

	Horas de clase	
	Teóricas	Prácticas
Evaluación y Medida del rendimiento de un sistema informático	2	1
Sistemas operativos	2	1
Una asignatura a elegir entre:		
Modelos y Simulación	2	1
Programación avanzada	2	1
Complejidad de algoritmos	2	1
Robótica	2	1
Técnicas gráficas	2	1
Análisis funcional	2	1
Teoría de la computabilidad	2	1
Lógica algorítmica	2	1
Dos seminarios a elegir entre:		
Regulación informática	2	0
Informática jurídica	2	0
Informática médica	2	0
Aplicaciones de la informática a las Humanidades, Ciencias sociales y Documentación	2	0
Diseño asistido por ordenador	2	0
Enseñanza asistida por ordenador	2	0
Tecnología informática	2	0
Sexto curso		
Teleinformática II	2	1
Sistemas de información II	3	1
Economía, Organización y Dirección de Empresas	2	1
Organización de Centros de procesos de datos	2	1
Sistemas avanzados de bases de datos	2	1
Microprocesadores	2	1
Dos seminarios a elegir entre:		
Teoría del pronóstico	2	1
Arquitectura avanzada de computadores	2	1
Tolerancia a fallos en computadores	2	1
Informática industrial	2	1
Bioinformática	2	1
Sistemas distribuidos	2	1
Seguridad y Protección de la información	2	1
Teledetección	2	1

Nota.—Para la obtención del título y grado de Licenciado en Informática será preciso, además de haber completado los seis cursos de la carrera, el realizar y defender un proyecto fin de carrera, de acuerdo con la normativa fijada por la Facultad.

33928 ORDEN de 29 de noviembre de 1982 por la que se autoriza la adscripción provisional del Instituto Nacional de Educación Física de Granada a la Universidad de dicha ciudad.

Ilmo. Sr.—Vista la propuesta de la Universidad de Granada de que se autorice la adscripción a dicha Universidad del Instituto Nacional de Educación Física de Granada.

Este Ministerio, en tanto se procede a la regulación orgánica de los Institutos Nacionales de Educación Física prevista en el artículo 2.º del Real Decreto 790/1981, de 24 de abril, ha dispuesto autorizar la adscripción provisional del Instituto Nacional de Educación Física de Granada a la Universidad de Granada, con la que deberá suscribir un convenio de adscripción que será sometido a la aprobación de este Departamento, previo informe de la Junta Nacional de Universidades.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 29 de noviembre de 1982.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), el Secretario de Estado de Universidades e Investigación Saturnino de la Plaza Pérez.

Ilmo. Sr. Director general de Ordenación Universitaria y Profesorado.

33929 CORRECCION de errores de la Orden de 15 de julio de 1982 por la que se hace pública la relación de aprobados en los cursos para la formación de Profesores especializados en «Pedagogía terapéutica», convocados por Ordenes de 11 de febrero y 29 de mayo de 1981.

Publicada la Orden ministerial de 15 de julio de 1982 en el «Boletín Oficial del Estado» de 22 de septiembre, páginas 25846 y 25847, por la que se hace pública la relación de aprobados

en el curso para la formación de Profesores especializados en «Pedagogía terapéutica», convocado por las Ordenes ministeriales de 11 de febrero y 29 de mayo de 1981, respectivamente, se observan errores en el texto remitido para su publicación y, por tanto, se procede a las oportunas rectificaciones:

Donde dice:

«Instituto Nacional de Pedagogía Terapéutica, Vaquero, María Teresa, Alvarez Bello, Gloria, Escuela Universitaria "Escuni", Ortega Gabari, María Eugenia».

Debe decir:

«Instituto Nacional de Pedagogía Terapéutica, Vaquero Matos, María Teresa, Alvarez Reilo, Gloria, Escuela Universitaria "Escuni", Ortega Gabari, María Eugenia».

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

33930 RESOLUCION de 15 de noviembre de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Hidroeléctrica de Cataluña, S. A.», y su personal laboral.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la «Empresa Hidroeléctrica de Cataluña, S. A.», recibido en este Ministerio con fecha 27 de octubre de 1982, por conducto de la Dirección General de Relaciones Laborales de la Generalidad de Cataluña, suscrito por la representación empresarial y por la representación de los trabajadores de la misma el día 18 de marzo de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2.º del Real Decreto 1048/1981, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 15 de noviembre de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «HIDROELECTRICA DE CATALUÑA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

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

Art. 2.º *Ambito funcional y personal.*—El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones de trabajo entre «Hidroeléctrica de Cataluña, S. A.», y los productores de plantilla cuyas relaciones de trabajo vengán sometidas a la Ordenanza de Trabajo de las Industrias de Producción, Transformación, Transporte o Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica, de 30 de julio de 1970 quedando excluido el personal directivo.

Asimismo quedará excluido el régimen salarial del personal adscrito a la primera categoría de los grupos Técnico, Administrativo, Jurídico-Sanitario y Actividades Complementarias, en aquellos casos en que estén encuadrados en la política retributiva que viene aplicando la Empresa a este personal.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio tendrá una duración de un año, entrando en vigor a efectos económicos el 1 de enero de 1982 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1982. Este Convenio se considerará prorrogado de año en año si alguna de las partes, mediante escrito fehaciente, no procede a su denuncia con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia.

CAPITULO II

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

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

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

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

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

CAPITULO III

Clasificación laboral del productor

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

Con efectos de 1 de enero de 1982, el personal que en fecha 31 de diciembre de 1981 estaba adscrito a la primera categoría de Encargado Primera Especial del grupo III, subgrupo I, Profesionales de Oficio, pasará a todos los efectos a estar clasificado en la tercera categoría del grupo I, Personal Técnico, con la denominación de Técnico-Encargado.

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

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

CAPITULO IV

SECCION 1.ª ASCENSOS Y PROMOCIONES

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

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

Establecida por la Dirección de la Empresa la existencia de una vacante, se determinará la categoría que le corresponde, y en caso de que no sea cubierta por el régimen de promoción que se establece en los artículos siguientes, se cubrirá por concurso-oposición o por libre designación de la Empresa, según lo establecido en la Ordenanza de Trabajo. En el supuesto de que, a través del sistema establecido, no se hallare personal idóneo para ocupar la vacante, la Empresa recurrirá a personal reclutado en el exterior, agotando previamente las posibilidades de hallar entre el personal de plantilla el productor adecuado.

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

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

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

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

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

5. Los ascensos automáticos o a través de pruebas se concederán a título personal y por lo tanto no supondrán cambio de nivel de puesto de trabajo. En consecuencia, en los casos de sustitución de empleados, si procediera el pago de diferencia de sueldo por trabajos de categoría superior, el nivel salarial que contará será el correspondiente al puesto y no al empleado. El cálculo de los plus se efectuará sobre el nivel de la categoría que ostente el empleado, una vez asumida y consolidada la misma. En ningún caso el mencionado cálculo se realizará sobre las percepciones del empleado cuando éstas sean superiores a las de la categoría realmente ostentada.

Art. 10. Categorías afectadas:

1. En el grupo I, personal Técnico:

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

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

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

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

2. En el grupo II, personal Administrativo.

2.1. Subgrupo I:

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

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

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

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

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

2.2. Subgrupo II:

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

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

c) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la categoría primera o Especial del 2.º subgrupo pasarán a percibir el salario correspondiente al nivel A de la cuarta categoría del subgrupo 1.º, Administrativo.

3. Grupo III, personal Operario.

3.1. Subgrupo I:

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

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

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

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

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

3.2. Subgrupo II:

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

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

Art. 11. Las pruebas de nivel a que se refieren los pactos anteriores se celebrarán de acuerdo con la normativa «Procedimiento Pruebas de Nivel», de fecha 18 de septiembre de 1979.

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

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

Todo ello de acuerdo con el documento «Bases del Plan de Carreras para terceras y segundas categorías», de fecha 12 de diciembre de 1979.

El acceso a la segunda categoría, nivel B, del personal clasificado como tercera Técnico-Encargado, conlleva la absorción del complemento de horas extraordinarias que por la función de Encargado perciben.

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

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

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

De dicho Tribunal formará parte un delegado representante del personal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Por haberlas realizado con anterioridad, con ocasión de otro concurso-oposición de la misma naturaleza.
- Por haberlas realizado a petición propia como base para su orientación profesional.

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

SECCION 2.ª INGRESOS

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

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

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

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

SECCION 3.ª FORMACION

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

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

CAPITULO V

Régimen económico

SECCION 1.ª PERCEPCIONES DEL PERSONAL

Art. 17. Las percepciones anuales totales brutas correspondientes a cada una de las categorías y subcategorías en el año 1982 serán las que figuran en la tabla anexa número 1. Las percepciones establecidas absorberán hasta donde alcancen las percepciones extrasalariales o complementos personales del productor.

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

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

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

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

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

Art. 20. Cuando el dividendo bruto que perciban los accionistas de la Empresa exceda del 13 por 100, la participación en beneficios del personal quedará incrementada en media mensualidad, que se satisfará dentro de los treinta días siguientes a la celebración de la Junta general de accionistas aprobatoria de las cuentas del ejercicio.

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

Se garantiza para este personal un 11 por 100 de incremento.

Art. 22. *Revisión semestral.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981, superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1982), teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia la tabla salarial utilizada para realizar los aumentos pactados para 1982.

SECCION 2.ª AUMENTOS POR ANTIGÜEDAD

Art. 23. Se establece el importe de un trienio o períodos de tres años de antigüedad en la Empresa, en la cuantía de 15.984 pesetas brutas anuales.

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

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

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

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

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

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

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

SECCION 3.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 28. El valor de las horas extraordinarias que realice el trabajador será para el año 1982 el que se fija en la tabla correspondiente (anexo número 3).

Art. 29. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2.º del Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, a efectos de cotización adicional de las horas extraordinarias, las realizadas en la Empresa tendrán la consideración siguiente:

A) Por causa de fuerza mayor.—Todas aquellas motivadas por prolongación de jornada debida a averías de las instalaciones o por causas ajenas no previstas, y aquellas de mantenimiento obligado en días festivos equivalentes a averías. Afectarán a las horas realizadas por el personal incluido en las brigadas de mantenimiento y reparación de redes e instalaciones.

B) Horas extraordinarias estructurales.

b.1. Personal con trabajo a turnos rotativos.—Los devengados por ausencia imprevista del personal de relevo, cambios de turno, cobertura de los festivos intersemanales y cualquier tipo de incidencia en período de vacaciones o no vacaciones cuya superación esté prevista mediante la instrumentación de horas extraordinarias.

b.2. Exceso de jornada del personal de turno que optó por mantenerse en ciclo de cuatro semanas y cuarenta y cuatro horas semanales, aunque se negoció y acordó con el Comité un régimen de seis semanas y cuarenta horas semanales que evitaba la realización de dichas horas extraordinarias.

b.3. Personal de mantenimiento.—Las restantes horas no contempladas en el apartado A) que tengan como objeto la cobertura de ausencias imprevistas y el mantenimiento preventivo en días de descanso del personal o festivos intersemanales recogidos en el calendario laboral pactado en Convenio.

b.4. Personal técnico y administrativo.—Se establecen como estructurales las necesarias para períodos punta en los diferentes trabajos de desarrollo, no siendo posible la sustitución por contratación temporal dada la especialidad de dichos trabajos en nuestra Empresa.

C) Horas extraordinarias que deben ser objeto de incremento a la cotización adicional cuando éstas se produzcan. Lo serán aquellas que devengan personal de oficinas de una forma diaria y regular por un período superior a seis meses.

SECCION 4.ª DIETAS

Art. 30. A efectos del percibo de dietas, el personal de zona a que se refiere la Ordenanza de Trabajo en su artículo 20, apartado b), percibirá en 1982 la cantidad de 454 pesetas netas en los casos en que trabaje bajo horario discontinuo y, con arreglo al precepto reglamentario, devengue dieta de comida.

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

Art. 31. Los productores no comprendidos en la denominación anterior o de zona y aquellos otros que siendo de zona trabajen bajo horario de trabajo continuo, percibirán las dietas que se señalan en el cuadro anexo número 4.

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

Art. 32. Cuando el productor trabaje bajo régimen de jornada continuada de seis días, devengará dieta de comida del cuadro cuando el tiempo al servicio de la Empresa se prolongue, por lo menos, una hora después de la establecida como tope de salida, es decir las dieciséis diez horas.

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

Art. 33. En los supuestos en que la Ordenanza de Trabajo haga alusión a dietas equivalentes a un porcentaje determinado se entenderá que se refiere a la dieta fija correspondiente, mencionada en el cuadro de dietas de este capítulo.

Art. 34. El régimen de dietas pactado sustituye plenamente al establecido por la Ordenanza de Trabajo, ya que considera que las condiciones económicas de este texto resultan en su conjunto más beneficiosas y como consecuencia absorben y compensan cualquier situación individual, aunque considerada aisladamente sea más favorable.

SECCION 5.ª BOLSA DE VACACIONES

Art. 35. El importe de la bolsa de vacaciones para 1982 será de 30.500 pesetas anuales brutas.

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

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

Art. 38. La jornada de trabajo es de cuarenta horas semanales efectivas de trabajo.

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

Art. 39. Dentro del régimen de la jornada establecida, continuada o fraccionada, será facultad de la Empresa la deter-

minación del horario una vez oído el Comité Intercentros y sujetándose al cumplimiento de los preceptos vigentes.

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

Art. 40. Se mantiene, en el marco de la jornada laboral de cuarenta horas semanales efectivas de trabajo, para el personal administrativo y técnico de oficinas, de acuerdo con la normativa vigente al respecto, el siguiente horario:

Siete a ocho horas, entrada flexible.

Ocho a catorce horas, tiempo de presencia obligada.

Catorce a dieciséis horas, pausa comida mínimo una hora, y máximo dos horas, y presencia obligada posterior de una hora mínimo para devengo indemnización comida.

Dieciséis a dieciocho treinta horas, flexibilidad de salida.

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

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

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

d) La indemnización para comida, de 645 pesetas brutas, se devengará automáticamente siempre que se registre una presencia de una hora, como mínimo, tras la pausa de comida y dicha pausa de comida no sea superior a dos horas.

e) Se mantiene la actual jornada de seis días, de ocho horas a catorce cuarenta horas, con un tiempo de presencia obligado de ocho a catorce horas, de lunes a sábado. Este personal no devengará en ninguna ocasión indemnización de comida, y sus horas límites de inicio y final de jornada serán de siete y las quince diez horas, respectivamente.

No obstante, ambas partes negociadoras reconocen el derecho que asiste a la Empresa de hacer uso del procedimiento a que se refiere el artículo 41, 1, del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de que ésta, por razones organizativas, pretendiese modificar la anterior jornada.

Art. 41. El personal que trabaje en régimen de turnos prestará sus servicios de acuerdo con el cuadro de turnos que corresponda, con devengo como extraordinarias de aquellas horas trabajadas que excedan de la jornada de trabajo pactada.

La Empresa reajustará los cuadros de turnos del personal que aún permanece en régimen de cuarenta y cuatro horas semanales, a cuarenta horas semanales, en base a las condiciones de inclusión previstas en el acuerdo en relación con el artículo 28 del Convenio Colectivo 1980, de fecha julio de 1980, iniciando la aplicación, una vez obtenida la aprobación por la autoridad laboral competente, con sujeción al Real Decreto 860/1976, de 23 de abril.

Art. 42. En atención a la naturaleza del servicio público y permanente que presta la Empresa, el personal de turno vendrá obligado a mantener su régimen de trabajo con la compensación que se establece en el artículo anterior.

Art. 43. Cuando el productor deba incorporarse para la realización de su trabajo en lugares situados dentro del municipio en que se halle su residencia laboral o centro de trabajo, el espacio de tiempo invertido en el desplazamiento para llegar al lugar de trabajo y para regresar del mismo no se considerará que forma parte de la jornada de trabajo, por cuyo motivo el productor deberá cumplir íntegramente la jornada y horario de trabajo establecidos. Ello sin perjuicio de la existencia de puestos de trabajo que lleven implícito en régimen normal el desplazamiento fuera del municipio.

CAPITULO VII

Quebranto de moneda

Art. 44. El quebranto de moneda, a que se refiere la Ordenanza Laboral vigente de 30 de julio de 1970, se fija en la siguiente cantidad: 12.076 pesetas anuales.

Por excepción, el productor que lleva a cabo con habitualidad el cobro de recibos en el domicilio del abonado y esté clasificado como Cobrador-Lector percibirá dicho quebranto en cuantía de 16.903 pesetas anuales.

CAPITULO VIII

Vacaciones

Art. 45. El personal con una antigüedad superior a un año de servicio disfrutará de una vacación de treinta días naturales.

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

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

CAPITULO IX

Uso de vehículo propio

Art. 46. Aquellos empleados que utilicen un vehículo propio, previa autorización de la Jefatura correspondiente, para la prestación de servicios a la Empresa, percibirán la cantidad de 15,60 pesetas por kilómetro y hasta los primeros 1.000 kilómetros mensuales. El importe de los kilómetros que excedan de los primeros 1.000 mensuales será de 13,70 pesetas por kilómetro.

CAPITULO X

Calendario laboral

Art. 47. Para 1982 el calendario laboral se establece en la siguiente forma:

Fiestas para los centros de trabajo de Cataluña

Fiestas generales: 1 de enero, Año Nuevo; 6 de enero, Epifanía del Señor; 9 de abril, Viernes Santo; 12 de abril, Lunes de Pascua de Resurrección; 1 de mayo, Fiesta del Trabajo; 31 de mayo, Lunes de Pascua de Pentecostés; 24 de junio, San Juan; 11 de septiembre, Diada Nacional; 12 de octubre, Fiesta Nacional de España y de la Hispanidad; 1 de noviembre, Todos los Santos; 8 de noviembre, Inmaculada Concepción; 25 de diciembre, Natividad del Señor.

Dos fiestas de carácter local.

Fiestas de Convenio: 8 de abril, Jueves Santo; 10 de junio, Corpus Christi; 29 de junio, San Pedro y San Pablo.

Centros de trabajo de la provincia de Huesca

Fiestas generales: 1 de enero, Año Nuevo; 6 de enero, Epifanía del Señor; 19 de marzo, San José; 9 de abril, Viernes Santo; 12 de abril, Lunes de Pascua de Resurrección; 1 de mayo, Fiesta del Trabajo; 10 de junio, Corpus Christi; 29 de junio, San Pedro y San Pablo; 12 de octubre, Fiesta Nacional de España y la Hispanidad; 1 de noviembre, Todos los Santos; 8 de diciembre, Inmaculada Concepción; 25 de diciembre, Natividad del Señor.

Fiestas locales: Hasta dos de las tradicionales de cada localidad.

Fiestas de Convenio: 8 de abril, Jueves Santo; 31 de mayo, Lunes de Pascua de Pentecostés; 24 de junio, San Juan.

Los centros de trabajo de la provincia de Huesca podrán optar, por mayoría en cada centro, por uno u otro calendario laboral.

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

CAPITULO XI

Ropa de trabajo

Art. 48. Se establece en dos años el período de duración de la ropa de trabajo de invierno.

La duración de la ropa de trabajo de verano será de un año.

Excepcionalmente se repondrán aquellas prendas que se deterioren sustancialmente y por motivo del trabajo antes de plazo, en cuyo caso la reposición se efectuará previa entrega de la usada.

CAPITULO XII

Seguridad e Higiene en el Trabajo

Art. 49. La lucha contra el accidente de trabajo requiere la participación activa del trabajador, quien, a través de sus órganos representativos o de la estructura jerárquica, debe proponer y estudiar las medidas apropiadas a fin de prevenir cada uno de los riesgos de accidente, de acuerdo con los preceptos establecidos en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de mayo de 1971.

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

La constitución y funciones del Comité Central de Seguridad estará adecuada a la normativa del Decreto 432/1971, ampliándose la representación social a siete miembros, que deberán corresponder a las secciones de Guardia Red, ETT y Talleres, Red, LAT, Subestaciones, «Dispatching» y un delegado del exterior en representación de las zonas.

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

El Comité de Seguridad queda descentralizado en base a los Subcomités Delegados de cada una de las zonas del exterior (Subcomité de Pallaresa, Subcomité Esera, Subcomité Ter, Subcomité Lledia-Huesca, Subcomité Girona, Subcomité Vallés, Subcomité Igualada, Subcomité Maresme, Subcomité Llobregat), que deberán reunirse con la misma periodicidad que el Comité Central, enviando la correspondiente acta al mismo. Sus objetivos fundamentales serán agilizar la resolución de los temas de Seguridad y mantener una presencia constante de la misma

en todos los sectores. Todo ello de acuerdo con el contenido del acta del Comité de Seguridad, levantada con ocasión de la reunión de fecha 9 de junio de 1978.

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

CAPITULO XIII

Grupo de Empresa

Art. 50. Para el desenvolvimiento de las actividades que competen al Grupo de Empresa, en el orden deportivo, artístico y cultural de los productores, la Empresa aportará hasta la cantidad de 135.420 pesetas mensuales.

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

CAPITULO XIV

Fondo de previsión social

Art. 51. Se mantiene el Fondo de Previsión Social, creado por virtud del contenido del artículo 47 del Convenio de 13 de enero de 1966, cuyo destino es cubrir las necesidades apremiantes del productor que escapen a toda solución con medios ordinarios o que supongan evidentes trastornos en la economía familiar del interesado.

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

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

Art. 52. El Fondo se mantendrá con la cantidad de 1.914.750 pesetas por cada ejercicio económico completo.

Art. 53. El Fondo será administrado por una Comisión Mixta, que, presidida por la persona designada por la Dirección, se compondrá de cuatro miembros: Dos, representando al Comité Intercentros y Delegados, y otros dos, a la propia Empresa.

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

CAPITULO XV

Previsión

SECCION 1.ª JUBILACIONES

Art. 54. Cuantos productores posean una antigüedad en la Empresa de veinte o más años de servicio y se jubilen una vez cumplidos los sesenta y cinco años y antes de cumplir los sesenta y seis, percibirán una mejora de su pensión de jubilación equivalente a la diferencia entre los conceptos A y B, a continuación definidos.

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

El concepto B equivale al salario regulador anual utilizado por la Mutualidad Laboral para el cálculo de la pensión.

Para el personal en régimen de turnos que perciba plus de turnicidad, el concepto A se incrementará en los porcentajes y condiciones que, sobre la cuantía de dicho plus, establece el artículo 37.

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

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

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

A los jubilados de la Empresa que tengan percepciones por pensión y mejora de pensión inferiores a 425.000 pesetas anuales, se les garantizará la expresada cantidad anual de 425.000 pesetas, a cuyo efecto la Empresa cubrirá la diferencia.

Las mejoras oficiales que puedan producirse durante 1982 no serán absorbibles.

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

SECCION 2.ª VIUDAS

Art. 55. A las viudas de productores fallecidos en activo en la Empresa o de jubilados en la misma que tengan pensiones de viudedad inferiores a 304.000 pesetas anuales se les garantiza

la expresada cantidad anual de 304.000 pesetas, a cuyo efecto la Empresa cubrirá la diferencia.

Las mejoras oficiales que puedan producirse durante 1982 no serán absorbibles.

SECCION 3.ª INVALIDEZ

Art. 56. Al empleado que le sea declarada una incapacidad total y permanente para su profesión habitual y cause baja en la Empresa, se le garantiza una mejora de pensión calculada en la forma prevista para el jubilado a los sesenta y cinco años de edad, sobre la base de una antigüedad mínima de veinte años de servicio en la Empresa.

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

SECCION 4.ª SEGURO DE VIDA

Art. 57. Las primas correspondientes a la cobertura de las causas de muerte natural, invalidez total y permanente, accidente, accidentes de tráfico, correrán a cargo de la Empresa en el marco del actual seguro colectivo de vida vigente.

SECCION 5.ª TARIFA ESPECIAL PARA EL SUMINISTRO ELECTRICO A LAS VIUDAS

Art. 58. Se mantiene en favor de las viudas de productores de la Empresa, que perciban pensión de viudedad de la Mutualidad Laboral de la Empresa y que reúnan las condiciones a que se refiere el artículo 23 de la vigente Ordenanza de Trabajo, la tarifa especial en el consumo de energía eléctrica que se aplica a los empleados y jubilados de la Empresa, siempre y cuando se sometan a las normas establecidas para dicha clase de suministro.

CAPITULO XVI

Otras atenciones

SECCION 1.ª PREMIOS DE NUPCIALIDAD Y NATALIDAD

Art. 59. Los productores con una antigüedad mínima de un año en la Empresa percibirán un premio de 20.202 pesetas al contraer matrimonio, siempre y cuando con dicho motivo hayan asimismo percibido premio de nupcialidad de la Mutualidad Laboral.

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

Art. 60. Se establece para el personal de plantilla un premio de 10.101 pesetas por el natalicio de un hijo, siempre y cuando con dicho motivo se haya asimismo percibido premio de natalidad de la Mutualidad Laboral.

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

SECCION 2.ª COLONIA DE VACACIONES DE AMER

Art. 61. La Empresa se compromete a la construcción de un chalé durante 1982, con independencia de que en futuras negociaciones se concreten los posibles compromisos anteriores.

SECCION 3.ª SERVICIO MILITAR

Art. 62. El productor con una antigüedad mínima de un año percibirá durante el periodo en que preste el servicio militar obligatorio el 45 por 100 de su retribución anual, abonable por dozavas partes. Esta prestación es incompatible con la prevista en el artículo 70 de la vigente Ordenanza de Trabajo.

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

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

SECCION 4.ª MINUSVALIDOS

Art. 63. Se establecerá una ayuda mensual de 7.404 pesetas para el personal que conviva y tenga a su cargo el cuidado de familiares minusválidos o subnormales. Para el percibo de esta ayuda se exigirá la certificación que el Instituto Nacional de la Seguridad Social expide para el reconocimiento de dichos casos.

CAPITULO XVII

Relaciones sindicales

Art. 64. *Derechos de representación colectiva.*—1. De acuerdo con lo previsto en el apartado 3 del artículo 83 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, se constituye el Comité Intercentros como el órgano de representación y negociación unitaria de los trabajadores. Dicho Co-

mité Intercentros se subroga, en el ámbito de todos los centros de trabajo de la Empresa, en las competencias previstas en el artículo 64 del mismo texto legal.

Dicho Comité Intercentros se constituirá de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores o, en su caso, en base a la propuesta conjunta de las organizaciones sindicales implantadas en la Empresa.

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

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

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

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

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

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

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

9. Los miembros del Comité Intercentros, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional de la información a que tengan acceso, aun después de cesar en su calidad de representantes de los trabajadores, tal como está previsto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

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

11. Concretamente y para el presente año, la Dirección facilitará información del plan a medio plazo de personal, así como del organigrama de la Empresa.

Asimismo realizará, con seguimiento por parte del Comité, un estudio sobre la situación económica de la Empresa, su evolución y su posición respecto al sector.

Igualmente estudiará posibles consolidaciones parciales de conceptos salariales, complementos, pluses, etc., en tablas salariales y bajo criterios equitativos respecto a cada empleado, para, en caso conveniente, introducirlo como tema en próximas negociaciones colectivas.

Art. 65. *Derechos sindicales.*—1. Reconocimiento de las Centrales Sindicales que posean una afiliación mínima del 10 por 100 de la plantilla. Esta afiliación deberá ser demostrada mediante la exposición pública de la relación de afiliados y dando un tiempo prudencial para modificación y errores. De la relación definitiva se entregará una copia a la Empresa y otra al Comité Intercentros.

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

3. La Empresa habilitará un local para aquellas secciones sindicales reconocidas.

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

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

Art. 66. *Derechos de asambleas.*—1. La Empresa reconoce el derecho de asambleas en horas de trabajo, en épocas de Convenio o cuando surja un tema importante de interés general para los trabajadores, a condición de que se celebren al inicio o final de la jornada para que ocasionen la mínima interrupción del servicio. El Comité deberá informar a la Empresa con una antelación mínima de veinticuatro horas.

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

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

Art. 67. En todo lo no previsto en el presente capítulo se estará a lo dispuesto en el título II de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO XVIII

Empleo

Art. 68. La Empresa, acogiéndose al espíritu recogido en el Acuerdo Nacional sobre Empleo, colaborará dentro de sus posibilidades en la lucha contra el paro, reduciendo la realización de horas extraordinarias a los mínimos imprescindibles, contratando personal no pluriempleado y apoyando el fomento del empleo juvenil y del personal en situación de paro, comprometiéndose durante 1982 a la contratación, como mínimo, de doce nuevos empleados.

CAPITULO XIX

Art. 69. Cuando en el presente Convenio se hace referencia a cantidades y cifras tanto en los escalados y cuadros anexos como en el articulado del mismo, se entienden brutas, excepto en aquellos casos en que se mencionan como netas.

Art. 70. La representación económica y social consideran lo pactado como un todo indivisible a todos los efectos.

Art. 71. Será causa de revisión del presente Convenio el hecho de que por disposiciones legales se establezcan mejoras de carácter general en las Empresas del ramo, que sean superiores a la totalidad de las señaladas en este Convenio, consideradas en su cómputo anual. En todo lo no expresamente pactado en el presente Convenio se estará a lo establecido en la Ordenanza de Trabajo y demás legislación vigente aplicable al caso.

Art. 72. Comisión Paritaria.—Las incidencias que puedan derivarse de la aplicación de este Convenio, serán obligatoriamente estudiadas y, en su caso resueltas, por una Comisión Paritaria, y de no llegarse a acuerdo alguno en el plazo de quince días se elevará lo actuado al Organismo competente. La Comisión Paritaria estará integrada por miembros de la Comisión Deliberadora.

ANEXO NUMERO 1

Tabla salarial 1982

Categorías	Salario 1982 *
Grupo I:	
2. ^a Técnico nivel A	1.629.090
2. ^a Técnico nivel B	1.495.782
3. ^a Técnico y Técnico-Encargado	1.375.002
4. ^a Técnico	1.254.258
5. ^a Técnico	1.141.506
Grupo II. Subgrupo 1.º:	
2. ^a Administrativo nivel A	1.629.090
2. ^a Administrativo nivel B	1.495.782
3. ^a Administrativo	1.375.002
4. ^a Administrativo nivel A	1.254.258
4. ^a Administrativo nivel B	1.141.506
5. ^a Administrativo Auxiliar	1.052.946
Grupo II. Subgrupo 2.º:	
E. Encargado Cobrador-Lector	1.141.506
E. Conserje	1.141.506
E. Encargado Almacenero	1.141.506
1. ^a Mecanógrafo	1.052.946
1. ^a Telefonista	1.141.506
2. ^a Cobrador-Lector	1.052.946
2. ^a Almacenero	1.052.946
3. ^a Portero-Ordenanza	1.052.946
3. ^a Guarda, Vigilante y Sereno	1.052.946
Grupo III. Subgrupo 1.º:	
1. ^a Nivel A (P. O.)	1.363.824
1. ^a Nivel B (P. O.)	1.293.096
2. ^a Oficial nivel A (P. O.)	1.254.258
2. ^a Oficial nivel B (P. O.)	1.141.506
3. ^a Ayudante (P. O.)	1.052.946
Grupo III. Subgrupo 2.º:	
1. ^a Encargado Peones	1.141.506
2. ^a Peón Especialista	1.037.466
Grupo IV:	
2. ^a J. S. A. C. nivel A	1.629.090
2. ^a J. S. A. C. nivel B	1.495.782
3. ^a J. S. A. C.	1.375.002
Limpiador/a	972.414
Botones	550.874
Aprendiz	562.950

* Los salarios de la tabla anterior no incluyen la bolsa de vacaciones.

ANEXO NUMERO 2

Tabla salarial 1982

Categorías	Salario 1982 *
1. ^a categoría superior especial	2.610.768
1. ^a categoría superior primero	2.270.052
1. ^a categoría superior segundo	1.882.224

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

ANEXO NUMERO 3

Tabla valor horas extraordinarias
(Importes brutos)

Denominación categorías	Sin recargo	Con 75 por 100
Grupo I:		
2. ^a Técnico nivel A	269,71	472
2. ^a Técnico nivel B	269,71	472
3. ^a Técnico y Técnico-Encargado	241,14	422
4. ^a Técnico	212,57	372
5. ^a Técnico	191,42	335
Grupo II. Subgrupo 1.º:		
2. ^a Administrativo nivel A	269,71	472
2. ^a Administrativo nivel B	269,71	472
3. ^a Administrativo	241,14	422
4. ^a Administrativo Oficial nivel A	212,57	372
4. ^a Administrativo Oficial nivel B	191,42	335
5. ^a Administrativo Auxiliar	170,28	298
Grupo II. Subgrupo 2.º:		
E. Encargado Cobrador-Lector	191,42	335
E. Conserje	191,42	335
E. Encargado Almacenero	191,42	335
Mecanógrafo	170,28	298
1. ^a Telefonista	191,42	335
2. ^a Cobrador-Lector	170,28	298
2. ^a Almacenero	170,28	298
3. ^a Portero-Ordenanza	170,28	298
3. ^a Guarda, Vigilante y Sereno	170,28	298
Grupo III. Subgrupo 1.º:		
1. ^a Nivel A (P. O.)	224,00	392
1. ^a Nivel B (P. O.)	215,42	377
2. ^a Oficial nivel A (P. O.)	212,57	372
2. ^a Oficial nivel B (P. O.)	191,42	335
3. ^a Ayudante (P. O.)	170,28	298
Grupo III. Subgrupo 2.º:		
1. ^a Encargado Peones	191,42	335
2. ^a Peón Especialista	167,42	293
Grupo IV:		
2. ^a J. S. A. C. nivel A	269,71	472
2. ^a J. S. A. C. nivel B	269,71	472
3. ^a J. S. A. C.	241,14	422
Botones	70,85	124
Aprendiz	75,42	132

Por cada trienio más acreditado en la tabla se incrementarán 9,50 pesetas en la columna sin recargo.

ANEXO NUMERO 4

Cuadro de dietas

Desayuno: 130 pesetas, Comida: 585. Cena: 500. Habitación: 637. Dieta completa: 1.802 pesetas.
Dieta de zona: 454 pesetas netas.

33931

RESOLUCION de 19 de noviembre de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, para la Empresa «A. M. C. España, S. A.», y su personal.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, para la Empresa «A. M. C. España, S. A.», y sus trabajadores, recibido en esta Dirección General el 11 de noviembre de 1982, y que fue suscrito el 31 de marzo de 1982, por las respectivas representaciones de la Empresa y de los trabajadores, ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.
Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 19 de noviembre de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.