

Cooperativa de Viviendas de Ingenieros de Minas, de Madrid.
 Cooperativa de Viviendas «Móstoles Industrial», de Madrid
 Cooperativa de Viviendas Promoción de Retirados del Ejército del Aire (P. R. E., A.), de Madrid.
 Cooperativa de Viviendas «San Crispín y San Crispiniano», de Madrid.
 Cooperativa de Viviendas Sociales para Profesionales, de Madrid.
 Cooperativa de Viviendas «Francisco Eugenio», de Getafe (Madrid).
 Cooperativa de Viviendas «Santa Teresa de Jesús», de Alba de Tormes (Salamanca).

Lo que digo a VV. II. para su conocimiento y efectos
 Dios guarde a VV. II. muchos años.

Madrid, 12 de mayo de 1967.—P. D., Antonio Ibáñez Freire.

Imos, Sres. Subsecretario y Director general de Promoción Social.

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical para la Empresa «Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, S. A.», y sus trabajadores, acordado con fecha 11 de enero de 1967, 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 tendrán repercusión alguna 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 4 de abril del mismo año;

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección general ha resuelto:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de la Empresa «Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, S. A.»

Segundo.—Disponer la publicación de esta Resolución y del texto del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 27 de mayo de 1967.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «FUERZAS HIDROELECTRICAS DEL SEGRE, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Extensión y ámbito del Convenio

Artículo 1.º **AMBITO TERRITORIAL.**—Este Convenio Colectivo regirá en todos los centros de trabajo de las provincias en que la Empresa desarrolla su actividad industrial de producción, transformación, transporte y distribución de energía eléctrica.

Art. 2.º **AMBITO PERSONAL.**—El presente Convenio afecta a la totalidad del personal de plantilla de «Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, S. A.», cualquiera que sea su categoría, puesto de trabajo, profesión, especialidad, edad, sexo o condición, así como al que ingrese en la misma durante su vigencia, quedando excluido del ámbito del mismo el alto personal a que se refiere el artículo séptimo de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 3.º **AMBITO TEMPORAL.**—Este Convenio empezará a regir a partir del día 1 de enero de 1967, tendrá una duración de dos años y 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 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 los actuales importes de los términos «A» de las Tarifas Tope Unificadas vigentes en 1 de enero de 1967.

b) Si con carácter legal o reglamentario, por disposición oficial de cualquier rango, se modificasen las condiciones eco-

nómicas de la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo y el conjunto de emolumentos a percibir por los trabajadores por todos conceptos—referidos a un año—fuesen superiores a los emolumentos percibidos por todos conceptos por los trabajadores de «Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, S. A.», por aplicación de este Convenio Colectivo, referidos asimismo a un año.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 5.º **NORMAS GENERALES.**—La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección General de la Empresa, pudiendo ésta por lo tanto:

a) Adoptar los sistemas de organización, racionalización, automatización, mecanización y modernización que considere oportunos, modificando, refundiendo, coordinando o suprimiendo servicios y funciones, así como la estructura y contenido de los mismos, y como consecuencia de ello amortizar las plazas no necesarias, mejorando así la productividad de la Empresa.

b) Asignar o cambiar los puestos de trabajo, establecer o modificar turnos, adoptar nuevos métodos de trabajo, etc.

Art. 6.º La Dirección aspira a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el trabajador más idóneo por sus cualidades profesionales técnicas y humanas, a cuyo fin se establece para el personal la obligación de someterse a las pruebas físicas, médicas, intelectuales y psicotécnicas que la Dirección señale.

Si el progreso técnico, nuevos métodos de trabajo o necesidades de organización implicasen la conveniencia de completar, ampliar o actualizar la formación profesional del trabajador para el mejor desempeño de su función, de acuerdo con el nuevo contenido del puesto de trabajo, la Dirección facilitará los medios adecuados para esta formación y el trabajador vendrá obligado por su parte a colaborar para conseguir la misma.

Cuando sea posible la realización simultánea y sucesiva dentro de la jornada laboral, de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o inferior categoría o puntuación, podrán ser aquellas encomendadas a un solo trabajador, viniendo obligados los productores en caso de necesidad y a requerimiento de sus jefes a prestar sus servicios donde, cuando y como sea ordenado por los mismos.

Art. 7.º **NORMAS DE ORDEN Y DISCIPLINA.**—Se insiste en destacar el deber de asistencia, puntualidad y permanencia en el puesto de trabajo de los trabajadores, cumpliendo con exactitud los horarios y sometiendo a los controles que la Dirección tenga establecidos o establezca en el futuro.

Los trabajadores deberán desarrollar las tareas que tienen encomendadas o que se les encomienden con la máxima diligencia, cumpliendo con interés, disciplina y sin reserva las órdenes, normas e instrucciones de sus superiores, respetando y colaborando con el orden jerárquico establecido por la Dirección de la Empresa.

El personal con mando, con la autoridad necesaria y la responsabilidad consiguiente, deberá lograr el rendimiento y eficacia 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 personal a sus órdenes.

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 vigente cuando se causen frecuentes averías, desperfectos, interrupciones, etc., involuntarios en el servicio, instalaciones, materiales, instrumental, maquinaria, etc. El hecho de haber pasado favorablemente el periodo de prueba o de llevar un largo periodo de trabajo en la Empresa no impide la aplicación de esta norma por la ineptitud definida.

Se aplicará esta misma norma cuando exista disminución del rendimiento normal de forma continuada y aun cuando no sea continuada, sino una sola vez si se produce escándalo o indisciplina grave. También si fuese en forma alterna y reiterada. Se supone que esta falta es voluntaria cuando no obedezca a trastornos físicos o psíquicos del trabajador o a defectos de las instalaciones o útiles de trabajo. En el caso de empleados que trabajen con incentivos directo el bajo rendimiento se determinará comparando la producción obtenida en el mes con la obtenida en uno cualquiera de los seis meses anteriores, escogidos por la dirección de la Empresa presumiéndose que exista cuando la producción del mes es inferior en un 20 por 100 a la del mes con la que se compara (teniendo en cuenta en ambos casos los días festivos y permisos reglamentarios).

CAPITULO IV

Régimen económico

Art. 8.º **REMUNERACIÓN POR PUESTO DE TRABAJO.**—La política salarial de la Empresa se basa en la valoración de puestos de trabajo, que determina la importancia de los mismos, prescindiendo de las personas que los ocupan, complementada con un incentivo relacionado con la actividad y cualidades de la persona puestas en el desempeño de las funciones del puesto.

Los puestos de trabajo se han agrupado por niveles, sirviendo los mismos de base para la retribución.

Los niveles establecidos son los siguientes:

Nivel I: 133 puntos

Vigilante Manresa.—Ordenanza interior Manresa.—Ordenanza interior Barcelona.

Nivel II: 139 puntos.

Ordenanza exterior.—Ayudante Laboratorio.—Auxiliar de Topógrafo

Nivel III: 146 puntos.

Almacenero.—Ayudante taller mecánico.—Ayudante montaje.—Ayudante transformadores (grúa).—Ayudante transformadores (aceites).—Pintor.—Operador maquinista central pequeña.—Monistrol, Berga, Penedís, Marcetes, Castilloroy.—Portero telefonista Manresa.—Telefonista Barcelona.

Nivel IV: 153 puntos.

Jefe equipo Almaceneros.—Operario alumbrado público.—Ayudante de Inspector.—Operador maquinista Oliana.—Operador subestación Martorell.—Bobinador.—Administrativo almacén «B».—Calcador.—Administrativo control facturación «B».

Nivel V: 159 puntos.

Operario Brigada.—Ajustador «B».—Mecánico coches «B».—Chófer turismo.—Reparador contadores.—Operador subestación Congost.—Jefe Central Monistrol.—Jefe Central Berga.—Ordenanza Cobrador Barcelona.—Administrativo Clientes «B».—Administrativo zona Borjes.—Administrativo zona Balaguer.—Ayudante contabilidad.—Ayudante personal (nóminas).—Administrativo Compras Barcelona.—Administrativo métodos.

Nivel VI: 167 puntos.

Operario transformadores.—Operario zona completo. Chófer camión.—Chófer turismo dirección.—Jefe Central Marcetes.—Jefe Central Penedís.—Administrativo personal (Seguros sociales).—Administrativo almacén «A».—Administrativo almacén y laboratorio Lérida.—Cobrador-Lector.—Administrativo zona Manresa.—Administrativo varios Lérida.—Administrativo control facturación «A».—Administrativo estudios

Nivel VII: 176 puntos.

Ajustador «A».—Mecánicos coches «A».—Carpintero.—Tornero.—Operario montaje.—Jefe equipo Brigada líneas.—Preparador Brigada líneas.—Lanzador.—Ayudante Oficina Servicios (control Cargas).—Inspectores de Cobradores.—Administrativo zona Martorell.—Administrativo zona Berga.—Administrativo clientes «A».—Administrativo control de personal.—Administrativo administrativa Manresa.—Administrativo oficinas servicios.—Administrativo centrales.—Administrativo laboratorio.—Ayudante Cajero.—Delineante.—Perforador.—Verificador.—Administrativo inspección.—Mecanógrafa Secretaria Dirección Técnica.

Nivel VIII: 186 puntos.

Verificador.—Inspector «B».—Jefe equipo zona.—Ayudante técnico Lérida.—Encargado Cobradores Lérida.—Planteador.—Jefe subestación Martorell.—Ayudante oficina servicios (telefonía).

Nivel IX: 202 puntos.

Capataz zona Manresa.—Encargado Deliniantes.—Contable. Agente ampliaciones toda jornada.—Topógrafo Lérida.—Jefe equipo montaje Lérida.

Nivel X: 216 puntos.

Agente de permisos.—Administrativos Dirección Comercial.—Encargado administrativo Martorell.—Ayudante Jefe Sección Clientes (oficina).—Cronometrador Analista.—Cajero Manresa.—Topógrafo.—Inspector «A».—Ensayador laboratorio.—Encargado Brigada Martorell.—Contraaestre.—Transformadores.

Nivel XI: 236 puntos.

Jefe administrativo Manresa.—Ayudante Director Compras.—Ayudante Jefe Departamento Personal.—Ayudante Jefe Sección Inspección.—Ayudante Jefe Sección Almacenes.—Encargado Brigada Manresa.—Contraaestre montaje.—Contraaestre taller mecánico.—Encargado máquinas facturación.

Nivel XII: 264 puntos.

Jefe zona tipo.—Proyectista estudios.—Jefe central Oliana.—Jefe oficina servicios.

Nivel XIII: 290 puntos.

Ayudante Jefe Sección Líneas.—Jefe laboratorio.

Nivel XIV: 320 puntos.

Jefe Sección Centrales.—Jefe Sección Facturación.—Jefe Sección Almacenes.—Ayudante Jefe Departamento Estudios.

Nivel XV: 351 puntos.

Jefe Sección Clientes.—Jefe Sección Líneas.—Jefe Sección Servicios.—Jefe Sección Métodos.—Jefe Sección Inspección.—Ayudante Jefe Estudios.—Explotación Lérida.

Quedan excluidos de la valoración los Jefes de Departamento

Art. 9.º Existirá una Comisión para mantener al día la valoración de puestos de trabajo.

Esta Comisión cuidará del análisis y valoración de todo puesto de nueva creación según descripción efectuada por la Dirección de la Empresa.

Asimismo, y por indicación de la Dirección, efectuará un nuevo análisis y valoración de aquellos puestos que sufran una sustancial modificación en las tareas a ejecutar y que puedan representar unos puntos en más o en menos que justifiquen un cambio de nivel.

Igualmente propondrá a la Dirección de la Empresa las medidas que crea oportunas para mantener al día y mejorar el Manual que viene utilizándose, asesorándose o haciendo comparaciones con los resultados obtenidos por otras Empresas, especialmente eléctricas, en la valoración de puestos de trabajo. Se asesorará además en el Médico de Empresa para los factores de esfuerzo físico y mental aplicación de los sentidos, riesgos, etc.

Se mantendrán a título personal a los trabajadores cuyo actual puesto de trabajo hubiese sido disminuido en número de puntos los que tenía asignados por el Convenio de 1962, procurando la Dirección de la Empresa destinarlos a puestos a los que corresponda el número de puntos que hoy disfrutan o el más próximo superior, al objeto de poder obtener el rendimiento completo de la capacidad del trabajador. El cambio de puesto de trabajo de este personal se hará sin concurso-oposición, si bien la Dirección puede imponer una prueba de suficiencia.

Art. 10. El personal será retribuido con el salario correspondiente al nivel salarial del puesto de trabajo que ocupa en la forma indicada en el artículo 8.º, cuando, poseyendo la formación profesional correspondiente, prevista y puntuada en la valoración, haya pasado el periodo de adaptación, considerándose como tal el que está previsto en el factor «Aprendizaje» en cada puesto de trabajo.

Los que por falta de formación profesional previa u otro motivo cualquiera no realicen correctamente todo o parte de los trabajos descritos para el puesto de trabajo, que han sido la base de la puntuación y, por lo tanto, del salario correspondiente al nivel, serán clasificados por la Jefatura de Personal en niveles inferiores, previo informe del Jefe de Sección correspondiente, teniendo en cuenta su capacidad.

Art. 11. VALOR DEL PUNTO Y SISTEMA DE PAGO.—A los efectos del presente Convenio el punto de puesto de trabajo tendrá un valor de 500 pesetas al año. Se considerará sueldo mensual el resultado de dividir el salario anual de puntuación correspondiente al nivel por 18,88. Aun cuando el sueldo mensual sea el resultado de dividir el anual de nivel por los mencionados 18,88, la efectividad del pago se efectuará en catorce entregas iguales, una a fin de cada uno de los meses del año, y las otras dos en sendas entregas con anterioridad a la fecha del 18 de julio y de Navidad. Esta modalidad podrá ser modificada por acuerdo del Jurado, siempre que la Empresa preste su conformidad.

En la retribución anual por niveles, que consta en el cuadro anexo al final de este Convenio, están incluidos:

- a) Los salarios mínimos reglamentarios.
 - b) Las retribuciones voluntarias y complementos salariales de todo orden que venía otorgando la Empresa.
 - c) Todas las pagas extraordinarias reglamentarias o no que venían satisfaciéndose, así como la participación en beneficios.
 - d) La parte proporcional de domingos y el importe de las fiestas no recuperables.
 - e) Los pluses de distancia y de transporte.
 - f) La compensación de fiestas suprimida.
 - g) Los bienes y quinquenios por antigüedad en la categoría y el quinquenio especial de los veinte años de antigüedad en la Empresa.
 - h) El premio de vinculación.
- No están incluidos:
- a) Los incentivos y primas a la producción.
 - b) El nuevo premio por antigüedad que se establece en el artículo 14.
 - c) El plus por trabajo nocturno.

Art. 12. Aun cuando para la remuneración se sigue la política de retribuir por niveles salariales como consecuencia de la valoración de puestos de trabajo realizada, se considera interesante mantener las categorías reglamentarias por cuanto las mismas sirven de base para la cotización por Seguros Sociales. Por dicho motivo en el mes de febrero de cada año se dará publicidad al escalafón oficial.

Con el fin de armonizar en lo posible ambas clasificaciones, se acuerda por este Convenio que, además del personal cla-

sificado en las distintas categorías en el escalafón oficial vigente, se pasen a las categorías que se indican los trabajadores clasificados en los niveles de puntuación que asimismo se relacionan a continuación:

A segunda categoría técnica: Los situados en los niveles XIV y XV que la tienen inferior.

A tercera categoría técnica: Los situados en los niveles XI, XII y XIII, que la tienen inferior.

A cuarta categoría técnica: Los situados en los niveles VIII, IX y X, que la tienen inferior.

A segunda categoría administrativa: Los situados en los niveles XIV y XV, que la tienen inferior.

A tercera categoría administrativa: Los situados en los niveles XI, XII y XIII, que la tienen inferior.

A cuarta categoría Oficial primero administrativo: Los situados en los niveles VII, VIII, IX y X, que la tienen inferior.

A cuarta categoría Oficial segundo administrativo: Los situados en los niveles V y VI que la tienen inferior.

A primera categoría profesional oficio: Los situados en los niveles X y superiores, que la tienen inferior.

A segunda categoría Oficial primero profesional oficio: Los situados en los niveles VII, VIII y IX, que la tienen inferior.

A segunda categoría Oficial segundo profesional oficio: Los situados en los niveles V y VI, que la tienen inferior.

A primera categoría Auxiliar oficina: Los situados en los niveles VII y superiores que la tienen inferior.

A primera categoría Subalternos: Los situados en los niveles V y superiores, que la tienen inferior.

Por necesidad del servicio podrán efectuarse traslados de personal de un puesto de trabajo a otro, respetándose a título personal la retribución por puesto de trabajo que viniese percibiendo si el nuevo puesto de trabajo a que va destinado el trabajador es de inferior nivel de puntuación. Cuando el traslado de puesto se deba a solicitud del interesado, éste no tendrá derecho a percibir otra remuneración que la correspondiente al nuevo puesto pedido y a que va destinado.

El hecho de que un trabajador reciba en un determinado puesto de trabajo una retribución no supone que el que venga a sustituirle deba recibir la misma remuneración en los casos en que se trate de personas que reciben mayor cantidad que la asignada al puesto de trabajo como consecuencia de derechos reconocidos a extinguir o a compensar según lo indicado anteriormente.

Los salarios anuales que constan en la table de salarios anexa al final del Convenio no servirán de base para el cálculo de la cuota de Seguros Sociales y Montepío, horas extraordinarias, suplemento por trabajo nocturno, dietas y demás emolumentos o complementos los cuales no sufrirán más variación o modificación que las expresamente pactadas por alguno de estos conceptos en el presente Convenio.

Art. 13. INCENTIVOS.—Como complemento del salario que se perciba según nivel del puesto de trabajo, están establecidos incentivos que corresponden a una contraprestación del trabajador por un mayor rendimiento; representa, por tanto, una mayor productividad y por ello debe ser compensado.

Los principios generales para la aplicación de incentivos son los siguientes:

1.º Tienen o tendrán incentivo directo, es decir, basado en tiempos de ejecución previamente determinados, todas aquellas secciones, grupos, puestos de trabajo o tareas en que sea posible medir y controlar los rendimientos.

2.º Se aplica un sistema de valoración por el mérito personal a las secciones, grupos, puestos de trabajo o tareas en los que no pueda efectuarse la medición o control directo de rendimientos.

3.º Para determinados puestos o grupos a los que se aplique valoración por el mérito podrán establecerse compensaciones económicas cuando se superen ciertos «standards» de trabajo.

La Sección de Métodos y el Departamento de Personal serán responsables, respectivamente, de los incentivos directos y de los incentivos por valoración por el mérito, siguiendo siempre las normas aprobadas por la Dirección una vez informadas por el Jurado de Empresa.

Siguiendo dichas normas, los porcentajes de plus por valoración por el mérito serán del 0 al 20 por 100 del salario anual por puesto de trabajo, satisfaciéndose por doceavas partes. Hasta tanto no se disponga del nuevo manual de calificación por el mérito que se está confeccionando con la colaboración de todos los Jefes de Sección, se efectuará semestralmente una calificación por jerarquización (enjuiciando globalmente a los empleados, sin entrar en detalle de facetas o características). Los Jefes de Departamento y de Sección y empleados situados en los niveles XIV y XV percibirán el incentivo anualmente por el sistema que la Dirección de la Empresa estime oportuno. Para los incentivos directos se seguirá la misma proporcionalidad respecto a los incentivos por mérito que se aplicaba hasta ahora.

Se consideran vigentes las normas sobre incentivos que vienen aplicándose desde mayo de 1966, salvo en las tarifas que se aplicarán sobre la base del presente Convenio.

Art. 14. ANTIGÜEDAD.—Se establece un sistema de quinquenios de antigüedad en la Empresa de tres mil pesetas anuales.

Si por la aplicación de los presentes quinquenios de antigüedad le correspondiera a un trabajador una cantidad infe-

rior a la que hasta el presente venía percibiendo por los conceptos de antigüedad en su categoría, premio de vinculación y quinquenios de veinte años de servicio—todo ello referido al año—, mantendrá, a título personal, el exceso que pudiera corresponderle y que, en su caso, se absorberá al devengarse un nuevo quinquenio.

Art. 15. HORAS EXTRAORDINARIAS.—Los tipos de horas extraordinarias que vienen satisfaciéndose en la actualidad sufrirán un aumento de un 50 por 100.

Art. 16. SUPLEMENTO POR TRABAJO NOCTURNO.—El suplemento por hora de trabajo nocturno que venía satisfaciéndose hasta ahora sufrirá un aumento de un 50 por 100. Este suplemento supera en mucho el establecido en el Reglamento de Régimen Interior y compensa los inconvenientes que puedan derivarse de la prestación del trabajo en régimen de turnos de jornada continuada en todos sus aspectos.

CAPITULO V

Ingresos y ascensos

Art. 17. Para el ingreso en la Empresa se tendrá en cuenta, en igualdad de conocimientos, el hecho de ser hijo de empleado como motivo de preferencia.

Art. 18. PERÍODO DE PRUEBA.—El período de prueba para ingresar en puestos de trabajo de los niveles I al V inclusive será de tres meses, y para los niveles siguientes aumentará el plazo en un mes más por cada uno de los niveles que superen al V hasta llegar a doce meses para el nivel XV.

Art. 19. ASCENSOS.—Subsistirá el régimen de ascensos aprobado por el Convenio anterior, si bien ambas partes se comprometen a estudiar un nuevo sistema, que empezará a regir desde su aprobación por la Dirección de la Empresa y el Jurado.

CAPITULO VI

Vacaciones

Art. 20. Se modifica, mejorándolo, el régimen de vacaciones vigente hasta la fecha en la siguiente forma:

a) Hasta cuatro años de antigüedad: Quince días ininterrumpidos.

b) Desde cinco hasta nueve años: Veinte días ininterrumpidos.

c) Desde diez hasta diecinueve años: Veinticinco días ininterrumpidos.

d) Desde veinte en adelante: Treinta días ininterrumpidos.

Sin discriminación de niveles salariales o categorías profesionales.

Alternativamente el personal podrá optar por el disfrute de vacaciones en forma no continuada, salvando los mínimos legales, en la siguiente forma:

Para las antigüedades previstas en los apartados a), b), c) y d), un total de trece, dieciséis, veinte y veinticuatro días de vacaciones, computando solamente los días total o parcialmente laborables.

Para el personal de Barcelona, el número de días laborables será de once, trece, diecisiete y treinta, respectivamente.

Para la determinación de estos días laborables se han tenido en cuenta los festivos de todo el año y el hecho de que en el centro de trabajo de Barcelona no es laborable ninguno de los sábados del año.

CAPITULO VII

Previsión y atenciones sociales

Art. 21. SEGURO DE VIDA COLECTIVO.—El aumento de salarios del presente Convenio será tenido en cuenta a los efectos del Seguro de Vida Colectivo.

Art. 22. SUBSIDIOS DE BODA Y NACIMIENTO.—Se mantendrán los actuales subsidios de boda y nacimiento en la forma establecida.

Art. 23. AYUDA ESCOLAR.—Se mantendrá la ayuda escolar en la cuantía establecida para cada hijo de empleado o jubilado comprendido entre las edades de tres y dieciséis años inclusive.

Art. 24. COLONIAS DE VERANO.—Continuará la organización existente y la aportación de la Empresa a tal fin.

Art. 25. COMPLEMENTOS DE JUBILACIÓN.—Se mantendrán los complementos de jubilación establecidos en el último Convenio.

Art. 26. MÍNIMO DE INGRESOS PARA JUBILADOS Y VIUDAS.— Cuando los ingresos que perciben los jubilados por pensión de jubilación del Mutualismo Laboral y de otros Organismos de previsión no lleguen a 36.000 pesetas anuales, la Empresa complementará dichos ingresos hasta esta cifra. El complemento se elevará hasta llegar a las 48.000 pesetas anuales en el caso de que el jubilado tenga esposa a su cargo y sus ingresos por los conceptos indicados no lleguen hasta esta cifra.

Asimismo la Empresa complementará los ingresos que perciben las viudas de los empleados por pensión de viudedad del Mutualismo Laboral y de otros Organismos de previsión hasta llegar a la cantidad de 10.500 pesetas al año si sus ingresos por los conceptos indicados no llegan a esta cantidad.

Art. 27. SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD A LAS VIUDAS DE LOS EMPLEADOS.—La Empresa aplicará en el suministro de energía eléc-

trica a las viudas de empleados conectadas a su red las mismas condiciones que a los trabajadores en activo en tanto permanezcan en estado de viudez, figuren como beneficiarias del Mutualismo Laboral, tengan hijos menores a su cargo o, de no ser así, sean el principal sostén del hogar. El consumo deberá ajustarse a los requisitos exigidos por el artículo 33 de la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo.

CAPITULO VIII

Art. 28. Los aumentos concedidos serán totalmente compensables con las elevaciones salariales que la Empresa pudiera verse obligada a implantar por disposición del Ministerio de Trabajo. Este principio se formula con la máxima amplitud posible, y por ello será de aplicación cualquiera que fuese el precepto retributivo legalmente aumentado, tanto si se trata de creación de nuevos conceptos remuneratorios como si la elevación de los actuales existentes, tanto si la norma dispositiva procede del Ministerio de Trabajo como si emana de sus Organismos centrales o nace de un acuerdo o resolución de un Organismo provincial. Esta compensación afecta igualmente en caso de modificación de la Reglamentación Nacional existente o la aprobación de un Convenio Colectivo de tipo nacional, regional o provincial.

Art. 29. Si las mejoras establecidas en este Convenio fuesen gravadas en el futuro por cualquiera de los conceptos respecto de los cuales se establece la exención, la Empresa podrá modificar su importe, reduciéndolo en la proporción adecuada para que la variación de los criterios legislativos actualmente vigentes no representen una carga económica adicional.

Art. 30. EXCEDENCIAS.—En los casos en que la concesión de la excedencia es potestativa de la Empresa será motivo de despido el hecho de utilizar la excedencia para fin distinto del cual se hubiese solicitado y concedido.

El personal excedente podrá solicitar el ingreso en la Empresa antes de finalizar el plazo de la excedencia. En el caso de que la Empresa no pueda o no quiera acceder al reintegro antes de finalizar el plazo de la misma, podrá dedicarse el excedente a ocupación distinta a la que fué motivo por la cual se pidió y se concedió dicha excedencia, siempre y cuando esta nueva ocupación no esté relacionada con las actividades que desarrolla la Empresa.

CAPITULO IX

Art. 31. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO.—Si la Dirección General de Ordenación del Trabajo no aprobase alguna norma de este Convenio Colectivo y este hecho desvirtuase el contenido del mismo, a juicio de cualquiera de las dos partes, quedará sin eficacia práctica la totalidad, debiendo ser examinado de nuevo su contenido por la actual Comisión Deliberante del mismo.

Art. 32. CLÁUSULA ESPECIAL DE NO REPERCUSIÓN EN PRECIOS.—Ambas partes hacen constar por unanimidad que las mejoras establecidas en el presente Convenio Colectivo han sido posibles por la colaboración y entendimiento de las partes contratantes y gracias también a la colaboración del personal de todas las categorías en la evolución experimentada por la Empresa en los últimos años, y en el convencimiento de que esta colaboración es el camino que conduce a la elevación del nivel de todos los elementos que se integran en la Empresa, sin que el contenido económico de este Convenio Colectivo tenga repercusión en las tarifas eléctricas que la Empresa aplica a los usuarios de este servicio público.

Art. 33. COMISIÓN MIXTA DELIBERANTE.—Las dudas sobre interpretación o ejecución del presente Convenio se someterán al dictamen de una Comisión constituida por un representante de la Empresa y un representante del Jurado de Empresa, bajo la presidencia del Presidente del Sindicato Nacional de Agua, Gas y Electricidad o persona en quien deleguen.

Art. 34. CLÁUSULA DEROGATORIA.—El presente Convenio Colectivo Sindical sustituye al firmado por ambas partes con fecha catorce de diciembre de mil novecientos sesenta y cuatro y aprobado por la Dirección General de Ordenación del Trabajo, que, en consecuencia, queda sin efecto. Asimismo anula los preceptos del Reglamento de Régimen Interior en lo que se opongan a lo establecido en este Convenio y de modo especial aquellos artículos a los que afecte su contenido económico.

Siendo de total conformidad de los comparecientes el texto del presente Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la Empresa «Fuerzas Hidroeléctricas del Segre. S. A.», con su personal de la Industria Eléctrica lo suscriben y solicitan del ilustrísimo señor Presidente de la Comisión Deliberadora que lo eleve a la Autoridad sindical correspondiente a los oportunos efectos legales.

ANEXO

CUADRO SALARIAL POR NIVELES DE PUNTUACION

Nivel	Puntos	Retribución por puesto de trabajo		Entrega convenida en el artículo 11	Retribución anual incluyendo un 10 % por mérito (Rendimiento normal medio)
		Valor punto 500 pesetas año			
		Mensual	Anual		
I	133	3.522,25	66.500	4.750	73.150
II	139	3.681,15	69.500	4.995	76.450
III	146	3.866,55	73.000	5.215	80.300
IV	153	4.051,95	76.500	5.465	84.150
V	159	4.210,80	79.500	5.679	87.450
VI	167	4.422,70	83.500	5.965	91.850
VII	176	4.661,—	88.000	6.286	96.800
VIII	186	4.925,85	93.000	6.643	102.300
IX	202	5.349,60	101.000	7.215	111.100
X	216	5.720,35	108.000	7.715	118.800
XI	236	6.250,—	118.000	8.429	129.800
XII	264	6.991,55	132.000	9.429	145.200
XIII	290	7.680,10	145.000	10.358	159.500
XIV	320	8.474,60	160.000	11.429	176.000
XV	351	9.269,10	175.500	12.536	193.050

MINISTERIO DE INDUSTRIA

ORDEN de 10 de mayo de 1967 por la que se da cumplimiento a la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en el recurso contencioso-administrativo número 15.959, promovido por don Juan Abelló Pascual contra resolución de este Ministerio de 9 de julio de 1963.

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 15.959, interpuesto ante el Tribunal Supremo por don Juan Abelló Pascual contra resolución de este Ministerio de 9 de julio de 1963, se ha dictado con fecha 7 de abril de 1967 sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que con desestimación del recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Juan Abelló Pascual contra la resolución del Ministerio de Industria de 9 de julio de 1963, que concedió la inscripción en el Registro de la Propiedad Industrial de la marca «Darmo» número 242.323, debemos absolver como absolvemos a la Administración, declarando válida y subsistente la resolución recurrida por haber sido dictada conforme a derecho; sin hacer especial mención de costas»

Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» e insertará en la «Colección Legislativa», lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida