

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Fuerzas Eléctricas del Noroeste, S. A.», y su personal.

Visto el texto del Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Fuerzas Eléctricas del Noroeste, S. A.» (FENOSA), y sus trabajadores, acordado en 9 de agosto de 1966; y

Resultando que por la Secretaría General de la Organización Sindical se eleva a esta Dirección General de Ordenación del Trabajo el texto literal del referido Convenio, haciéndose constar de manera expresa que las normas del Convenio no implicarán aumento alguno en los precios.

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 del Reglamento 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.

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial concertado entre la Empresa «Fuerzas Eléctricas del Noroeste, S. A.» (FENOSA), y sus trabajadores en 9 de agosto de 1966.

Segundo.—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.

Tercero.—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.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 12 de diciembre de 1966.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL PARA LA EMPRESA «FUERZAS ELECTRICAS DEL NOROESTE» (FENOSA)

CAPITULO PRIMERO.

Extensión y ámbito del Convenio Colectivo

Artículo 1.º **AMBITO TERRITORIAL.**—Este Convenio Colectivo regirá en las cuatro provincias gallegas, en las que FENOSA desarrolla su actividad de producción, transformación, transporte y distribución de energía eléctrica, y en aquellas otras del resto de España a que pueda extenderse su actividad industrial.

Art. 2.º **AMBITO PERSONAL.**—Las normas de este Convenio Colectivo afectan a la totalidad del personal incluido en la plantilla fija de la Empresa.

Queda excluido de su ámbito el alto personal a que se refiere el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 3.º **AMBITO TEMPORAL.**—Este Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de julio de 1966, cualquiera que sea la fecha de su aprobación oficial, y tendrá una duración de dos años y medio, finalizando, por consiguiente, el 31 de diciembre de 1968.

Será prorrogable 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 vencimiento natural o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 4.º **CAUSAS DE REVISIÓN.**—Será causa suficiente para que ambas representaciones puedan pedir la revisión de este Convenio el hecho de que por disposiciones legales se establezcan mejoras que sean superiores a la totalidad de las concedidas en el capítulo IV de este Convenio.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 5.º A) La organización práctica del trabajo y la determinación, clasificación, modificación y supresión de los servicios y departamentos de la Empresa es facultad exclusiva de la Dirección de la misma. Podrá establecer los sistemas de organización, racionalización, automatización, mecanización y modernización que crea convenientes.

La Dirección puede adoptar nuevos métodos de trabajo, valorar las tareas de los productores, establecer y cambiar los puestos y los turnos de trabajo de acuerdo con las normas legales vigentes.

Siguiendo las normas reglamentarias vigentes, es función única de la Dirección designar la categoría profesional que co-

rresponda a cada puesto de trabajo, lo que hará teniendo en cuenta las condiciones peculiares de cada uno de ellos.

B) También, y sólo por su propia decisión, procederá a amortizar los puestos de trabajo que quedan vacantes y que estime no resulte necesario sean cubiertos, dando previa cuenta al Jurado de Empresa.

C) Cuando dentro de la jornada laboral sea posible realizar simultánea o sucesivamente funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o inferior categoría podrán ser encomendados a un solo productor, en las condiciones señaladas en la Reglamentación Nacional.

D) La total retribución que percibe un productor de esta Empresa se entiende corresponde a un rendimiento normal en su puesto de trabajo.

Como principio general se entiende por rendimiento normal el que corresponde a un trabajador perfectamente capacitado y conocedor de la función que desempeña, siempre que actúe con el buen comportamiento y competencia exigible en su puesto de trabajo.

Art. 6.º 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, profesionales o psicotécnicas que la Dirección señale.

B) La Empresa tratará de formar a todos sus trabajadores mediante la intensificación de cursos de capacitación dirigida a la formación de nuevos productores, perfeccionamiento y promoción profesional de su actual plantilla y readaptación del personal de capacidad disminuida a sus nuevos puestos de trabajo.

C) También formará mediante la oportuna selección a los futuros mandos intermedios de la Empresa.

Art. 7.º **ORDEN Y DISCIPLINA.**—A) Todo productor debe cumplir perfectamente sus obligaciones con la Empresa, siendo de destacar la asistencia y puntualidad en el trabajo.

Debe también efectuar el trabajo con la mayor asiduidad y diligencia, desarrollándolo de la mejor manera posible, cumpliendo con disciplina, interés y sin poner reparos a las normas o instrucciones que reciba de sus superiores, colaborando siempre con ellos para obtener el mejor resultado del trabajo encomendado y, por tanto, la mayor productividad para la Empresa.

B) El personal con mando mantendrá la disciplina entre todos los productores que ejecutan trabajos a sus órdenes en el servicio a él encomendado, observando y corrigiendo en buena forma, tratando siempre de elevar el nivel técnico y profesional del personal y aplicando en su trato con el mismo los principios de relaciones humanas.

C) La indisciplina o desobediencia a las normas señaladas en la Reglamentación vigente, la disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal en el trabajo y la que se produce una sola vez, pero con carácter grave, serán sancionadas severamente con las penas establecidas.

D) Las reclamaciones, quejas, peticiones u observaciones que por cualquier causa o motivo decida un productor formular a la Empresa deberán siempre ser dirigidas a la Dirección de la misma por conducto de sus jefes inmediatos, siendo éste el único camino que habrán de seguir los productores para obtener una decisión de la misma.

Una copia del escrito presentado será enviado al Jurado de Empresa, con objeto de que éste informe debidamente a la misma.

CAPITULO III

Ingreso y ascenso

Art. 8.º A) Para que un productor ingrese en la plantilla de personal fijo es necesario que sea declarado apto en las pruebas que a este efecto se celebren.

Todo el personal estará sujeto a un periodo de prueba, que tendrá una duración máxima de seis meses.

Durante este periodo o al final del mismo el productor podrá ser admitido en la plantilla fija de la Empresa o despedido sin derecho a indemnización alguna.

Solamente a efectos de antigüedad y aumentos periódicos se le reconoce el tiempo invertido en el periodo de prueba.

B) Durante este periodo el trabajador percibirá los haberes correspondientes a su categoría profesional, excluida la cantidad extrasalarial de este Convenio, que comenzará a percibir una vez haya finalizado aquel periodo y sea decretado su ingreso en la plantilla del personal fijo de la Empresa.

C) También podrá ingresar el trabajador eventual contratado para una cierta obra o tiempo determinado y que haya demostrado durante el mismo un buen conocimiento de su trabajo. En este caso, al finalizar su contrato eventual, se realizarán unas pruebas de los conocimientos prácticos y teóricos que sean necesarios para el puesto de trabajo a desempeñar, y en caso de ser declarado apto ingresará con esa fecha en la plantilla de personal fijo.

Art. 9.º A) Las vacantes que se produzcan en el escalafón técnico se cubrirán en la forma señalada en el artículo 44 del Reglamento de Régimen Interior, pudiendo la Empresa celebrar también concursos-oposición entre los Capataces y Contramaestres para clasificarlos en la tercera y cuarta categorías.

También se podrán, sin embargo, cubrir puestos vacantes con personal ajeno a la Empresa cuando a juicio de ella no exista

ningún productor que reúna las condiciones y conocimientos exigidos para desempeñar dichos cometidos.

B) En el personal administrativo se seguirán las normas establecidas en el artículo 45 del Reglamento de Régimen Interior, aunque la Empresa celebrará cuando lo estime oportuno concursos para la designación de Subjefes de Sección entre personal que sea Oficial primero administrativo y que cuente con cinco años de antigüedad en esa categoría.

La provisión de vacantes en Oficiales primeros y segundos se cubrirán en la siguiente forma:

1.º Por concurso-oposición, que se celebrará como mínimo cada dos años entre el personal de la categoría inferior que tenga en la misma una antigüedad mínima de dos años.

2.º Excepcionalmente, por designación libre de la Empresa en circunstancias especiales entre los productores de más de tres años de antigüedad en la misma.

Las vacantes del personal auxiliar de oficinas, en lo que se refiere a la segunda categoría, se cubrirán estableciendo los dos turnos de libre designación y concurso-oposición entre empleados de la Empresa o ajenos a ella.

C) Las vacantes que se produzcan en el escalafón obrero se cubrirán en la forma siguiente:

Primera categoría.

1.º Por concurso-oposición entre productores que tengan una antigüedad de ocho años en la Empresa y cuatro en la categoría de Oficiales primeros.

2.º Excepcionalmente, por libre designación de la Empresa entre Oficiales primeros que a su juicio reúnan condiciones personales y profesionales que los hagan aptos para obtener esta categoría.

Oficiales primeros.

Concurso-oposición entre Oficiales segundos que tengan tres años de antigüedad en su categoría.

Oficiales segundos.

Concurso-oposición entre Oficiales terceros que tengan dos años de antigüedad en su categoría.

Oficiales terceros.

1.º Concurso-oposición entre Peones.

2.º Nombramiento de personal ajeno a la Empresa cuando demuestren perfecto conocimiento de su trabajo.

Estos concursos se celebrarán como mínimo una vez cada año.

D) Las vacantes existentes en el personal subalterno se cubrirán en la forma señalada en el artículo 49 del Reglamento de Régimen Interior.

E) La antigüedad mínima exigida para todos estos ascensos no tiene carácter obligatorio para la Empresa, pudiendo ésta cuando las necesidades lo aconsejen reducir los periodos de tiempo señalados anteriormente, oyendo previamente al Jurado de Empresa.

F) En todos los concursos de ascenso que se celebren estará presente y formará parte del Tribunal calificador un miembro del Jurado de Empresa o Enlace sindical, ascendiendo los productores que hayan superado las pruebas realizadas y tengan un buen expediente laboral.

Art. 10. A) Los productores que figuren en la plantilla fija de la Empresa en 30 de junio de 1966 señalados en los artículos 13, 15, 16, 17 y 18, del Reglamento de Régimen Interior sólo podrán, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, obtener una sola vez la asimilación de retribución o el ascenso a la categoría superior cuando cumplan la antigüedad y requisitos exigidos en dichos artículos.

B) Los productores que ingresen en la Empresa a partir del 1 de julio de este año sólo podrán ascender por concurso-oposición o libre designación, suprimiéndose por completo para ellos el ascenso escalafonal y la asimilación de retribuciones que se produzcan por el turno de antigüedad y que se señalan en el artículo 13 y siguientes del Reglamento de Régimen Interior.

C) Estas renunciaciones al turno de antigüedad están compensadas con los nuevos aumentos periódicos que se regulan en el artículo 11 de este Convenio.

CAPITULO IV

Régimen económico

Art. 11. Las percepciones mínimas del personal de esta Empresa estarán integradas anualmente por los siguientes conceptos:

Categorías	Salariales	Extrasalariales		
	Sueldos o jornales — Total anual	Cantidad fija — Total anual	Bienio — Total anual	Premio asistencia por día trabajado
Personal técnico:				
Primera categoría a)	76.288	31.712	—	—
Primera categoría b)	67.648	31.352	—	—
Segunda categoría	53.728	24.272	3.200	16
Tercera categoría	47.488	24.512	3.200	16
Cuarta categoría	43.008	22.992	2.400	14
Quinta categoría	38.288	21.712	2.400	14
Personal administrativo:				
Jefes de Grupo	67.648	31.352	—	—
Jefes de Sección	53.728	24.272	3.200	16
Subjefes de Sección	47.488	24.512	3.200	16
Oficiales primeros	41.888	22.912	2.400	14
Oficiales segundos	36.448	20.552	2.400	14
Auxiliares admón. y telef.	30.288	20.712	2.400	13
Auxiliares de oficina:				
Primera categoría	32.768	21.232	2.400	13
Segunda categoría	31.968	22.032	2.400	13
Personal subalterno:				
Conserjes	32.768	21.232	2.400	13
Pesadores-basculeros	31.968	22.032	2.400	13
Ordenanzas	31.088	19.912	2.000	11
Guardas y Serenos	30.288	20.712	2.000	11
Personal obrero:				
Capataces	41.468	22.407	2.425	14
Oficiales primeros	35.284	21.291	2.400	13
Oficiales segundos	32.738	20.552	2.400	12
Oficiales terceros	31.040	20.425	2.160	12
Encargado de Peones	31.404	20.425	2.160	12
Peones especialistas	29.949	19.326	1.860	11
Peones simples	29.100	20.175	1.860	11

Art. 12. A) La percepción salarial total anual es el resultado de multiplicar por 16 el sueldo mensual de las categorías técnica, administrativa y subalterna o por 485 el haber diario de cada categoría obrera.

Estos sueldos o jornales son los señalados en la Reglamentación Nacional de Electricidad, incrementados con las modificaciones habidas en la Empresa al establecerse oficialmente en enero de 1963 el nuevo salario mínimo nacional.

B) La percepción extrasalarial está integrada por los siguientes conceptos:

1. Cantidad fija.
2. Bienes.
3. Premio de asistencia.

C) *Cantidad fija*.—Estos devengos se abonarán a todo el personal de plantilla en activo que presta sus servicios en esta Empresa y que pertenezca a los escalafones de la misma.

Al personal que comience a trabajar en la Empresa se le abonará esta cantidad a partir de su fecha de ingreso en la plantilla de personal fijo.

El personal que cese en la Empresa por cualquier motivo no tendrá derecho a percibir cantidad extrasalarial alguna proporcional por los meses trabajados durante el año en que haya dejado de prestar sus servicios.

Esta cantidad podrá ser absorbida o compensada con aquellas mejoras, aumentos o modificaciones de cualquier clase que pudieran establecerse por la Empresa u Organismos oficiales.

D) *Bienes*.—Los actuales bienes y quinquenios de cada productor se integran en su sueldo, y a partir del 1 de julio de 1966 todos los productores que llevan más de dos años en la Empresa comenzarán a recibir un bienio, cuyo importe será el establecido en el cuadro adjunto. Cada dos años los productores devengarán un nuevo bienio.

Los productores que no tengan dos años de antigüedad en 1 de julio de 1966 recibirán dicho nuevo bienio cuando cumplan ese período, aplicándoseles las actuales normas de vencimiento por semestres.

Estos bienes no serán nunca absorbidos ni compensados por ascensos o aumentos salariales.

Cuando se eleve la suma de las percepciones salariales y cantidad fija extrasalarial se aumentará proporcionalmente la cantidad de los bienes.

Las cantidades señaladas como bienes se refieren a su total anual, no pudiendo, por tanto, sufrir variación económica alguna, salvo cuando ocurra el caso señalado en el párrafo anterior.

Se suprimen los actuales quinquenios, manteniéndose solamente el quinquenio de gracia, que tendrá el valor del nuevo bienio.

No percibirán bienes los empleados de la primera categoría técnica y administrativa, Abogados, Licenciados en Económicas y Médicos.

E) *Premio de asistencia*.—Se establece un premio de asistencia consistente en la percepción de las cantidades consignadas en el cuadro.

Este premio se recibirá por día efectivamente trabajado; es decir, no se percibirá por domingos, días festivos, vacaciones, permisos, enfermedad, accidentes o cualquier causa que impida al productor su asistencia al trabajo.

Por cada día o media jornada que el productor falte al trabajo se pierde el importe de un premio de asistencia.

No percibirán premio de asistencia los empleados de la primera categoría técnica y administrativa, Abogados, Licenciados en Económicas y Médicos.

F) El importe total de las percepciones señaladas en el cuadro anterior será satisfecho a los productores de la siguiente forma:

1.º El día último de mes percibirán la suma de las cantidades siguientes:

- a) El importe actual del sueldo mensual o de los jornales correspondientes al mes.
- b) La dozava parte del importe anual de los nuevos bienes.

2.º Todos los días 15 de cada mes, con excepción del mes de junio, percibirán la suma de las siguientes cantidades:

a) La cantidad resultante de dividir entre 11 el importe de las cuatro pagas extraordinarias de marzo, julio, octubre y diciembre señaladas en la vigente Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria Eléctrica.

- b) La onceava parte de la cantidad fija extrasalarial.
- c) El importe del premio de asistencia correspondiente al mes anterior.

Art. 13. A) El importe anual a que asciende este régimen económico extrasalarial no tiene carácter de salario bajo ningún concepto, estando exento de toda cotización por Seguros Sociales unificados, Mutualidad laboral y Plus familiar.

B) Se tendrá en cuenta voluntariamente por la Empresa el importe de la cantidad fija extrasalarial y del bienio a efectos de enfermedad, accidentes, jubilaciones, viudedad y orfandad.

C) El personal con jornada reducida percibirá únicamente la parte proporcional que le corresponda en relación con la jornada general.

D) Los Botones, Aprendices y Meritorios percibirán el 50 por 100 de estas cantidades extrasalariales que correspondan a los Ordenanzas, Oficiales terceros obreros y Auxiliares administrativos, respectivamente.

Art. 14. En el mes de junio de cada año, y con completa independencia de las percepciones anteriores, se abonará de una sola vez a los productores el importe de la participación en beneficios de la Empresa, que se calculará reglamentariamente sobre el importe del salario legal actual, incrementándole el quinquenio de gracia el que lo perciba, sin tener en cuenta el valor de los nuevos bienes.

Art. 15. A) El 1 de enero de 1968 se aumentará la percepción anual de los productores de la Empresa en una cantidad igual al 5 por 100 de la suma de las percepciones salariales y de la cantidad fija de las extrasalariales.

B) El 1 de julio de 1968 sufrirá otro aumento del 5 por 100 la percepción total anual que entonces se devengue correspondiente a los mismos conceptos.

CAPITULO V

Previsión social

Art. 16. CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL.—A) La Caja de Previsión Social, cuyos fondos económicos proceden exclusivamente de la propia Empresa, seguirá atendiendo todas las obras sociales de orden moral, cultural, profesional, deportivo y benéfico en favor de los productores fijos de la Empresa y sus familiares.

B) El Patronato de Enseñanza de la Empresa dictará las normas oportunas en todo lo que se refiera a la organización y administración de las becas de estudios primarios y medios que se concedan por esta Caja a los hijos de sus productores.

Art. 17. COMPLEMENTO DE JUBILACIÓN.—La Empresa se compromete y obliga voluntariamente a proporcionar a su personal un complemento que mejore la prestación reglamentaria de jubilación que le corresponda por la Mutualidad Laboral.

Este complemento de pensión será abonado por la Empresa con carácter vitalicio.

Art. 18. Las normas que se tendrán en cuenta para la percepción de este complemento serán las siguientes:

A) Jubilación solicitada por el productor:

1.º Si el productor tiene más de sesenta y cinco años de edad, la Empresa se obliga en todos los casos a concederle el complemento de jubilación.

2.º Si el productor no ha cumplido los sesenta y cinco años de edad, pero sí los sesenta años y además ha prestado servicios a la Empresa por un período ininterrumpido de más de cuarenta años, la Sociedad se obliga igualmente a concederle el complemento de jubilación.

3.º Si el productor no ha cumplido los sesenta y cinco años de edad, pero sí los sesenta años y sus servicios en la Empresa no han alcanzado un período de cuarenta años, ésta podrá conceder o denegar aquel complemento.

B) Jubilación propuesta por la Empresa:

Cuando la Empresa proponga a cualquier productor mayor de sesenta años su jubilación éste podrá aceptar o rechazar la propuesta.

Si la rechaza, el productor pierde para su futuro todo derecho al complemento de jubilación.

Art. 19. A) El complemento de jubilación máxima tendrá un importe igual a la diferencia entre lo que reciba el interesado de la Mutualidad Laboral o de cualquier otra Entidad y el total de los ingresos líquidos percibidos en el período de un año inmediatamente anterior al día de su jubilación.

Este complemento será satisfecho en doce mensualidades iguales.

B) El importe de estos ingresos líquidos estará integrado por los conceptos siguientes, con exclusión de cualquier otro que pudiera haber percibido:

1. Sueldos o jornales que correspondan.
2. Bienes y quinquenios de gracia.
3. Pagas extraordinarias reglamentarias.
4. Premio de vinculación.
5. Participación en beneficios.
6. Plus Familiar.
7. Cantidad extrasalarial establecida en este Convenio Colectivo.

C) Con independencia de estos conceptos, el productor jubilado podrá percibir los derechos que le correspondan por Subsídío de Vejez.

D) El productor jubilado, además de las ventajas anteriores, disfrutará de los mismos beneficios que los productores en activo, en relación con el suministro de energía eléctrica.

Art. 20. A) Para tener derecho al complemento de jubilación máximo, según el artículo anterior, será preceptivo que el productor haya prestado servicios ininterrumpidos en la plantilla de personal fijo de la Empresa durante treinta y cinco años.

B) Para los productores que no hayan alcanzado esta antigüedad, su pensión de jubilación se calculará reduciendo el importe de sus haberes líquidos anuales, deducidos según el ar-

título anterior, en un 1 por 100 por cada año que le falte para alcanzar los treinta y cinco de servicios en la Empresa.

Art. 21. PREMIO DE FIDELIDAD.—A) Se mantiene el premio de fidelidad a la Empresa, creado en Convenios Colectivos anteriores, y que consistirá:

1.º En la percepción del importe de dos pagas mensuales a todos los productores en el momento de cumplir veinticinco años de antigüedad en la Empresa.

2.º En la percepción del importe de cuatro pagas mensuales a todos los productores que, al jubilarse, alcancen el complemento máximo de jubilación.

3.º En la percepción del importe de cuatro pagas mensuales a la viuda o hijos menores de un productor fallecido después de haber prestado servicios a la Empresa durante un periodo ininterrumpido de treinta y cinco años.

B) Estas percepciones se considerarán a todos los efectos como extrasalariales.

C) Para la percepción de este premio es necesario haber prestado servicio en la plantilla fija de la Empresa, sin interrupción alguna por excedencia voluntaria o por licencias sin sueldo superiores a tres meses y no haber sido sancionado por falta grave o muy grave.

D) Este premio será entregado una sola vez, en el mes correspondiente a la fecha de ingreso de los productores y empleados, percibiéndolo los que a partir de la fecha de entrada en vigor de este Convenio cumplan las condiciones de tiempo y forma anteriormente señaladas.

E) Todo premio obtenido se hará constar en el expediente personal del interesado.

Art. 22. AYUDA DE VIUDEDAD Y ORFANDAD.—A) La Empresa concede a las viudas o huérfanos de los productores de plantilla un complemento que mejore la pensión que les corresponda por el Mutualismo Laboral o Caja Nacional de Accidentes de Trabajo, según que haya fallecido su esposo o padre por enfermedad o accidente laboral.

B) Tendrán derecho a esta pensión complementaria la viuda o hijos de un productor que, perteneciendo a la plantilla de personal fijo, fallezca a partir de este Convenio, y que tengan derecho a pensión por parte de la Mutualidad o Caja Nacional.

C) Durante los tres años siguientes al fallecimiento del productor las viudas que continúen en este estado legal tendrán los mismos beneficios en el suministro de energía eléctrica que a él correspondían. Pasado este periodo de tiempo, gozarán del establecido en el artículo 34 de la Reglamentación Nacional.

Art. 23. El importe del complemento de pensión se determinará según las siguientes normas:

A) Caso de fallecimiento del productor por causa de enfermedad:

1.º Conocido el tanto por ciento sobre el salario base individual de Seguros Sociales, fijado por la Mutualidad Laboral, se calculará el importe de dicho tanto por ciento aplicado a las percepciones siguientes, recibidas por el productor en el periodo de un año inmediatamente anterior al de su fallecimiento:

Sueldo o jornales que correspondan.
Bienes y quinquenios de gracia.
Pagas extraordinarias reglamentarias.
Premio de vinculación.
Participación en beneficios.
Plus Familiar.
Cantidad extrasalarial establecida en este Convenio Colectivo.

2.º La cantidad resultante de restar al importe así deducido la pensión que corresponda a la viuda por la Mutualidad Laboral u otra percepción semejante será el valor del complemento.

B) Caso de fallecimiento del productor por accidente de trabajo:

1.º La pensión que se fije por la Caja Nacional de Seguros de Accidentes de Trabajo se complementará con la cantidad fijada en el artículo 21 del Reglamento de la Caja de Previsión Social de la Empresa y con la resultante de aplicar el tanto por ciento fijado por dicha Caja Nacional al importe del Plus Familiar percibido por el productor en el último año.

2.º Para la percepción de esta última ayuda se tendrá en cuenta lo dispuesto en las disposiciones vigentes sobre pérdida del derecho a dicho Plus Familiar.

C) Las percepciones de las pensiones complementarias de viudedad finalizarán cuando concurra alguna de las causas de extinción establecidas por el Mutualismo Laboral o Caja Nacional.

D) Estas normas se aplicarán a las viudas o hijos de los productores jubilados que fallezcan a partir de la fecha de este Convenio y reúnan las condiciones anteriores.

Art. 24. INCAPACIDAD POR ACCIDENTE DE TRABAJO.—Los productores que hayan sufrido accidente de trabajo y que continúen prestando servicios a la Empresa percibirán el total de sus haberes en su nueva categoría profesional, con independencia de las pensiones que reciban por su incapacidad permanente.

A este beneficio no tendrán derecho aquellas personas cuyo accidente se haya producido por imprudencia profesional o negligencia inexcusable. Para ello se tendrán en cuenta los informes presentados por los servicios de seguridad, sanitarios y del Jurado de Empresa.

Art. 25. ENFERMEDAD.—Al personal que se encuentre dado de baja por enfermo la Empresa le abonará la diferencia entre lo percibido por el Seguro de Enfermedad y su retribución en activo, incluido este Convenio, con excepción del premio de asistencia, previo informe favorable de los servicios médicos de Empresa.

Declarado el productor en situación de Larga Enfermedad y pasando, por tanto, a depender de la Mutualidad, la Empresa le abona también la diferencia entre la pensión de dicha Mutualidad y su retribución en activo, incluido el importe del régimen económico del Convenio, hasta un máximo de cinco años, en que se debe de solicitar, si procede, la jubilación por invalidez. En este caso, la retribución que ha de servir de base para el complemento de jubilación a cargo de la Empresa será el total que hubiese percibido en el último año de su periodo de Larga Enfermedad.

Para el cómputo de su retribución en activo, a efectos de esa jubilación, sólo se tendrán en cuenta sus haberes fijos y periódicos reglamentarios, con inclusión del contenido económico de este Convenio.

Art. 26. Con el fin de procurar la más perfecta unión del capital con el trabajo, la Empresa, siguiendo las normas establecidas en las disposiciones legales vigentes, estudiará la forma para que el personal de la misma pueda llegar a poseer títulos mobiliarios de esta Sociedad, como ya se ha hecho anteriormente.

Art. 27. La Empresa, oyendo las sugerencias de la representación social, tratará de ir concediendo mejoras voluntarias a las categorías profesionales o productores de las mismas que por sus méritos se hagan acreedores a ello.

CAPITULO VI

Disposiciones varias

Art. 28. SALARIO HORA PROFESIONAL.—Los salarios hora profesionales correspondientes a las distintas categorías de productores afectados por este Convenio figuran en cuadro anexo al mismo, habiéndose cifrado de acuerdo con las disposiciones vigentes que regulan la materia.

Art. 29. RENDIMIENTOS MÍNIMOS.—Por cuanto los salarios hora profesionales a que se contrae el artículo anterior son referidos a categorías cuyas funciones no permiten racionalmente ligarlas a un resultado, debido a la heterogeneidad de funciones, se exigirá como módulo o rendimiento para la percepción del salario a tiempo la diligencia y competencia adecuadas a la naturaleza del cometido, conforme al uso del lugar y de la profesión.

Art. 30. HORARIO DE TRABAJO.—El personal que no le corresponda la jornada intensiva en la época de verano, según lo dispuesto en el artículo 76 de la Reglamentación Nacional de Electricidad, disfrutará del siguiente horario de trabajo el sábado de cada semana:

De 15 de septiembre a 14 de junio, ambos inclusive: de ocho y media a dos.

De 15 de junio a 14 de septiembre, ambos inclusive: de ocho a dos.

Se exceptúa de este horario el personal sujeto a turnos en cualquier clase de trabajo y el que desempeñe su misión en otras horas laborables del día, que continuará con el horario anterior. Sin embargo, estos productores realizarán su trabajo, de acuerdo con el nuevo horario, todos los sábados que no les correspondan turno.

Art. 31. NO REPERCUSIÓN EN PRECIOS.—Las representaciones económica y social hacen constar que el presente Convenio Colectivo ha sido posible por la aportación económica de la Empresa y la colaboración del personal de todas las categorías, sin que el contenido económico del mismo tenga repercusión en las tarifas eléctricas que la Empresa aplica a los usuarios de este servicio público.

Art. 32. VALIDEZ DE ESTE CONVENIO.—Ambas representaciones convienen que, constituyendo lo pactado un todo orgánico indivisible, consideran el Convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que por las Autoridades competentes, en uso de sus facultades reglamentarias, no fuese aprobado en su totalidad y actual redacción o fuese derogado posteriormente por cualquier causa.

Art. 33. Las dudas que puedan surgir en la interpretación y aplicación de las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán resueltas por la Dirección de la Empresa, previo informe y asesoramiento del Jurado de la misma, sin perjuicio de las funciones que la legislación vigente concede al Cuerpo Nacional de Inspección de Trabajo.

Art. 34. CLÁUSULA DEROGATORIA.—El presente Convenio Colectivo sustituye al formalizado por las representaciones económica y social el 4 de agosto de 1964, aprobado por la Dirección General de Ordenación del Trabajo en 5 de octubre de 1964, que, en consecuencia, queda sin efecto.

Asimismo, anula los preceptos del Reglamento de Régimen Interior en lo que se oponga a lo establecido en este Convenio.