

Pesetas	
<i>Grupo 3.º Cooperativas</i>	
Concepto único. Para las ayudas a los trabajadores para facilitar su incorporación a las Cooperativas de producción industrial, pesquera agrícola o artesanal, creadas o por crear, en las zonas especialmente por nombrar.	800.000.000
	667.000.000
CAPÍTULO VI. DIVERSIONES SIN RESERVA DE NINGUNA	
<i>Grupo único</i>	
Concepto único. Para las ayudas más a favor de el Ministro-Presidente dentro del concepto «Protección al Trabajo».	
Reducción de la dotación inicial.	- 12.669.636
CAPÍTULO VIII. EX TRABAJADORES EN GIBRALTAR	
<i>Grupo único</i>	
Concepto único. Para el cumplimiento de los fines de ayuda a los ex trabajadores e penores en Gibraltar, según lo ordenado en los Decretos 119/1969 de 29 de junio, y 2331/1969, de 19 de diciembre, la Orden ministerial de 9 de julio de 1969 y el acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos del día 13 de febrero de 1970 (dotación: 1.335.322.155 pesetas, menos la deducción del anticipo efectuado por el capítulo I: 727.811.403).	607.510.752

RESUMEN

Pesetas	
Capítulo I	944.000.000
Capítulo II	214.000.000
Capítulo III	10.000.000
Capítulo IV	667.000.000
Capítulo VI	- 12.669.636
Capítulo VIII	607.510.752
Total Plus Complementarias	2.439.841.116

RESOLUCIÓN de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «Fuerzas Eléctricas del Noroeste, S. A.» (FENOSA), y su personal.

Hmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la Empresa «Fuerzas Eléctricas del Noroeste, S. A.» (FENOSA), y su personal;

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical con escrito de 6 de junio de 1970 remitió a esta Dirección General el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Fuerzas Eléctricas del Noroeste, S. A.» (FENOSA), que fue suscrito previas las negociaciones oportunas en 20 de marzo de 1970 por la Comisión Deliberante designada al efecto. Acompañándose al mismo el informe a que se refiere el artículo 1.º 3.º del Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, y demás documentos exigidos por la Legislación sobre Convenios Colectivos Sindicales;

Resultando que a tenor de lo establecido en el apartado 2.º del artículo 2.º del Decreto-ley 22/1969, el Convenio ha sido informado por la Subcomisión de Salarios y ha sido dada la conformidad al mismo por la Superioridad;

Resultando que solicitado informe de la Dirección General de la Seguridad Social, ésta lo emite haciendo constar que como las prestaciones complementarias que se regulan en el capítulo IV sobre jubilación, viudedad, orfandad y Caja de Previsión, ya estaban establecidas en el anterior Convenio aprobado por Resolución de este Centro Directivo de 26 de junio de 1969, se trata de la existencia de condiciones más beneficiosas, por lo que se considera procedente autorizar las mismas;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical en orden a su aprobación o a la declaración de ineficacia total o parcial de su texto con arreglo a lo dis-

puesto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 en relación con los artículos 19 al 22 del Reglamento de 22 de julio de 1958;

Considerando que habiéndose cumplido en la redacción y tramitación del Convenio los preceptos legales y reglamentarios aplicables figurando en su texto que su contenido económico no tendrá repercusión en los precios, no dándose ninguna de las causas de ineficacia del artículo 20 del Reglamento de 22 de julio de 1958 y que se ha seguido el procedimiento señalado en el artículo 2.º del Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, que regula la política de salarios, rentas no salariales y precios, habiendo dado la Superioridad su conformidad, procede su aprobación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación;

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Fuerzas Eléctricas del Noroeste, S. A.» (FENOSA), y su personal, suscrito el día 20 de marzo de 1970.

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

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

Lo que comunico a V. E. para su conocimiento y efectos. Dios amado a V. E.
Madrid, 15 de julio de 1970. El Director general, Vicente Toro Ortiz.

Hmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «FUERZAS ELÉCTRICAS DEL NOROESTE, S. A.» (FENOSA), Y SU PERSONAL.

CAPÍTULO PRIMERO

Extensión y ámbito del Convenio

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 afectan a la totalidad del personal incluido en la plantilla fija de la Empresa.

Queda excluido de su ámbito el auto 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 enero de 1970, cualquiera que sea la fecha de su aprobación oficial, y tendrá una duración de dos años, finalizando, por consiguiente, el 31 de diciembre de 1971.

Será prorrogable de año en año si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación 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.

CAPÍTULO 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 conveniente.

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 corresponda 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 queden 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 encomendadas 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 oponer 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 su disciplina entre todos los productores que ejecutan trabajos a sus ordenes, en el servicio a el 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 disciplina 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 normas 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 habrá de seguir los productores para obtener una decisión de ella.

Una copia del escrito presentado será enviada al Jurado de Empresa con objeto de que este informe debidamente a la misma.

CAPITULO III

Ingresos y ascensos

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 de 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 pruebas de aptitud entre los Capataces y Contramaestres para clasificarlos en la tercera y cuarta categorías.

También se podrán, sin embargo, cubrir puestos vacantes con el 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 los apartados 3) y b) del artículo 45 del Reglamento de Régimen Interior, aunque la Empresa celebrará, cuando lo estime oportuno, pruebas de selección y aptitud para la designación de Subjefes de Sección entre personal que sea Oficial administrativo y cuente con cinco años de antigüedad en esa categoría.

c) La cuarta categoría administrativa está formada por Oficiales y Auxiliares.

En la categoría de Oficial existirá dos sueldos, el que correspondiera a Oficiales primeros y el de Oficiales segundos. Cuando se pase a formar parte de esta categoría se percibirá el de menor cuantía, y después de estar clasificado como Oficial durante el periodo de dos años y se asista obligatoriamente y con aprovechamiento a un curso de formación se reanuda el sueldo superior.

Debido a ello, todos los Oficiales segundos que el día 1 de enero de 1969 tuviesen una antigüedad de más de dos años en su categoría quedarán clasificados como Oficiales, percibiendo el sueldo que correspondiera a los Oficiales primeros, y cuando los demás Oficiales cumplan esa antigüedad de dos años recibirán también ese sueldo superior, previa la realización del citado curso.

d) La provisión de vacantes en Oficiales se cubrirán en la forma siguiente:

Todo Auxiliar, al cumplir como mínimo dos años en su categoría, podrá ser clasificado como Oficial, siendo requisito necesario para ello el haber obtenido la calificación de apto en los dos cursos de formación, que se celebrarán uno en cada año y en las pruebas de aptitud, que tendrán lugar al final de cada uno de ellos. Los empleados clasificados en esa categoría con anterioridad al 1 de enero de 1968 necesitarán solamente realizar un curso de formación.

e) Por las mismas razones expuestas anteriormente, los obreros que pertenezcan a la segunda categoría de profesionales de oficio estén clasificados en Oficiales y Ayudantes.

Las normas de sueldos y ascensos son exactamente las mismas que las señaladas para el personal administrativo.

Para poder ser clasificados en la primera categoría de profesionales de oficio es necesario obtener la calificación de apto en los cursos de formación, que se celebrarán a este efecto y en las pruebas de aptitud que se realizarán a su final, debiendo además tener los productores una antigüedad de ocho años en la Empresa y cuerdos en la categoría de Oficiales.

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

g) 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, previa autorización al Jurado de Empresa.

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

i) Cuando un Oficial de entera, Auxiliar administrativo o Ayudante obrero sea clasificado como Oficial se considera que ha obtenido el ascenso a la categoría superior o la asimilación de retribución señaladas en los artículos 15 y 17 del Reglamento de Régimen Interior.

Art. 10.º 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 1 de julio de 1966, 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 hubieren en la Empresa a partir del 1 de julio de 1966 sólo podrán ascender por el sistema de cursos de formación o libre designación, suprimiéndose por completo para ellos el ascenso escalafonal y la asimilación de retribuciones que se produzcan por el tanto de antigüedad y que se señalan en el artículo 13 y siguientes del Reglamento de Régimen Interior.

c) Estas renunciaciones al tanto de antigüedad están compensadas con los aumentos periódicos que se establecieron en el artículo 11 del Convenio de 1966.

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

AÑO 1970

Categoría	Salariales		Extrasalariales	
	Sueldo o jornal Total anual	Cantidad fija Total anual	Plenos Total anual	Premio asistencia por día trabaj.
Personal técnico:				
Primera categoría	19.155	60.000	-	25
Primera categoría	9.200	10.000	-	25
Segunda categoría	78.464	40.000	4.428	25
Tercera categoría	71.836	27.300	4.428	25
Cuarta categoría	67.104	25.000	3.420	25
Quinta categoría	62.117	22.000	2.420	25

Categoría	Salariales		Extrasalariales	
	Sueldo o jornal	Cantidad fija	Bienes	Premio asistencia
	Total anual	Total anual	Total anual	por día trabaj.
<i>Personal administrativo:</i>				
Jefe de grupo	93.200	40.000	—	—
Jefe de sección	78.464	28.753	4.428	25
Subjefe de sección	71.856	27.346	4.428	25
Oficial a)	67.104	23.871	3.420	25
Oficial b)	60.160	20.527	3.420	25
Aux. adm. y Telefonista ..	53.637	19.042	3.420	25
<i>Auxiliares de oficina:</i>				
Primera categoría	56.256	19.922	3.420	25
Segunda categoría	55.408	20.770	3.420	25
<i>Personal subalterno:</i>				
Conserje	56.256	19.922	3.420	25
Pesador-basculador	55.408	20.770	3.420	25
Ordenanza	54.480	18.196	2.880	25
Guarda y Sereno	54.480	18.196	2.880	25
<i>Personal obrero:</i>				
Capataz	65.718	23.222	3.420	25
Oficial a)	59.170	21.242	3.420	25
Oficial b)	56.260	19.109	3.420	25
Ayudante	54.563	18.762	3.096	25
Encargado de Peones	55.048	18.812	3.096	25
Peón especialista	53.350	17.547	2.688	25
Peón simple	53.350	17.547	2.688	25

AÑO 1971

Categoría	Salariales		Extrasalariales	
	Sueldo o jornal	Cantidad fija	Bienes	Premio asistencia
	Total anual	Total anual	Total anual	por día trabaj.
<i>Personal técnico:</i>				
Primera categoría a)	102.352	70.000	—	—
Primera categoría b)	93.200	50.000	—	—
Segunda categoría	78.464	37.753	4.800	25
Tercera categoría	71.856	35.346	4.800	25
Cuarta categoría	67.104	33.091	3.696	25
Quinta categoría	62.112	29.078	3.696	25
<i>Personal administrativo:</i>				
Jefe de grupo	93.200	50.000	—	—
Jefe de sección	78.464	37.753	4.800	25
Subjefe de sección	71.856	35.346	4.800	25
Oficial a)	67.104	30.871	3.696	25
Oficial b)	60.160	27.527	3.696	25
Aux. adm. y Telefonista ..	53.637	25.043	3.696	25
<i>Auxiliares de oficina:</i>				
Primera categoría	56.256	25.922	3.696	25
Segunda categoría	55.408	26.770	3.696	25
<i>Personal subalterno:</i>				
Conserje	56.256	25.922	3.696	25
Pesador-basculador	56.408	26.770	3.696	25
Ordenanza	54.480	24.196	3.120	25
Guarda y Sereno	54.480	24.196	3.120	25
<i>Personal obrero:</i>				
Capataz	65.718	30.222	3.696	25
Oficial a)	59.170	28.242	3.696	25
Oficial b)	56.260	25.109	3.696	25
Ayudante	54.563	24.762	3.360	25
Encargado de Peones	55.048	24.812	3.360	25
Peón especialista	53.350	23.547	2.916	25
Peón simple	53.350	23.547	2.916	25

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

Esos 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, elevado con tras modificaciones posteriores.

b) La percepción extrasalarial será 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 comienza 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 o aumentos de modificaciones de cualquier clase que pudieran establecerse por la Empresa u Organismos oficiales.

d) Bienes

Los productores percibirán el importe de un bienio cuando cumplan dos años de antigüedad en la plantilla de personal fijo de la Empresa aplicándose las actuales normas de vencimiento por semestre.

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 cuantía 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) Forma de percepción.

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

Año 1970.

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 julio, 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 y

c) El importe del premio de asistencia correspondiente al mes anterior.

Año 1971:

A partir del día 1 de enero de este año, el total de estas percepciones se abonará en la forma siguiente:

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

a) El importe del sueldo mensual o de los jornales correspondientes al mes.

b) La dozava parte del importe anual de los bienes.

c) La cantidad resultante de dividir entre 12 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.

d) La dozava parte de la cantidad fija extrasalarial, después de haber deducido 5.500 pesetas.

e) Lo que le pertenezca a cada productor por premio de asistencia, horas extraordinarias, pluses, ayuda familiar, etc.

2.º El día 20 del mes de diciembre se abonará a cada productor la cantidad de 5.500 pesetas, que será deducida de la cantidad fija extrasalarial.

Como excepción a lo señalado en el apartado c) de este artículo, esa cantidad no será absorbida o compensada con aquellas mejoras, aumentos o modificaciones de cualquier clase que pudieran establecerse por la Empresa y Organismos oficiales, según lo concertado anteriormente.

g) *Horas extraordinarias.*

Con objeto de que todos los productores de cada categoría profesional perciban la misma cantidad cuando realicen una hora extraordinaria, se establecen los siguientes valores fijos para cada una de las horas que se ejecuten:

	Año 1970			Año 1971		
	25 %	40 %	75 %	25 %	40 %	75 %
Conserjes	50	56	68	53	59	71
Ordenanzas y Serenos	48	54	66	51	57	69
Capataces	55	61	73	58	64	76
Oficiales a)	50	56	68	53	59	71
Oficiales b)	48	54	66	51	57	69
Auxiliares	46	52	64	49	55	67
P. Especialistas	44	50	62	48	54	66

Sólo se podrá trabajar fuera de la jornada laboral cuando existan motivos muy justificados para ello, y el máximo de horas extraordinarias que podrá trabajar un productor es de 50 horas mensuales, de acuerdo con lo establecido en las vigentes disposiciones laborales.

Bajo ningún concepto podrán realizarse más horas extras que las anteriormente señaladas, con la única excepción de que haya que realizar trabajos de carácter muy urgente, como son la reparación de averías causadas por temporales u otra causa de fuerza mayor, que haga necesarias e imprescindibles la ejecución de las mismas.

En este caso se dará parte obligatorio mensual a la Dirección de la Empresa, la cual lo pondrá en conocimiento de la Autoridad laboral competente.

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 Prestación Familiar.

b) Se tendrá en cuenta voluntariamente por la Empresa el importe de la cantidad fija extrasalarial y del bienio, a efectos de enfermedad, accidente, jubilación, 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, Ayudantes 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 la mitad del valor de los nuevos bienios y el quinquenio de gracia a los que lo perciban.

CAPITULO IV

Previsión Social

Art. 15. 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 y deportivo 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 conceden por esta Caja a los hijos de sus productores.

Art. 16. 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. 17. 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 si los sesenta años, y además ha prestado servicios a la Empresa por un periodo 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 si los sesenta años, y sus servicios en la Empresa no han alcanzado un periodo de cuarenta años, esta 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. 18. 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 periodo 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. Bienios y quinquenio de gracia.
3. Pagas extraordinarias reglamentarias.
4. Premio de vinculación.
5. Participación en beneficios.
6. Prestación familiar.
7. Cantidad extrasalarial establecida en este Convenio Colectivo, excepto el premio de asistencia.

c) Con independencia de estos conceptos, los productores jubilados con anterioridad al 1 de enero de 1967, seguirán percibiendo los derechos que les correspondan por Subsidio 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. 19. 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 artículo anterior, en un 1 por 100 por cada año que le falte para alcanzar los treinta y cinco de servicio a la Empresa.

Art. 20. 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 los meses de julio y enero de cada año, según que los trabajadores cumplan los veinticinco años de servicio en la Empresa, en el primer o segundo semestre natural anterior a los citados meses, 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. 21. AYUDA DE VIUEDAD Y ORFANDAD.—a) La Empresa concede a las viudas o huérfanas 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 período de tiempo gozarán del establecido en el artículo 34 de la Reglamentación Nacional.

Art. 22. 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 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 período de un año inmediatamente anterior al de su fallecimiento:

Sueldos o jornales que correspondan.
Bienes y quinquientos de gracia.
Pagas extraordinarias reglamentarias.
Premio de vinculación.
Participación en beneficios.
Prestación familiar.
Cantidad extrasalarial establecida en este Convenio Colectivo, excepto el premio de asistencia.

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 20 del Reglamento de la Caja de Previsión Social de la Empresa y con la restante de aplicar el tanto por ciento fijado por dicha Caja Nacional al importe de la Prestación 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 dicha Prestación 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. 23. 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. 24. ENFERMEDAD.—Al personal que se encuentre dado de baja por enfermedad, la Empresa le abonará la diferencia entre lo percibido por la Seguridad Social y su retribución en activo, incluido este Convenio, con excepción del Premio de asistencia, previo informe favorable de los Servicios Médicos de Empresa.

Transcurrido el período de dos años en situación de baja por incapacidad laboral transitoria y pasando, por tanto, a depender de la Mutualidad en la nueva situación de invalidez, la Empresa le abonará también la diferencia entre la pensión de dicha Mutualidad y su retribución en activo, incluido el importe del régimen económico del Convenio, excepto el premio de asistencia, hasta un máximo de cuatro años, en que debe solicitar, si procede, la jubilación por vejez o 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 período de invalidez.

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

Art. 25. 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. 26. 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 méritos se hagan acreedores a ello.

CAPITULO V

Disposiciones varias

Art. 27. 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. 28. 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 adecuada a la naturaleza del cometido, conforme al uso del lugar y de la profesión.

Art. 29. JORNADA DE TRABAJO.—a) El personal administrativo (primer subgrupo) y técnico que trabaje exclusivamente en oficinas, tendrá el horario de trabajo ya señalado por la Empresa durante los meses de octubre a mayo.

La jornada intensiva de estos productores estará comprendida entre el 1 de junio y 30 de septiembre de cada año.

A estas jornadas de trabajo le será aplicable lo dispuesto en el artículo 58 del Reglamento de Régimen Interior.

b) La fijación del horario de trabajo para el resto del personal será también el ya fijado por la Empresa, respetando las disposiciones vigentes.

Como excepción al régimen de jornada dividida se establece lo siguiente:

1.º Entre los días 15 de julio y 14 de agosto de cada año se trabajará desde las siete cuarenta y cinco hasta las catorce treinta horas.

Se exceptúan de este horario:

a) El personal sujeto a turnos en cualquier clase de trabajo.

b) El que desempeñe su misión en otras horas laborales del día que continuará con el horario anterior; y

c) Cuando los servicios se realicen en lugares alejados del centro de trabajo y a más de 10 kilómetros del mismo, la jornada, cuando la Empresa lo considere conveniente, podrá continuar siendo dividida, percibiendo los productores las dietas que reglamentariamente les correspondan y si trabajan más de seis cuarenta y cinco horas diarias, las que excedan de ese total serán horas extraordinarias.

Estos productores trabajarán todos los sábados de los once meses restantes del año, desde las ocho y media hasta las dos, con las excepciones señaladas en los dos primeros párrafos del apartado anterior.

Art. 30. NO REPERCUSIÓN EN PRECIOS.—Las representaciones económica y social hacen constar que el contenido económico de este Convenio no tendrá repercusión en las tarifas eléctricas que la Empresa aplica a los usuarios de ese servicio público.

Art. 31. 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. 32. 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. 33. CLÁUSULA DEROGATORIA.—El presente Convenio Colectivo sustituye al formalizado por las representaciones económica y social el 7 de junio de 1969, aprobado por la Dirección General de Trabajo el 5 de agosto de 1969, que, en consecuencia, queda sin efecto.

Asimismo anula los preceptos del Reglamento de Régimen Interior en lo que se opongan a los establecidos en este Convenio y también los de la Reglamentación Nacional de Trabajo que sean propios del sector eléctrico.

MINISTERIO DE INDUSTRIA

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Badajoz por la que se hace público el otorgamiento de los permisos de investigación minera que se citan.

La Delegación Provincial del Ministerio de Industria en Badajoz hacer saber que han sido otorgados los siguientes permisos de investigación minera, con expresión de número, nombre, mineral, hectáreas y término municipal:

- 11.402. «Nuestra Señora de Belén». Cobre, 810. Cabeza de Buey.
- 11.404. «San Germán». Cobre, 232. Valencia del Mombuey.
- 11.406. «Los Bonetes». Cobre, plomo y cinc, 12.486. Villanueva del Fresno, Valencia del Mombuey, Alconchel, Chelea, Oliva de la Frontera y Olivenza.
- 11.410. «La Fortuna». Wolfram, 160. Oliva de la Frontera.
- 11.411. «Cordobesa Primera». Barita, 250. Llerena.
- 11.412. «Cordobesa Segunda». Barita, 31. Llerena.