueva campaña —y por tanto final de la anterior—, el momento en que, estando el material cargado en los camiones, el personal emprenda la marcha hacia su nuevo destino.

2.6. Valoración de resultados.—El Departamento de Sondeos procederá, al término de cada campaña o por periodos trimestrales cuando ello sea aplicable, a practicar la valoración de los rendimientos obtenidos y, consecuentemente, a efectuar el cálculo de las primas que corresponda satisfacer al personal.

Antes de que dichas primas se hagan efectivas, se remitirá una copia de los cálculos al Comité de Empresa para que éste, juntamente con una representación del personal de sondeos, emita informe sobre las mismas.

3. Trabajos extraordinarios en sábados y festivos:

3.1. Compensación de las horas extraordinarias trabajadas en sábados y festivos.—A juicio del Departamento de Sondeos, las horas extraordinarias trabajadas en sábados y domingos se podrán compensar:

a) Con un permiso de duración igual al del número de horas extraordinarias trabajadas, si dicho permiso se disfruta dentro del tiempo que dure la propia campaña.

b) Con disfrute de un día y medio de permiso por cada ocho horas extraordinarias trabajadas, si dicho permiso se disfruta fuera, o al término de la propia campaña.

c) Las horas que no puedan ser compensadas con cualquiera de las dos modalidades antes descritas, se abonarán como extraordinarias.

3.2. Horas extraordinarias de Conductores y Jefes de equipo. Las horas realizadas durante el sábado por los Conductores y Jefes de Equipo, cuya jornada de trabajo hubiera acabado el viernes con motivo de ir a por el relevo, dejar el personal en los lugares de costumbre, o que pudieran realizar en servicio activo, serán abonadas a éstos como horas extraordinarias festivas.

4. Vigencia y duración de los acuerdos:

Los presente acuerdos, a todos los efectos, entrarán en vigor el día 1 de enero de 1981, y su duración será de dos años.

No obstante, el valor mensual del fondo y las tablas de rendimientos podrán ser objeto de revisión a partir del 1 de enero de 1982.

Rendimiento mes (30,5 días) por sonda (24 horas/día)

Sondas «Rotary»

Sistema	Tipo	Sonda	Profundidad Metros	Blando Metros	Medio Metros
Testigo ...	Rotary ...	G. Denver Cibelles ... ..	0 — 100	854	448
			0 — 200	664	334
			0 — 300	527	250
			0 — 400	326	205
		Mayhew 1.000 ...	0 — 100	555	332
			0 — 200	415	257
			0 — 300	316	193
Fricción ...	Rotary ...	G. Denver Cibelles ... ..	0 — 100	1.783	804
			0 — 200	2.245	1.018
			0 — 300	1.699	783
			0 — 400	1.251	572
		Mayhew 1.000 ...	0 — 100	1.069	481
			0 — 200	1.459	582
			0 — 300	1.043	436

Rendimiento mes (30,5 días) por sonda (24 horas/día)

Sondas testigueras

Neptuno, Gartaisa, Long-Year (excluyendo las Long-Year-28), Boyles.

Testigo continuo

Tipo de sondeo	Profundidad Metros	Terrenos	
		Medios Metros	Duros Metros
Vertical ... ..	0 — 100	386	310
	0 — 200	378	304
	0 — 300	352	282
	0 — 400	321	256
	0 — 500	303	240
Inclinado ... ..	0 — 100	362	289
	0 — 200	355	281
	0 — 300	330	270
	0 — 400	300	207
	0 — 500	—	—

Queda excluido de esta tabla:

Campaña de Ciudad Rodrigo.

— Sondeos en terrenos blandos.

— Sondeos en terrenos muy difíciles, análogos a los realizados por la sonda GH-1 en La Carolina, etc.

RENDIMIENTO EN CIUDAD RODRIGO (ENUSA)

Rendimiento mes (30,5 días) por sonda (24 horas/día)

Sondas testigueras

Neptuno, Gartaisa, Long-Year (excluyendo las Long-Year-28), Boyles, etc.

Testigo continuo

Tipo de sondeo	Profundidad Metros	Metros/mes
Vertical ... ..	0 — 100	400
	0 — 200	390
Inclinado ... ..	0 — 100	380
	0 — 200	370

Anexo al acta de la reunión celebrada el 9 de mayo de 1980

Sondas testigueras con Wire-line

Tipo de sondeo	Profundidad Metros	Metros	
		Día	Mes
Vertical ... ..	0 — 100	21	640
	0 — 200	30	915
	0 — 300	28	854
	0 — 400	25	760
	0 — 500	17	518
Inclinado ... ..	0 — 100	19	580
	0 — 200	28	850
	0 — 300	26	790
	0 — 400	23	700
	0 — 500	15	450

Campañas anómalas, sondas testigueras y «Rotary»

Sondeos La Carolina — GH — 100 — 1

Terrenos: Cuarzitas muy fracturadas con abundantes pasadas de cuarzo.

Tipo: Sondeos inclinados 45°.

Sistema: Convencional tipo T. Pérdidas de agua.

**Sondeo Quiñones 1:**

Metros totales: 186,50.  
Producción día: 2,56.

**Sondeo Quiñones 2:**

Metros totales: 300,28.  
Producción día: 3,66.

*Sondeos Tineo — GH — 100 — 1 y Gardner Denver — 17*

Terrenos: Conglomerados sueltos de cuarcita y cuarzo.  
Tipo: Sondeos verticales.  
Sistema: Convencional (Testiguera), Tricono (Rotary).  
Un sondeo.  
Emplazamiento muy difícil.

**Testiguera:**

Metros totales: 31,58.  
Producción día: 2,42 (hubo que retirarla).

**Rotary:**

Metros totales: 239,75.  
Producción día: 5,10.

**Sondeos Piezómetros — Andorra — Rotary (Mayhew + G. Denver)**

Terrenos: Dolomías duras.  
Tipo: Sondeos verticales con instalación de piezómetros.  
Sistema: Triconos.

Número de sondeos = 7

	Con piezómetro	Sin piezómetro
1 profundidades 0 - 300 m. ....	8,36 m/día	10,01 m/día
1 profundidad 10 - 400 m. ....	7,71 m/día	9,40 m/día

**Sondeos mixtos — Andorra — Rotary (Gardner Denver)**

Terrenos: Arcilla, margas, arenas arcillosas, areniscas, carbón (lignitos), calizas de fondo.  
Tipo: Sondeos con tricono y al final testigo.  
Sistema: Triconos. Baterías K - 3 convencionales.

Tricono	Testigo	Total
0 - 300 m 33,20 m/día	300 - 450 m 6,41 m/día	0 - 450 m 17,18 m/día

**Sondeos Tajo — Duero (JEN) — Rotary (Gardner Denver)**

Terrenos: Arcillas con intercalaciones de cantos rodados de cuarzo y cuarcita no cementados y al final gravera de cantos de cuarzo y cuarcita.  
Tipo: Verticales.  
Sistema: Baterías K - 3 y en gravera triconos.

**Sondeo Robledillo:**

Testigo: 123 m. 6,15 m/día.  
Tricono: 6,57 m. 3,28 m/día (gravera).  
Total: 129,57 m. 5,88 m/día.

**Sondeo de Malaguilla:**

Testigo: 207 m. 8,82 m/día.  
Tricono: 56 m. 5,09 m/día (gravas).  
Total: 263 m. 7,96 m/día.

## M<sup>o</sup> DE INDUSTRIA Y ENERGIA

21080

**RESOLUCION de 23 de julio de 1981, de la Dirección General de la Energía, por la que se autoriza el establecimiento de la línea de alta tensión, centros de transformación y redes trenzadas de baja tensión para electrificación de Trevélez, en la provincia de Granada, y se declara en concreto la utilidad pública de la misma.**

Visto el expediente incoado en la Delegación Provincial de este Ministerio en Granada, a instancia de «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», con domicilio en Sevilla, avenida de la

Borbolla, número 5, solicitando autorización y declaración en concreto de utilidad pública de línea de transporte de energía eléctrica, dos centros de transformación y redes de baja tensión, y cumplidos los trámites reglamentarios;

Resultando que a la citada autorización y declaración en concreto de utilidad pública se opone la Empresa «Eléctrica Nuestra Señora de las Nieves», alegando en síntesis: Que la Delegación Provincial ha ignorado la solicitud de inclusión en las obras del PLANER para 1981 el proyecto actualizado de conexión con «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», estando las instalaciones en el inventario del citado Organismo. Que se firmó un convenio entre UNESA y CIDE para respetar zonas y una fórmula de valoración en caso de absorción. Que «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», no ha respetado el pacto antes citado. Que han sido ignorados los derechos de la Empresa oponente. La Empresa recurrente se compromete a realizar las instalaciones solicitadas en las mismas condiciones y prestando las garantías que se le exijan;

Resultando que el Ayuntamiento de Trevélez se persona en el expediente oponiéndose a las pretensiones de la Empresa oponente en base a lo siguiente: Que la Empresa oponente no tiene capacidad técnica ni económica, y ha causado graves perjuicios al Ayuntamiento y al pueblo en general. Que ha tratado de ayudar a la Empresa oponente. Que el Ayuntamiento tiene en cuenta el sentir general de sus vecinos;

Resultando que el Ayuntamiento de Busquistar se persona asimismo en el expediente, oponiéndose igualmente a las pretensiones de la Empresa oponente, alegando en síntesis: Que la Empresa oponente viene suministrando energía dentro del Municipio de una manera anárquica, deficiente e ilegal. Que la citada Empresa oponente tiene totalmente abandonado el servicio;

Resultando que al escrito de oposición de «Eléctrica Nuestra Señora de las Nieves», el peticionario contesta en síntesis lo siguiente: Que lo manifestado por el Ayuntamiento de Trevélez es suficientemente expresivo y contundente. Que la Empresa oponente no ratificó el convenio UNESA-CIDE, por lo que está concluido el mismo. Que han sido los Ayuntamientos de Trevélez y Busquistar los que han solicitado a la Empresa peticionaria que se haga cargo del servicio. Que tiene el propósito de distribuir directamente la energía. Que la Administración no puede imponer ningún contrato de venta de energía a la Empresa oponente. Que no se quiere prohibir a la Empresa oponente a seguir produciendo y distribuyendo energía a Trevélez.

Visto el informe favorable a lo solicitado emitido por la Delegación Provincial de este Ministerio en Granada, en base a que la zona abastecida por la Empresa recurrente tiene un deficiente suministro y carece de medios adecuados para atender la demanda existente.

Vistos la Ley de Ordenación y Defensa de la Industrial de 24 de noviembre de 1939, el Reglamento de Verificaciones Eléctricas y Regularidad en el Suministro de Energía Eléctrica, la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958 y el Decreto 2617/1966, de 20 de octubre, sobre autorización de instalaciones eléctricas;

Considerando que no se cuestiona el que la Empresa oponente haya solicitado la inclusión en las obras del PLANER, sino la autorización y declaración en concreto de utilidad pública de las instalaciones solicitadas;

Considerando que la firma de convenio entre dos partes no condiciona la mencionada autorización y declaración en concreto de utilidad pública;

Considerando que los suministros de energía eléctrica no gozan administrativamente de la condición de monopolio o exclusiva, y teniendo en cuenta las facultades que a esta Dirección General le confiere la Ley de 24 de noviembre de 1939 en base a que los suministros prestados sean de una evidente efectividad en cuanto a su calidad y adecuada satisfacción de la demanda de los mercados,

Esta Dirección General de la Energía, a propuesta de la Sección correspondiente de la misma, ha resuelto:

Autorizar a «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», el establecimiento de una línea de energía eléctrica de 15/20 KV. desde el centro de transformación de la localidad de Busquistar hasta Trevélez, dos centros de transformación y redes trazadas de baja tensión en Trevélez. La longitud de la línea será de 8.402 metros, con conductores de aluminio-acero de 54,59 milímetros cuadrados de sección y apoyos metálicos. Uno de los centros de transformación llevará transformador de 250 KVA., 15/20 KV., 5 por 100, de 3 por 398/220 V., y el otro, con iguales características y 100 KVA. La red de baja tensión será de corriente alterna trifásica a 380/220 V.

La finalidad es mejorar el servicio de la zona, en la actualidad insuficientemente atendida.

Declarar en concreto la utilidad pública de las instalaciones eléctricas que se autorizan, a los efectos señalados en la Ley 10/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y en su Reglamento de aplicación aprobado por Decreto 2619/1966, de 20 de octubre.

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, debiendo solicitarse la indicada aprobación en el plazo máximo de cuatro meses.

Caso de no ser factible lo anteriormente expuesto, se procederá por el peticionario de la autorización a cumplimentar lo