

	Pesetas
Jefe de Sección .....	41
Subjefe de Sección .....	33
Jefe de Subsección .....	31
Oficial primero .....	26
Oficial segundo .....	21
Auxiliar .....	16
Meritorio .....	10
Telefonista primera .....	24
Telefonista segunda .....	20
Telefonista tercera .....	15
<i>Axiliares de oficina.</i>	
End.º Cobradores .....	20
Cobrador-Lector .....	17
<i>Personal subalterno.</i>	
Conserje .....	21
Auxiliar Conserje .....	19
Ordenanza .....	17
Vigilante .....	16
Botones .....	4
<i>Personal obrero.</i>	
Capataz de Oficio .....	24
Oficial primero especializado .....	20
Oficial primero .....	18
Oficial segundo .....	17
Oficial tercero Ayudante .....	15
End.º Peones .....	16
Peón Especialista .....	15
Peón .....	13
Aprendiz primer año .....	5
Aprendiz segundo año .....	8
Aprendiz tercer año .....	10

Art. 19. A los valores de la escala contenida en el artículo anterior deben sumarse los correspondientes incrementos legales.

#### CAPITULO VI

##### PLUS FAMILIAR

Art. 20. Al objeto de lograr una mayor facilidad en la confección de la nómina ya que no todos los conceptos resultan gravados lo que en la práctica obligaría a la confección de una segunda, el fondo del Plus Familiar quedará constituido por el que importó en 1964, redondeado hasta la cifra de 50 millones de pesetas.

A la entrada en vigor de la Ley de Bases de Seguridad Social quedará sin efecto el contenido del presente artículo y se fijará el valor punto de acuerdo con lo que se determina en la mencionada Ley, tanto para el personal de nuevo ingreso como para los cambios de situaciones familiares que se produzcan en el personal antiguo.

#### CAPITULO VII

##### VIVIENDAS Y AYUDA ESCOLAR

Art. 21. *Viviendas.*—La representación social interesa se intensifiquen las gestiones emprendidas para que las viviendas no afectadas a centros de trabajo (campamentos, etc.) propiedad de la Empresa pasen, mediante venta, a los usuarios de las mismas. La representación económica, en nombre de la Empresa, promete prestar todo interés a dicho asunto.

Art. 22. *Ayuda escolar.*—«Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima», seguirá prestando ayuda escolar respecto a los hijos de edad de la misma, que por los puestos de trabajo que desempeñen sus padres, les sea necesaria.

#### CAPITULO VIII

##### PREVISIÓN SOCIAL

Art. 23. Ambas partes acuerdan dejar sin efecto lo dispuesto en el artículo 182 B) del Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, así como lo correlativo del Régimen y Suplementos de Jubilación concertado con motivo del anterior Convenio, sustituyéndolos por la condición más beneficiosa inserta en el siguiente artículo.

Art. 24. Se mejora el régimen de jubilación actual, añadiendo el Plus Familiar a las percepciones que sirven para fijar la base de jubilación.

Se modifica la escala de descuento en forma que los porcentajes de disminución sean de un 10 por 100 anual.

La comisión deliberadora del Convenio hará la redacción definitiva del nuevo régimen de jubilaciones.

Art. 25. La Empresa, que comparte con la representación social la preocupación por las pensiones de vejez y orfandad y situación de larga enfermedad, se halla dispuesta a estudiar

junto con ella la situación existente en relación con la tasa de Mutualidad respecto a las dos primeras.

La Empresa concede a las viudas de sus productores la tarifa especial de empleado en las mismas condiciones que la Reglamentación Nacional establece para aquéllos.

#### CAPITULO IX

##### ADQUISICIÓN DE ACCIONES POR EL PERSONAL DE LA EMPRESA

Art. 26. De conformidad con lo previsto en el artículo 16 del Convenio anterior, la Empresa se halla dispuesta a facilitar la adquisición de acciones de la misma a su personal, dentro del marco y espíritu de la Ley de 21 de julio de 1960 y Orden de 30 de junio de 1961 sobre difusión de la propiedad mobiliaria y en forma análoga a como lo han efectuado otras Empresas eléctricas.

#### CAPITULO X

##### VARIOS

Art. 27. *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 efecto práctico en su totalidad, debiendo ser examinado de nuevo su contenido por la Comisión deliberadora del Convenio.

Art. 28. *Interpretación de estas normas.*—Las incidencias que puedan presentarse en la aplicación de este Convenio serán estudiadas y en su caso resueltas por la Comisión deliberadora de este Convenio. Caso de discrepancia serán sometidas al arbitraje del ilustrísimo señor don Acisclo Fernández Carriedo.

Art. 29. *Cláusula derogatoria.*—El presente Convenio Colectivo sustituye el firmado por ambas partes con fecha 29 de enero de 1963, que, en consecuencia, queda sin efecto. Asimismo anula los preceptos del Reglamento de Régimen Interior en lo que se oponga a lo establecido en el presente Convenio.

*RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical concertado entre la Empresa «Unión Eléctrica Madrileña» y sus trabajadores.*

Visto el Convenio Colectivo Sindical concertado entre la Empresa «Unión Eléctrica Madrileña» y sus trabajadores en 20 de febrero de 1965, y

Resultando que por la Secretaria General de la Organización Sindical, con fecha 2 de marzo, se eleva a esta Dirección General el texto literal del referido Convenio, informado en sentido favorable y haciéndose constar de manera expresa que las normas del Convenio no tendrán repercusión en los precios;

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 de la Reglamentación de Convenios Colectivos Sindicales de 22 de julio de 1958, que desarrolla lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril del mismo año, y que se han cumplido en la redacción del Convenio todos los preceptos legales;

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General resuelve:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo Sindical concertado entre la Empresa «Unión Eléctrica Madrileña» y sus trabajadores en 20 de febrero de 1958.

2.º Su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» con arreglo a lo dispuesto en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958.

Contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, según determina el artículo 23 del citado Reglamento, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962.

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

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 14 de abril de 1965.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

**CONVENIO COLECTIVO SINDICAL ENTRE LA EMPRESA «UNION ELECTRICA MADRILEÑA, S. A.», Y SU PERSONAL, ACORDADO EL DIA 31 DE DICIEMBRE DE 1964**

#### 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 Madrileña, 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 Madrileña, S. A.».

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

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio se considerará en vigor, a efectos salariales, a partir del día 1 de enero de 1965.

Su duración será de dos años y se entenderá prorrogado tácitamente de año en año de no mediar aviso en contra de alguna de las partes con tres meses de antelación a la fecha de su terminación normal o de cualquiera de sus prórrogas.

## CAPITULO II

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, ORDEN Y DISCIPLINA

Art. 4.º Según el artículo quinto de la Reglamentación Nacional de Trabajo de las Industrias de Producción, Transformación, Transporte y Distribución de Energía Eléctrica, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa la organización práctica del trabajo y, por tanto, podrá adoptar libremente las medidas que estime precisas en cuanto se refieran a la determinación, clasificación, modificación y supresión de los servicios y departamentos de la misma, pudiendo, asimismo, implantar cuantos sistemas crea necesarios en orden a la valoración y racionalización de las labores. El Jurado de Empresa será informado de éstas decisiones.

Art. 5.º Los Jefes de Servicio, previa autorización de la Dirección de la Empresa, en los casos que ésta juzgue pertinente procurarán encuadrar a cada productor en el puesto de trabajo más adecuado con sus aptitudes, con el fin de alcanzar un rendimiento normal en cada sección. A estos efectos se entenderá por rendimiento normal, tanto respecto a un equipo de trabajo como a cada productor individualmente considerado, el desarrollado durante el transcurso de una jornada laboral, con la capacidad y conocimientos suficientes para la función designada y con el empleo de toda la diligencia exigible en cada caso concreto.

Art. 6.º 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 suficiente. No obstante deberá conjugar con esta facultad el deber de elevar el nivel, tanto técnico como profesional, de los productores y aplicar en su trato con los mismos los principios que rigen las relaciones humanas.

Art. 7.º Siempre que las circunstancias lo aconsejen, el productor vendrá obligado a prestar sus servicios en donde, cuando y como le sea ordenado por sus Jefes. Cuando sea posible, podrán ser encomendados a un solo productor funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o inferior categoría dentro de la jornada laboral.

Estos casos se atemperarán a lo dispuesto en las normas anteriores sobre rendimiento y eficacia en el trabajo y a la Reglamentación Nacional.

Art. 8.º Si un puesto de trabajo se anula o extingue, el productor que lo desempeñaba será destinado a otro puesto que esté, en lo posible, en consonancia con sus aptitudes, pero conservará su retribución anterior si es más beneficiosa.

La misma norma se observará cuando por razones de edad u otra causa ajena a la voluntad del productor queda disminuida su aptitud para su trabajo habitual, siempre que no sufra menoscabo en su dignidad.

Art. 9.º Es deber primordial de todos los productores la diligencia en el trabajo como aportación obligada a la prosperidad de la Empresa y de la economía nacional, cumpliendo con disciplina, interés y sin reserva las órdenes, normas e instrucciones de sus superiores, colaborando con el orden jerárquico establecido en la Empresa.

Art. 10. El productor tendrá los deberes de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo, respetando los horarios y sometiénose a los controles que la Dirección haya establecido o establezca en el futuro. Las faltas que se cometan sobre estas materias serán sancionadas con la severidad que permitan las normas laborales vigentes.

Art. 11. La indisciplina o desobediencia, la disminución voluntaria y continuada o reiterada del rendimiento normal en el trabajo y la que se produzca una sola vez, pero con carácter grave, serán sancionadas severamente con los correctivos establecidos en la Reglamentación vigente.

Art. 12. Las reclamaciones, quejas, peticiones u observaciones por cualquier causa o motivo que decida un productor formular a la Empresa deberán siempre ser dirigidas verbalmente o por escrito a la Dirección de la misma por conducto de sus jefes inmediatos, pudiendo aquélla tomarse un tiempo prudencial, que no exceda de treinta días, para la solución del asunto o contestación en la misma forma en que el productor se hubiera dirigido a la Dirección. Pasado este plazo el productor podrá plantear el objeto de su petición ante el Jurado de Empresa u organismo laboral competente.

## CAPITULO III

### RÉGIMEN ECONÓMICO

Art. 13. Las mejoras económicas de este Convenio Colectivo consisten en:

1.º El incremento de la escala salarial, que queda constituido de la forma siguiente:

	Pesetas diarias
<i>Personal obrero.</i>	
Peon y Peón especialista .....	65,00
Ayudante .....	67,00
Oficial segundo .....	72,00
Oficial primero .....	78,00
Contra maestre, Capataz, etc. ....	95,50

	Pesetas mensuales
<i>Personal subalterno.</i>	
sereno .....	1.916,25
Ordenanzas y Porteros .....	2.025,00
Conserje .....	2.200,00
<i>Auxiliares de oficina.</i>	
Cobradores, Lec. etc. ....	2.095,00
Encargados .....	2.200,00
<i>Personal administrativo.</i>	
Auxiliares y Telefonistas .....	1.940,00
Oficial segundo .....	2.500,00
Oficial primero .....	2.910,00
<i>Personal técnico.</i>	
Quinta categoría .....	2.664,00
Cuarta categoría .....	3.018,00
Tercera categoría .....	3.360,00

La precedente escala salarial corresponde a la jornada legal de trabajo y, en consecuencia, se considerarán congeladas y sin ulterior aumento las cantidades que en la actualidad perciben aquellos antiguos empleados de jornada intensiva que aceptaron la dividida.

Económicamente queda asimilada la categoría de Peón a la de Peón especialista, si bien sus respectivas funciones serán las especificadas en la Reglamentación Nacional.

Esta tabla de salarios sufrirá los incrementos a que den lugar los aumentos periódicos reglamentarios y premios de vinculación que están establecidos.

*Personal de limpieza.*—La retribución del personal de limpieza que trabaje la jornada completa será equivalente al 80 por 100 del salario correspondiente al Peón especialista.

2.º Una paga extraordinaria de Convenio, nueva, cuyo importe será el de una mensualidad.

3.º La percepción de un Plus de Actividad, consistente en 22 pesetas por día trabajado.

El Plus de Actividad se percibirá en caso de enfermedad durante la vigencia de la baja facilitada por el Seguro de Enfermedad, o sea a partir del quinto día, y en todo tiempo en caso de accidente laboral.

Art. 14. Las expresadas mejoras estarán condicionadas a las siguientes normas:

1.º Pertenecer a la plantilla de la Empresa, figurar en el escalafón correspondiente, estar en activo y prestar servicio durante la jornada establecida.

2.º Para percibir estas mejoras el personal deberá alcanzar un rendimiento normal en su puesto de trabajo.

3.º Los productores que durante el año ingresen o cesen en la plantilla de la Empresa sólo percibirán la parte proporcional correspondiente al periodo de tiempo trabajado.

Art. 15. *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 será abonado por la Empresa en la forma que lo viene haciendo, sin que se considere salario a ningún efecto.

Art. 16. Todas las mejoras económicas consignadas en el presente Convenio se considerarán como retribución voluntaria extrasalarial y sin contraprestación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo cuarto, apartado séptimo, del Decreto de 21 de septiembre de 1960.

En su consecuencia, estarán exentas de toda tributación y cotización por Seguros Sociales, Mutualidad Laboral y Fondo de Plus Familiar.

Art. 17. Las mejoras contenidas en este capítulo podrán ser absorbidas o compensadas con aquellos aumentos o modificaciones de cualquier clase que se establezcan por la Empresa o por los Organismos oficiales competentes.

Art. 18. La coordinación en el abono de las mejoras del Convenio con las cuatro gratificaciones reglamentarias, la voluntaria incluida en el Reglamento de Régimen Interior y las de participación en beneficios, se llevará a cabo en la forma siguiente:

- 15 de enero: Plus de actividad del cuatrimestre anterior.
- 15 de febrero: Paga extraordinaria voluntaria concedida por la Empresa.
- 15 de marzo: Paga extraordinaria reglamentaria.
- 15 de abril: Paga de Convenio.
- 15 de mayo: Plus de actividad del cuatrimestre anterior.
- 15 de junio: Paga liquidación de beneficios.
- 15 de julio: Paga extraordinaria reglamentaria.
- 15 de agosto: Paga a cuenta de beneficios.
- 15 de septiembre: Plus de actividad del cuatrimestre anterior.
- 15 de octubre: Paga extraordinaria reglamentaria.
- 15 de noviembre: Paga a cuenta de beneficios.
- 22 de diciembre: Paga extraordinaria reglamentaria.

Art. 19. Se establecen unos ingresos mínimos de 50.000 pesetas anuales para los productores que hubieren devengado el Plus de actividad todos los días laborables del año.

En las mismas condiciones y con los mínimos que se expresan, se procederá en los siguientes casos:

	Pesetas
Ayudantes .....	50.308
Ordenanzas y Porterps .....	50.275
Conserjes .....	52.375
CobRADores y Lectores .....	51.375
Encargados de CobRADores, Lectores y Almacén .....	52.375

La Empresa abonará los complementos necesarios en un solo plazo a la terminación de cada año natural durante el mes de enero siguiente.

Serán computables a estos efectos todos los devengos anuales, incluidas las cantidades que se les abone por aplicación de este Convenio, con excepción del Plus Familiar, Subsido Familiar dietas y horas extraordinarias.

Esta garantía no alcanzará a los aspirantes administrativos aprendices y obreros de limpieza.

Las aportaciones que efectúa la Empresa con el fin de garantizar este mínimo tendrán la consideración de cantidades extrasalariales a todos los efectos.

**CAPITULO IV**

**PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS**

Art. 20. La Empresa mantendrá la mejora voluntaria que viene aplicando en la participación del personal en los resultados favorables de cada ejercicio, a cuyo efecto considerará sustituida la escala que figura en el artículo 28 de la Reglamentación Nacional por la siguiente:

Dividendo bruto	Participación de personal
Hasta el 5 por 100 .....	10 por 100 del haber anual.
Si excede del 5 por 100, sin rebasar el 7 por 100 .....	13 por 100 del haber anual.
Si excede del 7 por 100, sin rebasar el 9 por 100 .....	16 por 100 del haber anual.
Si excede del 9 por 100, sin rebasar el 11 por 100 .....	20 por 100 del haber anual.
Si excede del 11 por 100, sin rebasar el 13 por 100 .....	25 por 100 del haber anual.
Si excede del 13 por 100 .....	33,3 por 100 del haber anual.

Se entenderá por haber anual los sueldos o jornales acreditados regularmente en nómina durante los doce meses del año, excluidas, por tanto, las gratificaciones fijas o voluntarias, premios de vinculación y cualquier otra percepción distinta a la expresada.

Art. 21. Tendrá derecho a esta participación el personal de plantilla de la Empresa que hubiera prestado sus servicios en la misma durante el año natural al que correspondan los beneficios.

Aquellos que ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán la parte proporcional al tiempo trabajado.

Art. 22. La citada ampliación de la escala de participación en beneficios podrá ser absorbida o compensada si con posterioridad a la fecha de este Convenio Colectivo se produjesen mejoras económicas de cualquier clase.

**CAPITULO V**

**JUBILACIONES Y PENSIONES DE VIJUEJADAD**

Art. 23. Complementos por jubilación.—Se consideraran parte integrante de este Convenio 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 periodo superior a treinta años.

Art. 24. 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:

De treinta a treinta y cinco años de antigüedad en la Empresa, el 80 por 100 de los ingresos reales.

De treinta y cinco a cuarenta años de antigüedad en la Empresa, el 85 por 100 de los ingresos reales.

De cuarenta a cuarenta y cinco años de antigüedad en la Empresa, el 90 por 100 de los ingresos reales.

De cuarenta y cinco a cincuenta años de antigüedad en la Empresa, el 95 por 100 de los ingresos reales.

Más de cincuenta años de antigüedad en la Empresa, el 100 por 100 de los ingresos reales.

Art. 25. Los productores que pasen a la situación de jubilados en los tres meses siguientes a la fecha en que cumplan la edad de sesenta y cinco años percibirán con carácter vitalicio, como complemento de Convenio, un 5 por 100 de su salario real, que se añadirá a las cantidades reguladas por el artículo anterior.

Aquellos trabajadores que en la fecha de la firma del presente Convenio tuvieran más de sesenta y cinco años de edad, tendrán un plazo de tres meses para solicitar la jubilación, que será calculada con el 5 por 100 de aumento sobre los porcentajes de la escala.

Para el cómputo de los porcentajes de jubilación se considerará la retribución del productor en el mes anterior al de su petición.

Art. 26. A los trabajadores mayores de sesenta y cinco años que voluntariamente soliciten pasar a la situación de jubilados, se les concederá, cualquiera que sea su antigüedad en la Empresa, 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.

Excepcionalmente, la Empresa podrá ofrecer a cualquier productor de plantilla la oportunidad de pasar a la situación de jubilado con el 100 por 100 de sus ingresos reales al cumplir los sesenta y cinco años de edad; pero si en las expresadas circunstancias no aceptara el trabajador este complemento máximo de pensión, ya no se le volverá a ofrecer cuando después desee jubilarse, en cuyo caso se aplicarán únicamente las normas de la Caja de Previsión Laboral.

Art. 27. Los ingresos reales, sobre cuyo total se aplicará el porcentaje correspondiente, comprende los conceptos de carácter normal y general que figuran a continuación:

- Sueldo o jornal base reglamentario.
- Premios de vinculación.
- Participación en beneficios.
- Importe de seis gratificaciones (cuatro reglamentarias, una voluntaria de la Empresa y una de Convenio).
- Importe percibido del Plus Familiar.
- Plus de actividad.

De acuerdo con lo consignado anteriormente, no se computará en ningún caso lo percibido por premios, dietas, pluses, horas extraordinarias o conceptos similares.

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

Art. 28. Pensiones mínimas de viudedad.—Cuando la pensión de viudedad reconocida por la Caja de Previsión Laboral sea inferior a 850 pesetas mensuales, la Empresa abonará la diferencia hasta el citado mínimo a todas las viudas de trabajadores de plantilla mientras conserven dicho estado civil.

Art. 29. Como concesión especial, a las viudas que no alcanzaron este régimen porque su viudedad tuvo lugar antes de la implantación del mismo, la Empresa les abonará 750 pesetas mensuales a su exclusivo cargo a partir del mes en que lo soliciten, siempre que no perciban ninguna otra pensión y se considere el caso justificado.

Art. 30. Se consideraran parte integrante de este Convenio complementos vitalicios de pensión para las viudas de trabajadores de plantilla de la Empresa; por tanto, las pensiones de nio se incrementarán por la Empresa con el complemento de viudedad que se produzcan a partir de la firma de este Convenio para que dichas pensiones sean las resultantes de aplicar el porcentaje determinado por la Caja de Previsión Laboral a los ingresos reales del causante.

**CAPITULO VI**

**ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD**

Art. 31. Ambas representaciones ponen de manifiesto que se cumplirán con toda exactitud los deberes de puntualidad, asistencia y rendimiento en el trabajo y que serán aplicadas con el

máximo rigor legal reglamentario las medidas disciplinarias procedentes según la naturaleza e importancia de la falta cometida.

A este efecto se considerará como falta grave o muy grave el abandono del puesto de trabajo sin la imprescindible autorización de sus superiores, así como la reiteración en faltas de puntualidad y las faltas de asistencia no justificadas.

Art. 32. Para otorgamiento de cualquier clase de premios o recompensas será factor a considerar el examen de la ficha donde se registran las faltas a que se refiere el artículo anterior.

CAPITULO VII

JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO ANUAL

Art. 33. La Empresa, con la única finalidad de dar satisfacción a su personal y a base de la actual jornada de trabajo establecida en el Reglamento de Régimen Interior, implantará la jornada continuada durante todo el año, siempre que no dé lugar a disminución de la productividad ni ocasione aumento de gastos.

La organización de cuanto se refiere a esta jornada y el establecimiento de los servicios de guardia indispensable será facultad de la Dirección, oído el Jurado de Empresa, y podrá volver a implantarse la jornada actual si la continuada no diese el resultado apetecido.

Art. 34. *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:

	Días naturales
De uno a diez años de servicio .....	20
De más de diez a veinte años .....	25
De más de veinte años de servicio .....	30

CAPITULO VIII

FORMACIÓN PROFESIONAL Y AYUDA ESCOLAR

Art. 35. Estimando la Dirección de la Empresa conveniente y necesario se complete la formación profesional del personal, los productores vendrán obligados a colaborar para conseguirla, facilitando la Empresa los medios adecuados para lograrlo, tales como Escuela de Formación Profesional, Cursos de Capacitación, etc.

Art. 36. Durante la vigencia del anterior Convenio la Empresa ha creado la Fundación «Andrés Moreno», que fomenta la capacitación de los huérfanos e hijos de los productores y concede becas y ayudas de estudios. Con este fin la Empresa, como mejora del actual Convenio, concede una subvención anual de 400.000 pesetas para las atenciones de la citada Fundación.

CAPITULO IX

ACUERDOS VARIOS

Art. 37. Se aplicará la tarifa especial de empleado sin limitación temporal a las viudas del personal de la Empresa, siempre que reúnan las condiciones establecidas en los artículos 33 y 34 de la Reglamentación Nacional.

Art. 38. *Aumentos periódicos.*—Teniendo en cuenta que los Auxiliares de oficina, Cobradores, Lectores, Almaceneros, subalternos y peonaje carecen de posibilidades de ascenso de categoría profesional en condiciones normales, la Empresa accede a reanudar el cómputo de bienios y quinquenios en la actual forma y cuantía, una vez devengados todos los actuales aumentos periódicos reglamentarios.

Art. 39. *Modificación de horario.*—El personal obrero de los servicios de montaje, protecciones, casetas, líneas de alta, redes, material móvil, baterías y personal de limpieza podrán optar, cuando la petición sea unánime, entre el horario actual u otro orientado a que quede libre la tarde del sábado prolongando media hora la jornada de lunes a viernes y hora y media la de la mañana del sábado, siempre que esta modificación no suponga aumento alguno en los gastos del personal.

Art. 40. *Forma de pago del salario.*—A fin de unificar los sistemas de abono de salarios al personal, la Empresa podrá disponer que se efectúe en todos los casos por mensualidades vencidas, suprimiendo, por tanto, el sistema de pago quincenal de jornales, sin que esto implique modificación del concepto de salario diario o jornal establecido en el artículo 22 de la Reglamentación Nacional.

Art. 41. *Acciones de trabajo.*—Se continuarán los estudios emprendidos por iniciativa de la Dirección de la Empresa con objeto de arbitrar fórmulas legales para que los trabajadores de la Empresa puedan poseer acciones de la Sociedad en las condiciones que en momento oportuno serán determinadas.

Art. 42. *Plus Familiar.*—Se establece como valor único del punto general el de 140 pesetas punto mes.

Este valor establecido se aplicará tanto al personal de plantilla actual como al que ingresó 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. 43. *Economato laboral.*—La Empresa contribuirá a los gastos y primas del Economato laboral con una cantidad equivalente al importe de una mensualidad, confiando en que con esta aportación se consiga prácticamente la estabilización de los precios de aquellos artículos básicos que acuerde primar la Junta Administrativa de dicho Organismo.

Art. 44. *Dietas.*—Las dietas a percibir por el personal que tenga derecho a ello quedan establecidas con arreglo a la escala fijada en el artículo 165 del Reglamento de Régimen Interior, no pudiendo ser inferiores a las siguientes cantidades:

	Pesetas
Media dieta .....	65
Dieta .....	150

Art. 45. *Concurso-oposición.*—Todas las plazas a proveer por el procedimiento de concurso-oposición serán publicadas con la anticipación suficiente para que todo el personal quede enterado de la existencia de las vacantes.

A estos concursos-oposición podrá concurrir todo el personal que desee, siempre que pertenezca a categoría inferiores a la de la vacante; sin que de los mismos quede excluido ningún productor por razón de la actividad que en la Empresa desarrolle.

Art. 46. *Seguro de vida.*—La Empresa, recogiendo el sentir de la representación social, estudiará la posibilidad de establecer un seguro de vida colectivo para todo el personal de plantilla en la forma y condiciones que en caso de posibilidad se concrete.

Art. 47. *Aprobación del Convenio.*—Todas las condiciones estipuladas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico 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. 48. *No repercusión en precios.*—El conjunto de normas contenidas en el presente Convenio Colectivo no llevará consigo aumento alguno en los precios de la energía eléctrica aprobados por disposición oficial.

Art. 49. *Comisión Mixta para la interpretación del Convenio.*—Sin detrimento de las facultades de todo orden que corresponden a la Dirección de la Empresa 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 Empresa, los cuales actuarán bajo la Presidencia del Jefe del Sindicato Nacional de Agua, Gas y Electricidad o persona en quien delegue.

MINISTERIO DE AGRICULTURA

ORDEN de 29 de abril de 1965 por la que se califica como industria de «interés preferente» la central hortofrutícola de San Felú de Llobregat (Barcelona), de la «Cooperativa Española de Comercialización de Productos del Campo (C. O. E. S.).»

Ilmo. Sr.: De conformidad con la propuesta elevada por esa Dirección General sobre petición formulada por «Cooperativa Española de Comercialización de Productos del Campo (C. O. E. S.)» para instalar una central hortofrutícola en San Felú de Llobregat (Barcelona), acogiéndose a los beneficios de Industrias de Interés Preferente, y de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 152/1963, de 2 de diciembre, sobre Industrias de Interés Preferente, y demás disposiciones dictadas para su ejecución y desarrollo, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Uno. Declarar a la central hortofrutícola de «Cooperativa Española de Comercialización de Productos del Campo (C. O. E. S.)» a instalar en San Felú de Llobregat (Barcelona), comprendida en el apartado a), Manipulaciones de Productos Agrícolas Perecederos, del artículo primero del Decreto 2856/1964, Industria Agraria de Interés Preferente, por reunir las condiciones exigidas en el mismo, incluyéndola en el grupo A de los señalados en la Orden de este Ministerio de 5 de marzo de 1965.

Dos. Excepcionar la expropiación forzosa.