

Este Ministerio ha resuelto elevar a definitiva dicha adjudicación en los términos previstos en la Orden ministerial referida.

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 2 de septiembre de 1964.

LORA TAMAYO

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanza Laboral.

**RESOLUCION de la Dirección General de Enseñanza Primaria por la que se autoriza el funcionamiento legal, con carácter provisional, de los Colegios de Enseñanza Primaria no estatal establecidos en las localidades que se mencionan por las personas o entidades que se citan.**

Esta Dirección General, de conformidad con lo preceptuado en los artículos 20, 25 y 27 de la vigente Ley de Educación Primaria de 17 de julio de 1945 («Boletín Oficial del Estado» del 18), y en cumplimiento de lo dispuesto en la Orden ministerial de 15 de noviembre del mismo año («Boletín Oficial del Estado» del 13 de diciembre), ha resuelto autorizar el funcionamiento legal con carácter provisional durante el plazo de un año, supeditado a las disposiciones vigentes en la materia y a las que en lo sucesivo pudieran dictarse por este Ministerio, en las condiciones y con la organización pedagógica que por Orden de esta misma fecha se determina, de los Colegios de Enseñanza Primaria que a continuación se citan:

Provincia de Barcelona: Capital, Colegio «Americano», establecido en la plaza Eusebio Güell, 8, y Sor Eulalia Anzizu, 38, por «Julival, S. A.»

Provincia de Madrid: Capital, Academia «Castilla», establecida en la calle Castilla, 17, por don Joaquín Matamala Ruiz.

Conforme a lo dispuesto en el Decreto número 1637, de 23 de septiembre de 1959 («Boletín Oficial del Estado» del 26) y Orden ministerial de 22 de octubre siguiente («Boletín Oficial» del Departamento del 26), en el término de treinta días, a contar de la publicación de la presente en el «Boletín Oficial del Estado», las representaciones legales de los citados establecimientos de enseñanza abonarán la cantidad de 250 pesetas en papel de Pagos al Estado en concepto de tasa por autorización concedida en la Delegación Administrativa de Educación Nacional correspondiente o en la Caja Única del Ministerio, indistintamente, remitiendo el recibo acreditativo de este pago a la Sección de Enseñanza Primaria no Estatal del Departamento a fin de que ésta extienda la oportuna diligencia y dé curso a los traslados de la Orden de apertura; bien, entendido que si no se hace así en el plazo fijado dicha autorización quedará nula y sin ningún valor o efecto legal, procediéndose, en consecuencia, a la clausura inmediata del colegio de referencia.

Lo digo a V. S. para su conocimiento y efectos oportunos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 22 de julio de 1964.—El Director general, P. D., Gratiano Nieto

Sr. Jefe de la Sección de Enseñanza Primaria no Estatal.

## MINISTERIO DE TRABAJO

**RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Interprovincial acordado en 12 de junio último entre Hidroeléctrica Española, S. A., y Compañía Electra Madrid, S. A., y su personal comprendido en la Reglamentación de 9 de febrero de 1960.**

Visto el Convenio Colectivo Interprovincial acordado en 12 de junio último entre las Empresas Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima, y Compañía Electra Madrid, S. A., y su personal; y

Resultando que en 30 del referido mes la Secretaria General de la Organización Sindical remitió a este Centro directivo texto aprobado por la Comisión deliberante, informando su alcance y trascendencia en el orden económico-social, al mismo tiempo que resulta el artículo 37 sobre intangibilidad en el precio de servicios, no obstante las mejoras económicas pactadas;

Resultando que en 10 de los corrientes se envió el pacto a la Dirección General de Previsión para efectos de lo dispuesto en el artículo sexto del Decreto 56/1963, de 17 de enero, informando dicho Centro el día 16 siguiente que no contiene precepto alguno contrario a normas para aplicación de la seguridad social;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por la Comisión deliberante en el citado Convenio, que sus estipulaciones no contravienen preceptos de superior rango administrativo y que las condiciones económico-sociales son beneficiosas para el personal, tanto por la cuantía de emolumentos, participación en la industria mediante la adquisición ventajosa de sus títulos, como por la formación profesional y complementos relativos a la seguridad y asistencia sociales;

Considerando que la unanimidad de lo pactado y el hecho de que las mejoras salariales se compensen bilateralmente sin alterar los precios básicos del servicio, como determina la Orden de 24 de enero de 1959, justifica la aprobación del Convenio, con efectos económicos desde el día 1 del actual, y la vigencia prevista en el artículo sexto del Reglamento de 22 de julio de 1958, y, por tanto,

Esta Dirección General, en uso de las facultades que le concede el artículo 19 del mencionado texto, resuelve:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo acordado entre las Empresas Hidroeléctrica Española, S. A., y Compañía Electra de Madrid, S. A., y su personal en 12 de junio pasado, con aclaración de vigencia expuesta en el último considerando

2.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de acuerdo con el artículo 25 del mencionado Reglamento

3.º Contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, según determina el artículo 23 del Reglamento para aplicación de la Ley sobre Convenios Colectivos y Ordenes de 24 de enero de 1959 y 19 de noviembre de 1962.

Lo que le comunico a V. S. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 27 de julio de 1964.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

### CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL ACORDADO EN 12 DE JUNIO ULTIMO ENTRE LAS EMPRESAS HIDROELECTRICA ESPAÑOLA, S. A., Y COMPAÑIA ELECTRA DE MADRID, S. A., Y SU PERSONAL DE INDUSTRIA ELECTRICA

#### CAPITULO I

##### Extensión y ámbito del Convenio Colectivo

Artículo 1.º Ambito territorial.—Este Convenio Colectivo afecta a las provincias españolas en que desarrollan su actividad industrial de producción, transformación y distribución de energía eléctrica las Sociedades Hidroeléctrica Española, S. A., y Compañía Electra de Madrid, S. A., y a aquellas otras donde pueda extenderse su actividad industrial.

Art. 2.º Ambito personal.—El presente Convenio afecta a la totalidad de los productores que integran actualmente los escalafones del personal de plantilla de ambas Empresas, encuadrados en la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Eléctrica de 9 de febrero de 1960, así como a los que ingresen en dichos escalafones durante su vigencia, quedando excluido del ámbito del mismo el alto personal a que se refiere el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 3.º Ambito temporal.—Este Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día 1 de julio de 1964, cualquiera que sea la fecha de su aprobación oficial, y tendrá una duración de dos años, prorrogables 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 o de cualquiera de sus prórrogas.

#### CAPITULO II

##### Revisión del Convenio

Art. 4.º Cualquiera de ambas partes podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo, durante la vigencia o prórroga del mismo:

a) Si oficialmente se modificasen en forma sustantiva y superior a las condiciones económicas del presente Convenio Colectivo los actuales importes de los términos «A» de las tarifas tope unificadas vigentes desde 1 de julio de 1962.

b) Si con carácter legal o reglamentario, por disposición o resolución oficial de cualquier rango, se modificasen las actuales condiciones económicas de la vigente Reglamentación Nacional del Trabajo y la totalidad de las nuevas mejoras sea superior al conjunto de las establecidas en este Convenio Colectivo.

No se revisará este Convenio Colectivo por ningún otro concepto y de modo especial por la resolución que en su día pueda recaer sobre las pagas de «Ofilex»

Ambas partes se comprometen a colaborar estrechamente, tanto en el seno del Sindicato como en el Ministerio de Industria, en las gestiones que puedan realizarse encaminadas a una nueva reestructuración de las tarifas vigentes.

## CAPITULO III

*Organización del trabajo*

Art. 5.º Normas generales.—1.ª De acuerdo con las facultades y atribuciones que según la legislación vigente corresponden a la dirección de las Empresas en la organización práctica del trabajo, éstas podrán adoptar los sistemas de organización, racionalización, automatización, mecanización y modernización que consideren oportunos, creando, modificando, refundiendo o suprimiendo servicios o funciones, así como la estructura y contenido de los mismos.

También corresponde a la dirección asignar y cambiar los puestos de trabajo, establecer y modificar turnos, adoptar nuevos métodos de trabajo, utilizar máquinas y motorizar funciones, etc.

En este sentido, el personal queda persuadido de que los beneficios derivados de esta mecanización, progreso técnico y organización empresarial se concretan en mejoras de las condiciones laborales y permiten asimismo alcanzar las metas de bienestar económico y social que en su día se fijaron como objetivo por la dirección de las Empresas. Por otra parte, gracias a los beneficios indicados en el párrafo anterior, las Empresas se proponen completar sus programas sociales con el establecimiento de una adecuada política de promoción social que permita satisfacer las legítimas ambiciones de perfeccionamiento íntegras de sus productores.

Ello no obstante, en aquellos casos excepcionales en que la mecanización pueda exigir un mayor esfuerzo o fatiga del personal, la dirección de las Empresas estudiará por propia iniciativa o a propuesta de los Jurados de Empresa la conveniencia de remunerarlo, siempre que con ello no merme la productividad.

2.ª La dirección aspira a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el productor más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas, a cuyo fin se establece para el personal la obligación de someterse a las pruebas físicas, intelectuales o psicotécnicas que la dirección señale.

3.ª Si el progreso técnico, nuevos métodos de trabajo o las necesidades de la organización implicasen la conveniencia de completar, ampliar, actualizar o modernizar la formación profesional del productor para el desempeño de su puesto o función con el nuevo contenido del mismo, la Empresa le facilitará los medios adecuados para esa formación, y el productor vendrá obligado a colaborar para conseguir dicha formación, pudiendo la dirección de las Empresas cambiar los puestos de trabajo en sus diversas categorías o especialidades de una Sección o Servicio a otro.

4.ª Cuando sea posible la realización simultánea o sucesiva, dentro de la jornada laboral, de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o inferior categoría, aquéllas podrán ser encomendadas a un solo productor en las condiciones establecidas en la Reglamentación Nacional de Trabajo.

5.ª La total retribución que percibe un productor de las Empresas se entiende que corresponde a un rendimiento normal en su puesto de trabajo.

Como principio general, se entiende por rendimiento normal el que corresponde a un productor o equipo de trabajo perfectamente capacitado y conocedor de su función, durante su jornada laboral, actuando con la competencia y diligencia exigibles a la naturaleza de su cometido, función o puesto de trabajo.

Art. 6.º Agrupación de instalaciones.—Se establecen las agrupaciones de instalaciones que a continuación se indican, que tendrán el concepto de centro de trabajo a efecto de destino del personal, que por lo mismo deberá prestar servicio indistintamente en cualquiera de las instalaciones de la misma agrupación, sin que se precise tramitar expediente de traslado cuando por necesidades del Servicio se produzcan cambios de residencia, dentro de la agrupación o centro de trabajo. No obstante, las Empresas, en tales casos, respetarán los derechos económicos que la Legislación y Reglamentos vigentes atribuyen a los traslados.

Las agrupaciones serán las siguientes:

- 1.ª Villora-Olmedilla-Picazo.
- 2.ª Moranchel y demás Saltos del Alto Júcar y Mundo, procedentes de Electra Albacetense.
- 3.ª Tranco-Bosque-Alcalá.
- 4.ª Cofrentes-Presa Cortés (Embarcaderos).
- 5.ª Cortés-Millares.
- 6.ª Archena-Río Muerto-Ulea.
- 7.ª Valdecañas-Almaraz.
- 8.ª Torrejón-Valdeobispo.

Art. 7.º Personal de nuevo ingreso.—El personal de nuevo ingreso, cualquiera que sea su grupo profesional, procedente, bien de curso de preparación o ingresado directamente en las Empresas sin haber realizado cursos previos, podrá ser destinado provisionalmente a aquel centro o centros de trabajo que sean precisos para su adecuada preparación y capacitación.

Estos destinos provisionales no podrán tener una duración superior a diez meses en Profesionales de oficio, Subalternos y Auxiliares de Oficina, y de quince meses en el resto del personal Técnico, Administrativo y Titulado.

Se considerará como primer destino a efectos reglamentarios el que se adjudique una vez transcurrido ese período de capacitación:

Art. 8.º Normas de orden y disciplina.—1.ª Todo el personal deberá desarrollar con diligencia las tareas que tiene encomendadas o que se le encomiendan, cumpliendo con disciplina, interés y sin reserva las órdenes, normas e instrucciones de sus superiores respetando y colaborando con el orden jerárquico establecido en la Empresa.

2.ª El personal de mando, con la autoridad necesaria y la responsabilidad consiguiente, deberá lograr el rendimiento y eficacia debidos del personal y del Servicio a sus órdenes, ejerciendo su autoridad en forma humana y eficiente, tratando de conseguir la elevación del nivel técnico y profesional del Servicio y del personal que tenga encomendado.

3.ª Se presumirá que existe ineptitud que puede ser considerada como falta muy grave y sancionada de acuerdo con el artículo 97 de la Reglamentación Nacional de Trabajo de esta industria, cuando se causen involuntariamente frecuentes averías, desperfectos, interrupciones etc., en el Servicio, instalaciones, materiales, instrumental, maquinaria, etc. El hecho de haber pasado favorablemente el período de prueba o de llevar un largo tiempo de trabajo en la Empresa no impide la aplicación de esta norma por la ineptitud antes definida.

Se aplicará la misma norma cuando la disminución del rendimiento normal se produzca en la forma continuada y aun cuando no sea continuada, sino una sola vez, si motiva escándalo o indisciplina grave. También si fuese en forma alterna, pero reiterada. Se presupone que esta falta es voluntaria cuando no obedezca a trastornos físicos o psíquicos del trabajador o a defecto de las instalaciones o de los útiles de trabajo.

## CAPITULO IV

*Régimen económico*

Art. 9.º El régimen económico del presente Convenio Colectivo esta constituido por:

1.º La cantidad de 12.000 pesetas líquidas para todo el personal en activo sin distinción de categorías profesionales.

2.º Una paga extraordinaria de Convenio, resultante de dividir por 13,88 la cantidad que arroje el sueldo o salario bruto anual de cada empleado en la fecha de entrada en vigor de este Convenio, incrementada en la cantidad expresada en el párrafo anterior.

3.º Este contenido económico se percibirá por el personal en las siguientes condiciones:

A) Se abonará a todo productor en activo perteneciente a los escalafones de industria eléctrica de ambas Sociedades que preste sus servicios con arreglo a la jornada de trabajo reglamentaria establecida con carácter general. El personal con jornada intensiva o reducida permanente sólo percibirá la parte proporcional que corresponda, en relación con la jornada general.

Los botones, aprendices y meritorios percibirán el 50 por 100 de esta cantidad.

Al personal que cese o ingrese en el servicio de las Empresas se le abonará en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año.

B) Podrá ser absorbido o compensado con aquellas mejoras, aumentos o modificaciones de cualquier clase que pudieran establecerse por las Empresas u Organismos Oficiales.

C) Para disfrutarlo, el personal deberá alcanzar un rendimiento normal en su puesto de trabajo.

D) Es norma general de las Empresas que los impuestos que gravan los rendimientos del trabajo personal sean satisfechos por los obligados a su pago.

Los empleados no sujetos a dicha norma podrán acogerse a la misma, comprometiéndose las Empresas a incrementar su salario anual en la cuantía del importe del Impuesto de Rendimientos del Trabajo Personal que hasta la fecha venían satisfaciendo por los productores, con lo que éstos obtendrán los beneficios que se deriven de las modificaciones que introduce la nueva Ley de Reforma Tributaria para la exacción de dicho Impuesto. Esta opción, una vez ejercitada, tendrá carácter definitivo e irrevocable.

Art. 10. La distribución anual del régimen económico de este Convenio, constituido para cada productor por 19,88 pagas iguales, calculadas en la forma que señala la norma segunda del artículo anterior, será en el transcurso de cada año la siguiente:

1.º Doce pagas ordinarias.

2.º Cuatro pagas extraordinarias reglamentarias que se harán efectivas en la segunda quincena de los meses de marzo, julio, octubre y diciembre.

3.º La participación en los resultados favorables del ejercicio económico, por valor de 2,98 pagas, que se abonarán en la fecha señalada por el artículo 28 de la Reglamentación Nacional, si bien los empleados podrán solicitar anticipos a cuenta de dicha participación, por valor de una paga en la segunda quincena de los meses de enero y febrero respectivamente.

4.º La paga extraordinaria del Convenio que se abonará en la segunda quincena del mes de septiembre.

Art. 11. La cantidad mensual resultante de efectuar la operación que se indica en el párrafo segundo del artículo noveno, se dividirá en dos partes, una que coincidirá prácticamente con las cifras de la escala de cotización a la seguridad social, tal como se señala en la escala que se inserta al final de este artículo y que será considerada como salario base para cada categoría, y otra, integrada por el resto, que será considerada como cantidad extrasalarial, rigiéndose por las normas legales vigentes que regulan la concesión de estas cantidades voluntarias.

La primera de ellas será la que se tome como base para el cálculo del importe de horas extraordinarias, plus de nocturnidad, dietas, plus de trabajo en régimen de turnos, y cuantos otros devengos extraordinarios estén referidos al «Salario Base».

Categoría	Sueldo o salario base
<b>Personal Técnico:</b>	
1.ª categoría—Ingeniero A y B .....	5.600
2.ª categoría .....	4.700
3.ª categoría .....	3.900
4.ª categoría .....	3.400
5.ª categoría .....	1.800
<b>Personal titulado:</b>	
Jurídicos .....	5.600
Médicos .....	5.600
Practicantes .....	3.900
Religioso-Docente .....	3.900
<b>Personal Administrativo:</b>	
1.ª categoría.—Jefe de Grupo .....	5.600
2.ª categoría.—Jefe de Sección .....	4.700
3.ª categoría.—Subjefe de Sección .....	3.900
4.ª categoría:	
Oficial 1.º .....	3.000
Oficial 2.º .....	2.800
Auxiliar .....	1.800
5.ª categoría.—Telefonista .....	1.800
Meritorios .....	1.800
<b>Auxiliar de Oficina:</b>	
1.ª categoría .....	2.500
2.ª categoría .....	2.250
<b>Personal obrero:</b>	
1.ª categoría.—Capataces y Montadores .....	3.400
2.ª categoría:	
Oficial 1.º .....	85
Oficial 2.º .....	80
Oficial 3.º .....	70
<b>Peonaje:</b>	
Encargado de peones .....	80
Peón especialista .....	70
Peón .....	65
<b>Personal subalterno:</b>	
1.ª categoría.—Conserje .....	2.500
2.ª categoría.—Pesador basculero .....	2.250
3.ª categoría.—Portero y Ordenanza .....	2.250
4.ª categoría.—Vigilante y Sereno .....	2.000
Botones de 16 y 17 años .....	48
Botones de 14 y 15 años .....	25
Personal femenino de limpieza .....	65

Art. 12. Ingreso mínimo garantizado.—En ningún caso el personal en activo a que se refiere este Convenio Colectivo, con jornada de trabajo normal, percibirá ingresos inferiores a 50.000 pesetas anuales. A estos efectos se computará la suma de todos los devengos anuales, incluso las cantidades que perciba por este Convenio y, en su consecuencia, sólo se exceptuarán del cómputo el importe del plus familiar, subsidio familiar y horas extraordinarias.

Esta garantía no se aplicará a los botones, aprendices y meritorios.

Art. 13. Plus familiar.—Se establece un Punto General unificado por valor de 170 pesetas, Punto mes.

Este valor establecido se aplicará tanto al personal de plantilla actual como al que ingrese en la misma hasta la entrada en vigor de la Ley de Bases de Seguridad Social, a partir de la cual será de aplicación el valor del punto que se determine por la mencionada Ley, tanto para el personal de nuevo ingreso como para los cambios de situaciones familiares que se produzcan en el personal antiguo.

Las Comisiones de plus familiar, reguladas por el artículo 28 de la Orden de 29 de marzo de 1946, seguirán como hasta la

fecha cumpliendo con toda escrupulosidad cuantas funciones les encomienda la legislación vigente.

Art. 14. Liquidaciones de devengos en ingresos o bajas.—Para unificar y simplificar las liquidaciones de los devengos reseñados en el artículo noveno del presente Convenio Colectivo, en los casos de ingreso o baja en la plantilla, se considerará que dichos devengos corresponden al año natural y, por tanto, se acreditarán en estos casos en proporción a los meses del año natural que el interesado haya prestado servicio en caso de baja o a los que falten por transcurrir en caso de alta.

Cuando la baja se produzca por fallecimiento, la liquidación de los haberes se hará por el mes completo, cualquiera que sea el día de baja.

Art. 15. Aumentos periódicos.—Los actuales aumentos periódicos establecidos en la vigente Reglamentación Nacional del Trabajo en nuestra industria que se devenguen en el futuro no serán objeto de absorción ni compensación con el contenido económico de este Convenio Colectivo.

Sin perjuicio de lo que sobre Formación Profesional se señala en este Convenio, para las categorías profesionales de Auxiliares de Oficina, Subalternos y Peonaje, se establece que una vez agotado el cómputo de los actuales bienios y quinquenios de la vigente Reglamentación Nacional del Trabajo, empezará de nuevo a computarse, por segunda vez, a partir de la fecha de vigencia de este Convenio Colectivo, el régimen de bienios y quinquenios de dicha Reglamentación Nacional en su actual forma y cuantía.

En lo sucesivo, la aplicación de los quinquenios a dicho personal se hará adelantando el importe de la mitad de su cuantía al transcurso de los dos años y medio del cómputo de los mismos, completándose con la otra mitad al cumplir los cinco años.

Art. 16. No absorción del premio especial de vinculación a la Empresa.—El actual premio especial de vinculación a la Empresa, establecido en el artículo 26 de la vigente Reglamentación Nacional del Trabajo, que se devengue en el futuro no será objeto de absorción ni compensación con el contenido económico de este Convenio Colectivo.

Art. 17. Personal en situación de larga enfermedad.—A este personal se le concede sobre la situación económica existente para cada uno de ellos en la actualidad, los beneficios económicos que establece el presente Convenio.

## CAPITULO V

### Formación y promoción

Art. 18. En el artículo 14 del anterior Convenio se expusieron las líneas generales de la Formación Profesional en Hidroeléctrica Española. Actualmente, ya en funcionamiento normal la Escuela de Manises y en preparación la nueva Escuela que se construirá en el pueblo de San Agustín (Madrid), se pueden desarrollar y puntualizar aquellos principios.

En este sentido podemos distinguir:

A) Curso de preparación de personal de nuevo ingreso en la Empresa.

Los cursos para personal de nuevo ingreso funcionan ya de una manera regular según los programas y planes establecidos y de acuerdo con lo que señalaba en el anterior Convenio Colectivo.

B) Perfeccionamiento del personal.

La evolución continua del material y de los métodos de trabajo, tanto en el aspecto técnico como en el administrativo, exige una renovación constante de los conocimientos en todas las categorías profesionales.

Ello aconseja la elaboración de un plan de perfeccionamiento que mediante métodos adecuados a cada categoría laboral, permita al personal poner al día sus conocimientos en las técnicas de su especialidad y mejorar su formación general.

Para la puesta a punto de este plan, que estará abierto a todos los productores que sientan interés por su propio funcionamiento, se irán creando los medios necesarios adaptados a las diversas circunstancias del personal.

Cuando se diera el caso de empleados con una preparación inferior a la categoría profesional a que pertenecen, la Empresa podrá hacerles saber, con carácter particular y reservado, la necesidad de asistir a los cursos que se preparen o a otros similares, bien entendido que la falta de colaboración en estos casos llevará consigo la pérdida de los beneficios que en el futuro pueda conceder la Empresa colectivamente y con carácter voluntario a su personal.

Medios de acción.—A medida que las circunstancias y la puesta en marcha de la Escuela o vayan permitiendo, la Empresa pondrá a disposición del personal los siguientes instrumentos de perfeccionamiento:

a) Rotación de las Cajas de Enseñanza por los propios Centros de Trabajo.

Se trata con este sistema de actualizar los conocimientos sobre los principios elementales de la profesión por medio de un material pedagógico moderno (Cajas de Enseñanza, carteles, películas pedagógicas, etc.), que recorrerá los distintos Centros de Trabajo.

Se comenzará lo antes posible por una zona piloto, para extenderlo posteriormente a todo el ámbito de la Empresa.

- b) Cursos por correspondencia.
- c) Cursos especiales en los casos en que se considere conveniente.

Organización.—Cuandos los cursos no se realicen en régimen de internado, el tiempo dedicado a la formación se tomará en un 50 por 100 del horario de trabajo de la Empresa y el otro 50 por 100 del tiempo libre del empleado

#### C) Promoción del personal.

Uno de los medios fundamentales para promoción dentro de la Empresa será el esfuerzo dedicado a la propia formación y a la superación en el trabajo que se realiza.

Por ello, es deseo de las representaciones económica y social organizar una promoción basada en estos principios, que permita al personal con afanes de superación su elevación en los escalafones profesionales.

En este sentido las partes contratantes acuerdan modificar los porcentajes reglamentarios de ascenso en la siguiente forma:

#### a) Ascenso de Oficial tercero a Oficial segundo.

Se mantienen los porcentajes reglamentarios:

50 por 100 antigüedad.

50 por 100 concurso-oposición.

Antigüedad mínima para ascender, dos años.

#### b) Ascenso a Oficial primero.

75 por 100 concurso-oposición.

25 por 100 libre designación.

Antigüedad mínima, tres años en la categoría de Oficial segundo o cinco años en la categoría de Oficial tercero.

Las Empresas, en el turno de libre designación, procurarán reservar una plaza de cada cinco vacantes a cubrir en este turno, para el Oficial segundo más antiguo, previa prueba de suficiencia, teniendo en cuenta el puesto que el ascendido deberá ocupar.

#### c) Ascenso a Montador o Capataz.

50 por 100 concurso-oposición.

50 por 100 libre designación.

Antigüedad: Cinco años en la categoría de Oficial primero.

En las actuales categorías de Capataces y Montadores se crearán tres escalones para la mejor sistematización y jerarquización del contenido atribuido por la Reglamentación Nacional a dichas categorías a fin de estimular y facilitar la promoción social del personal obrero. Oportunamente se regularán los ascensos a que dé lugar el desarrollo de esta norma.

Por otro lado, se revisará el actual sistema sobre residencias y comedores aplicables a esta profesional.

La antigüedad mínima para los ascensos no tiene carácter obligatorio para la Empresa, pudiendo ésta, cuando las necesidades del servicio así lo aconsejen, reducir los periodos de tiempo señalados en este artículo.

#### d) Pase de Montadores y Capataces a cuarta categoría Técnica.

Organización.—Para organizar esta promoción se prevén los siguientes cursos:

1.º Curso de especialización para el ascenso de Oficial tercero o segundo a Oficial primero.

2.º Curso de mandos intermedios para el ascenso de Oficiales primeros a Capataces y Montadores.

3.º Curso especial para el pase, previas las condiciones que posteriormente se señalen, de la categoría de Montador o Capataz a la cuarta categoría Técnica. Al mismo tiempo, se organizarán cursos de correspondencia que permitan al personal la preparación para estos cursos de ascenso.

La selección para la asistencia a los cursos se realizará teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Examen previo.

Interés por el plan de perfeccionamiento.

Realización de los cursos por correspondencia

Informes del Jefe inmediato.

Para las categorías de Peones, Subalternos y Auxiliares de Oficina, se organizarán cursos, o de cualquier otra manera se facilitará la forma de preparación para presentarse a un examen de conocimientos mínimos, necesario para pasar a otros grupos escalafonales.

Por lo que respecta al personal Administrativo, ambas partes, expresan sus deseos de la organización de una promoción basada en los mismos principios que en el personal Obrero.

Todas las materias que hacen referencia a la promoción se tratarán en un Comité, en el que habrá por los menos dos representantes del personal.

#### D) Ayuda para la enseñanza de los hijos de los empleados.

Continuará a ritmo creciente la actual política de ayuda para la enseñanza de los hijos de los empleados.

Art. 19. Los Inspectores de fraude oficialmente autorizados al alcanzar los quince años de servicio en este puesto, quedarán incorporados a la quinta categoría del escalafón técnico.

## CAPITULO VI

### Jornada, asistencia y puntualidad

Art. 20. Jornada.—El personal Obrero no sujeto a turnos, podrá tener libres las tardes de los sábados, trabajando dicho día solamente cinco horas y media prolongando en media hora el horario de trabajo en los restantes de la semana.

Art. 21. Asistencia y puntualidad.—Ambas partes contratantes hacen constar que se cumplirán escrupulosamente los deberes de asistencia y puntualidad en el trabajo y quedan persuadidas de las sanciones reglamentarias que se deberán aplicar a las faltas que se cometan en esta materia.

A este efecto la Dirección podrá establecer los controles que estime oportunos y revisará los márgenes de tolerancia en la entrada al trabajo que en la actualidad existen en algunos centros de trabajo de las Empresas.

Art. 22. Festividades.—Como norma general, se precederá en todo el ámbito de las Empresas a una revisión de festividades laborales, partiendo en todo caso de aquellas que vengan señaladas como tales en el calendario oficial de fiestas locales consuetudinarias y recuperables, publicado anualmente en el «Boletín Oficial del Estado»

Art. 23. Vacaciones.—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 categorías, una vacación anual que se regirá por la siguiente escala:

De uno a diez años de servicio veinte días naturales.

De más de diez a veinte años, veinticinco días naturales.

Más de veinte años de servicio, treinta días naturales.

Art. 24. Horas extraordinarias y dietas.—Con relación a ambos conceptos, serán revisadas todas las situaciones existentes en la actualidad, manteniéndose un riguroso control, tanto en las autorizaciones como en los devengos que puedan corresponder.

Art. 25. Turnos.—El personal perteneciente a las categorías profesionales de oficio y peonaje que preste su servicio en régimen de turnos de ocho horas consecutivas, percibirá por día trabajado en tal régimen, un dieciséisavo de su jornal, quedando con ello compensados los beneficios que pudiera dar lugar la aplicación de las normas vigentes sobre el descanso de media hora para los productores, a los que hace referencia este artículo.

## CAPITULO VII

### Previsión social

Art. 26. Subvención por jubilaciones.—Se establece una subvención vitalicia para todo el personal de plantilla que pase a la situación reglamentaria de jubilado, calculada sobre una amplia base y con arreglo a una escala en que el mayor porcentaje puede ser alcanzado en edad adecuada y disfrutado, por tanto, durante más años por el jubilado.

Esta subvención se regirá por las siguientes normas:

1.ª Habrá de ser solicitada por el interesado una vez cumplidos los sesenta y cinco años de edad.

2.ª Su concesión por las Empresas se comunicará individualmente a cada interesado y será otorgada el día en que pase a la situación de jubilado, causando baja en el escalafón de las Sociedades.

3.ª Su garantía vendrá determinada por la diferencia que pueda existir entre la pensión que se fije a cada pensionario por la Mutualidad Laboral, aumentada en aquellas cantidades ya concedidas, en su caso, por las Empresas, de acuerdo con situaciones anteriores que puedan constituir una condición más beneficiosa (20 por 100 establecido en determinados Apéndices del Reglamento de Régimen Interior), etc., y la cantidad anual resultante de aplicar la escala que se transcribe a continuación, a la base señalada en el apartado quinto de este artículo, escala relacionada con la edad del jubilado en el momento de pasar a esta situación:

A los 65 años de edad el 90 por 100.

A los 66 años de edad el 85 por 100.

A los 67 años de edad el 80 por 100.

A los 68 años de edad el 75 por 100.

A los 69 años de edad el 70 por 100.

A los 70 años de edad el 65 por 100.

A los 71 años de edad el 60 por 100.

A los 72 años de edad el 55 por 100.

A los 73 años de edad el 50 por 100.

4.ª La edad que se señala en la escala anterior deberá entenderse cumplida dentro del semestre natural de cada año en que se solicite esta ayuda, considerándose incluido en el porcentaje señalado para la edad siguiente, a los pensionarios cuya solicitud sea cursada una vez transcurrido dicho semestre.

5.ª La base a que se hace referencia en la escala del apartado tercero comprende los conceptos ordinarios siguientes:

Sueldo o salario base real, determinado de acuerdo con lo establecido en el concepto «Retribuciones» del Apéndice General del Reglamento de Régimen Interior.

Retribución voluntaria o cantidad extrasalarial  
Premio de vinculación.  
Participación de beneficios.  
Importe de cinco gratificaciones extraordinarias (cuatro reglamentarias y una de Convenio).  
Importe percibido del plus familiar.

Todas estas cantidades se entenderán referidas al año natural inmediato a la fecha en que se cumplen los sesenta y cinco años de edad y comprenderán el importe líquido percibido por estos conceptos, efectuadas las deducciones por seguros sociales, utilidades y Mutualidad Laboral.

En ningún caso se entenderán comprendidas en este apartado las cantidades percibidas por premios, primas, pluses, horas extraordinarias, dietas u otros conceptos análogos.

Al personal que al cumplir los sesenta y cinco años de edad no solicite o no haya solicitado la jubilación y con posterioridad desee pasar a esta situación, se le aplicará el porcentaje de la escala de la norma tercera, según la edad que tenga en el momento de pedir la jubilación, sobre la base económica que le hubiera correspondido en el momento de cumplir los sesenta y cinco años de edad.

6.<sup>a</sup> Serán por completo independientes de esta concesión las cantidades que puedan corresponder al jubilado por subsidio de vejez y Montepíos particulares.

7.<sup>a</sup> El personal en situación de «Larga enfermedad», que cumpla los sesenta y cinco años, podrá solicitar esta subvención si pasa a la situación de jubilado por edad, siéndole de aplicación las mismas normas contenidas en este Convenio. No se tendrá en cuenta el plus familiar para el personal que haya rebasado el plazo de cinco años en esta situación.

Art. 27. Socorro por fallecimiento.—En caso de fallecimiento de un productor, la Empresa concederá a sus familiares un socorro, por una sola vez, equivalente a una mensualidad de su haber o jornal base real más la retribución voluntaria, en su caso, que disfrutase en el momento de su fallecimiento, por cada cuatro años, o fracción, de antigüedad en la Empresa, más una mensualidad complementaria. Dicho auxilio no será inferior al importe de dos mensualidades.

Se concederá este socorro únicamente a los derechohabientes a quienes corresponda o hubiere podido corresponderle pensión, siempre que le hubiesen atendido en su fallecimiento.

Igualmente concederá este socorro a los familiares de los jubilados a su fallecimiento que reúnan dichas condiciones, y en este caso se entenderá por haber o jornal la base real que hubiesen disfrutado en el momento de su jubilación.

En la concesión de este socorro por fallecimiento, tanto en activo como en situación de jubilado, tendrá la Empresa libertad absoluta para determinar con carácter inapelable la persona o personas a quien se entregará dicho socorro, pudiendo incluso dejar de concederlo cuando a su juicio no esté justificada o sea improcedente su entrega.

Art. 28. Pensiones mínimas de viudedad y jubilación.—Se establece la pensión mínima de viudedad de 750 pesetas mensuales para toda las viudas de productores de ambas Empresas, en tanto permanezcan en esta situación. Esta cantidad será íntegramente a cargo de las Empresas cuando se trate de viudas sin pensión alguna. En otro caso, sólo será a cargo de las Empresas la diferencia que pueda existir entre las pensiones que perciba la viuda y la señalada como mínimo este artículo.

Asimismo, las Empresas abonarán o completarán hasta 1.000 pesetas mensuales las pensiones de jubilación de su personal de plantilla.

Art. 29. Seguro Colectivo de Vida.—Cumplido el objetivo de previsión social, previsto en el artículo 21 del anterior Convenio, mediante el establecimiento de un Seguro Colectivo de Vida para el personal en servicio activo, las Empresas, recogiendo el sentir de la representación social, estudiarán la posibilidad de ampliar el importe de los capitales asegurados para aquellos productores que lo soliciten en la forma y condiciones que en su caso se concretarán.

### CAPITULO VIII

#### Adquisiciones de acciones por el personal de las Empresas

Art. 30. A la vista del éxito alcanzado por la operación de adquisición de acciones por el personal de las Empresas que se estableció en el artículo 23 del Convenio Colectivo anterior, a solicitud de la representación social y para proseguir la política de vinculación del personal, las Empresas procurarán arbitrar los anticipos necesarios para que los productores que lo soliciten puedan acudir a la ampliación de capital del ejercicio económico 1964, correspondiente a aquellas acciones que fueron adquiridas mediante préstamo concedido por las Cajas de Ahorro en virtud de disposiciones vigentes sobre Préstamos para la difusión de la Propiedad Mobiliaria.

### CAPITULO IX

#### Prestaciones especiales

Art. 31. Viviendas. — La representación social desea dejar constancia de la gran satisfacción que ha producido en todo el personal la política iniciada por las Empresas, en orden a la asignación de una cantidad muy importante destinada a la concesión de préstamos para la adquisición de viviendas.

Como ampliación a dicha política, ruego se estudie la fórmula que permita el acceso a la propiedad al personal que ocupa viviendas propiedad de las Empresas, siempre que no se trate de aquellas vinculadas a Centros o instalaciones, o, si en ello hubiese dificultades insuperables, se suavicen, al menos, las cláusulas del contrato de arrendamiento en vigor.

La representación económica promete estudiar este problema con el mayor interés.

Art. 32. Apartamentos.—La representación social hace constar su satisfacción por la adquisición de apartamentos en la Playa de Gandía para el disfrute de los empleados durante su periodo de vacaciones.

Las Empresas manifiestan a su vez el propósito de continuar y ampliar esta labor social a favor de sus productores, en la medida de sus posibilidades, habiendo adquirido terrenos en la Sierra de Guadarrama, destinados asimismo, a este fin.

Art. 33. Suministro de energía eléctrica a viudas de empleados.—Se aplicará la tarifa especial de empleado sin limitación temporal alguna, a las viudas del personal de plantilla de las Empresas, siempre que fijen su residencia dentro del ámbito geográfico de distribución en baja tensión de las mismas, mantengan su condición de cabezas de familia y constituyan el principal sostén de los familiares que con ellas convivan.

Art. 34. Economato.—La representación social hace constar su plena conformidad con el sistema de Economato concertado entre las Empresas y las Entidades Abastos Personal Eléctricas (A. P. E.) y Servicios de Abastos de Industrias Eléctricas (S. A. D. I. E.) en la forma en que están establecidos en la actualidad.

### CAPITULO X

#### Disposiciones varias

Art. 35. Mejoras voluntarias individuales.—La Dirección de las Empresas, durante la vigencia de este Convenio Colectivo y si las circunstancias lo permiten, como complemento de las mejoras generales de orden económico establecidas en el mismo, seguirá aplicando su política social de conceder mejoras voluntarias individuales para estimular y premiar el celo del personal que, a su juicio, se haga acreedor de esa distinción.

Art. 36. Vinculación a la totalidad del Convenio Colectivo.—Si la Dirección General de Ordenación del Trabajo no aprobase alguna norma esencial de este Convenio Colectivo y este hecho desvirtuase fundamentalmente el contenido del mismo, a juicio de cualquiera de ambas partes, quedará sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo ser examinado de nuevo su contenido por la actual Comisión deliberante.

Art. 37. Cláusula especial de no repercusión en precios.—Ambas partes hacen constar por unanimidad que el presente Convenio Colectivo ha sido posible por la aportación económica de ambas Empresas y la colaboración del personal de todas las categorías en la evolución experimentada por las mismas en los últimos años, sin que el contenido económico de este Convenio tenga repercusión en las tarifas eléctricas que ambas Empresas aplican a los usuarios de este servicio público.

Art. 38. Comisión Mixta Deliberante.—Sin menoscabo de las funciones directivas y ejecutivas que corresponden a las Empresas, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las cuestiones de interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio, serán sometidas obligatoriamente y, como trámite previo, a una Comisión Mixta, que estará constituida por tres Vocales Económicos y tres Vocales Sociales, designados por las respectivas Comisiones Deliberantes entre sus miembros, bajo la Presidencia del Jefe del Sindicato Nacional de Agua, Gas y Electricidad o persona en la que delegue.

Art. 39. Cláusula Derogatoria.—El presente Convenio Colectivo sustituye al firmado por ambas partes, con fecha 9 de julio de 1962, que, en consecuencia, queda sin efecto. Asimismo, anula los preceptos del Reglamento de Régimen Interior y sus respectivos Apéndices en lo que se opongan a lo establecido en este Convenio y de modo especial aquellos artículos a los que afecte su contenido económico.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA

ORDEN de 10 de julio de 1964 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en el recurso contencioso-administrativo número 11.642, promovido por «F. Hoffmann-La Roche & Cie., Societe Anonyme», contra resolución de este Ministerio de 30 de junio de 1961.

Imo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 11.642, interpuesto ante el Tribunal Supremo por «F. Hoffmann-La Roche & Cie., Societe Anonyme», contra resolución de este Ministerio de 30 de junio de 1961, se ha dictado con fecha 11 de mayo último sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue: