

CUADRO DE NOCTURNIDAD

CATEGORIAS PROFESIONALES	HORAS	
	JORNADA Ptas. Brutas	HORA Ptas. Brutas
Ayudante Técnico	539.-	67.-
Oficial de 1a.	440.-	55.-
Oficial de 2a.	405.-	51.-
Oficial de 3a.	394.-	49.-
Ayudante Especialista	383.-	48.-
Peón	342.-	44.-

18725

RESOLUCION de 8 de junio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «Telettra Española, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Telettra Española, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 1 de junio de 1983, suscrito por la Representación Económica y la Representación Social de la mencionada Empresa el día 26 de mayo de 1983, 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 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.º Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 8 de junio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA «TELETTRA ESPAÑOLA, S. A.»

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1.º *Ambito personal.*

Las normas pactadas en el presente Convenio afectan al personal de los Centros de Torrejón, San Roque, grupo de instalaciones de «Telettra Española, S. A.» y Arteijo, que estén sujetos a las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores.

##### Art. 2.º *Ambito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal de los Centros indicados en el artículo primero, cualquiera que sea su lugar de trabajo.

##### Art. 3.º *Ambito temporal.*

Las normas del presente Convenio entrarán en vigor en la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con carácter retroactivo, a efectos económicos, al 1 de enero de 1983.

La duración del Convenio será de tres años, por lo que su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 1985.

Si no media denuncia expresa, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año.

##### Art. 4.º *Denuncia del Convenio.*

Este Convenio podrá ser denunciado por cualesquiera de las partes que lo han concertado, con una antelación mínima de tres meses a su vencimiento.

La denuncia se realizará por escrito, dirigida a la otra parte, con copia a la autoridad laboral.

Si llegado el momento de proceder a la denuncia del Convenio no existiera Comité de Empresa, las Secciones Sindicales con más de un 25 por 100 de representatividad a nivel nacional, estudiarán la forma de proceder.

##### Art. 5.º *Absorción y compensación.*

Los complementos salariales que en concepto de retribución voluntaria viene concediendo la Empresa y los que se pactan en este Convenio seguirán gozando del carácter de graciables, absorbibles y compensables con futuros aumentos que puedan establecerse por modificación de la Ordenanza o de alguna disposición legal.

##### Art. 6.º *Comisión Paritaria.*

Con el fin de resolver las cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Paritaria integrada por cuatro miembros de cada una de las partes que han intervenido en la negociación del mismo, procurando estén representados en ella todos y cada uno de los cuatro centros de trabajo que actualmente tiene la Empresa.

Con el fin de suplir posibles ausencias o bajas, se designarán otros cuatro miembros de cada una de dichas partes que actuarán en calidad de suplentes.

Las reuniones tendrán lugar cuando lo soliciten alguna de las partes, con un preaviso mínimo de diez días e incluyendo orden del día a tratar.

En cada reunión de la Comisión se levantará acta que se hará llegar a la Dirección y a los Comités de Empresa, y los acuerdos que se adopten tendrán carácter vinculante para ambas partes.

Toda cuestión sobre la que haya habido acuerdo en el seno de dicha Comisión Paritaria, deberá quedar aplicada, cuando proceda, dentro de los quince días hábiles, como máximo, a partir de la fecha en que se comuniquen esta decisión a la Empresa.

## CAPITULO II

### Organización del trabajo

##### Art. 7.º *Plazas vacantes.*

Todas las plazas vacantes o de nueva creación, incluidos Encargados, función de Jefes de Equipo, función de Jefes de Escuadra, deberán tratarse de cubrir en primera instancia con personal de la Empresa. El resto de las plazas que impliquen autoridad o mando no se regularán por este sistema.

Para la cobertura de tales puestos se publicará el correspondiente anuncio con quince días de antelación, indicando los requisitos necesarios para acceder a los mismos.

En caso de manifiesta urgencia que requiera un plazo menor, será acordado con los miembros de la Comisión Paritaria del centro afectado.

Cuando se trate de plazas a cubrir con carácter interino o temporal, que no estén afectadas por los límites previstos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores sobre el tiempo de permanencia, podrán ser solicitadas por el empleado de plantilla que lo desee y reúna los requisitos necesarios, quien lo cubrirá con carácter accidental en tanto subsistan aquellas circunstancias y al desaparecer éstas volverá a su anterior puesto y en igualdad de condiciones en que antes estaba, formalizándose a tal fin el correspondiente compromiso, sin que en este caso pueda ser de aplicación lo previsto a este respecto en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Durante el tiempo que ocupe tal puesto percibirá los devengos asignados a dicha categoría.

De este hecho quedará, asimismo, constancia en su expediente, a los efectos correspondientes.

Las plazas vacantes de Oficiales de primera y segunda, Administrativos, Delineantes de primera y segunda, Técnicos de Organización de primera y segunda, Oficiales de primera, segunda y tercera (profesionales de oficio), Encargados, funciones de Jefes de Equipo y funciones de Jefes de Escuadra en las que participe personal de la Empresa serán cubiertas en el 75 por 100 por concurso-oposición y el otro 25 por 100 mediante el método que se viene utilizando en la actualidad.

El Comité de Empresa o, en su defecto, las Secciones Sindicales con más de un 25 por 100 de representatividad nacional, tendrán acceso a conocer los resultados de los exámenes efectuados.

##### Art. 8.º *Ayuda a la Formación Profesional.*

La Empresa establecerá una ayuda para estudios a la que podrán optar los empleados que reúnan las condiciones siguientes:

Tener un mínimo de antigüedad en la Empresa de un año.

Que se sigan estudios reconocidos oficialmente.

Que los estudios sirvan para la promoción de los empleados en la Empresa.

Que exista continuidad en los estudios.

Que no sean asignaturas para las cuales ya se ha concedido ayuda.

Esta ayuda se limitará, con carácter general, al coste total de la matrícula, que se abonará en dos fracciones del 50 por 100 una al concederse la ayuda y la otra conforme a resultados debidamente justificados, siempre que éstos sean positivos en un 50 por 100 como mínimo.

Si se trata de estudios de la UNED, estas fracciones serán de un 33 por 100 y un 87 por 100, respectivamente, cuando se esté en los dos primeros cursos. A partir del tercero se sigue el criterio general.

Se pagará, asimismo, el 50 por 100 del libro señalado como texto oficial para cada asignatura en la que se matricule o que, donde no haya texto oficial, responda este libro al conjunto del programa de la asignatura y no a libros de consulta.

Los empleados que, por necesidad de horario de clases, precisaran salir antes de la hora de jornada, dispondrán de un máximo de dos horas y media semanales retribuidas a tal efecto.

También tendrán derecho a una reducción de la jornada diaria, no retribuido, de hasta dos horas máximo, para la asistencia a clase de estudios acogidos a la Ley General de Educación en Centros oficiales o reconocidos.

#### Art. 9.º Cursos de formación profesional.

Con objeto de que todo el personal de la Empresa tenga acceso a cursos de capacitación, anualmente se publicarán los distintos cursos a realizar y condiciones de participación.

Para el personal desplazado se realizarán cursos de enseñanza programada con indicación, igualmente, de las condiciones y las tutorías establecidas.

Las Centrales Sindicales de ámbito nacional, con representación de, al menos, el 25 por 100 en el Comité de Empresa tendrán opción a designar un representante para colaborar en la elaboración del plan general de formación.

#### Art. 10. Promociones y ascensos.

Las plazas de promoción por pase de categoría se cubrirán el 75 por 100 por concurso-oposición y el 25 por 100 restante por libre designación de la Empresa.

La Empresa publicará cada año una convocatoria de promoción indicando el número de plazas a cubrir y señalando los requisitos necesarios para tomar parte en ella, tales como antigüedad, conocimientos, fecha de los exámenes, temario sobre el que versarán los exámenes teórico y práctico, textos e información recomendados, etc.

La valoración de los exámenes se efectuará por una Comisión mixta que estará compuesta por un número a determinar de trabajadores de una categoría igual o superior a los puestos convocados y por los representantes de la Empresa.

Los requerimientos para participar vendrán determinados por las exigencias propias de las categorías que se convocan.

Como criterios generales estos requerimientos comprenderán pruebas sobre conocimientos, aptitudes e informe del puesto anterior, conforme se tiene establecido en la actualidad.

Podrán participar en cada convocatoria los empleados que, reuniendo los requisitos previstos, estuvieran en posesión de la categoría inmediata anterior o equivalente por pase de grupo.

La valoración de los exámenes tendrá en cuenta las pruebas teóricas y prácticas, antigüedad, promoción personal y el informe del puesto anterior.

La valoración del examen teórico y práctico ponderará en un 75 por 100, repartido a partes iguales, y el 25 por 100 restante corresponderá al informe del puesto anterior.

Las condiciones de tipo físico o psicológico mínimos que requiera el puesto serán examinadas previamente en los participantes, para conocer si las poseen o no, como requisito necesario para el puesto.

Para poder participar en la convocatoria, los aspirantes deberán tener una antigüedad mínima en la categoría, que en ningún caso será superior a tres años.

El número de plazas se ajustará a las necesidades del trabajo y serán fijadas en el mes de abril.

Las categorías a las que afecta esta convocatoria son las siguientes:

- Oficiales de 2.ª y 1.ª Administrativos.
- Delineantes de 2.ª y 1.ª
- Técnicos de Organización de 2.ª y 1.ª
- Oficiales de 3.ª, 2.ª y 1.ª (Profesionales de oficio).

Se harán también por promoción y en las mismas condiciones:

- Encargados.
- Funciones de Jefes de Equipo.
- Funciones de Jefes de Escuadra.

#### Art. 11. Estudio de los puestos de trabajo.

Para llevar a cabo el estudio de puestos de trabajo se creará una Comisión Mixta, que estará compuesta por cuatro miembros:

- Dos designados por la Dirección de la Empresa.
- Dos designados por la representación Social.

El objeto de dicho estudio es establecer una única tabla salarial común a toda la Empresa.

La Comisión Mixta contará en su estudio con el asesoramiento técnico de una Empresa de consultoría.

Las condiciones en las que habrá de basarse dicho estudio son las siguientes:

1.º El estudio de los puestos de trabajo abarcará a todos los trabajadores, excepto Jefes de Servicio y superiores.

2.º La Empresa se compromete a mantener actualizado dicho estudio, para lo cual aportará la suficiente estructura.

3.º La tabla salarial que se confeccione, después de realizado el estudio de puestos de trabajo, afectará a los trabajadores hasta nivel B2 de empleado, excluidos mandos de este nivel.

4.º Dicho estudio quedará terminado al 31 de octubre de 1983 y durante dicho plazo no se efectuarán promociones de categorías o niveles a los empleados afectados por la tabla salarial indicados en el punto tercero, salvo casos excepcionales que serán acordados con la Comisión Mixta de dicho estudio.

5.º En el caso de que la Comisión Mixta no llegue a un acuerdo en la confección de la tabla salarial al 31 de octubre de 1983, se contará con un experto de la plantilla del Departamento de Personal de la CTNE, que decidirá sobre los puntos en desacuerdo y cuya decisión será vinculante para ambas partes. El plazo límite para esta decisión arbitral será la del 31 de diciembre de 1983.

6.º Se destinarán treinta millones de pesetas en el año 1984 y treinta y cinco millones en el año 1985 al objeto de alcanzar la distribución salarial que establezca la Comisión Mixta.

En el supuesto de que dicho importe no se utilizara en su totalidad, se distribuirá la diferencia anual no utilizada a todo el personal con carácter excepcional, en importes iguales en el primer mes del año al que se aplique el ajuste anterior.

7.º La forma de la distribución del importe correspondiente indicado en el punto anterior será establecida por la Comisión Paritaria del Convenio de acuerdo con los criterios fijados por la Comisión Mixta.

8.º Esta tabla salarial quedará terminada el 1 de enero de 1985, y a continuación se ampliará ésta al resto de los trabajadores incluidos en el estudio, previo acuerdo de la Comisión Mixta.

9.º No podrá existir ninguna discriminación por razón de sexo, incluidos los aspectos económicos. Para ello, la Comisión Mixta de Puestos de Trabajo procederá a su estudio y resolución.

#### Art. 12. Reconocimiento de títulos.

Aquellos trabajadores que hayan obtenido un título oficial correspondiente a trabajos que ya viniesen realizando se les reconocerá el mismo y su categoría siempre que se haya demostrado su capacitación para el desempeño de dichas tareas y hubiera habido una continuidad en el trabajo por un plazo no inferior a seis meses.

#### Art. 13. Trabajo en prácticas.

De conformidad con las disposiciones en vigor y de acuerdo con las necesidades de trabajo de la Empresa, se procurará contratar a tiempo parcial personas que estén realizando estudios de carácter profesional aplicables en la Empresa.

La Comisión Paritaria fijará los criterios para su aplicación en el caso de que el número de peticiones sea superior a las necesidades de la Empresa.

#### Art. 14. Contratos temporales.

Dado el fin previsto con la utilización de los contratos temporales y vistas las perspectivas actuales de la Empresa, todos aquellos empleados cuya fecha del contrato temporal termina antes del 1 de julio de 1983 serán pasados a tiempo indefinido, siempre que no existan informes negativos sobre los mismos. En este supuesto se informará a la Comisión Paritaria con la debida antelación.

El resto del personal que termine su contrato en el año 1983, después del 30 de junio, habrán de ser considerados en función de las expectativas de la Empresa.

#### Art. 15. Vigilantes.

Se establecerán los turnos necesarios para el personal vigilante conforme a los criterios de la organización de la Empresa.

La duración de la jornada de este personal será la misma que la general. Si se debieran hacer horas complementarias, éstas se abonarán como si fueran extraordinarias.

Las vacaciones anuales correspondientes a este personal deberán estar comprendidas dentro de los meses de julio, agosto y septiembre. Si alguna circunstancia extraordinaria obligase a la Empresa a ampliar este período, se hará de acuerdo con el Comité de Empresa.

#### Art. 16. Disminución de la capacidad de trabajo por enfermedad.

El personal cuya capacidad de trabajo haya disminuido por enfermedad o accidente de trabajo, previo informe del Médico de Empresa y del Comité de Empresa, será acopiado a trabajos que existan adecuados a sus condiciones, señalándole, si fuera preciso, una nueva categoría profesional, pero manteniéndole la retribución que venía percibiendo.

#### Art. 17. Movilidad del personal.

Cuando se produzcan cambios de puestos de trabajo que obedezcan a variaciones tecnológicas o a la realización de otras funciones distintas a las propias de una categoría, se infor-

mará previamente al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales con más del 25 por 100 de representatividad.

**Art. 18. Reglamento de Régimen Interior (instalaciones).**

Se crea una Comisión Paritaria integrada por representantes de la Dirección de la Empresa y del personal de instalaciones, la cual determinará los artículos del Reglamento de Régimen Interior en vigor que deben ser suprimidos, los que deben pasar a normas internas de funcionamiento y los que deben ser incorporados al texto del Convenio. Dicha Comisión deberá tener terminado el estudio dentro del plazo de siete meses a partir de la firma del Convenio.

**CAPITULO III**

**Retribuciones**

**Art. 19. Remuneraciones.**

A partir de 1 de enero de 1983, los sueldos mensuales existentes en 31 de diciembre de 1982, excluida antigüedad y demás conceptos recogidos en este Convenio, se incrementarán en la cuantía que resulte de la aplicación de la tabla siguiente:

Sueldos	Porcentaje incremento
Más de 100.000 pesetas ... ..	11
De 80.000 a 100.000 pesetas ... ..	11,5
Menos de 80.000 pesetas ... ..	12

Con el fin de que no se produzcan diferencias entre las cantidades que mensualmente percibe cada empleado, los incrementos de Convenio se repartirán también de forma tal que en los meses de treinta y un días el sueldo mensual no quede por debajo del que resulta de aplicar el sueldo diario.

Las cantidades que resulten de la aplicación de estos aumentos serán distribuidas proporcionalmente en los distintos conceptos que integran el sueldo de las pagas regulares y extraordinarias, salvo aquellos conceptos que vengán tratados de forma específica en este Convenio.

Al objeto de mantener la ordenación de sueldos existentes al 31 de diciembre de 1982, a aquellos trabajadores que por aplicación del respectivo aumento vean alterada esta situación se les efectuará el ajuste mínimo para conservar dicha ordenación.

En 1 de enero de 1984 y 1985 se operará del siguiente modo:

Un porcentaje, situado en la parte alta de la banda salarial que establezcan los acuerdos generales (AI, AMI u otros de similares características) o, en su defecto, el IPC previsto para el año de aplicación de cada revisión salarial, se aplicará sobre los siguientes conceptos:

Salarios brutos, antigüedad, pluses de obra, tóxicos, penosos y peligrosos, nocturnos, turnos, conducción, carencia de incentivo y otros, gratificación de octubre, ayuda escolar y familiar.

El porcentaje que resulte en cada año indicado anteriormente se aplicará proporcionalmente a los sueldos mensuales existentes al 31 de diciembre del año anterior, excluidos los demás conceptos indicados en el párrafo anterior, a partir del 1 de enero siguiente.

La estructura salarial de todos los Centros con carácter general estará constituida por los conceptos siguientes:

- Sueldo base.
- Plus Convenio.
- Dedicación.

En el Plus Convenio se incluirá, por lo que se refiere al Centro de San Roque y Arteijo, las cantidades que venían figurando bajo el concepto de Laudo 1978.

**Art. 20. Trabajos del personal de instalaciones en las islas Canarias.**

Se concederán desplazamientos a la península en el fin de semana correspondiente siguientes a los 35 días continuados de trabajo en las islas Canarias.

Los viajes no son acumulables y se realizarán mediante el billete entregado por la Empresa al productor, siendo su destino la sede, no considerándose tiempo de estancias parciales e inferiores.

**Art. 21. Revisión salarial.**

En 1983, en el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase al 30 de septiembre de 1983 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1982 superior al 9 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1983). Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1983 y

para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1983.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en el Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1983), conforme a las tablas de aplicación de esta cláusula de revisión a que hace referencia la Resolución de 17 de febrero de 1983, de la Dirección General de Trabajo (Acuerdo Interconfederal) («Boletín Oficial del Estado» de 1 de marzo de 1983).

Para 1984 y 1985: Se aplicará el mismo criterio establecido en el AI/83, salvo la existencia de acuerdos similares que modifiquen el mismo, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en dichos acuerdos.

**Art. 22. Gratificaciones.**

La gratificación de octubre se incrementará en el 11 por 100 y su abono se realizará el último día del mes de octubre.

Al personal que en dicha fecha llevara prestando servicios inferiores a seis meses se le abonará esta gratificación prorrateando su importe en relación con el tiempo efectivamente trabajado.

Para los años 1984 y 1985 será incrementada con el porcentaje que resulte en la parte alta de la banda salarial que establezcan los acuerdos generales (AI, AMI o similares) o, en su defecto, el IPC previsto para el año de su aplicación.

**Art. 23. Acercamiento de sueldos de San Roque y Arteijo a Torrejón.**

Al 31 de diciembre de 1982, las diferencias existentes, computadas anualmente, entre los sueldos medios por categorías de San Roque y Arteijo (sin considerar la compensación La Coruña) con Torrejón son las siguientes:

Centro	Pagas		Total
	Regulares	Extraordinarias	
San Roque ... ..	12.600.000	6.000.000	18.600.000
Arteijo ... ..	13.300.000	4.700.000	18.000.000

Con objeto de aproximar los sueldos entre los distintos centros de trabajo se establece:

San Roque: En 1983 se destinarán 7.700.000 pesetas: cinco millones para aproximación de pagas regulares entre este centro y Torrejón y 2.700.000 pesetas para aproximación de pagas extraordinarias a regulares en el propio centro. La distribución se estudiará conjuntamente entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa.

Mil novecientos ochenta y cuatro y 1985: Se destinarán 5.450.000 pesetas: 3.800.000 pesetas para pagas regulares en forma de acercarse a la distribución salarial que establezca la Comisión Mixta y 1.650.000 pesetas para pagas extraordinarias a repartir con el mismo criterio indicado en 1983.

Arteijo: En 1983 se absorberá de la compensación La Coruña un total de 8.000.000 de pesetas: 4.500.000 pesetas para pagas regulares y 1.500.000 pesetas para pagas extraordinarias, aplicándolo al personal con el mismo criterio establecido para San Roque en ese año.

Mil novecientos ochenta y cuatro y 1985: Se absorberá de la compensación La Coruña un total de 6.000.000 de pesetas: 4.400.000 pesetas para pagas regulares y 1.600.000 pesetas para pagas extraordinarias a repartir con el mismo criterio establecido para San Roque en esos mismos años.

**Art. 24. Compensación La Coruña.**

Del incremento que experimenten los sueldos por aplicación del porcentaje respectivo en 1983, 1984 y 1985, no se absorberá ninguna cantidad.

De la compensación La Coruña se absorberán las cantidades que se apliquen a los sueldos en concepto de acercamiento entre centros y las que correspondan al ajuste, dentro de cada categoría, para alcanzar la distribución de la tabla salarial que establezca la Comisión Mixta. Estas cantidades no estarán condicionadas por ninguna limitación de la cuantía a absorber. Esta compensación no estará afectada por ningún incremento.

**Art. 25. Plus de obra.**

Compensación económica abonable al personal desplazado del Departamento de Instalaciones por la responsabilidad personal en la organización del propio trabajo, el autocontrol en el horario y la disponibilidad en el servicio.

Para 1983 los valores de este plus serán por niveles los siguientes:

Niveles	Importe — Pesetas
<b>Empleados:</b>	
A2, B1, B2 ... ..	1.300
B3 ... ..	1.250
B4 ... ..	1.000
<b>Obreros:</b>	
A1 ... ..	1.000
A2, B1 ... ..	950
B2, B3 ... ..	850

Este plus se verá incrementado en 1984 y 1985 en los porcentajes que resulten por aplicación de lo previsto en «Remuneraciones».

**Art. 26. Plus de conducción.**

El valor del plus de conducción establecido en Instalaciones queda fijado en las cantidades que a continuación se indican:

	Importe — Ptas/día
Coches particulares ... ..	203
Coches empresa ... ..	215
Land Rover Montadores ... ..	183
	<b>Ptas/km</b>
Land Rover Técnicos ... ..	1,09

El número de kilómetros para desplazamientos de fin de semana se fija en 400.

El plus de conducción se verá incrementado el 1 de enero de cada año de vigencia del Convenio con el mismo porcentaje determinado en el punto de «Remuneraciones», pero repartido proporcionalmente de forma que al final de período de vigencia del Convenio la diferencia entre coches particulares y de Empresa no sobrepase el 25 por 100.

El número de kilómetros para fines de semana puede ser acumulable hasta un máximo de 1.200 kilómetros a realizar dentro del mes en que se trate.

**Art. 27. Plus de nocturnidad.**

Los trabajos nocturnos tendrán un plus de nocturnidad que será igual al 25 por 100 y con la regulación establecida en la Ley.

Este porcentaje se aplicará sobre el salario base y el plus Convenio.

Para 1984 y 1985 estos valores se verán incrementados, respectivamente, en el mismo porcentaje que resulte conforme a lo establecido en «Remuneraciones».

**Art. 28. Plus excepcional de turno.**

El personal de Instalaciones que incidentalmente deba cambiar la jornada que tiene por jornada nocturna sustituirá el anterior plus por un «Plus de cambio de jornada» diario, establecido en los valores siguientes:

	Pesetas
Técnicos ... ..	3.108
Montadores ... ..	2.084

Para 1984 y 1985 estos valores se verán incrementados, respectivamente, en el mismo porcentaje que resulte conforme a lo establecido en «Remuneraciones».

**Art. 29. Plus tóxico, penoso y peligroso.**

Los porcentajes de este plus se aplicarán sobre el salario base y el plus Convenio.

Para 1984 y 1985 estos valores se verán incrementados, respectivamente, en el mismo porcentaje que resulte conforme a lo establecido en «Remuneraciones».

**Art. 30. Otros pluses.**

Los pluses de turno, disponibilidad, compensaciones, polivalencia y cambio de horario, Jefes de equipo y Jefes de escuadra se incrementarán en un 11 por 100.

Para 1984 y 1985 estos valores se verán incrementados, respectivamente, en el mismo porcentaje que resulte conforme a lo establecido en «Remuneraciones».

**Art. 31. Trienios.**

Se aumenta en un 11 por 100 la cuantía de los trienios existentes en 31 de diciembre de 1982.

Los trienios reconocidos al personal se abonarán conforme a la cuantía que corresponde a la categoría última que se tenga.

El derecho al reconocimiento de los trienios tendrá lugar a partir del primero del mes siguiente a la fecha en que se cumpla el período de tres años efectivos de trabajo.

Para 1984 y 1985 estos valores se verán incrementados, respectivamente, en el mismo porcentaje que resulte conforme a lo establecido en «Remuneraciones».

**Art. 32. Ayuda familiar.**

La ayuda familiar que percibe el empleado que sea cabeza de familia, y que se abona en los doce períodos mensuales del año, se mantendrá para 1983 con los valores de 1982, debiendo justificar la condición de tal cabeza de familia.

Para 1984 y 1985 estos valores se verán incrementados, respectivamente, en el mismo porcentaje que resulte conforme a lo establecido en «Remuneraciones».

**Art. 33. Ayuda escolar e infantil.**

Para 1983, la ayuda escolar e infantil se extiende hasta los dieciocho años con la misma cuantía a la vigente en 31 de diciembre de 1982.

Si los comprendidos en la edad de diecisiete a dieciocho años estuvieran trabajando no se tendrá derecho al percibo de esta ayuda desde el momento en que se encontraran en esta situación.

Para 1984 y 1985 estos valores se verán incrementados, respectivamente, en el mismo porcentaje que resulte conforme a lo establecido en «Remuneraciones».

**Art. 34. Transporte.**

Se mantiene en las mismas condiciones existentes el actual transporte. En las situaciones que se consideren necesarias se adoptarán las medidas pertinentes para lograr mejorar el servicio.

**Art. 35. Horas extraordinarias.**

La realización de horas extraordinarias en la Empresa se limitará, en lo posible, solamente a las de fuerza mayor y estructurales.

Por tanto, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Se entiende por horas estructurales las necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

Entre las horas estructurales se considerarán incluidas igualmente las que se precisan realizar por el personal de mantenimiento de fábrica y maquinaria, con ocasión de realización de trabajos que necesariamente hayan de realizarse fuera de las horas de la jornada ordinaria.

Por horas de fuerza mayor se considerarán las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

Se informará mensualmente al Comité de Empresa y Delegados de las Secciones Sindicales con un 25 por 100 de representatividad nacional de las horas realizadas especificando, las causas (fuerza mayor o estructurales) y su distribución por centros y relación nominal de las personas que las realicen.

**Art. 36. Dietas.**

En este Convenio se continúa el proceso de unificación de dietas iniciado en años anteriores, quedando establecidos en los siguientes valores:

Niveles		Dieta	Hotel y desayuno	Comida o cena
Instalaciones	Resto personal			
Técnicos ... ..	A2, B1, B2, B3 y B4 empleados ... ..	3.550	1.750	900
Montadores ... ..	Resto niveles.	3.450	1.700	875

Para 1984 y 1985 se verán incrementadas, respectivamente, en el mismo porcentaje que corresponda en «remuneraciones» más dos puntos, ajustando ambos valores de manera que se mantenga la misma diferencia absoluta que existen en el año 1983.

**Art. 37. Kilometraje.**

El personal que esté autorizado a utilizar coche propio en desplazamiento por razones de servicio, cobrará por kilómetro recorrido las cantidades que a continuación se indican, conforme a la cilindrada del coche:

Cilindrada	Importe por kilómetro
Hasta 1.300 c. c. ... ..	18,80
Más de 1.300 c. c. ... ..	19,80

En los importes establecidos se repercutirá la incidencia de eventuales incrementos en el coste de la gasolina durante el período de vigencia del Convenio determinado por la aplicación de la fórmula establecida.

Anualmente y con vigencia de 1 de enero de cada año se actualizará el importe de kilometraje en base a los eventuales incrementos en el coste de los distintos parámetros que intervienen en la fórmula establecida.

La autorización para el empleo de los coches particulares estará supeditada a la normativa interna de funcionamiento de la Empresa.

#### Art. 38. Servicio militar.

La Empresa considerará los casos que por su excepcionalidad merezcan ser tratados de forma diferente a lo previsto en la Ordenanza Laboral.

#### Art. 39. Anticipos.

El trabajador, siempre que lo necesite, tendrá derecho a percibir anticipos al 100 por 100 a cuenta del trabajo ya realizado.

#### Art. 40. Enfermedad e incapacidad laboral transitoria.

En caso de enfermedad e incapacidad laboral transitoria hasta dos meses la Empresa seguirá pagando durante éstos el complemento del sueldo real hasta el 100 por 100. A partir del segundo mes se aplicará la Ley.

La Comisión Paritaria podrá proponer a la Empresa el abono del 100 por 100 por tiempo superior al anteriormente establecido, si las condiciones que concurren así lo aconsejaren, comunicando con la antelación suficiente esta situación.

Para todo lo anteriormente indicado, en el caso de que se verifiquen abusos, cuya medida será el aumento del absentismo por enfermedad no debida a sucesos excepcionales o estacionales, de acuerdo con el Comité de Empresa, se podrá volver a la aplicación de lo previsto en la Ley.

### CAPITULO IV

#### Tiempo de trabajo

#### Art. 41. Permisos.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se expone, en coincidencia con las fechas en que se produzcan estos motivos:

a) Por matrimonio, quince días naturales, de los cuales cinco días podrán ser disfrutados antes de la fecha de la celebración del matrimonio.

b) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales. En el caso de que la enfermedad se produjera fuera de los límites de la provincia, hasta dos días naturales más. Y si fuera fallecimiento, hasta tres días naturales más.

En cualquier caso se considerará enfermedad grave el ingreso en instituciones sanitarias.

En los demás supuestos de enfermedad se aportará por parte del trabajador justificante médico en el que conste específicamente la gravedad.

El Servicio Médico de Empresa decidirá en los casos en que se plantee duda sobre la gravedad de la enfermedad.

c) Por nacimiento de hijo, tres días naturales, de los cuales dos días serán laborables.

d) Por traslado del domicilio habitual, un día.

e) En caso de matrimonio de hijos o hermanos, un día.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de las ausencias y su compensación económica.

g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.

h) Por el tiempo máximo de treinta y cuatro horas al año para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud o evaluación en Centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico de aplicación en la Empresa y siempre que se obtengan resultados satisfactorios al menos en el 70 por 100 de las asignaturas.

i) Por exámenes del permiso de conducir, hasta un máximo de quince horas.

#### Art. 42. Comisiones de servicio en España.

Para trabajos en obra de instalaciones en las localidades de residencia se dará preferencia a aquellas personas que estén destinadas con carácter fijo en la zona donde se realiza la obra. Para el resto se procurará mantener un orden rotatorio en función de las características del trabajo, circunstancias personales y necesidades de plena ocupación.

#### Art. 43. Comisiones de servicio al extranjero.

Se establecerán unas condiciones generales con la participación de la Comisión Paritaria, que servirán como criterios para fijar las condiciones específicas que se aplicarán en cada comisión de servicio en el extranjero.

#### Art. 44. Excedencia.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Art. 45. Jornada laboral.

La jornada efectiva de trabajo queda establecida para 1983 en 1.837 horas anuales. Para 1984 y 1985 será de 1.810 horas, salvo modificaciones introducidas por acuerdos interconfederales.

Dicha jornada laboral será de lunes a viernes, salvo exigencias de cumplimiento de la jornada anual, a razón de ocho horas diez minutos de trabajo efectivo hasta el 1 de junio de 1983 y de ocho horas a partir de esta fecha hasta el 31 de diciembre de 1983, también de trabajo efectivo.

Por lo que respecta a los años 1984 y 1985 la jornada diaria será la que resulte de dividir las 1.810 horas anuales por el número de días de trabajo laborales de «Telettra Española, S. A.».

Las posibles futuras modificaciones de la jornada efectiva que se pudieran producir al margen de lo aquí establecido implicarán la fijación de la jornada anual y diarias y la garantía de su efectividad.

#### Art. 46. Turnos.

Será solicitado previamente al Comité de Empresa el informe correspondiente para el establecimiento de un turno de trabajo.

Salvo que las exigencias del puesto de trabajo así lo requiriesen, las condiciones de trabajo del personal que trabaje a turno serán iguales en todos los casos.

Se concede al personal que trabaja a turnos, y mientras realice este tipo de jornada, un descanso de media hora, que por deseo de todo el turno se podrá fijar al comienzo, al final o en el intermedio de la jornada.

#### Art. 47. Vacaciones.

Las vacaciones seguirán siendo de veinte días laborables según calendario laboral. Se disfrutarán en el período señalado para el cierre de fábrica, que será en las tres primeras semanas del mes de agosto. Los días que resten se podrán disfrutar en los días restantes de agosto o en los últimos días del mes de diciembre.

No obstante, si las necesidades organizativas lo permiten se podrán variar las fechas de cierre, de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité de cada Centro.

El personal de instalaciones, en razón a la naturaleza de su trabajo y necesidades del cliente, disfrutará sus vacaciones normalmente en los meses de junio a septiembre, y, en todo caso, si hubieran transcurrido dos años sin haber utilizado este período, las disfrutarán en el mismo, salvo caso de mutuo acuerdo.

El personal tendrá derecho asimismo a un día más de vacaciones por cada cinco años de servicio efectivo en la Empresa.

Los empleados que por tal motivo tengan reconocidos más días de vacaciones disfrutarán éstos, de ser posible, con contigüidad a los períodos establecidos anteriormente.

#### Art. 48. Jubilación.

El trabajador que haya cumplido sesenta y cuatro años de edad podrá acogerse a la reducción de su edad de jubilación, conforme a lo previsto en el Real Decreto de 19 de octubre, número 2705/1981, salvo que la situación de la Empresa y las necesidades de organización de la misma impidieran llevarlo a efecto previo conocimiento del Comité de Empresa.

#### Art. 49. Servicio médico.

Se mantendrán los servicios establecidos al amparo del artículo 53 del Reglamento de Médico de Empresa.

La Empresa garantizará la asistencia médica fuera de la jornada laboral general mediante el concierto con una Mutua Patronal, así como con otros Médicos concertados con ésta.

#### Art. 50. Agrupación deportivo-cultural.

Existirá una Agrupación deportivo-cultural por cada uno de los Centros de trabajo señalados en el ámbito de aplicación que, compuesta por los trabajadores que deseen asociarse, atienda a todas las actividades culturales, deportivas y recreativas.

Se registrará por los Estatutos que se aprobarán a tal efecto por la Comisión designada de acuerdo con cada Comité de Empresa.

Anualmente se formalizará el correspondiente presupuesto de ingresos y gastos, que deberá ser aprobado con intervención de la Empresa y en el que irá incluida la recaudación de cuotas de los asociados. La Empresa abonará el 50 por 100 de los gastos que no puedan ser cubiertos en el importe de dicho presupuesto, con un importe máximo de:

220.000 pesetas para el Centro de Torrejón de Ardoz.  
103.000 pesetas para el Centro de San Roque.  
72.000 pesetas para el Centro de Arteijo.  
72.000 pesetas para el Centro de Instalaciones.

El otro 50 por 100 y con el mismo límite será abonado por el Fondo Social de cada uno de los indicados Centros.

Los trabajadores que se inscriban en la Agrupación abonarán una cuota mensual mínima, que será descontada en nómina e ingresada por la Empresa en el Fondo de cada Agrupación.

Del importe de la chatarra vendida (excepto la de metales preciosos), que se destina al Fondo Social, un 25 por 100 se utilizará por la Agrupación deportivo-cultural, con inclusión en el presupuesto previsto y aprobación con intervención de la Empresa.

#### Art. 51. Avales.

La Empresa avalará al trabajador que gestione un préstamo para vivienda hasta un máximo de 500.000 pesetas y con un límite máximo global que administrará discrecionalmente, siempre que se reúnan al menos las siguientes condiciones:

Que el solicitante sea empleado fijo de plantilla.  
Que el empleado solicitante tenga dos años de antigüedad en la Empresa.  
Que el solicitante no tenga en su expediente notas desfavorables que afecten a lo económico.  
Que exista un informe favorable previo de la Entidad bancaria que lo vaya a conceder.

Que el solicitante se comprometa por escrito a autorizar a la Empresa a detraer de su nómina el importe impagado, o bien a descontar de su percepción el importe pendiente en caso de cese y a detraer de la indemnización del seguro de vida o accidentes el total pendiente en el caso de que este evento se produzca.

En el caso de que se produzca alguna situación de impago que lleve a la Empresa como avalista a responder del mismo, los avales que la Empresa pueda conceder a partir del supuesto anterior llevarán aparejados una póliza de reaseguro, cuyo importe será a cargo del empleado solicitante del aval. El máximo por Centros es el siguiente:

	Pesetas
Torrejón de Ardoz ... ..	14.000.000
Instalaciones ... ..	3.000.000
San Roque ... ..	5.000.000
Arteijo ... ..	3.000.000

#### Art. 52. Comedor.

Por lo que respecta al presente año 1983 el importe del menú será incrementado en un 12 por 100. En años sucesivos se incrementará el porcentaje que se establezca en «Remuneraciones».

En el Centro de Arteijo se desglosará el «ticket» en los conceptos de «ticket» general y complemento. Sus importes se irán acercando a los niveles de los demás Centros, fijándose la cuantía para este año 1983 en 45 y 6 pesetas.

En 1984 se fija para iguales conceptos en 60 y 8 pesetas, respectivamente, y en 1985, en 82 y 11 pesetas, también respectivamente para el citado Centro.

#### Art. 53. Economato.

Se harán gestiones con Entidades dedicadas a este fin, con el objeto de que el personal adscrito a las Delegaciones pueda hacer uso de este Servicio.

#### Art. 54. Prendas de trabajo.

La Empresa, en aquellos trabajos que los requieran o se considerasen precisas, dotará al personal afectado de las prendas de trabajo necesarias y adecuadas a las funciones que realicen.

El número de periodicidad de estas prendas estará en función del desgaste que produzca el trabajo y de la necesaria renovación de las mismas.

El Comité de Empresa cuidará de la aplicación que se haga de lo dispuesto.

#### Art. 55. Ayuda a minusválidos.

A través del Fondo Social se atenderán aquellos casos para educación y tratamiento especial de carácter normal que supongan un mayor coste por el hijo o familiar a su cargo minusválidos y que no vengán cubiertos por otros Organismos e instituciones de asistencia y/o Seguridad Social.

Esta ayuda, dentro de las exigencias, tendrá una cuantía máxima.

La Empresa aportará el 50 por 100 de dicho importe y el otro 50 por 100 será abonado por el Fondo Social del Centro respectivo.

#### Art. 56. Fondo Social.

La Comisión Mixta creada al efecto se regulará por el Reglamento existente.

Se mantiene la aportación anual de la Empresa de:

382.500 pesetas para el Centro de Torrejón de Ardoz.  
200.000 pesetas para el Centro de San Roque.  
97.500 pesetas para el Centro de Arteijo.  
97.500 pesetas para el Centro de instalaciones.

#### Art. 57. Seguro de vida.

Se mantiene el seguro de vida existente actualmente, que consiste en dos anualidades brutas.

La cobertura quedará ampliada por igual importe a la incapacidad total permanente por enfermedad.

#### Art. 58. Seguro de accidentes.

La Empresa mantendrá el seguro de accidentes en los mismos términos actuales; que cubre, para el caso de muerte, tres veces el bruto anual; para el caso de invalidez permanente, cuatro veces dicho sueldo, sin perjuicio de lo que corresponda por el artículo 57.

#### Art. 59. Trabajo en pantallas.

Con el fin de garantizar la idoneidad del medio utilizado, aquellas personas cuyo trabajo consista en una dedicación exclusiva en pantallas se les efectuará un reconocimiento oftalmológico semestral.

### CAPITULO VI

#### Acción sindical

#### Art. 60. Comité Intercentros.

En base a lo que se establece en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, el Comité Intercentros estará compuesto de 12 miembros, que serán designados por las candidaturas en proporción al número de Delegados obtenidos en las últimas elecciones en el ámbito nacional de la Empresa.

Las funciones que expresamente se conceden a este Comité, de acuerdo con lo previsto en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, se concretan en gestionar y tramitar aquellas cuestiones que por su aplicación rebasen el ámbito de las competencias propias de los Comités de Empresa.

Sus competencias expresas serán redactadas por el propio Comité Intercentros y sometidas a la consideración de la Comisión Paritaria.

Para la constitución del citado Comité se cursará previamente a la Dirección de la Empresa copia del acta correspondiente a la elección de los citados miembros.

Dicho Comité celebrará dos reuniones ordinarias al año, aparte de las correspondientes para la preparación del Convenio. Estas reuniones tendrán lugar en el Centro donde se halla situado el domicilio social de la Empresa.

En caso de urgencia, definida de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité Intercentros, se podrán celebrar más reuniones, que tendrán lugar en el Centro de trabajo que se acuerde por ambas partes.

#### Art. 61. Secciones Sindicales.

Los Sindicatos legalmente constituidos y reconocidos actualmente en cada Centro de trabajo podrán nombrar su Sección Sindical, que será reconocida por la Empresa una vez haya sido entregada copia del acta de constitución. Los no constituidos deberán demostrar una afiliación superior al 10 por 100 de la plantilla.

El Delegado respectivo de estas Secciones Sindicales reconocidas, dispondrá de las mismas horas sindicales que los del Comité de Empresa, retribuidas, para realizar las gestiones propias de su cometido. En caso de ausencia podrán ser utilizadas estas horas por el suplente que se haya designado.

Cuando estas Secciones Sindicales reconocidas tengan precisión de celebrar reuniones de sus miembros lo solicitarán previamente a la Empresa. Estas podrán ser autorizadas fuera de las horas de trabajo y con la presencia solamente de los miembros que pertenecen al respectivo Centro.

A los afiliados a estas Secciones Sindicales reconocidas les será descontada en nómina la cuota sindical si ésta es solicitada por los interesados mediante notificación escrita.

Estas Secciones Sindicales reconocidas recibirán la información acreditativa del expediente en el caso de regulación de empleo.

Estas Secciones Sindicales reconocidas podrán utilizar los tablones de anuncios habilitados al efecto para notificaciones de carácter laboral o sindical que afecten a los intereses profesionales del personal. De estas comunicaciones se dará copia a la Empresa.

También podrán utilizar estas Secciones Sindicales reconocidas el local con que cuenta el Comité de Empresa.

En caso de sanción de un afiliado de cualquier Sección Sindical reconocida por la Empresa y del que exista constancia en la misma de pertenecer a ella, ésta recibirá notificación de la sanción impuesta que le ha sido comunicada al interesado.

A los Delegados de las Secciones Sindicales establecidas en la Empresa se les reconocen las garantías previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, salvo lo previsto en el párrafo d) que afecta al Comité de Empresa, y el párrafo e) en razón al reconocimiento establecido en el párrafo segundo de este mismo artículo del Convenio.

#### Art. 62. Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de cuarenta horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación, previa comunicación a sus Jefes inmediatos, cuando tengan que hacer uso de las mismas, cuidando de que no se interfiera el proceso productivo.

La Dirección controlará la utilización de las citadas horas de tal forma que no se sobrepasen las cuarenta establecidas, salvo condiciones extraordinarias a juicio de la Comisión Paritaria.

Los miembros de las Comisiones creadas por el Comité, existentes actualmente, dispondrán de permiso retribuido para asistir a las reuniones que con carácter regular y periódico están establecidas.

Las gestiones que estas Comisiones puedan realizar al margen de las reuniones y que sean de función sindical, serán autorizadas a los representantes del Comité con cargo a sus propias horas de reserva.

Se establece un día a la semana para consultas laborales y sindicales, que se llevarán a cabo durante los turnos de comida, en forma alterna y con cargo a las horas de reserva.

No se contabilizarán en el cómputo de las cuarenta horas las empleadas en reuniones en periodo de Convenio a tal fin, ni las realizadas a petición de la Dirección de la Empresa.

El Comité de Empresa podrá colocar en los tabloneros de anuncios, sin previa autorización, cuantas notas informativas considere necesarias, siempre que éstas se ajusten a temas relacionados con su función sindical y que afecten a materias concretas de la Empresa o actividades laborales. En tales notas no se harán alusiones personales.

Se requerirá la firma del representante de la Dirección en el volante correspondiente para el número de copias de las notas informativas que se tengan que exponer.

Independientemente de las relaciones y acuerdos de todo tipo que la Empresa pueda mantener con sus empleados, se reconoce al Comité como órgano colegiado de representación de los trabajadores con capacidad para realizar la negociación colectiva. En su defecto actuarán las Centrales Sindicales reconocidas.

Previamente a una sanción por una falta leve deberá existir un apercibimiento escrito al interesado con conocimiento del Comité de Empresa de los términos de la misma. Solamente las faltas graves y muy graves podrán ser sancionadas sin amonestación previa, pero, en todo caso, el Comité de Empresa deberá ser informado de los términos de la sanción antes de su aplicación.

#### Art. 63. Asambleas.

Diez horas anuales para celebración de asambleas en horas de trabajo, retribuidas, para el personal de la Empresa, previa solicitud de las mismas.

Al personal directo de Instalaciones se le conceden dos asambleas al año, que realizarán en la Delegación en la que se encuentre asignado y siempre que lo solicite el Comité de Empresa o el 25 por 100 de la plantilla, para tratar de asuntos que afecten a todo el personal.

La interrupción máxima del trabajo por cada Asamblea no ocupará más de una jornada laboral.

En estas horas se considerarán incluidas las que se utilicen con motivo de la negociación del Convenio.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Quedan suprimidos todos los artículos de anteriores Convenios que no han sido recogidos expresamente en éste.

Segunda.—Los miembros de la Comisión Paritaria designados son:

Por la Comisión Económica:

Don Mariano Miguélez Fernández, don Justino Pastor Gil, don Eduardo Sáenz de Varona y don José Polo Castillo.

Por la representación Social:

Centro de Torrejón: Don José Ramírez Orellana y don Fernando Peregrina Casado (suplente).

Centro de Arteijo: Don Ramón Vieites Vieites y don José Luis Elberdin Lizarralde (suplente).

Centro de Instalaciones: Don Juan José París del Amo y don Juan Manuel Naranjo Martínez (suplente).

Centro de San Roque: Don Marcelino Amoedo Becerra y don Pedro Vázquez Gil (suplente).

18726

**RESOLUCION de 28 de junio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, de corrección de erratas observadas en el texto de la revisión del capítulo VI del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro, publicado el 6 de mayo de 1983.**

Vista la Resolución de esta Dirección General, de fecha 22 de abril de 1983, por la que se hace pública la revisión del capítulo VI del XIII Convenio Colectivo para las Cajas de Ahorro, y

Resultando que en la página 12702 del «Boletín Oficial del Estado» número 108, de 6 de mayo de 1983, se publicó la revisión mencionada, en cuyo texto se ha observado la omisión del siguiente concepto: en el apartado séptimo, referido a «Ayuda de Estudios» se ha omitido la línea sexta, que dice: «Guardería ..... 14.100», concepto que debe ir colocado inmediatamente delante de «EGB 1.º a 4.º».

Considerando que dicha omisión puede resultar perjudicial para las partes interesadas, así como para la perfecta aplicación del Convenio Colectivo,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Declarar la existencia de la omisión de la línea sexta, del apartado séptimo, referido a «Ayuda de Estudios», que dice: «Guardería ..... 14.100», observada en la página 12702 del «Boletín Oficial del Estado» número 108, de 6 de mayo de 1983, por el que se publicó la revisión del capítulo VI del XIII Convenio Colectivo para las Cajas de Ahorros.

2.º Disponer la publicación de la presente Resolución en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de junio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

18727

**ORDEN de 23 de mayo de 1983 sobre caducidad de la concesión administrativa «Grupo Pyr» de Guadarrama de la Empresa «Finangas, S. A.», y nombramiento de Delegado-Gestor a «Butano, S. A.».**

Ilma. Sra.: Por Orden ministerial de 27 de noviembre de 1980 se intervinieron diversas instalaciones distribuidoras de gas propano en la Empresa «Finangas, S. A.», en la provincia de Madrid. Entre las instalaciones intervenidas figura la situada en la urbanización «Grupo Pyr», término municipal de Guadarrama que corresponde a la concesión administrativa otorgada el 22 de abril de 1977.

Esta concesión administrativa fue otorgada por un período de seis años.

Una vez transcurrido el plazo de seis años, y al no haberse presentado solicitud de prórroga en el plazo reglamentario, la instalación objeto de la citada concesión revierte al Estado, de acuerdo con la condición sexta de la Orden ministerial de otorgamiento.

Al existir un cambio en la titularidad de la instalación con la reversión de la misma al Estado, no tiene objeto la intervención administrativa en la concesión señalada, pero al mismo tiempo es necesario mantener la regularidad y continuidad del servicio, hasta que quede definitivamente organizada la nueva forma de realización del mismo, por lo que este Ministerio de acuerdo con el artículo 18 del Reglamento General del Servicio Público de Gases Combustibles, aprobado por Decreto 2913/1973, de 28 de octubre, ha resuelto:

Primero.—Se declara la caducidad y se levanta la intervención administrativa, realizada según la Orden ministerial de 27 de noviembre de 1980, en la concesión administrativa situada en la urbanización «Grupo Pyr» de Guadarrama, otorgada a «Finangas, S. A.».

Segundo.—Se nombra Delegado-Gestor para el servicio público de suministro de gas propano en la concesión anteriormente citada a la Empresa «Butano, S. A.».

Tercero.—Este nombramiento es de carácter provisional, mientras se determine la forma definitiva de prestación del servicio. Durante este periodo el Delegado-Gestor ostentará todas las facultades precisas para mantener la regularidad y continuidad del servicio en las debidas condiciones de seguridad.

Cuarto.—La Dirección Provincial del Ministerio en Madrid, comprobará el correcto estado de conservación y funcionamiento de las instalaciones objeto de la concesión, levantando acta de tal circunstancia o en su caso el de las deficiencias que se observen en las mismas, a fin de que puedan adoptarse las medidas oportunas frente al actual concesionario. A tal acto podrán asistir el citado concesionario y el Delegado-Gestor.

Quinto.—En ningún caso el Delegado-Gestor será responsable de las deficiencias existentes en las instalaciones en la fecha de su nombramiento, debiendo no obstante ponerlas en conocimiento de la Dirección Provincial del Ministerio en Madrid y proponer las medidas correctas que procedan.