

- 122.—Rogelio Iglesias. 0,0110. Fontela. Viña.
 103.—Gumersindo Rodríguez Fernández. 0,0328. Naveiras. Monte.
 104.—Camilo (Guardarios). 0,0048. Naveiras. Prado.
 105.—Andrés Velázquez Carrasco. 0,0713. Naveiras. Huerta, incul-
 to y viña.
 119.—Andrés Velázquez Carrasco. 0,0015. Fontela. Labradío.
 132.—Andrés Velázquez Carrasco. 0,0380. Las Veigas. Viña y
 huerta.
 107.—Manuel Gómez Rodríguez. 0,0068. Naveiras. Huerta.
 129.—Manuel Gómez Rodríguez. 0,1148. Las Veigas. Huerta y
 viña.
 108.—Manuela Gómez Dadavid. 0,0888. Fontela. Monte bajo.
 111.—Manuel Gómez. 0,0353. Fontela. Prado.
 112.—Adolfo Fernández. 0,2113. Fontela. Prado.
 113.—José Caride. 0,0430. Fontela. Prado.
 115.—Hros. de Emilio Rodríguez. 0,0283. Fontela. Monte.
 116.—Pedro Blanco López. 0,4048. Fontela. Huerta, prado y viña.
 117.—Manuel Regueiro. 0,0070. Fontela. Huerta.
 118.—José Fernández Fernández. 0,0575. Fontela. Huerta.
 131.—José Fernández Fernández. 0,0838. Las Veigas. Labradío
 y viña.
 124.—Pedro Gómez Rodríguez. 0,0300. Fontela. Viña.
 125.—José María Iglesias Álvarez. 0,1883. Fontela. Caseta, huerta
 e incul-
 to.
 126.—Eduardo Fernández Rodríguez. 0,1324. Las Veigas. Huerta,
 casa, monte bajo y prado.
 127.—José María Fernández Rodríguez. 0,1203. Las Veigas. Huer-
 ta y monte bajo.
 130.—Alejandrino Ernesto Rodríguez. 0,1113. Las Veigas. Prado
 y viña.
 134.—Andrés Álvarez Fernández. 0,0218. Mazaira. Prado.
 137.—Andrés Álvarez Fernández. 0,0123. Mazaira. Prado.
 139.—Andrés Álvarez Fernández. 0,1381. Mazaira. Huertas, cua-
 dra y viñas.
 135.—Segismundo Rodríguez López. 0,0578. Mazaira. Prado y
 huerta.
 136.—Segismundo e Isidro Rodríguez. 0,0230. Mazaira. Prado.
 138.—Segismundo Rodríguez López. 0,0500. Mazaira. Prado.
 147.—Segismundo Rodríguez López. 0,1088. Retortoiro. Monte.
 140.—Antonio Iglesias Conde. 0,0333. Mazaira. Prado y viña.
 141.—Manuel Fernández Rodríguez. 0,1270. Mazaira. Monte bajo,
 viñas y labradío.
 142.—Emilio Gómez Masid. 0,2375. Mazaira. Monte bajo y viñas.
 143.—Francisco Rodríguez. 0,0035. Mazaira. Monte bajo.
 144.—Manuela Fortes López. 0,0037. Mazaira. Monte bajo, viñas
 y bodega.
 145.—Generosa Ceruelo. 0,1318. Retortoiro. Monte bajo.
 146.—Isaura Rodríguez. 0,0348. Retortoiro. Monte bajo.
 148.—Hros. de Manuel Rodríguez Mosquera. 0,0333. Retortoiro.
 Monte.
 149.—Luisa Rodríguez. 0,0518. Retortoiro. Monte.
 150.—Manuel Noguerol García. 0,0313. Retortoiro. Monte bajo.
 152.—Manuel Noguerol García. 0,0705. Retortoiro. Viñas.
 151.—Nicanor Iglesias. 0,0723. Retortoiro. Monte.
 153.—Antonio Noguerol. 0,0183. Retortoiro. Prado.

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Unión Eléctrica, S. A.», y su personal.

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Unión Eléctrica, S. A.», y su personal;

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, con escrito de 28 de enero de 1973, remitió a esta Dirección General el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Unión Eléctrica, S. A.», que fué suscrito, previas las negociaciones oportunas, el día 13 de enero de 1973 por la Comisión Deliberante designada al efecto. Acompañándose al mismo el informe a que se refiere el artículo primero, tres, del Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, y demás documentos exigidos por la legislación sobre Convenios Colectivos Sindicales;

Resultando que, solicitado el preceptivo informe de la Dirección General de la Seguridad Social, ésta lo ha emitido con fecha 3 de febrero de 1973;

Resultando que, previo informe de la Subcomisión de Salarios, el Convenio fué elevado a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la que en su reunión del día 16 de febrero de 1973 ha dado su conformidad al mismo;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical en orden a su aprobación o a la declaración de ineficacia total o parcial de su texto, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958, en relación con los artículos 19 al 22 del Reglamento de 22 de julio de 1958;

Considerando que habiéndose cumplido en la redacción y tramitación del Convenio los preceptos legales y reglamentarios aplicables, figurando en su texto que su contenido no tiene repercusión en las tarifas eléctricas, no dándose ninguna de las causas de ineficacia del artículo 20 del Reglamento de 22 de julio de 1958, y habiendo sido otorgada su conformidad por la Comisión Delegada del Gobierno en su reunión de 16 de febrero de 1973, según antes queda hecha mención, procede la aprobación del Convenio.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Unión Eléctrica, S. A.», y su personal, suscrito el día 13 de enero de 1973.

Segundo.—Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos de 22 de julio de 1958, modificada por la Orden de 19 de noviembre de 1962, no procede recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución aprobatoria.

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

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 20 de febrero de 1973.—El Director general, Vicente Toro Ortí.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

VI CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA «UNION ELECTRICA»

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio Colectivo afecta a los centros de trabajo de las provincias donde «Unión Eléctrica, S. A.», desarrolla o desarrolle en lo sucesivo su actividad industrial de producción, transformación, transporte y distribución de energía eléctrica.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Las normas de este Convenio serán de aplicación al personal de plantilla que integre los escalafones de «Unión Eléctrica».

Queda excluido de su ámbito el alto personal a que se refiere el artículo séptimo de la Ley de Contratos de Trabajo.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio se considerará en vigor a partir del día 1 de enero de 1973, tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 1975 y a partir de dicha fecha se entenderá prorrogado tácitamente de año en año si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación normal o de cualquiera de sus prórrogas.

En las mejoras que se introducen en este Convenio se ha tenido en cuenta la repercusión económica derivada del Decreto de 7 de diciembre de 1972, que modifica las tarifas oficiales de energía eléctrica y el régimen de compensación de OFILE.

Sin embargo, cualquier nueva disposición legal que suponga un incremento sustancial en los ingresos de la Sociedad será ponderado por la Dirección en cuanto a las posibles mejoras que pudieran ser destinadas al personal, salvo que éstas sean determinadas por el Gobierno.

CAPITULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 4.º *Normas generales.*—La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección, respetando las normas y orientaciones expresadas en el artículo quinto de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica, Reglamento de Régimen Interior de la Empresa y legislación vigente y, por tanto, podrá adoptar libremente las medidas que estime precisas en cuanto se refiere a la determinación, clasificación, modificación y supresión de los Servicios y Departamentos de la Empresa, pudiendo, asimismo, implantar cuantos sistemas crea necesarios en orden a su estructura, racionalización y automatización de las labores.

Los sistemas que se adopten nunca podrán perjudicar la formación profesional, ni deberán producir merma alguna en la situación económica de los trabajadores.

El Jurado Central de Empresa, en el que están integrados los representantes del personal en el Consejo de Administración, será oído antes de que la Dirección, en uso de sus facultades, adopte decisiones de especial entidad o importancia que puedan afectar al personal en su conjunto.

Corresponderá al personal con mando velar por la disciplina de sus subordinados y conseguir el mejor rendimiento y eficacia en el trabajo; para lo cual estará dotado de la autoridad y responsabilidad que implican el cumplimiento de

su misión. Al propio tiempo procurará elevar el nivel profesional de sus subordinados y aplicará en su trato con los mismos los principios que rigen las relaciones humanas.

La buena organización, el perfeccionamiento técnico de los trabajadores y la concesión de un alto grado de productividad son los fundamentos de la prosperidad de la Empresa y, como consecuencia, del bienestar económico y social de todas las personas que la integran, a cuyo efecto el personal garantiza en todo momento la más completa colaboración mediante su dedicación, rendimiento y disciplina en su tarea.

En consecuencia, podrán ser encomendadas a un solo productor funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o inferior nivel al suyo propio, dentro de la jornada laboral.

El productor tendrá los deberes de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo, respetando los horarios y sometién-dose a los controles que la Dirección tenga establecidos o establezca en el futuro. Las faltas que se cometan sobre estas materias serán sancionadas con la severidad que permitan las normas laborales vigentes.

Las reclamaciones, quejas, peticiones u observaciones que decida un productor formular a la Empresa por cualquier causa o motivo, salvo las relacionadas con la valoración de su puesto de trabajo, que seguirán el procedimiento establecido en su propio Reglamento, deberán siempre ser dirigidas por escrito a la Dirección por conducto de sus jefes inmediatos. Una copia del escrito de reclamación será remitida directamente por el interesado a la División de Personal a través de su Enlace sindical. Si pasados treinta días el asunto no ha sido resuelto o la solución no es de su conformidad, el productor podrá plantear el objeto de su petición ante el Jurado Local de Empresa, y, de no estar conforme con la resolución por el mismo adoptada, podrá elevarla al Jurado Central de Empresa, con carácter previo a su planteamiento ante el Organismo laboral competente.

Art. 5.º *Productividad.*—Como compensación de las mejoras que por este Convenio se establecen, el personal se compromete a incrementar su productividad a fin de que la Empresa pueda desarrollar su actividad industrial con la máxima eficiencia.

Art. 6.º *Valoración de puestos de trabajo.*—El adecuado desenvolvimiento de la Empresa, como consecuencia de la integración en su seno de las diversas Sociedades filiales, requirió y así se estableció en el V Convenio Colectivo Sindical la estructuración de puestos de trabajo mediante su valoración con arreglo a la técnica denominada «asignación de puntos por factores».

No obstante, la Dirección se reserva el derecho de volver al sistema anterior o implantar cualquier otro, siempre que, a su juicio, la experiencia así lo aconseje, respetando en todo caso los derechos adquiridos, cuando éstos sean más beneficiosos.

De acuerdo con el antedicho sistema, acoplado a las características propias de «Unión Eléctrica», los puestos de trabajo valorados, según las distintas puntuaciones, continúan clasificados en los 16 escalones siguientes:

Escalones	Número de puntos
1	De 130 a 140
2	De 141 a 150
3	De 151 a 170
4	De 171 a 180
5	De 191 a 210
6	De 211 a 230
7	De 231 a 250
8	De 251 a 280
9	De 281 a 310
10	De 311 a 340
11	De 341 a 370
12	De 371 a 410
13	De 411 a 450
14	De 451 a 490
15	De 491 a 530
16	Desde 541

Los diversos grupos profesionales, mediante la valoración de puestos de trabajo, quedan en perfecta correlación, en cuanto se refiere a la evaluación de sus funciones y correspondiente compensación económica, con lo que se consigue una mayor equidad para cada grupo respecto al conjunto.

Queda excluido del sistema de retribución mediante valoración de puesto de trabajo el personal aludido en el artículo 12 del presente Convenio.

Art. 7.º *Categorías laborales.*—Se mantendrá el sistema de categorías profesionales a los solos efectos de cotización a la Seguridad Social.

En consecuencia, el nivel jerárquico del personal estará en función de su escalón de valoración. En igualdad de calificación tendrá mayor jerarquía el más antiguo en el escalón de que se trate.

Art. 8.º *Comisión de valoración.*—La calificación de los diversos puestos de trabajo seguirá siendo efectuada por la Comisión de Valoración, en la que están integrados como Vocales, con voz y voto, tres miembros del Jurado Central de Empresa, designados por el mismo de su seno. La composición y funciones de esta Comisión continuarán siendo las establecidas en el Reglamento de Procedimiento de la Valoración, anexo al Reglamento de Régimen Interior.

La Empresa estudiará las propuestas razonadas que, en orden a una posible modificación del sistema de Valoración de Puestos, actualmente vigente, les sean formuladas por los miembros de la Comisión de Valoración.

Art. 9.º *Revisión por modificación del puesto de trabajo.*—Procederá la revisión de la valoración de un puesto de trabajo cuando las condiciones en que el trabajo se realiza o las funciones del puesto varíen de tal forma que afecten a su calificación.

Dicha revisión podrá ser promovida:

Por el interesado.

- Por su superior jerárquico, o
- Por la División de Personal.

Estas peticiones darán lugar al oportuno expediente, que se tramitará de acuerdo con el procedimiento establecido en el Reglamento de procedimiento de la valoración. En caso de que la Comisión considere procedente cambiar la calificación del puesto, la repercusión económica, si existe, tendrá efectos desde la fecha en que la reclamación haya tenido entrada en la División de Personal. Si como consecuencia de la revisión se origina un descenso de escalón, se aplicará el régimen establecido en el artículo 11, apartado 1 de este Convenio.

Art. 10. *Revisión por supuestos errores de calificación.*—La Comisión de Valoración, dentro del primer semestre de 1973, procurará analizar y resolver todas las reclamaciones planteadas por supuestos errores de calificación de puestos de trabajo derivadas de descripciones defectuosas.

Esta revisión se programará por la División de Personal a través de su organización de Analistas y Monitores de Valoración, y sus resultados tendrán efectos económicos desde 1 de enero de 1971, salvo en aquellos casos en que el desempeño efectivo del puesto fuera posterior.

Art. 11. *Cambios de puestos.*—La situación del trabajador, derivada de un cambio de puesto, cuando origine un descenso de escalón se ajustará, según la causa que determine dicho cambio, a las siguientes reglas:

1. Por necesidades del servicio.—Cuando el cambio sea por iniciativa de la Empresa, el productor conservará su escalón de procedencia a título personal hasta tanto se le destine a otro puesto de trabajo del mismo nivel del de su procedencia.

Si el trabajador no acepta el nuevo puesto que se le ofrezca cesará la garantía establecida y pasará a ocupar el escalón que corresponda al puesto que realmente ocupe.

2. A petición del trabajador.—Cuando el cambio de un escalón superior a otro inferior se produzca a petición del interesado, éste pasará a percibir las remuneraciones del escalón que a la nueva situación corresponda.

3. Por capacidad disminuida.—Los trabajadores que resulten afectados de capacidad disminuida, previa declaración del Servicio Médico de Empresa o Comisiones Técnicas Calificadoras de la Seguridad Social, podrán ser destinados a otro puesto de trabajo distinto del habitual y más adecuado con sus aptitudes. En este supuesto conservará a título personal el escalón garantizado a la categoría de que proceda, hasta tanto que, como consecuencia de la evolución de las retribuciones en sucesivos Convenios, la remuneración del nuevo puesto alcance el mismo nivel que la que anteriormente desempeñaba.

Sin embargo, cuando la disminución de capacidad sea debida a accidente de trabajo, declarado como tal por los organismos de la Seguridad Social, se respetará al trabajador la remuneración que corresponda a su escalón de valoración, sin que proceda otra absorción distinta al importe de la pensión oficial que le haya sido reconocida como consecuencia de su incapacidad.

Las incapacidades por enfermedad no profesional serán objeto del mismo trato cuando, a juicio del Servicio Médico de Empresa, se hayan producido por o como consecuencia del trabajo.

El Servicio Médico de Empresa procurará la rehabilitación del personal con capacidad disminuida, al objeto de conseguir la posible recuperación del trabajador.

CAPITULO III

RÉGIMEN ECONÓMICO

Art. 12. *Personal excluido del régimen de valoración de puestos.*—Queda excluido del sistema de retribución, mediante valoración de puestos de trabajo, el personal a que se refieren los artículos 13 (categoría superior) y 14 (niveles especiales), cuyo tratamiento se regulará por las normas que en dichos artículos se establecen.

Art. 13. *Clasificación y retribución de la categoría superior.* El personal adscrito a esta categoría percibirá las remuneraciones mínimas que para cada año a continuación se indican, según la clasificación y el nivel libremente otorgados a cada uno por la Dirección, en base a sus circunstancias personales y a la complejidad y responsabilidad inherentes a la función encomendada:

Categoría	Años		
	1973 (pesetas)	1974 (pesetas)	1975 (pesetas)
Superior especial	551.000	558.000	626.000
Superior 1.º, escalón A ...	522.000	558.000	594.000
Superior 1.º, escalón B ...	454.000	483.000	517.000
Superior 2.º, escalón A ...	395.000	420.000	449.000
Superior 2.º, escalón B ...	343.000	365.000	387.000

Art. 14. *Clasificación y retribución de los niveles especiales.* Se establecen, dentro de la segunda categoría, dos niveles especiales para distinguir a aquellos miembros del personal que, a juicio de la Dirección, se hayan destacado por sus valores humanos, méritos profesionales y plena dedicación o probada lealtad a la Empresa en las misiones encomendadas.

La promoción del personal a los antedichos niveles especiales será de libre decisión de la Dirección, a propuesta conjunta de la línea jerárquica y de la División de Personal. Estos niveles, en cuanto suponen una distinción de carácter individual se concederán a título personal.

El personal comprendido en estos niveles especiales percibirá las remuneraciones anuales que a continuación se indican.

Niveles	Años		
	1973 (pesetas)	1974 (pesetas)	1975 (pesetas)
Nivel especial 1.º	398.000	434.000	476.000
Nivel especial 2.º	379.000	414.000	454.000

Art. 15. *Personal sujeto al sistema de valoración.*—El resto del personal sometido a valoración percibirá sus retribuciones en función del escalón de calificación de su puesto de trabajo, de acuerdo con las escalas salariales que para cada uno de los años de vigencia a continuación se relacionan:

Escalones	Años		
	1973 (pesetas)	1974 (pesetas)	1975 (pesetas)
1	124.000	138.000	149.000
2	125.000	137.000	150.000
3	128.000	140.000	153.000
4	132.000	145.000	158.000
5	138.000	151.000	165.000
6	146.000	160.000	175.000
7	155.000	170.000	186.000
8	169.000	188.000	204.000
9	188.000	207.000	227.000
10	206.000	227.000	249.000
11	228.000	248.000	272.000
12	247.000	271.000	297.000
13	271.000	297.000	326.000
14	296.000	324.000	356.000
15	324.000	354.000	389.000
16	353.000	385.000	423.000

La retribución anual para cada escalón, antes figurada, se abonará al personal cuya jornada de trabajo se ajuste a la establecida por la Empresa con carácter general.

En consecuencia, la retribución que se establece para el personal que no efectúe la jornada completa, aunque mantenga este privilegio como derecho personal, cualquiera que sea el título de que se derive, se fija en la parte proporcional del sueldo anual que le corresponda en función de su jornada real de trabajo. Este mismo régimen se aplicará también para el personal técnico y administrativo que continúa acogido a la jornada de treinta y seis horas semanales en virtud de la opción establecida en su favor a la entrada en vigor de la Reglamentación Nacional de Trabajo en nuestra industria, de 22 de

diciembre de 1944 («Boletín Oficial del Estado» de 30 de diciembre); todo ello sin perjuicio del derecho que se les reconoce a estos últimos de optar por la jornada general.

Art. 16. *Personal de nuevo ingreso.*—El personal de nuevo ingreso que, después de cubrir las pruebas de selección que la Empresa considere en cada caso necesarias se contrate sin experiencia, quedará durante un período de dos años excluido del régimen general. Durante dicho período percibirá las retribuciones anuales que correspondan según se indica a continuación:

Primer año: Ochenta por ciento de la retribución anual que corresponda al escalón de valoración de su puesto de trabajo. Cuando se trate de personal perteneciente a la categoría superior, dicho porcentaje se aplicará sobre el nivel económico que corresponda al superior segunda B.

Segundo año: Noventa por ciento, con los mismos criterios y sobre las mismas bases anteriores.

Cuando el personal de nuevo ingreso acceda a la Empresa con experiencia adquirida con anterioridad, de forma que ésta le sea reconocida por la Dirección, percibirá directamente el importe correspondiente al escalón de su puesto de trabajo, o, en el caso de la categoría superior, el nivel que se le asigne.

Art. 17. *Complemento de carácter social.*—Durante la vigencia del presente Convenio se establece un complemento de carácter social que afectará exclusivamente a los escalones de valoración y por los importes anuales que a continuación se indican:

Escalones	Importe anual
1	6.000
2	10.000
3	12.000
4	11.000
5	8.000
6	6.000
7	5.000
8	4.000
9	1.600

Este complemento, que tiene el carácter de extrasalarial, se mantendrá invariable a lo largo de los tres años de vigencia del presente Convenio y se abonará distribuido en catorce mensualidades iguales.

Art. 18. *Escalón garantizado por categoría laboral.*—Al personal perteneciente a la plantilla de la Empresa en la fecha en que se firmó el V Convenio Colectivo, es decir el día 4 de julio de 1970, se le reconocieron, con el carácter de derecho de naturaleza personal, los escalones mínimos figurados en el artículo 13 del anterior Convenio.

Sin embargo, para recoger el sentir de algunos sectores del personal cuya posición relativa respecto al conjunto quedó menos favorecida al implantar el actual sistema de valoración que con el antiguo de categorías laborales, se ha considerado de dichas garantías mínimas.

En consecuencia, al personal perteneciente a la plantilla de la Empresa al 4 de julio de 1970 se le reconocerá, con el carácter de derecho de naturaleza personal y efectos económicos desde la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, los escalones que se determinan a continuación, en función de su categoría laboral en 31 de diciembre de 1972:

Categorías laborales	Escalón garantizado
<i>Personal técnico:</i>	
Segunda categoría	13
Tercera categoría	11
Cuarta categoría	9
Quinta categoría	7
<i>Personal administrativo:</i>	
Segunda categoría	13
Tercera categoría	11
Cuarta categoría:	
Oficial 1.º o nivel A	9
Oficial 2.º o nivel B	7
Quinta categoría, Auxiliares	5
<i>Personal auxiliar de oficina:</i>	
Primera categoría	6
Segunda categoría	5
Tercera categoría	4

Categorías laborales	Escalón garantizado
<i>Profesionales de oficio.</i>	
Primera categoría	10
Segunda categoría:	
Oficial 1. ^o	8
Oficial 2. ^a	6
Ayudante	4
Encargado de Peones	6
Peón especialista y Peón	3
<i>Personal de características especiales:</i>	
Servicio residencia y limpieza	2

Como consecuencia de esta garantía, el personal tendrá la obligación de aceptar un puesto con un nivel de calificación equivalente al escalón del que disfrutaba cuando le sea ofrecido por la Dirección, siempre que ello no le suponga traslado de residencia. Si el trabajador no acepta el nuevo puesto que se le ofrezca, cesará la garantía establecida y pasará a percibir el escalón que corresponda al puesto que realmente ocupe.

Art. 19. *Ascensos automáticos.*—Los ascensos automáticos establecidos en el artículo 38, apartados D y E), y artículo 40, apartado A), de nuestra Ordenanza laboral sólo se seguirán reconociendo al personal que pertenezca a la plantilla de la Empresa en 31 de diciembre de 1972, es decir, con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio. Dicho reconocimiento no implicará el derecho a la garantía del escalón establecido en el artículo anterior y, por tanto, sólo surtirán efectos en orden a la clasificación laboral de los trabajadores.

Art. 20. *Conceptos comprendidos en la retribución anual.*—Las retribuciones anuales establecidas en el artículo anterior sustituyen a todos los conceptos retributivos que venía satisfaciendo la Empresa y, por tanto, quedan comprendidos en las mismas los sueldos reglamentarios y voluntarios, pagas extraordinarias de uno u otro carácter y participación en beneficios, así como cualquier otra remuneración que a título general o particular la Empresa haya venido satisfaciendo a sus trabajadores, cuyos conceptos quedan absorbidos o compensados.

Art. 21. *Supresión de la calificación personal al mérito.*—A petición de la representación social, durante la vigencia del presente Convenio queda suprimida la calificación personal al mérito, establecida en el artículo 15 del V Convenio Colectivo.

Art. 22. *Garantía para el año 1973.*—Para el año 1973 se establece una garantía en favor del personal incluido en valoración, siempre que posea, en 1 de enero de 1973, una antigüedad mínima de dos años, consistente en un incremento del 10 por 100 sobre el nivel salarial del año 1972, computando éste en la suma de lo percibido durante dicho año por escala de valoración y calificación personal al mérito (notación).

En consecuencia, cuando el incremento anual derivado del presente Convenio para el año 1973 (artículos 15 y 17) no alcance la garantía establecida en este artículo, se complementará en la cuantía precisa, abonándose estas diferencias, cuando existan, dentro del mes de diciembre de 1973.

Para los años 1974 y 1975, en su lugar, regirán las correspondientes escalas salariales establecidas en este Convenio.

Art. 23. *Garantía para el año 1975.*—Al objeto de garantizar la situación del personal frente a futuros incrementos del coste de vida que pudieran resultar imprevisibles, se establece que si los incrementos económicos derivados del presente Convenio, a lo largo de los tres años de su vigencia, fueran rebasados por los incrementos del índice general del coste de la vida para el promedio de la nación, según el Instituto Nacional de Estadística, referidos éstos al período comprendido desde 1 de enero de 1972 al 31 de diciembre de 1974, la Empresa garantiza un 1 por 100 más de la posible diferencia.

A tal fin, los incrementos derivados de este Convenio se calcularán tomando la escala salarial para 1975, más el complemento social del artículo 17, y comparándola con la vigente en el pasado Convenio para el año 1972 (artículos 10 y 11 del V Convenio).

Cuando proceda acreditar la antedicha garantía se aplicará sobre los niveles salariales correspondientes al año 1972.

Estas diferencias, cuando existan, se liquidarán en el mes de enero de 1976.

Art. 24. *Forma de pago de la nómina.*—El importe anual del sueldo que a cada trabajador corresponda en virtud de lo establecido en los artículos anteriores se abonará en catorce mensualidades iguales, es decir, un catorceavo del total en cada uno de los meses naturales del año y la misma cantidad con motivo de las festividades de 18 de Julio y Navidad.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se tratará de establecer un sistema de pago de las retribuciones del personal, consistente en abonar su importe mediante cheque o

transferencia a la libreta o cuenta corriente que tenga abierta cada productor en una Caja de Ahorros o Entidad bancaria, siempre que las circunstancias lo permitan.

Art. 25. *Premios de antigüedad.*—Se establece un premio a la antigüedad por cada tres años de servicio en la Empresa, cuyos importes, para el período de vigencia del presente Convenio, son los que a continuación se expresan:

Años	Importe mensual (Pesetas)	Importe anual (Pesetas)
1973	250	3.000
1974	275	3.300
1975	286	3.432

El referido premio se aplicará computando la antigüedad real de los trabajadores desde su ingreso en la plantilla de la Empresa, es decir, cada nuevo premio de antigüedad se seguirá devengando a partir del día primero del mes en que se cumpla cada trienio de servicio.

Una vez cumplida la edad de sesenta y cinco años no se devengarán nuevos premios de antigüedad.

Los premios de antigüedad antedichos se refieren al personal que trabaje la jornada completa, y serán abonados en los doce meses naturales de cada año. Al personal que no cumpla la jornada normal se le reducirá el importe de dichos premios en proporción a la jornada que efectivamente realice.

El régimen de aumentos periódicos establecidos en nuestra Ordenanza Laboral, así como cualquier clase de premio de antigüedad que la Empresa viniera abonando con carácter voluntario, quedan absorbidos y compensados con las mejoras derivadas de este Convenio.

Art. 26. *Impuestos sobre los Rendimientos de Trabajo Personal.*—El importe del impuesto sobre los Rendimientos de Trabajo Personal correspondiente a los productores sujetos a dicho gravamen seguirá siendo satisfecho por la Empresa, quien, como consecuencia, abonará los salarios íntegros, es decir, sin deducción alguna por dicho supuesto.

Las cantidades que la Empresa liquide al Tesoro Público por dicho impuesto no tendrán la consideración de salario a ningún efecto.

Art. 27. *Absorción y compensación.*—Las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio absorben y compensan, en cuanto no sean rebasadas por ellos, los posibles aumentos y modificaciones que en el futuro pudieran establecerse por la Administración Pública, acuerdos de carácter sindical o por cualquier resolución que en su día pudiera dictarse.

CAPITULO IV

FORMACIÓN, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN

Art. 28. *Norma general.*—Ambas partes están convencidas de que la formación es el instrumento más importante en orden a la promoción y bienestar de los trabajadores y a la consecución del más alto grado de productividad.

En consecuencia, la Dirección ratifica su propósito de fomentar muy especialmente la acción formativa de su personal a través de cursos de nuevo ingreso, cursos de capacitación para ascenso, reconversión de personal no cualificado en especialistas y divulgación de nuevas técnicas de interés para las labores que la Empresa desarrolla.

De acuerdo con dicha política, el personal quedará obligado a participar en cuantos cursos se convoquen, como antecedente exigible a determinadas promociones, o cuando para ello sea requerido por la Empresa.

Art. 29. *Cursos de nuevo ingreso.*—Cuando las necesidades de la Empresa lo determinen se realizará el reclutamiento de personal de nuevo ingreso mediante cursos de formación, a los que se tendrá acceso una vez superadas las pruebas de selección que se establezcan.

En la medida de lo posible y acorde con lo establecido en la nueva Ley de Educación, se procurará que estos cursos estén oficialmente reconocidos a efectos de la correspondiente titulación, permitiéndose con ello a los aspirantes el acceso a estudios oficiales de mayor grado. Las condiciones de participación en estos cursos, así como los derechos derivados de su realización, quedan regulados en el Reglamento de Régimen Interior y en las normas complementarias que en cada caso determine la Dirección.

Art. 30. *Formación para la promoción.*—La formación para el personal de plantilla, encaminada a facilitar su promoción, vendrá regulada mediante los cursos de Formación Profesional Básica y de Formación en la Profesión, que permitirá el acceso a los cursos de promoción o los concursos que en su defecto se establezcan.

El acceso a estos cursos se hará mediante las pruebas de selección precisas o las preferencias marcadas por los índices de promocionabilidad y afectabilidad determinados por la División de Personal.

Art. 31. *Formación de la ocupación.*—Para completar la formación, actualizar los conocimientos del personal, en razón al mayor grado de productividad y tecnificación de los puestos de trabajo, y sin que en ningún caso represente una promoción o recalificación de los puestos existentes, la Dirección se reserva el derecho de establecer cuantos cursos de reciclaje, reconversión e implantación de nuevas técnicas considere necesarios.

Art. 32. *Perfeccionamiento individual.*—Como medio para desarrollar los conocimientos y la personalidad de cada individuo, la Empresa estudiará en cada caso el establecimiento de los cursos que, a propuesta de los Vocales de la Comisión de Formación, se consideren justificados.

Art. 33. *Comunicaciones sobre formación.*—La Empresa, a través del Servicio de Formación, publicará un calendario de actividades y cursos de formación, de acuerdo con las necesidades previstas por las diferentes unidades, que permita una orientación del personal en orden a las actividades formativas.

En dicho calendario se establecerán, además de las características generales de los cursos, los niveles mínimos, condiciones y finalidad de los mismos.

Para facilitar al personal la debida orientación educativa, en su favor o en el de sus hijos, el Servicio de Formación publicará, a través de los medios de comunicación más convenientes, un «Boletín de Orientación Educativa», en el que se reflejen las profesiones, condiciones para su realización, centros donde se cursan, situación de empleo y sistemas establecidos por diversos Organismos para la promoción y ayuda escolar, así como otros datos de interés.

Art. 34. *Comisión de formación.*—Con el fin de colaborar en el desarrollo de lo establecido en los artículos precedentes en relación con la formación, así como en lo relativo a la distribución de ayudas de estudio y, en general, en las funciones que a la misma se le asignen en el correspondiente Reglamento, se constituirá una Comisión de Formación que, con independencia de los representantes que la Dirección determine, integrará, en representación del personal, a tres Vocales del Jurado Central. Dicha Comisión celebrará, como mínimo, una reunión trimestral.

Art. 35. *Promoción.*—Se acuerda que, ratificando lo establecido en el artículo 22 del V Convenio Colectivo, el único régimen para el ascenso sea el de la capacitación profesional adquirida y contrastada a través de lo establecido en el artículo 30 del presente Convenio.

Para ello, la Empresa renuncia a la facultad de promover ascensos por libre designación, y el personal, en reciprocidad, renuncia al turno de antigüedad; todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Reglamento de Régimen interior. Dicho precepto queda modificado en el sentido de suprimir lo establecido en su apartado último.

Queda exceptuado de este régimen el personal con funciones de mando o que desempeñe cargos de confianza, que será libremente designado por la Empresa. Se considerarán de este carácter los así definidos por la Dirección General, notificándolo al Jurado de Empresa.

Art. 36. *Condiciones para la promoción.*—Las condiciones exigidas para la promoción del personal de plantilla serán las siguientes:

1. Nivel profesional: La promoción no supondrá un ascenso superior a tres escalones sobre el reconocido al candidato, ya sea por razón de su puesto o a título personal.

2. Antigüedad en el puesto: Será necesaria la siguiente antigüedad en el puesto de origen:

Escalón 1 a 5: Un año.

Escalón 6 a 9: Un año y medio.

Escalón 10 a 13: Dos años.

Escalón 14 a 16: Cuatro años.

El personal formado por la Empresa en técnicas específicas tendrá que negociar la posibilidad de su traslado o cambio de puesto.

3. Preferencias que se reconocen:

3.1. La calificación de apto en el curso de promoción correspondiente dará preferencia, según el orden de puntuación, a las plazas que surjan; pasando al último lugar en el orden de preferencia, en caso de renuncia.

3.2. El haber sido declarado «apto sin plaza» en algún concurso de iguales características a la vacante producida, siempre que no hubiera sido con más de un año de antelación, dará derecho a ocupar la misma en el orden de preferencia marcado en el concurso.

En caso de que no haya personal que cumpla alguna de las dos últimas condiciones, será preciso aprobar el concurso que a efectos de promoción se convoque.

Cualquiera que sean los cauces que se utilicen para la promoción del personal, se establecerá una preferencia en favor del personal que lleve cinco años en zona rural y tenga hijos en edad escolar o diez años trabajando en turnos.

4. Régimen de excepción: No obstante, el personal que no reúna las dos primeras condiciones establecidas para participar en los cursos y concursos de promoción podrá ser admitido de acuerdo con los requisitos siguientes:

— Que el Servicio de Formación y Promoción acepte su solicitud con base a su nivel técnico e historial profesional.

— Que la adjudicación de la plaza se supedita a que entre los participantes que reúnan los requisitos establecidos no haya sido ninguno declarado apto por la Comisión Calificadora.

En casos muy especiales, la Dirección podrá dispensar de cualquier requisito, cuando, a su juicio, las necesidades del servicio lo aconsejen. Los Jurados locales también propondrán esta dispensa cuando pueda resultar justificada.

Si cubiertos todos los cauces de promoción no fuese posible cubrir la vacante, la Empresa queda en libertad para cubrir el puesto mediante el reclutamiento de personal ajeno a la Empresa, una vez superadas las oportunas pruebas de selección.

Art. 37. *Traslados y concursos restringidos.*—En relación con las peticiones de traslado que pudieran formularse, se mantendrá la preferencia establecida para el personal con destino en zona rural (con hijos en edad escolar) y trabajo a turnos.

Cualquier petición de traslado estará condicionada a que sea del mismo escalón y de características semejantes.

En otras circunstancias quedará sometido a las condiciones marcadas para la promoción.

La Dirección, en orden a las necesidades de organización de trabajo y de las facultades que en tal sentido se determinan en el artículo 5.º de la Reglamentación Nacional, podrá convocar concursos restringidos cuando de los mismos resulte la amortización de plazas, notificándolo al Jurado de Empresa.

Art. 38. *Sistema de selección.*—Las pruebas de selección serán obligatorias, tanto para el reclutamiento de personal de nuevo ingreso como para la promoción del personal de plantilla:

Dichas pruebas consistirán:

Para el nuevo ingreso:

— Examen Médico.

— Pruebas psicotécnicas.

— Examen de conocimientos o titulación exigible y experiencia.

Para la promoción:

— Examen médico.

— Pruebas psicotécnicas.

— Examen de conocimientos básicos y específicos, de acuerdo con los niveles mínimos exigidos.

— Examen práctico.

Para la formación en la ocupación:

— Examen médico.

— Pruebas psicotécnicas.

Además de los resultados obtenidos en dichas pruebas, se considerará muy especialmente:

— Historial profesional (antigüedad en el puesto, suplencias, etc.).

— Trabajo en zona rural.

— Trabajo en turno.

Art. 39. *Evaluación.*—En los casos en que los cursos estén encaminados a la promoción, la evaluación global de los participantes en el mismo se efectuará por medio de una Comisión constituida por un representante de la División de Personal, el Encargado del curso, un representante de la Unidad más característica de las que sean afectadas por el curso y un miembro del Jurado de Empresa, quienes analizarán los resultados de la evaluación continua y confeccionarán el acta final.

Art. 40. *Convocatoria.*—Los cursos de Formación Profesional Básica y de Formación en la Profesión se convocarán a través del Calendario de Actividades y Cursos de Formación, haciendo constar las condiciones a reunir.

Para los concursos y cursos de promoción se hará convocatoria individual en cada curso, especificando:

— Puesto de trabajo.

— Número de plazas.

— Escalón de valoración.

— Centro de trabajo.

— Nivel de conocimientos.

— Otras condiciones de carácter específico.

— Plazo de admisión de solicitudes, que no podrá ser inferior a quince días ni superior a treinta.

Una vez finalizado el plazo de admisión de solicitudes, se desarrollarán las correspondientes pruebas.

La selección se culminará en el plazo de cuarenta y cinco días, a partir de la fecha en que finalice la admisión de solicitudes.

La Comisión Calificadora estará compuesta por el representante de la Unidad, un Vocal del Jurado de Empresa y un representante de la División de Personal.

La Comisión recogerá en la correspondiente acta las puntuaciones obtenidas en las diversas pruebas y la estimación de méritos, especificando los que hayan resultado aptos.

Las poblaciones para realizar los cursos de Formación en la Profesión y de Promoción tendrán un número limitado de plazas, que serán cubiertas a través de las pruebas de nivel, considerándose asimismo la situación de los aspirantes en los Servicios, repitiéndose el curso el número de veces que fuese preciso.

Art. 41. Adjudicación de vacantes.—Una vez autorizada la provisión de la plaza o plazas por la Dirección, se procederá, mediante las actas de calificación del concurso o de los cursos de promoción realizados con anterioridad, a la adjudicación de dichas plazas.

El candidato seleccionado ocupará el nuevo puesto en el plazo máximo de dos meses, a partir de la fecha de adjudicación, pasando a percibir el sueldo correspondiente a su nuevo escalón en las condiciones que se especifican en el artículo siguiente.

Art. 42. Periodo de adaptación.—Adjudicada una vacante y siempre que la misma represente una promoción, se afectará provisionalmente al empleado al nuevo puesto, percibiendo la remuneración por el puesto correspondiente a su anterior situación hasta que hayan transcurrido tres meses de adaptación, después de los cuales, con base en el informe emitido por el Jefe del Servicio, la División de Personal resolverá sobre su adscripción definitiva al nuevo puesto, a partir de cuyo momento pasará a percibir la remuneración que en consecuencia le corresponda con efectos retroactivos desde la fecha de su incorporación.

Cuando la incorporación al nuevo puesto se efectúe después de transcurrido el plazo de dos meses establecido en el artículo anterior, y dicho retraso no sea imputable al interesado, éste tendrá derecho a percibir la nueva remuneración a partir de los dos meses de adjudicación de la plaza.

Los empleados que habiendo obtenido una plaza tengan que trasladar su residencia percibirán una gratificación equivalente a una mensualidad de su anterior salario de calificación. Esta compensación tendrá carácter graciable y sólo se considerará cuando el cambio de residencia ocasione gastos por traslado de familia y onseres.

CAPITULO V

JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO ANUAL

Art. 43. Jornada de trabajo.—Con las limitaciones propias de la naturaleza del servicio público que atiende la Empresa, la jornada de trabajo, según el grupo de personal a que se refiera, será la siguiente:

— Personal administrativo (subgrupo primero) y técnico: Cuarenta y dos horas semanales durante todo el año.

— Personal no incluido en el apartado anterior: Cuarenta y cuatro horas semanales durante todo el año 1973. Dicha jornada se reducirá a cuarenta y dos horas semanales a partir de 1 de enero de 1974, en cuyo momento quedará igualada la jornada para todo el personal de la Empresa.

Estas reducciones de jornada, concedidas en favor de un gran sector del personal, se hacen posibles en virtud del compromiso adquirido por su parte de que las mismas no implicarán merma alguna de la productividad, ni incremento del número de horas extraordinarias.

Se seguirá manteniendo la jornada continuada durante todo el año siempre que ello sea posible y no dé lugar a disminución del rendimiento.

La organización de cuanto se refiere a la jornada de trabajo y el establecimiento de los servicios de guardia indispensables será facultad de la Dirección, oído el Jurado de Empresa, y en su virtud podrá:

a) Volver a implantar la jornada partida si la continuada no diese el resultado apetecido o cuando las circunstancias lo exijan.

b) Extender la jornada continuada a aquellos centros de trabajo o grupos de personal que no la disfrutaran actualmente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

c) Implantar la jornada móvil o flexible en aquellos centros de trabajo que la concentración de personal así lo aconseje.

d) Establecer el horario más conveniente de acuerdo con las características de cada servicio o centro de trabajo.

En cualquier caso, la distribución de la jornada se efectuará de tal forma que queden libres las tardes de los sábados.

Cuando el personal, para iniciar la jornada laboral acuda desde su domicilio a trabajar a una instalación distinta a la de su centro de trabajo habitual o de retén, y existan medios de transporte, deberá cumplir en la misma su jornada normal de trabajo, siempre que el tiempo que necesite en el recorrido de ida o regreso no supere en un cuarto de hora el tiempo que invierte habitualmente en acudir a su centro de trabajo.

Todo lo establecido en el presente artículo en materia de jornada no será de aplicación para el personal que trabaje en

turnos rotativos, a quien se le aplicará el régimen especial regulado en el artículo siguiente.

Art. 44. Personal de turnos rotativos.—El personal que trabaja en turnos rotativos vendrá obligado por imperativo de las circunstancias a continuar prestando servicio en turnos continuados de ocho horas.

Sin embargo, con el fin de equipararles con el resto del personal, percibirán como extraordinarias el exceso de horas trabajadas sobre la jornada normal establecida para su grupo profesional en el artículo anterior.

Estas horas extraordinarias no serán computables a efectos del tope establecido por la Ley de Jornada Máxima.

Asimismo, el personal que trabaje en turno rotativo percibirá el importe de media hora normal en compensación del tiempo destinado a la comida.

Art. 45. Jornada nocturna.—El personal que trabaje en jornada nocturna percibirá un plus de nocturnidad equivalente al 25 por 100 del valor establecido en el artículo 48 para la hora normal que corresponda a su escalón.

Art. 46. Descanso anual.—Como compensación al compromiso formal por parte del personal de un mayor incremento de la productividad y un fiel cumplimiento de los deberes de asistencia y puntualidad, se establece para todos los productores de plantilla, sin distinción de categoría, un descanso anual, que se registrará por la siguiente escala:

Antigüedad	Periodo de vacaciones
De 1 a 6 años	20 días
De 6 a 12 años	25 días
Más de 12 años	30 días

Al objeto de procurar que el personal disfrute sus vacaciones a lo largo del año, evitando la concentración de estos permisos en el periodo estival, se establecen los siguientes incentivos, bajo el concepto de «Bolsa de Vacaciones»:

- El personal que disfrute sus vacaciones durante los meses de octubre, noviembre, diciembre y enero, recibirá 2.000 pesetas por dicho concepto.
- Asimismo, los que las disfruten en los meses de febrero, marzo, abril y mayo, percibirán 1.500 pesetas.
- A los que las disfruten en los meses de junio, julio, agosto y septiembre no se les abonará Bolsa de Vacaciones.

Si las vacaciones se disfrutan de forma que afecten a diversos periodos mensuales, se abonará la Bolsa de Vacaciones en proporción al tiempo disfrutado en cada uno.

CAPITULO VI

DIETAS Y HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 47. Dietas.—Las dietas a percibir por el personal, cuando tenga derecho a este tipo de devengo, serán las siguientes:

- El personal técnico, administrativo y titulado de la categoría superior, así como el que esté adscrito a los escalones de valoración 13 al 16, ambos inclusive, no percibirá dieta por su desplazamiento, ya que la Empresa le abonará los gastos de viaje, previa justificación de su cuantía.
- A petición de la representación social, para el resto del personal se establece una dieta única, cuya cuantía para cada uno de los años de vigencia de este Convenio será la siguiente:

Dietas	Años		
	1973	1974	1975
Desayuno	35	35	35
Comida o cena	160	175	190
Camá	150	160	170
Completa	400	425	450

Como excepción, en aquellos centros de trabajo donde la Empresa tenga establecida una residencia, comedor o cafetería, la dieta de desayuno, comida o cená será equivalente al precio fijado en ese centro para los servicios efectuados. El personal desplazado deberá alojarse, cuando sea posible, en la residencia de la Empresa, en cuyo caso, en lugar de dietas, se le abonarán los gastos normales como residente y cincuenta pesetas diarias por gastos de bolsillo.

Cuando se interrumpa el trabajo durante más de media hora para poder efectuar la comida, este tiempo no se compu-

tará como parte integrante de la jornada, ni se abonará como extraordinario.

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

Art. 48. *Horas extraordinarias.*—Es deseo de ambas partes que el trabajo se ejecute con eficiencia durante la jornada normal.

La representación social aconseja a los trabajadores que desarrollen su máxima capacidad y conocimiento profesionales para conseguir óptimo rendimiento durante la jornada de trabajo, a fin de que la realización de actividades en horas extraordinarias se reduzca al límite de lo imprescindible, pero dado el carácter de servicio público, la Dirección podrá imponer libremente el trabajo en horas extraordinarias cuando las circunstancias lo hagan necesario.

El personal de categoría superior y el adscrito a puesto valorado en los escalones 13 al 16, ambos inclusive, no percibirá el importe de las horas extraordinarias que realice, dada la índole del servicio que tiene encomendado.

No obstante, el personal comprendido en el sistema de valoración adscrito a los escalones 13 al 16, ambos inclusive, cuando por razones del servicio se vean obligados a prolongar de forma habitual su jornada de trabajo, percibirán una compensación mensual de 2.500, 5.000 ó 7.500 pesetas, según el sobreesfuerzo en cada caso realizado. Esta compensación, a propuesta de la línea jerárquica, será concedida por la Dirección después de comprobar que las exigencias de cada puesto de trabajo en ese período la justifica.

La Dirección resolverá semestralmente la concesión de estas compensaciones, que se abonarán mensualmente por semestres vencidos.

No se incluye en dicha excepción al personal que trabaja en turnos rotativos mientras está sujeto a dicho régimen.

A efectos de valor de la hora extraordinaria, y como quiera que se ha convenido por las partes integrar en la escala de valoración del artículo 15, cantidades y conceptos de carácter extrasalarial, acuerdan fijar un valor único para la hora normal de trabajo, en función de cada escalón de valoración, y con independencia de las diversas jornadas de trabajo y del período de vacaciones que a cada trabajador corresponda.

En base a lo convenido, el personal percibirá el importe de la hora extraordinaria que trabaje de acuerdo con el siguiente baremo por escalones de valoración, en el que se recogen los distintos importes de la hora de trabajo que servirán de base, cada año, para aplicar los recargos reglamentarios establecidos:

Escalón	Años		
	1973 — Pesetas	1974 — Pesetas	1975 — Pesetas
1	40	42	44
2	40	42	44
3	41	44	46
4	43	45	47
5	45	48	50
6	47	50	52
7	51	54	56
8	56	59	62
9	61	64	67
10	66	69	72
11	70	75	79
12	75	80	84
13	80	85	89
14	85	90	94
15	90	95	99
16	95	100	104

El personal de nuevo ingreso comprendido en el artículo 16 de este Convenio percibirá la hora extraordinaria con las reducciones establecidas para dicha situación.

Art. 49. *Régimen de primas e incentivos.*—A partir de la entrada en vigor del presente Convenio se suprimen toda clase de primas e incentivos, con excepción de las que afecten al trabajo extraordinario del personal con servicio de calle que, por no estar sujeto a controles horarios, no es posible determinar el número de horas que invierte en el mismo.

Art. 50. *Compensación por desplazamiento.*—El personal que por necesidades del servicio se encuentre desplazado de su domicilio durante un período superior a veinticinco días laborables consecutivos o ciento veinte días laborables acumulados durante el año natural, percibirá una compensación por desplazamiento de cien (100) pesetas por cada día que se encuentre en dicha situación.

CAPITULO VII

JUBILACIONES Y PENSIONES DE VIUDEDAD Y ORFANDAD

Art. 51. *Complementos de jubilación.*—Se considerarán parte integrante de este Convenio los complementos vitalicios de pensión, para aquellos trabajadores de plantilla de la Empresa mayores de sesenta años que pasen a la situación de jubilados después de haber prestado sus servicios a la misma durante un período mínimo de 25.

En consecuencia, el importe de estos complementos vendrá determinado por la diferencia existente entre la pensión que se fije a cada jubilado por la Caja de Previsión Laboral y la cantidad anual resultante de aplicar la siguiente escala:

Antigüedad en la Empresa	Porcentaje s/ ingresos reales
A los 25 años	85
Desde 25 hasta 30 años.	90
Desde 30 hasta 35 años.	95
Más de 35 años	100

No obstante lo anteriormente establecido, los trabajadores con sesenta y cinco años cumplidos que soliciten pasar a la situación de jubilados, se les considerará, aunque su antigüedad en la Empresa sea inferior a los veinticinco años, un complemento de pensión hasta alcanzar el 80 por 100 de sus ingresos reales, salvo que, por aplicación de la anterior escala, les correspondiera un porcentaje más beneficioso.

A los trabajadores que al cumplir los sesenta y cinco años tengan una antigüedad mínima de veinticinco años de servicio activo se les reconocerá un complemento de pensión hasta alcanzar el 100 por 100 de sus ingresos reales y, si su antigüedad sobrepasa los cuarenta años, se les reconocerán el 105 por 100 sobre la misma base.

Para el cómputo de los porcentajes de jubilación se considerará la retribución del productor en el último mes de su permanencia en activo.

La Empresa no abonará complemento de pensión a los productores que en el plazo de tres meses, a contar desde la fecha en que cumplan los sesenta y cinco años, no hubieran solicitado la jubilación.

La Dirección, debidamente asesorada por los Servicios Médicos de Empresa, podrá invitar con carácter excepcional a continuar en el servicio activo al personal que haya cumplido los sesenta y cinco años, a cuyo fin podrá ofrecerle una prórroga de tres años y, en casos muy especiales, una segunda y última prórroga de dos años más.

En casos especiales y en puestos de trabajo con grandes exigencias físicas, la Dirección y el trabajador podrán pactar jubilaciones de carácter especial, sin sujeción a ningún requisito.

Los ingresos reales sobre cuyo total se aplicará el porcentaje correspondiente comprenden los conceptos que, referidos al último mes de su permanencia activa en la plantilla de la Empresa, figuran a continuación:

- el sueldo anual reconocido a cada empleado.
- el complemento de carácter social.
- el importe que le correspondía por premio de antigüedad, y
- las prestaciones por protección a la familia.

De acuerdo con lo consignado anteriormente, no se computan, en ningún caso, las percepciones por premios, primas, dietas, pluses, horas extraordinarias o conceptos similares.

El complemento de pensión aplicable a cada trabajador jubilado será abonado por la Empresa en catorce mensualidades.

Las pensiones de los jubilados durante la vigencia del presente Convenio serán modificadas de acuerdo con los incrementos del mismo a lo largo de sus tres años de duración.

Art. 52. *Pensión mínima de jubilación.*—A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se garantiza una pensión mínima de jubilación de 7.000 pesetas mensuales para todo el personal que se encuentre en dicha situación.

Art. 53. *Pensión de viudedad y orfandad.*—Según lo establecido en el Convenio anterior continuarán en vigor los complementos vitalicios de pensión para las viudas de los trabajadores de la Empresa incluidos en su plantilla el día 1 de enero de 1965 o posteriormente.

De la misma forma se reconocerán complementos vitalicios de pensión a los huérfanos de trabajadores fallecidos al servicio de la Empresa a partir de 1 de enero de 1970.

Las correspondientes pensiones de viudedad y orfandad se incrementarán por la Empresa con el complemento preciso para que sean las resultantes de aplicar el porcentaje determinado por la Caja de Previsión Laboral a los ingresos reales del causante.

Las pensiones de viudedad y orfandad y sus complementos son acumulables, y su cuantía total no podrá exceder del 100 por 100 de los ingresos reales del causante.

En caso de fallecimiento de la viuda o cuando a la muerte del causante no quedara cónyuge sobreviviente, el importe del complemento de la pensión de viudedad pasará a incrementar la pensión de orfandad de los hijos, distribuyéndose, entre ellos, el importe total de la viudedad por partes iguales.

Cuando sobreviva un solo hijo con derecho a pensión, percibirá únicamente, como complemento de la pensión de orfandad, el importe correspondiente a la pensión de viudedad.

Los huérfanos con incapacitación permanente absoluta percibirán, con carácter vitalicio, los complementos que en cada caso les corresponda, de acuerdo con lo anteriormente establecido.

Tanto la pensión complementaria de viudedad como la de orfandad dejarán de devengarse cuando sus beneficiarios cesen en el derecho a la percepción de las pensiones otorgadas por la Caja de Previsión Laboral, salvo el complemento de Pensión de Orfandad que, además, quedará limitada por la edad tope de dieciocho años, a partir de la cual el huérfano dejará de percibir este complemento.

Estos complementos serán abonados por la Empresa en cuantía mensualidades iguales.

Art. 54. Pensión mínima de viudedad.—Como concesión especial a las viudas que no alcancen este régimen, porque su viudedad tuvo lugar antes de la implantación del mismo, la Empresa les abonará 4.000 pesetas mensuales, a su exclusivo cargo, a partir del mes en que lo soliciten, siempre que no perciban ninguna otra pensión o la que perciban sea inferior a dicha cantidad, en cuyo caso la Empresa complementará dicha pensión hasta la cifra antes indicada.

CAPITULO VIII

DISPOSICIONES VARIAS

Art. 55. Tarifa energía a viudas.—Se aplicará la tarifa especial de empleados sin limitación temporal, a las viudas del personal de la Empresa, siempre que reúnan las condiciones establecidas en el artículo 23 de la Ordenanza de Trabajo en nuestra industria.

Atendiendo a circunstancias especiales, cuando fallezca la viuda y queden hijos solteros que vinieran conviviendo con ella, bajo su mismo techo se podrá prorrogar dicho beneficio.

Art. 56. Salario.—Persistirá el abono de salarios por mensualidades vencidas, sin que esto implique modificación del concepto de salario diario o jornal establecido en el artículo 15 de la Ordenanza de Trabajo.

Art. 57. Trabajo de superior escalón.—Sólo se abonarán diferencias de salarios en aquellas suplencias cuya duración sea superior a treinta días laborales ininterrumpidos y cuando dicha suplencia sea plena.

Art. 58. Difusión de la propiedad mobiliaria.—La Dirección fomentará, dentro de las disposiciones que se dicten o a propia iniciativa, que sus trabajadores puedan poseer acciones de la Sociedad en las condiciones que en cada momento resulte factible establecer. A tal efecto, tendrán preferencia los trabajadores incorporados a la Empresa como consecuencia de absorción de otras Sociedades cuando ésta se haya efectuado con posterioridad a la última distribución de acciones como consecuencia del traspaso a la cuenta de capital de una parte del saldo de la cuenta de Regularización del Balance.

Art. 59. Economato laboral.—La Empresa contribuirá a los gastos del Economato Laboral con una cantidad equivalente al importe de una mensualidad de la escala salarial del artículo 13 del Convenio Colectivo, autorizado por resolución de la Dirección General del Trabajo de 27 de mayo de 1967, ya que por acuerdo de las partes no se incrementa la referida aportación, salvo en lo que resulte de la dinámica del censo laboral.

Art. 60. Obsequio Navidad y Reyes.—Durante la vigencia del presente Convenio el importe que la Empresa satisface a su personal por este concepto será incrementado en 1.000 pesetas.

Art. 61. Seguro de vida.—Sigue en vigor el Seguro Colectivo de Vida establecido en favor del personal en las mismas condiciones que en la actualidad y se continuará estudiando la introducción de posibles mejoras en el mismo.

Se tomará como base para la cuantía del Seguro de Vida la remuneración anual que a cada uno corresponda.

Art. 62. Condiciones más beneficiosas.—La Empresa se obliga a respetar las condiciones anteriores de cualquiera de sus trabajadores, cuando en su conjunto resulten más beneficiosas que las pactadas en este Convenio.

Art. 63. Aprobación del Convenio.—Todas las condiciones estipuladas en el presente Convenio Colectivo forman una unidad orgánica indivisible, por lo que ambas representaciones convienen que lo pactado quedará nulo y sin eficacia alguna en el caso de que no fuese aprobado en su totalidad por los organismos oficiales competentes.

Art. 64. No repercusión en precios.—Ambas partes hacen constar que el presente Convenio Colectivo ha sido posible por la aportación económica de la Empresa, sin que su contenido tenga repercusión en las tarifas eléctricas que Unión Eléctrica aplique a los usuarios de este servicio público, ya que las mismas vienen establecidas de forma oficial.

Art. 65. Comisión mixta para la interpretación del Convenio. Sin detrimento de las facultades de todo orden que corresponden a la Dirección de la Empresa y por disposición de la Ley, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes

sobre cuestiones de interpretación del presente Convenio serán sometidas a la decisión de una Comisión mixta que estará integrada por tres Vocales del Jurado de Empresa y otros tres designados por la Dirección, quienes actuarán bajo la presidencia del Presidente del Sindicato Nacional de Agua, Gas y Electricidad o persona en quien delegue.

Art. 66. Cláusula derogatoria.—El presente Convenio Colectivo sustituye al vigente hasta la fecha, el que, en consecuencia, queda sin efecto. Asimismo, anula los preceptos del Reglamento de Régimen Interior en lo que contradigan a lo establecido en este Convenio y de modo especial aquellos artículos a los que afecta su contenido económico.

MINISTERIO DE INDUSTRIA

ORDEN de 2 de febrero de 1973, por la que se incluye a la Empresa «Gemat, S. L.», en la Sección Especial, Grupo B, del Registro de Empresas Consultoras y de Ingeniería Industrial.

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

Este Ministerio tiene a bien disponer la inclusión en el Registro de Empresas Consultoras y de Ingeniería Industrial, creado por Decreto 617/1968, de 4 de abril, a la Empresa «Gemat, S. L.», en la Sección Especial de Empresas Consultoras y de Ingeniería Española, Grupo B.

o que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. I. muchos años.
Madrid, 2 de febrero de 1973.—P. D., el Subsecretario, Fernando Benzo.

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

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Ciudad Real por la que se autoriza y se declara de utilidad pública la línea eléctrica que se cita.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial, a instancia de Unión Eléctrica, S. A., con domicilio social en Madrid, calle Velázquez, número 157, y Delegación en Ciudad Real, calle Cardenal Monesillo, número 1, solicitando autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso de la línea eléctrica, cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Una línea eléctrica, subterránea, a 15 kV., doble circuito, con 2 x 330 metros de longitud, con origen en la línea de igual tensión que conecta los transformadores «Plaza de Toros» y «Fray María Rafael», y la que discurriendo por las calles Espino, Capitán Cortés y Remedios, finaliza en un centro de transformación, tipo interior, de 630 kVA., denominado «Remedios».

La línea estará constituida por conductor del tipo RB de 3 x 95 milímetros cuadrados de sección total.

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 23 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939 y Reglamento de Líneas Eléctricas de Alta Tensión, Decreto 3151/1968, de 28 de noviembre, y en la Orden ministerial de 1 de febrero de 1968, ha resuelto:

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

Ciudad Real a 30 de enero de 1973.—El Delegado provincial, P. D., el Ingeniero Jefe de la Sección de Industria, Alberto Gallardo Callegos.—341-D.

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Pontevedra por la que se hace pública la caducidad de los permisos de investigación que se citan.

La Delegación Provincial del Ministerio de Industria en Pontevedra hace saber que han sido caducados, por renuncia del interesado, los siguientes permisos de investigación minera con expresión del número, nombre, mineral, hectáreas y término municipal:

- 2.094. «Cedonosa XX». Feldespato. 12. Valga.
- 2.100. «Cedonosa XXII». Feldespato. 24. Valga.
- 2.115. «Cedonosa XXIII». Feldespato. 32. Valga.
- 2.116. «Cedonosa XXIV». Feldespato. 10. Valga.