

Pesetas

Personal titulado	
Abogado .....	81
Médico .....	81
Ayudante técnico sanitario .....	65
Practicante .....	65
Maestro .....	42
Personal administrativo	
Jefe de grupo .....	81
Subjefe de grupo .....	72
Jefe de sección .....	65
Subjefe de sección .....	52
Jefe de subsección .....	47
Oficial primero, Telefonista de primera .....	40
Oficial segundo, Telefonista de segunda .....	33
Auxiliar, Telefonista de tercera .....	24
Meritorio .....	15
Auxiliares de oficina	
Encargado de almacén, Encargado de Cobradores y Lectores .....	32
Cobrador, Lector, Almacenero, Listero .....	26
Personal subalterno	
Conserje .....	32
Auxiliar Conserje, Pesador basculero .....	29
Portero, Ordenanza, Enfermero .....	26
Vigilante .....	24
Botones .....	8
Personal obrero	
Capataz, Contraamaestre, Montador .....	40
Oficial primero especializado .....	33
Oficial primero .....	29
Oficial segundo .....	26
Oficial tercero, Ayudante .....	23
Encargado de Peones .....	26
Peón especialista .....	23
Peón .....	20
Aprendiz de tercer año .....	15
Aprendiz de segundo año .....	12
Aprendiz de primer año .....	8

Art. 16. A los valores de la escala contenida en el artículo anterior deben sumarse los correspondientes incrementos legales.

CAPITULO V

Previsión social

Art. 17. Siendo el de la vivienda uno de los factores más desfasados económicamente, a la par que acuciante para los productores que van a contraer matrimonio, sin olvidar a los que por carencia de viviendas viven de modo impropio, la Empresa, en unión del Jurado de Empresa central, proseguirá el estudio para la creación de una Cooperativa de Viviendas a base de acogerse a cuantas disposiciones y ventajas regulan el cooperativismo, a las ayudas que concede el Estado a tales fines, así como los que pudiera aportar la propia Empresa.

CAPITULO VI

Varios

Art. 18. Quedan consolidados los beneficios que en cuanto a premio de vinculación y vacaciones se concedieron en el anterior Convenio.

Art. 19. Las representaciones económica y social consideraran lo pactado como un todo indivisible, de modo que si por la Dirección General de Trabajo, en uso de sus facultades reglamentarias, no lo aprobase en su totalidad, se considerará este Convenio como nulo y sin eficacia alguna.

Art. 20. INTERPRETACIÓN DE ESTAS NORMAS.—Las incidencias que puedan presentarse en la aplicación de este Convenio serán estudiadas y, en su caso, resueltas por la Comisión Deliberadora de este Convenio. Caso de discrepancia, serán sometidas al arbitraje de la autoridad laboral competente.

Art. 21. CLÁUSULA DEROGATORIA.—El presente Convenio Colectivo sustituye al firmado por ambas partes con fecha 24 de febrero de 1969. Asimismo anula los preceptos del Reglamento de Régimen Interior en lo que se opongan a lo establecido en el presente Convenio.

CLÁUSULA ESPECIAL DE NO REPERCUSIÓN EN PRECIOS.—Las partes otorgantes declaran expresamente que las cláusulas acordadas en este Convenio no determinarán elevación de los precios de venta en los productos y servicios de la Empresa.

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Hidroeléctrica de Cataluña, Sociedad Anónima», y su personal.

Ilmo Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Hidroeléctrica de Cataluña, S. A.», y su personal;

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, con escrito de 24 de junio de 1970, remitió a esta Dirección General el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Hidroeléctrica de Cataluña, S. A.», que fué suscrito, previas las negociaciones oportunas, en 13 de abril de 1970 por la Comisión Deliberante designada al efecto. Acompañándose al mismo el informe a que se refiere el artículo 1.º, 3, del Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, y demás documentos exigidos por la legislación sobre Convenios Colectivos Sindicales;

Resultando que solicitado informe de la Dirección General de la Seguridad Social, ésta lo ha emitido con fecha 16 de julio de 1970;

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 dispuesto 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 1958;

Considerando que habiéndose cumplido en la redacción y tramitación del Convenio los preceptos legales y reglamentarios aplicables, figurando en su texto que las cláusulas acordadas no determinarán elevación de los precios, no dándose ninguna de las causas de ineficacia del artículo 20 del Reglamento de 22 de julio de 1958 y siendo conforme de otra parte con lo establecido en el Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, por el que se regula la política de salarios, rentas no salariales y precios, resulta procedente su aprobación;

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Hidroeléctrica de Cataluña, S. A.», y su personal, suscrito el día 13 de abril de 1970.

Segundo.—Que se comuniquen 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 digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 20 de julio de 1970.—El Director general, Vicente Toro Ortí.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «HIDROELECTRICA DE CATALUÑA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º AMBITO TERRITORIAL.—Rige este Convenio en los centros de trabajo e instalaciones de la Empresa radicados en las provincias a las cuales se extiende o pueda extenderse en el futuro su explotación.

Art. 2.º AMBITO PERSONAL.—Se extiende la aplicación de los preceptos del Convenio a la totalidad de los productores de plantilla cuyas relaciones de trabajo vengán sometidas a la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Industrias de Producción, Transformación, Transporte o Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica, de 9 de febrero de 1960.

Asimismo será aplicable este Convenio al personal de plantilla dedicado a la elaboración de fuelo en la fábrica que la Empresa posee en la calle Almogávares, de Barcelona.

No obstante, al personal clasificado en la primera categoría A) y B) del grupo técnico y en la primera categoría del grupo profesional administrativo no le será aplicable el régimen económico establecido en el presente Convenio, salvo en lo referente al concepto «aumento por antigüedad», que percibirá en la cuantía fijada para los productores de la categoría inmediata inferior.

No será aplicable el Convenio al alto personal en quien concurren las condiciones y circunstancias expresadas en el artículo séptimo del vigente texto refundido de la Ley de Contratos de Trabajo.

Art. 3.º AMBITO TEMPORAL.—El presente Convenio se aplicará a partir de la fecha de su aprobación por la Superioridad, surtiendo sus efectos desde el 1 de enero de 1970 con relación al capítulo sobre Régimen Económico.

La duración del presente Convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1971, prorrogándose de año en año si una

de las partes no lo denuncia con tres meses de antelación como mínimo a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

**CAPITULO II**

Art. 4.º Como responsable de la organización del trabajo ante el Estado, la Empresa aceptará la estructuración de servicios y funciones que en cada momento crea conveniente; establecerá los sistemas de racionalización, mecanización y automatización que estime oportuno; creará o suprimirá puestos de trabajo cuando sea necesario y llevará a cabo el reajuste de plantillas con arreglo a las necesidades del servicio presentes y futuras, sin que con ello se perjudiquen los intereses económicos y reglamentarios del productor.

Art. 5.º La organización de la Empresa, en todas sus manifestaciones pretende mejorar los factores productivos y el rendimiento del negocio base de la elevación del nivel del productor, en cuya misión se hace necesaria la colaboración más completa del personal, del que se recaba apoyo, laboriosidad, rendimiento y disciplinada actuación en su tarea.

Es facultad de la Empresa implantar en los puestos y centros de trabajo los controles que tenga por conveniente encaminados a lograr la máxima productividad del personal, cuyos controles son de obligatoria aceptación por el productor, quien deberá colaborar en la medida de lo posible al mejor éxito de la disposición adoptada.

En todo lo relacionado con los artículos 4 y 5 y muy especialmente para la supresión de puestos de trabajo, la Empresa tendrá en cuenta el informe del Jurado de Empresa para adoptar la decisión que estime más justa.

**CAPITULO III**

**Clasificación laboral del productor**

Art. 6.º La experiencia obtenida en los años precedentes y los deseos del productor aconsejan mantener el sistema de categorías profesionales reglamentarias en coexistencia con el régimen de valoración de puestos de trabajo, razón por la cual en el presente capítulo se arbitran en dos secciones las necesarias normas que regulan ambas situaciones.

**SECCION 1.ª CLASIFICACION POR CATEGORIA**

Art. 7.º El productor disfrutará de la categoría que le corresponda con arreglo a las normas de la Reglamentación Nacional del Trabajo.

**SECCION 2.ª VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO**

Art. 8.º El régimen de valoración de puestos de trabajo, mediante el procedimiento denominado de asignación de puntos por factores, permite determinar el contenido de la tarea laboral a desarrollar por los ocupantes de cada puesto y facilita la información necesaria en favor de la adecuada estructuración de la Empresa.

Art. 9.º Con arreglo a las puntuaciones adjudicadas, los distintos puestos de trabajo están clasificados en los correspondientes escalones de la siguiente forma:

Escalón número	Puntuación comprendida entre
1	100 a 109 puntos
2	110 a 119 »
3	120 a 130 »
4	131 a 141 »
5	142 a 154 »
6	155 a 163 »
7	164 a 182 »
8	183 a 199 »
9	200 a 217 »
10	218 a 237 »
11	238 a 258 »
12	259 a 281 »
13	282 a 306 »
14	307 a 334 »
15	335 a 364 »
16	365 a 397 »
17	398 a 433 »
18	434 a 472 »

Art. 10. La creación de un puesto de trabajo nuevo llevará consigo su adecuada valoración, con arreglo al procedimiento citado en el artículo octavo.

Art. 11. Si se modificare el contenido de un puesto de trabajo de tal forma que supusiere una variación sustancial en su valoración podrá promoverse la revisión de la misma a iniciativa del productor ocupante del puesto, a través de la vía jerárquica, o de la Empresa, ante el Comité de Valoración a

designar por la Dirección el cual decidirá en el plazo de un mes, en cada caso lo que proceda.

En caso de discrepancia del interesado éste podrá en el plazo de quince días hábiles, a partir de la fecha de la notificación de la decisión adoptada, apelar por escrito al Jurado de Empresa, quien habrá de informar sobre el caso, en el plazo de un mes a la Dirección, y ésta resolver en un plazo de dos meses.

Art. 12. Desinmenda la puntuación de un puesto, el productor que lo ocupe mantendrá a título personal la retribución que tenga percibiendo.

En el supuesto a que se refiere el párrafo precedente, la Empresa podrá exigir que el productor ocupe un puesto de trabajo adscrito al mismo escalón que el del puesto de que proceda, sobre la base de que las funciones o tareas del nuevo puesto sean profesionalmente iguales o similares a las del que viene ocupando. La negativa del productor a ocupar el nuevo puesto le privará del derecho a disfrutar de la retribución del escalón de que procede.

Cuando el cambio a un puesto clasificado en un escalón inferior se efectúe a petición del empleado, éste pasará a percibir la retribución que a la nueva situación correspondiera.

Art. 13. El productor afectado de capacidad disminuida a juicio del Servicio Médico podrá ser destinado a otro puesto de trabajo más acorde con sus aptitudes, conservando la percepción del importe de los emolumentos que en aquel momento tenía asignados. Todo ello sin perjuicio de los preceptos vigentes en la materia.

**CAPITULO IV**

**SECCION 1.ª ASCENSOS**

Art. 14. Se establecerá como base para el ascenso la capacidad y el mérito.

Con independencia de la existencia de vacante se mantiene el ascenso a categoría o subclasificación por el simple transcurso del tiempo.

Se establece asimismo, el ascenso por el juego de los porcentajes, según los escalafones, establecidos en la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Eléctrica.

Establecida por la Dirección de la Empresa la existencia de una vacante se determinará el escalón y la categoría que le correspondan y se cubrirá por concurso-oposición o por libre designación de la Empresa, según lo establecido en la Reglamentación Nacional. En el supuesto de que, a través del sistema establecido no se hallare personal idóneo para ocupar la vacante la Empresa recurrirá a personal reclutado del exterior. No obstante, la Empresa procurará cubrir en lo posible las vacantes por medio de concurso-oposición, a fin de proseguir, con la máxima objetividad, la política de promoción establecida.

Art. 15. Los concursos-oposición se regirán por las siguientes normas:

En la convocatoria se indicará la composición del Tribunal convocador de juzgarlo, el número de vacantes, las condiciones que deberán reunir los concursantes y el plazo de admisión de las solicitudes para participar en el mismo.

En dicho Tribunal se reservará un puesto a un representante del Jurado de Empresa o, en su caso, al enlace sindical correspondiente.

Las pruebas a que deberán someterse los concursantes serán las siguientes:

- Pruebas médicas y psicotécnicas.
- Pruebas de conocimientos básicos.
- Pruebas de conocimientos específicos del puesto de trabajo.
- Concurso de méritos (antüedad, línea directa, premios, sueldos, etc.)

Para las pruebas de conocimientos básicos, el personal dispondrá de los correspondientes programas por niveles, que estarán en todo momento a disposición de éste.

El temario de la prueba de conocimientos específicos del puesto de trabajo se facilitará junto con la convocatoria de cada concurso-oposición.

Será competencia del Tribunal la determinación del orden de las pruebas y puntuaciones que calificarán los ejercicios.

La elección recaerá en el concursante que obtenga mejor calificación y supere el mínimo de puntuación previamente establecido.

Si para la misma especialidad y escalón se produjera vacante en los seis meses siguientes, la Empresa podrá cubrirla con los opositores de más alta puntuación que habiendo superado el mínimo exigido hubieran quedado sin plaza.

Art. 16. Quedarán dispensados de las pruebas de conocimientos básicos, aquellos productores que habiendo realizado los cursos programados por la Empresa, para cada uno de los niveles y puestos de trabajo, los hayan terminado con aprovechamiento.

Igualmente se eximirá a los opositores de las pruebas psicotécnicas por uno de los siguientes supuestos:

- Por haberlas realizado con anterioridad, con ocasión de otro concurso-oposición de la misma naturaleza.
- Por haberlas realizado a petición propia como base para su orientación profesional.

A tal efecto, todo productor en cualquier momento puede solicitar el correspondiente examen de aptitudes que le sirva de orientación para sus posibilidades de promoción.

**SECCION 2. INGRESOS**

Art. 17. El ingreso del personal procedente del exterior se efectuara en los supuestos contemplados en el artículo 14 de este Convenio.

El periodo de prueba a que se someterá el personal de nuevo ingreso será, como máximo, el siguiente:

Escalón número	Periodo de prueba
1 al 3	1 mes
4 y 5	2 meses
6 al 13	4 meses
14 al 18	6 meses

El periodo de prueba para los productores ingresados en edad inferior a veinte años será de un año.

Durante el periodo de prueba el productor percibirá la retribución correspondiente al escalón inmediato inferior.

El periodo de prueba es máximo, pasando a su término el productor a ocupar el puesto con carácter definitivo.

El periodo de prueba podrá ser disminuído o renunciado totalmente por la Empresa.

**SECCION 3. FORMACION**

Art. 18. La Empresa seguirá desarrollando el programa de formación profesional actualmente establecido, que alcanzará todos los niveles de los diferentes grupos profesionales, con objeto de proporcionar a los trabajadores la igualdad de oportunidades para la promoción.

Para que los medios empleados puedan dar resultados satisfactorios, la Empresa solicita de los productores la más entusiasta colaboración en el cumplimiento y puesta en práctica de las medidas que se adopten para conseguir actualizar sus conocimientos en las técnicas de cada especialidad y mejorar su formación general.

**Régimen económico**

Art. 19. La percepción anual global correspondiente a cada uno de los escalones de valoración es la que se indica en la siguiente tabla:

Escalón	Percepción anual global
1	72.225,92
2	74.684,92
3	77.258,29
4	80.174,77
5	83.491,56
6	87.494,58
7	91.726,34
8	96.758,71
9	102.477,31
10	109.225,26
11	116.831,00
12	126.266,89
13	136.646,10
14	149.369,83
15	164.695,68
16	183.395,50
17	205.640,86
18	232.918,58

Art. 20. El mantenimiento del sistema de categorías profesionales reglamentarias aconseja se fijen las percepciones mínimas en función de la categoría y subcategoría profesional que se ostente en cada momento las cuales serán las siguientes:

Grupos profesionales y categorías	Total
<b>Técnicos:</b>	
Primera categoría C	183.816,00
Segunda categoría	164.898,00
Tercera categoría	147.486,68

Grupos profesionales y categorías	Total
Cuarta categoría Técnico especial	136.788,66
Cuarta categoría	139.386,77
Quinta categoría	117.632,19
Aspirante a Técnico	34.410,63

**Administrativa:**

Segunda categoría: Jefe de Sección	164.898,00
Tercera categoría: Subjefe de Sección	147.486,68
Cuarta categoría: Encargado oficina	139.386,77
Cuarta categoría: Oficial de primera	139.386,77
Cuarta categoría: Asimilado a Oficial primera	139.386,77
Cuarta categoría: Oficial de segunda	117.632,19
Cuarta categoría: Asimilado a Oficial segunda	117.632,19
Cuarta categoría: Auxiliar administrativo	102.977,30
Quinta categoría: Telefonista	102.977,30
Aspirante a Auxiliar administrativo	70.035,41
Primera categoría: Encargado, Cobrador, Lector	117.632,19
Segunda categoría: Cobrador Lector	99.632,27
Primera categoría: Encargado Almacén	198.334,41
Segunda categoría: Almacenero	90.922,81

**Obreros (profesionales de oficio):**

Primera categoría: Encargado primera especial	107.230,00
Primera categoría: Montadores	116.803,86
Segunda categoría: Oficial de primera espec.	112.261,82
Segunda categoría: Oficial de primera	103.519,82
Segunda categoría: Oficial de segunda	97.293,61
Segunda categoría: Oficial de tercera	89.809,49
Appendiz primer año	16.365,04

**Peonaje:**

Encargado Peones	39.809,40
Segunda categoría: Peón Especialista	82.325,43
Tercera categoría: Peones	74.841,20

**Subalterno:**

Primera categoría: Conserjes	98.754,81
Tercera categoría: Porteros y Ordenanzas	90.656,64
Cuarta categoría: Vigilantes	52.325,43
Botones	13.246,50

Art. 21. La percepción anual de cada productor será la fijada para el escalón a que se halle suscrito su puesto de trabajo y, como mínimo, la correspondiente a la categoría y subcategoría profesional que ostente en cada momento, y absorberá hasta donde alcance las percepciones extrasalariales del productor.

En consecuencia, cada productor tendrá asignada una percepción anual que vendrá determinada por el mayor de los dos niveles, el del escalón o el de la categoría.

Art. 22. El incremento garantizado a cada productor será el 8 por 100 de las percepciones reales fijas que tenga consolidadas en 31 de diciembre de 1969, conceptuándose como extrasalariales las cantidades que superen el nivel retributivo que le corresponda por aplicación de los artículos 19 y 20.

Art. 23. Las cantidades anuales globales establecidas en los artículos 19 y 20 representan percepciones por todos conceptos durante el ejercicio correspondiente. Las dos pagas que, en concepto de beneficios, se abonarán durante el ejercicio corresponden a los resultados del ejercicio anterior.

Art. 24. Las percepciones anuales que correspondan al productor por virtud de lo establecido en el presente capítulo se cobrarán en diecho pagas iguales que corresponden, en cuanto a doce, a las mensualidades ordinarias, cuatro a las gratificaciones de marzo, julio, octubre y diciembre y dos a la participación en beneficios.

Cada una de dichas pagas continuará poseyendo la conceptualización laboral reglamentaria a todos los efectos.

Se conviene que la gratificación del mes de marzo se satisfará al personal el día 15 de febrero.

Las pagas correspondientes a la participación en beneficios se satisfarán los días primero de los meses de abril y junio.

Art. 25. Cuando el dividendo bruto que perciban los accionistas de la Empresa exceda del trece por ciento la participación en beneficios del personal quedará incrementada en media mensualidad, que se satisfará dentro de los treinta días siguientes a la celebración de la Junta general de accionistas aprobatoria de las cuentas del ejercicio.

Art. 26. A partir de 1 de enero de 1971, las percepciones fijas del productor se verán actualizadas de acuerdo con las variaciones del índice del coste de vida, en la forma prevista por el apartado tercero del artículo segundo del Decreto-ley 22.1969, de 9 de diciembre, actualizándose de igual modo los niveles retributivos señalados en los artículos 19 y 20.

## SECCION 4.ª AUMENTOS POR ANTIGÜEDAD

Art. 27. Se mantiene el régimen de aumentos por antigüedad a base de quinquenios o períodos de cinco años de antigüedad en la Empresa, reduciéndose a tres el número de grupos que sirven de base para la fijación del importe de los mismos, en lugar de los cinco existentes. El importe del quinquenio para las distintas categorías y subcategorías es el que se indica en el anexo correspondiente.

Dichas cantidades serán percibidas mensualmente y con ocasión del cobro de cada una de las gratificaciones de marzo, julio, octubre y diciembre, así como en las dos pagas correspondientes a la participación en beneficios.

Subsiste la supresión de los aumentos periódicos por antigüedad en la categoría y la del premio de vinculación, vigente hasta 30 de junio de 1965, y la del quinquenio extraordinario de antigüedad de veinte años de servicio.

Art. 28. El valor del quinquenio será el correspondiente a la categoría que en cada momento posea el productor. Al variar, por tanto, la categoría, todos los quinquenios de antigüedad en la Empresa se calcularán por su valor en la nueva categoría.

A todos los efectos se estimará como antigüedad del productor la que conste en el escalafón.

Art. 29. Apartir de la fecha en que el productor cumpla la edad de sesenta y cinco años, dejará de devengar nuevos aumentos por antigüedad.

Art. 30. El devengo de aumentos por antigüedad se efectuará por semestres naturales, entendiéndose por semestre natural el período de tiempo comprendido entre el primero de enero y el treinta de junio y entre el primero de julio y el treinta y uno de diciembre. Por tanto, el productor que cubriere el lustro de antigüedad en el transcurso del semestre natural iniciará su percibo a partir del inicio del semestre.

Art. 31. Los productores que, a partir de 1 de enero de 1970 cumplan veinticinco años de antigüedad en la Empresa recibirán un premio equivalente a la dozava parte de sus percepciones anuales fijas. Los que, en iguales circunstancias, cumplan cuarenta años de antigüedad recibirán un premio equivalente a la sexta parte de sus percepciones anuales fijas.

## SECCION 5.ª

Art. 32. Absorción y compensación.—Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo son, en su conjunto, más beneficiosas para el personal que las establecidas por las disposiciones legales actualmente vigentes y las incluidas en el anterior Convenio Colectivo.

Las nuevas mejoras económicas absorben y compensan las que hasta ahora disfrutaba el personal y, a su vez, serán absorbidas o compensables con cualquier aumento futuro en las retribuciones, sea cual fuere su forma, carácter o concepto que adopten, aun cuando tengan su origen en disposiciones del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Industria, Reglamentaciones laborales, acuerdos administrativos, sindicales o de cualquier clase. También compensarán cualquier incremento que en el futuro se pudiera establecer en virtud de disposición oficial o por cualquier resolución que en su día pueda dictarse.

Subsiste la supresión de los conceptos a que se refiere el artículo sexto del Convenio de 10 de junio de 1963 y el párrafo segundo del artículo 25 del Convenio de 13 de enero de 1966. Se aclara, en cuanto al contenido del párrafo a) del artículo sexto del Convenio de 13 de junio de 1963 y el párrafo segundo del artículo 25 del Convenio de 13 de enero de 1966, que están suprimidos aquellos conceptos a que se refiere concretamente el acuerdo de las Empresas de fecha 3 de mayo de 1962 y no las que pudieran nacer con relación a la denominada OFILE de futuros acuerdos de las Empresas o preceptos legales dictados por autoridad competente.

## CAPITULO V

## Jornada y horario de trabajo

Art. 33. La jornada de trabajo del personal del grupo profesional obrero será de cuarenta y cinco horas semanales, a partir de la fecha en que se publique la aprobación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» o se posea en la Empresa la notificación de dicha aprobación.

Los demás productores mantendrán el régimen de jornada de trabajo en la misma forma que hasta el presente.

A fin de cubrir las necesidades del servicio público fuera del horario normal de trabajo, podrán establecerse los turnos o retenes que la Empresa estime convenientes.

Art. 34. Dentro del régimen de la jornada establecida, continuada o fraccionada, será facultad de la Empresa la determinación del horario, una vez oído el Jurado de Empresa y sujetándose al cumplimiento de los preceptos vigentes.

El personal del grupo profesional obrero que trabaje en régimen de jornada discontinua prestará sus servicios bajo el siguiente horario de trabajo:

De lunes a viernes, de ocho a trece horas y de quince a dieciocho horas.

Sábados, de ocho a trece horas.

Habida cuenta las especiales condiciones que concurren en el desarrollo del trabajo que lleva a cabo este personal, el horario anteriormente fijado podrá modularse en función de dicho trabajo y de las condiciones ambientales que en cada momento concurren, de acuerdo con la representación sindical y los propios interesados.

Para el personal que trabaja en régimen de jornada continuada, la reducción de la jornada vendrá dada por su entrada al trabajo, treinta minutos más tarde, es decir, a las siete treinta horas, lo que no da lugar a la dispensa de la media hora diaria que se viene concediendo para el desayuno.

Art. 35. El personal del grupo profesional obrero que trabaje en régimen de turnos continuará prestando sus servicios bajo el mismo horario que actualmente posee, con devengo como extraordinarias de aquellas horas trabajadas que excedan de las cuarenta y cinco horas semanales.

Art. 36. En atención a la naturaleza del servicio público y permanente que presta la Empresa, el personal de turno vendrá obligado a mantener su régimen actual, con la compensación que se establece en el artículo anterior.

Art. 37. Cuando el productor deba incorporarse para la realización de su trabajo en lugares situados dentro del Municipio en que se halle su residencia laboral, el espacio de tiempo invertido en el desplazamiento para llegar al lugar de trabajo y para regresar del mismo no se considerará que forma parte de la jornada de trabajo, por cuyo motivo el productor deberá cumplir íntegramente la jornada y horario de trabajo establecidos. Ello sin perjuicio de la existencia de puestos de trabajo que lleven implícito, en régimen normal, el desplazamiento fuera del Municipio.

## CAPITULO VI

## Horas extraordinarias

Art. 38. Las recomendaciones contenidas en los anteriores Convenios Colectivos, tendentes a lograr la reducción al máximo del número de horas de prestación de servicios de orden extraordinario por el personal, no obtuvieron todo el resultado apetecido, observándose en algunos servicios que los trabajos extraordinarios tienden a incrementarse.

Se insiste, por tanto, en las exhortaciones y prevenciones que se hicieron en los Convenios precedentes con relación a esta cuestión, no sólo con miras a encauzar la política salarial por el camino de una mayor justicia distributiva, sino también en el deseo de evitar al productor el mayor número posible de horas de trabajo extraordinario en la Empresa.

Art. 39. Continúa vigente para el personal de turno que trabaje ocho horas consecutivas, a la vista de las dificultades que nacen de su sustitución durante treinta minutos, el abono del equivalente de media hora de trabajo extraordinario por cada jornada completa de trabajo realizado, no siendo con ello preciso proceder a la suspensión de la tarea ni a la sustitución del productor.

## CAPITULO VII

## Dietas

Art. 40. A efectos del percibo de dietas, el personal de zona a que se refiere la Reglamentación Nacional de Trabajo en su artículo 31 percibirá la cantidad de 70 pesetas en los casos en que trabaje bajo horario discontinuo y, con arreglo a precepto reglamentario, devengue dieta de comida.

Se considera personal de Zona a los productores del grupo profesional obrero adscritos a brigadas cuya misión es desplazarse para la ejecución de una tarea, a los lugares que le son señalados. Se hallan entre tales productores los que prestan sus servicios en las Brigadas de la Red Aérea y Subterránea y de estaciones Transformadores de Distribución de Barcelona, los adscritos a las Brigadas de Líneas de Alta Tensión, de mantenimiento de subestaciones y de Distribución Exterior de las Delegaciones, etc.

Art. 41. Los productores no comprendidos en la denominación anterior o de Zona y aquellos otros que siendo de Zona trabajen bajo horario de trabajo continuo, percibirán las dietas que se señalan en el cuadro anexo, para lo cual se clasifica al personal en los tres grupos que se relacionan en el mismo.

Se entiende por dieta alimenticia completa la devengada por los conceptos de desayuno, comida y cena en un mismo lugar de permanencia del productor.

Art. 42. Cuando el productor trabaje bajo régimen de jornada continuada devengará dieta de comida cuando el tiempo al servicio de la Empresa se prolongue, por lo menos, una hora después de la establecida.

El personal de turno de operación que por razón de un servicio extraordinario prolongue su jornada normal de trabajo de las seis a las catorce horas o de las catorce horas a las veintidós, durante una hora o más, percibirá dieta de comida o cena.

Art. 43. En los supuestos en que la Reglamentación Nacional de Trabajo o el Reglamento de Régimen Interior hacen alusión a dietas equivalentes a un porcentaje determinado, se

entenderá que se refiere a la dieta fija correspondiente mencionada en el cuadro de dietas de este capítulo.

Art. 44. Dado que el régimen que se establece supera al establecido por la Reglamentación Nacional de Trabajo, se entiende que éste sustituye en todo el fijado en aquélla.

Art. 45. Quedan modificadas a tenor de lo previsto en los anteriores preceptos, las disposiciones hasta ahora vigentes en materia de dietas, quedando derogadas aquellas normas que se opongan a lo prevenido en este capítulo.

#### CAPITULO VIII

##### Quebranto de moneda

Art. 46. El quebranto de moneda a que se refiere la disposición adicional tercera de la Reglamentación Nacional de Trabajo de 9 de febrero de 1960 se fija en la siguiente cantidad:

Mil quinientas pesetas anuales.

Por excepción, el productor que lleve a cabo con habitualidad el cobro de recibos, en el domicilio del abonado y esté clasificado como Cobrador-lector, percibirá dicho quebranto en cuantía de dos mil pesetas anuales.

#### CAPITULO IX

##### Vacaciones

Art. 47. La vacación anual retribuida del productor será la siguiente:

Productores con antigüedad inferior a diez años de servicios: veinte días naturales.

Productores con antigüedad comprendida entre diez y veinte años de servicio: veinticinco días naturales.

Productores con antigüedad superior a veinte años de servicio: treinta días naturales.

Las vacaciones deberán efectuarse por períodos no inferiores a siete días de duración, salvo que las necesidades del servicio exijan para casos determinados un fraccionamiento mayor, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley de Contrato de Trabajo. Tal fraccionamiento podrá otorgarse al productor cuando acredite la existencia de causa que lo justifique.

#### CAPITULO X

##### Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 48. La lucha contra el accidente de trabajo requiere la participación activa del trabajador, quien, a través de sus órganos representativos o de la estructura jerárquica, debe proponer y estudiar las medidas apropiadas a fin de prevenir cada uno de los riesgos de accidente.

La Empresa, siguiendo la política ya iniciada de accidente de trabajo, dedicará a estas funciones el personal técnico y los medios necesarios que aseguren una sólida atención y resolución de cuantos problemas se detectan al respecto.

#### CAPITULO XI

##### Grupo de Empresa

Art. 49. El desenvolvimiento de las actividades que competen al Grupo de Empresa, en el orden deportivo, artístico y cultural de los productores, exige una aportación económica de la Empresa hasta la cantidad de veinte mil pesetas mensuales.

Periódicamente, la Agrupación presentará a la Dirección un programa de actividades y rendirá cuentas de administración, teniendo debidamente informado al Jurado de Empresa.

#### CAPITULO XII

##### Fondo de Previsión Social

Art. 50. Se mantiene el fondo de Previsión Social creado por virtud del contenido del artículo 47 del Convenio de 13 de enero de 1966, cuyo destino es cubrir las necesidades apremiantes del productor que escapen a toda solución con medios ordinarios que supongan evidentes trastornos en la economía familiar del interesado.

Las necesidades del productor podrán ser cubiertas por medio de préstamos a cargo del fondo, con o sin interés y de donativos.

Art. 51. El fondo se mantendrá con la cantidad de 500.000 pesetas por cada ejercicio económico completo.

Art. 52. El fondo será administrado por una Comisión Mixta, que presidida por la persona designada por la Dirección, se compondrá de cuatro miembros: dos representando al Jurado de Empresa y Enlaces y otros dos a la propia Empresa.

La Comisión se reunirá preceptivamente todas las semanas y rendirá cuentas de administración a la Empresa mensualmente.

### CAPITULO XIII

#### Previsión

##### SECCION 1.ª JUBILACIONES

Art. 53. Cuantos productores posean una antigüedad en la Empresa de veinte o más años de servicio y se jubilen una vez cumplidos los sesenta y cinco años y antes de cumplir los sesenta y seis, percibirán una mejora de su pensión de jubilación equivalente al resultado de aplicar el porcentaje utilizado por la Mutualidad Laboral para el cálculo de la pensión sobre la diferencia entre los conceptos A) y B) a continuación definidos:

El concepto A) equivale a la suma de las siguientes percepciones del productor en el año inmediato anterior a la fecha de su jubilación: salario, percepciones extrasalariales, las previstas en el artículo 25 del presente Convenio, aumentos por antigüedad, gratificaciones de marzo, julio, octubre y diciembre y participación en beneficios.

El concepto B) equivale al salario regulador anual utilizado por la Mutualidad Laboral para el cálculo de la pensión.

Del cómputo de retribuciones salariales anuales se excluirán, por tanto, las prestaciones por protección a la familia (antiguo Plus Familiar), la prestación denominada asistencia familiar que algunos productores perciben, las horas extraordinarias, el plus de trabajo nocturno, las primas y, en general, las demás percepciones de carácter extrasalarial.

Entre los sesenta y seis y los sesenta y siete años el porcentaje será de un ochenta y cinco por ciento del que fije la Mutualidad; entre los sesenta y siete y los sesenta y ocho años, el porcentaje será de un setenta y cinco por ciento del que fije la repetida Mutualidad, continuando de esta forma la reducción del porcentaje en diez centésimas por cada año más de edad del productor jubilado.

Si en la determinación del porcentaje por la Mutualidad Laboral hubiere tenido en cuenta períodos de antigüedad en Empresa distinta a ésta, el cálculo de dicho porcentaje se efectuará tomando sólo en consideración la antigüedad en esta Empresa.

La mejora de pensión así calculada se satisfará a los jubilados por doceavas partes, pagadera cada una mensualmente.

##### SECCION 2.ª SEGURO DE VIDA

Art. 54. La Empresa, compartiendo la lógica preocupación de sus productores por las situaciones derivadas de la viudez, está estudiando la implantación de un Seguro de Vida Colectivo, que mejore en lo posible dicha situación.

Correrán a cargo de la Empresa las primas correspondientes a los capitales asegurados iguales o menores a 100.000 pesetas. Para los superiores a esta cantidad, el productor colaborará en una pequeña proporción.

##### SECCION 3.ª BONIFICACION EN EL SUMINISTRO ELECTRICO A LAS VIUDAS

Art. 55. Se establece en favor de las viudas de productores de la Empresa que perciban pensión de viudez de la Mutualidad Laboral de la Empresa y que reúnan las condiciones a que se refiere el artículo 34 de la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo, la tarifa especial en el consumo de energía eléctrica que se aplica a los empleados y jubilados de la Empresa, siempre y cuando se sometan a las normas establecidas para dicha clase de suministros.

### CAPITULO XIV

#### Disposiciones finales

Art. 56. El presente Convenio modifica, durante su vigencia, los preceptos que regulan las materias que en el mismo prevén. En todo lo no previsto regirán las normas y disposiciones generales vigentes.

Subsisten los puestos de trabajo correspondientes a las categorías denominadas «Encargado de brigada» y «Cobrador-lector» a que se refiere el artículo 7.º del Convenio de 13 de enero de 1966.

Art. 57. Los pactos contenidos en el presente Convenio constituyen una unidad indivisible, por lo cual quedará el mismo nulo y sin efecto alguno si no fuera aprobado por la Superioridad en su íntegro contenido.

Art. 58. Las dudas que pudieran surgir en la interpretación o ejecución de las cláusulas de este Convenio serán resueltas por una Comisión que se constituirá por dos representantes de la Empresa y dos miembros del Jurado de Empresa, bajo la presidencia del Jefe Nacional de nuestro Sindicato o persona por él delegada residente en el territorio al que se extiende nuestra explotación.

Art. 59. El presente Convenio ha sido posible gracias a una importante aportación económica de la Empresa. Ello, aunque representa un sustancial incremento de su gastos, no lleva aparejado un aumento de los precios de la energía eléctrica, por hallarse los mismos oficialmente limitados.

Art. 60. El presente Convenio sólo será revisado durante su vigencia en el momento en que se produjere un aumento como consecuencia de una reestructuración o de un incremento del término A) o su equivalente, de las actuales tarifas tope unificadas y que el Decreto-ley que las modifique imponga explícitamente su repercusión en beneficio de los productores.

**CAPITULO XV**

**Disposiciones transitorias**

Habida cuenta de la retroactividad al 1 de enero último del régimen económico establecido en este Convenio Colectivo, a la aprobación del mismo se procederá a efectuar las correspondientes liquidaciones de haberes, mediante determinar el monto de los nuevos devengos durante el periodo de tiempo transcurrido, deduciendo de éstos las cantidades percibidas.

**AUMENTOS POR ANTIGÜEDAD**

	Pesetas
<b>Subgrupo 2.º:</b>	
Peón .....	207,45
Peón especialistas .....	207,45
Encargado peones .....	207,45
Aprendiz primer año.	
Aprendiz segundo año.	
Aprendiz tercer año.	
Aprendiz cuarto año.	
<b>Subgrupo 1.º:</b>	
Oficial de tercera .....	207,45
Oficial de segunda .....	207,45
Oficial de primera .....	207,45
Oficial de primera especializado .....	207,45
Montador y Contramaestre .....	228,72
Encargado de primera especial .....	228,72
Botones tercero y cuarto año.	
Botones primero y segundo año.	
Guardas y Vigilantes .....	226,74
Porteros y Ordenanzas .....	226,74
Conserjes .....	226,74
<b>Subgrupo 2.º:</b>	
Cobrador-Lector .....	226,74
Encargado, Cobrador y Lectores .....	226,74
Almacenero .....	226,74
Encargado Almacén .....	226,74
<b>Subgrupo 1.º:</b>	
Aspirante auxiliar Administrativo.	
Auxiliar administrativo y Telefonista .....	226,74
Oficial segundo administrativo .....	226,74
Oficial primero administrativo .....	250,00
Encargado de Oficina .....	250,00
Subjefe de Sección .....	273,25
Jefe de Sección .....	273,25
Aspirante auxiliar técnico.	
Técnico de quinta .....	226,74
Técnico de cuarta .....	250,00
Técnico de cuarta especial .....	250,00
Técnico de tercera .....	273,25
Técnico de segunda .....	273,25
Técnico de primera C .....	273,25
Personal femenino de limpieza.	

**CUADRO DE DIETAS**

Grupo	Desayuno	Comida	Cena	Habitación	Dieta completa
1.º	30	140	130	160	460
2.º	25	120	110	140	375
3.º	20	110	100	120	330

Grupo 1.º: Segunda y tercera categorías del personal técnico y segunda y tercera categorías del subgrupo primero del personal administrativo.

Grupo 2.º: Categorías primera y primera especial del subgrupo primero (profesionales de oficio) del personal obrero; Oficial primero y encargado de oficina (cuarta categoría) del subgrupo primero del personal administrativo y categoría cuarta y cuarta especial del personal técnico.

Grupo 3.º: Segunda categoría del subgrupo primero (profesionales de oficio) y subgrupo segundo (peonaje) del personal obrero; oficial segundo y Auxiliar administrativo de la cuarta categoría y quinta categoría del subgrupo primero del personal administrativo; primera y segunda categoría del subgrupo segundo del personal administrativo; quinta categoría técnica y personal subalterno.

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical para personal de tierra de la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, Sociedad Anónima» (CAMPESA).**

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para personal de tierra de la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A.» (CAMPESA), y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, con escrito de 8 de los corrientes, ha remitido el expediente correspondiente a dicho Convenio con el texto del mismo, suscrito en 24 de junio anterior, en segunda fase de deliberaciones, presididas por un funcionario de este Ministerio, al no haberse llegado a acuerdo en la primera fase, en unión del informe a que se refiere el artículo 1.º, tres, del Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, y demás documentos exigidos por la legislación sobre Convenios Colectivos Sindicales;

Resultando que el Convenio, que tiene una duración de dos años, ha sido informado por la Subcomisión de Salarios y le ha sido otorgada la conformidad por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos en su reunión del día 24 del mes actual;

Resultando que en la cláusula especial del Convenio se contiene declaración de no repercusión en precios;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver, de conformidad con el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y los preceptos correlativos del Reglamento de 22 de julio del mismo año;

Considerando que en la tramitación y redacción del Convenio se han cumplido los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las causas de ineficacia previstas en el artículo 20 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales, de 22 de julio de 1958, y estando conforme su contenido económico-laboral al condicionamiento fijado en el artículo 1.º del Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, por el que se regula la política de salarios, rentas no salariales y precios, por lo que procede su aprobación;

Vistos los citados preceptos y demás aplicables.

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical para personal de tierra de la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A.» (CAMPESA), acordado en 24 de junio 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 digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 27 de julio de 1970.—El Director general, Vicente Toro Ortíz.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

**CONVENIO COLECTIVO SINDICAL SUSCRITO ENTRE LA «COMPANIA ARRENDATARIA DEL MONOPOLIO DE PETROLEOS, S. A.» (CAMPESA), Y LA REPRESENTACION SOCIAL DE SUS TRABAJADORES**

Artículo 1.º **Ámbito funcional.**—El presente Convenio regula las relaciones de trabajo de la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A.» (CAMPESA), y su personal de tierra, no sujeto a otra Reglamentación.

Art. 2.º **Ámbito personal.**—Quedan excluidos: a) Las funciones de Alta Dirección, Alto Gobierno y Alto Consejo, características de los siguientes cargos u otros semejantes: Director general, Subdirector, Secretario general y Vicesecretario general; b) Cualquier otro personal de la Compañía que esté sujeto ya a otra Reglamentación aprobada oficialmente por el Ministerio de Trabajo.

Art. 3.º **Ámbito territorial.**—Este Convenio será aplicable en todo el territorio nacional donde la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A.» (CAMPESA), desarrolle o desarrolle en el futuro sus actividades.

Art. 4.º **Vigencia.**—Este Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 1970 al 31 de diciembre de 1971.

Art. 5.º **Tablas salariales.**—Como anexo a este Convenio se recogen las tablas con los salarios inicial-base correspondientes a cada categoría profesional.

A partir del 1 de enero de 1971, sobre las percepciones establecidas en este Convenio se aplicará un incremento igual al que resulte por la variación del coste de vida experimentado de 1 de enero de 1970 a 1 de enero de 1971, de acuerdo con los datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística (Índice general del coste de vida, conjunto nacional), garantizándose en todo caso un mínimo del cuatro por ciento si la variación del índice fuera inferior a dicho porcentaje. El importe de este incremento, calculado sobre los mismos conceptos salariales sobre los que se ha girado el incremento del ocho por ciento para