

b) Con los donativos, legados o depósitos que se realicen por Instituciones o particulares españoles o extranjeros.

c) Por las obras de arte y objetos histórico-artísticos que se adquieran por cualquier título con destino al Museo.

d) Con aquellos documentos y reproducciones que por su calidad y poder vocativo merezcan ser expuestos en este Museo.

Art. 6.º De la organización, desarrollo cultural y desenvolvimiento futuro del Museo se ocupará un Patronato, compuesto de la siguiente forma:

Presidente efectivo: El Consejero provincial de Bellas Artes de Granada.

Vocales:

Un representante del Presidente de la Diputación Provincial.

Un representante del Alcalde de Granada.

Un representante de la Academia Provincial de Bellas Artes de Nuestra Señora de las Angustias.

Un representante del Ministerio de Información y Turismo.

Un representante de la Comisión Provincial de Monumentos.

Un representante del Rector de la Universidad.

El Director del Museo.

Diez Vocales designados entre personalidades de notorio relieve y vinculación a las actividades promotoras de la vida artística y cultural de la ciudad.

Será Secretario del Patronato el funcionario que sea Jefe de la Unidad correspondiente de la Delegación Provincial de Educación y Ciencia.

Todos estos cargos serán honoríficos y gratuitos.

Art. 7.º Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en esta Orden.

Art. 8.º Queda autorizada la Dirección General de Bellas Artes para dictar las disposiciones necesarias para la efectividad de esta Orden.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 15 de diciembre de 1971.

VILLAR PALASI

Hmo. Sr. Director general de Bellas Artes

## MINISTERIO DE TRABAJO

*RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S. A.», y su personal.*

Hmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical de la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S. A.» (ENECO) y su personal;

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical con escrito de 8 de octubre de 1971 remitió a esta Dirección General el Convenio Colectivo Sindical de la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S. A.» (ENECO), que fue suscrito, previas las negociaciones oportunas, el día 29 de septiembre de 1971 por la Comisión Deliberante designada al efecto. Acompañándose al mismo el informe a que se refiere el artículo 1.º, 3, del Decreto-ley 22/1959, de 9 de diciembre, y demás documentos exigidos por la legislación sobre Convenios Colectivos Sindicales;

Resultando que solicitado el preceptivo informe de la Dirección General de la Seguridad Social fué emitido en 30 de octubre de 1971;

Resultando que previo informe de la Subcomisión de Salarios el Convenio fué elevado a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la que, en su reunión del día 28 de noviembre de 1971 dió su conformidad al mismo, condicionándola a que se pacte por tres años, comprendiendo, por tanto, el de 1973 y que en dicho año se establezca como incremento sobre el anterior la variación correspondiente al índice del coste de vida;

Resultando que con fecha 12 de enero de 1972 se ha recibido en esta Dirección General escrito de la Secretaría General de la Organización Sindical, al que se acompaña acta de la reunión celebrada por la Comisión Deliberadora del Convenio el día 15 de diciembre de 1971, en la que se aceptan las condiciones fijadas por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos y se da nueva redacción al artículo 4.º del Convenio;

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 19 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 puesta en práctica no implica alza de precios, no dándose ninguna de las causas de ineficacia del artículo 20 del Reglamento de 22 de julio de 1958 y que la Comisión Deliberadora del Convenio en su reunión de 15 de diciembre de 1971 ha aceptado las condiciones establecidas por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos en 26 de noviembre de 1971, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, que regula la política de salarios, rentas no salariales y precios, procede su aprobación;

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S. A.» (ENECO), y su personal, suscrito el día 29 de septiembre de 1971, con la modificación acordada en 15 de diciembre de 1971.

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 a lo dispuesto en el artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos de 22 de julio de 1958, modificado por la 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, 14 de enero de 1972.—El Director general, Vicente Toro Ortí.

Hmo. Sr. Subsecretario general de la Organización Sindical.

### CONVENIO COLECTIVO SINDICAL PARA LA EMPRESA NACIONAL ELÉCTRICA DE CÓRDOBA, S. A.

#### CAPÍTULO PRIMERO

##### EXTENSIÓN Y ÁMBITO DEL CONVENIO

Artículo 1.º *Ámbito funcional.*—El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S. A.», y sus productores.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Las normas contenidas en este Convenio afectan a los productores de la plantilla que figuran en los escalafones de la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S. A.», sometidos a las disposiciones de la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Industrias Eléctricas.

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

Art. 3.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio afecta a todo el territorio nacional donde la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S. A.», desarrolla o desarrolla sus actividades de producción, transformación, transporte y distribución de energía eléctrica.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1971, cualquiera que sea la fecha de su aprobación oficial, terminando su vigencia el día 31 de diciembre de 1973, incrementando en este último año el total de las retribuciones que en el Convenio se establecen para 1972, con el índice del coste de vida que fije el Instituto Nacional de Estadística.

Art. 5.º *Prórroga.*—Este Convenio puede prorrogarse por años naturales al no existir solicitud de denuncia con preaviso de cualquiera de las partes contratantes con tres meses de antelación a su vencimiento o de la prórroga en su caso.

Art. 6.º *Causas de revisión.*—Cualquiera de ambas partes podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo durante la vigencia o prórroga del mismo en el supuesto de que con carácter legal, reglamentario o por disposición oficial de cualquier rango se modificasen las actuales condiciones económicas de la vigente Ordenanza Laboral, siempre que tales normas impliquen en su totalidad mejora de las retribuciones establecidas y refrendadas en este Convenio.

#### CAPÍTULO II

##### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 7.º *Organización.*—De conformidad con lo establecido en el artículo 5.º de la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo en las Industrias Eléctricas, la organización y racionalización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la Empresa, que será responsable de su uso. Los sistemas de racionalización, mecanización y dirección del trabajo deberán orientarse a la mejor formación profesional del trabajador.

Art. 8.º *Productividad.*—La Dirección de la Empresa podrá realizar los estudios necesarios para conseguir la más efectiva productividad, procediendo en caso justificado, una vez oído el

Jurado de Empresa, a la amortización de plazas de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Como compensación de las mejoras que se implantan en este Convenio, el personal se compromete a alcanzar un alto grado de productividad. En consecuencia, deberá procurar la reducción al mínimo de las horas extraordinarias, que la Dirección, teniendo en cuenta el carácter de servicio público, podrá imponer cuando las circunstancias lo aconsejen y de acuerdo con las disposiciones legales.

**Art. 9.º Simultaneidad de tareas.**—Cuando sea necesario, y dentro de la jornada laboral, la realización simultánea o sucesiva de tareas correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o inferior categoría, podrán encomendarse a un solo productor, con sujeción a las normas de la Ordenanza de Trabajo.

**Art. 10. Rendimiento.**—Se entiende por rendimiento normal el que corresponde a un productor o equipo de trabajo con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño del mismo. La retribución total del productor corresponde a ese rendimiento normal.

**Art. 11. Personal con mando.**—Es obligación del personal con mando velar por la disciplina de sus subordinados y conseguir la mayor eficacia y rendimiento en el trabajo, para lo cual gozará de autoridad suficiente, conjugando esta obligación con el deber de procurar elevar el nivel técnico y profesional de los productores en un clima de respeto a los principios que rigen las relaciones humanas.

**Art. 12. Puestos de trabajo.**—Si algún puesto de trabajo fuese suprimido, el productor que lo viniera desempeñando será destinado a otro en consonancia con sus aptitudes, conservando su retribución anterior si la correspondiente al nuevo puesto fuese inferior.

**Art. 13. Aptitud para el trabajo.**—Cuando por razones de edad o por otra causa fortuita el productor quedase disminuido en su aptitud para el trabajo habitual que viniera desarrollando podrá ser destinado a otro puesto que no suponga menoscabo para su dignidad profesional. En tal caso, el trabajador conservará su derecho a seguir percibiendo todos los emolumentos que la Empresa le viniese abonando, siendo de cuenta de la Empresa los gastos de traslado, suyos y de sus familiares, a otro centro de trabajo, en el caso de que no existiese un puesto adecuado al mismo en el centro de trabajo en que viniera prestando sus servicios.

### CAPITULO III

#### CLASIFICACIÓN Y CREACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

**Art. 14. Análisis y valoración.**—La Empresa realizará los estudios pertinentes, oído al Jurado de Empresa, para definir los diversos puestos de trabajo, a fin de llegar a la formación de escalones o niveles de los mismos y subsiguiente valoración de tareas.

### CAPITULO IV

#### PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

**Art. 15. Idoneidad.**—La Dirección de la Empresa procurará que cada puesto de trabajo esté desempeñado por el productor más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas. A este logro se proyecta toda la política de personal de la Empresa.

Anualmente se programarán los distintos cursos de capacitación y perfeccionamiento que han de desarrollarse para conocimiento de los aspirantes.

**Art. 16. Concursos y libre designación.**—Para la provisión de puestos de trabajo y ascensos, ya por concurso-oposición, antigüedad o libre designación, se estará a lo que al respecto dispone la vigente Ordenanza Laboral.

Anualmente se celebrarán los exámenes para la promoción concurso y oposición de los Escalafones sujetos a porcentaje. Un representante del Jurado de Empresa figurará como miembro del Tribunal calificador.

**Art. 17. Personal técnico.**—El ingreso del personal técnico se hará por la categoría correspondiente a los conocimientos y título profesional que se exija de acuerdo con el puesto de trabajo a cubrir. El personal existente en la Empresa tendrá preferencia para ocupar tales puestos cuando demuestre su capacitación y reúna los requisitos y condiciones exigidos.

**Art. 18. Peones Especialistas.**—Los productores, incluidos en el subgrupo 2.º Peonaje, tercera categoría, Peones, pasarán a la segunda categoría como Peones Especialistas de la actual Ordenanza. Se entiende así que los Peones Especialistas desempeñarán indistintamente las funciones que se atribuyen reglamentariamente a los Peones y Peones Especialistas.

**Art. 19. Capacitación.**—Cuando la modernización de los Servicios o su automatización determinen la necesidad de capacitar o complementar la formación profesional del trabajador, la Empresa proporcionará los medios para conseguirlo y el productor vendrá obligado a someterse a las pruebas físicas, intelectuales y psicotécnicas que se previenen, así como asistir a los cursos que se convoquen para tal perfeccionamiento en la Escuela de Formación Profesional de la Empresa.

**Art. 20. Medidas.**—Paralelamente a los trabajos a que se refiere el artículo precedente, se adoptarán las siguientes medidas con carácter general:

1.º Intensificación de los cursos de preparación del personal de plantilla que aspire al ascenso de su nivel o categoría.

2.º La Empresa podrá concertar con otros centros la preparación y asistencia del personal a cursos especializados y de mandos intermedios.

3.º Establecimientos de cursos por correspondencia o formación programada para que el personal pueda prepararse debidamente para su promoción.

**Art. 21. Personal de nuevo ingreso.**—Para el ingreso del personal en la plantilla de la Empresa se tendrá preferentemente en cuenta, en igualdad de puntuación, a los huérfanos e hijos de sus productores una vez superadas las pruebas de aptitud establecidas de acuerdo con el principio expresado en el artículo 15.

La Empresa procurará la mayor difusión posible sobre las vacantes a cubrir.

**Art. 22. Cursos preparatorios.**—El personal aspirante de plantilla podrá ser sometido, a juicio de la Empresa, a un curso preparatorio y remunerado, de cuyo aprovechamiento o capacitación dependerá su pase a la misma, tras el período legal de prueba. La duración del curso preparatorio no se tendrá en cuenta para el cómputo del período de prueba reglamentario.

### CAPITULO V

#### JORNADA DE TRABAJO, ORDEN Y DISCIPLINA

**Art. 23. Jornada.**—Con carácter general se ratifica la jornada máxima legal tal como se reguló en la Ordenanza Laboral de 30 de julio de 1970, o sea, cuarenta y cinco horas semanales. En el año 1972 la jornada semanal quedará reducida a cuarenta y cuatro horas.

Para el personal administrativo (primer subgrupo) y técnicos que trabajen exclusivamente en oficinas, se mantiene la jornada intensiva de verano de seis horas consecutivas durante el período de tiempo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

Si las condiciones climatológicas del lugar permitieran considerar la necesidad o conveniencia de un desplazamiento de la jornada intensiva de verano o bien la ampliación del período de tres meses señalado, la Dirección de la Empresa tendrá facultad, si aquellas condiciones lo aconsejaren y el Jurado de Empresa lo solicitara, para conceder esta modificación o ampliación.

Esta variación, caso de producirse dentro de la regulación expuesta, sólo tendrá vigencia dentro del año considerado y para el centro de trabajo concreto a que se contraiga la modificación aprobada.

El personal de turnos tendrá la jornada de cuarenta y ocho horas semanales, cobrando como extraordinarias las que excedan de cuarenta y cinco.

En el año 1972 se devengarán como extraordinarias las que excedan de cuarenta y cuatro horas semanales.

El régimen de jornada de trabajo establecido en este artículo se entenderá sin perjuicio de los derechos adquiridos.

**Art. 24. Asistencia y puntualidad.**—Se reconoce expresamente la exigibilidad del deber de puntualidad y asistencia, así como la congruencia de las medidas de sanción por las faltas que se cometan en este orden de disciplina.

La Dirección de la Empresa, sin perjuicio de la regulación de una prima de asistencia, puntualidad y rendimiento que más adelante se detalla, podrá establecer los controles que estime oportunos a este respecto revisando los márgenes de tolerancia de entrada y salida.

**Art. 25. Disciplina.**—El personal desempeñará su cometido cumpliendo celosamente las órdenes, normas e instrucciones que reciba de sus superiores y colaborará con ellos sin reserva alguna en el trabajo. El personal con mando jerárquico o por designación temporal deberá procurar el rendimiento de los productores a sus órdenes, así como obtener la elevación profesional y técnica en su capacitación.

**Art. 26. Disminución de rendimiento e ineptitud.**—La disminución voluntaria de rendimiento de manera persistente o la ineptitud reiterada serán sancionadas como faltas graves. Se entenderá que existe disminución voluntaria de rendimiento cuando el resultado del trabajo sea inferior al que el trabajador venía desarrollando en iguales condiciones con anterioridad o cuando sea manifiestamente más bajo del que normalmente realiza otro productor de igual categoría e idéntica situación. En la determinación de la existencia de disminución de rendimiento deberá ser oído el Jurado de Empresa.

Se presumirá de ineptitud cuando se causen reiteradamente errores, averías o desperfectos en el Servicio, instalaciones o materiales.

Si cualquiera de estos hechos produjeran escándalo notorio o grave indisciplina serán objeto de sanción, aun cuando hayan tenido lugar una sola vez.

**Art. 27. Festividades.**—Se considerarán como fiestas abonables y no recuperables el día 1 de junio, fiesta de la Virgen de la Luz, nuestra Patrona, y el día 26 de diciembre, segundo día de Pascua.

## CAPITULO IV

## RÉGIMEN ECONÓMICO

Art. 28. El régimen económico de este Convenio para el año 1971 está contenido en la tabla de retribuciones del anexo número 1, y en el anexo número 2 el correspondiente al año 1972.

## Anexo número 1.

- a) Tabla de salarios para las distintas categorías profesionales.  
b) Plus de Convenio consistente en cantidad extrasalarial igual para todas las categorías profesionales.

## Anexo número 2.

- a) Tabla de salarios para las distintas categorías profesionales.  
b) Plus de Convenio consistente en la cantidad extrasalarial señalada para las distintas categorías profesionales.

Art. 29. Todas las retribuciones y pluses que se regulan en el presente Convenio se contraen y corresponden a la jornada máxima a que se refiere el artículo 23. Si se trabajara jornada inferior los devengos se reducirán proporcionalmente a la jornada que se realice.

El Plus de Convenio de las tablas contenidas en los anexos 1 y 2 no formará parte del salario para el cálculo de horas extraordinarias, dietas, etc., cuya regulación se hará en todo caso con sujeción a lo establecido en los artículos siguientes:

Art. 30. *Horas extraordinarias.*—Para el cálculo del precio de las horas extraordinarias servirá de base el salario hora profesional que para cada una de las categorías profesionales se establece a continuación:

	Pesetas brutas
<b>Técnicos de Oficina:</b>	
Segunda categoría .....	53,73
Tercera categoría .....	47,07
Cuarta categoría .....	41,40
Quinta categoría .....	36,24
<b>Administrativos:</b>	
Segunda categoría .....	53,73
Tercera categoría .....	47,06
Cuarta categoría. Oficiales A .....	41,09
Cuarta categoría. Oficiales B .....	35,33
Cuarta categoría. Auxiliares .....	30,05
<b>Auxiliares Oficina:</b>	
Categoría especial .....	31,43
Primera categoría .....	30,53
Segunda categoría .....	29,56
Tercera categoría .....	28,63
<b>Profesionales de oficio:</b>	
Capataz .....	37,43
Subcapataz .....	35,17
Oficiales primeros .....	32,44
Oficiales segundos .....	29,72
Ayudantes .....	28,39
<b>Peonaje:</b>	
Capataz .....	28,81
Peón Especialista .....	27,68
Limpiadoras .....	27,22

Sobre estos valores se aplicarán los recargos que en cada caso correspondan, con sujeción a la Ordenanza de Trabajo vigente.

Art. 31. *Dietas.*—Para el cálculo de las dietas se tomará como base, conforme a lo previsto en el artículo 20 de la Ordenanza de Trabajo, el salario base de la categoría correspondiente, contenido en los anexos 1 y 2.

Art. 32. *Suplemento de remuneración por trabajo nocturno.* Para el cálculo de la remuneración por trabajo nocturno, en los casos señalados en el artículo 19 de la Ordenanza Laboral, se tomará el salario base de la categoría correspondiente, contenido en los anexos 1 y 2.

Art. 33. *Prima de asistencia, puntualidad y rendimiento.*—Por la asistencia y puntualidad en el trabajo durante una jornada laboral completa, acreditada necesariamente por el control que se establezca en su centro de trabajo respectivo, se mantiene la prima de 25 pesetas diarias.

La falta de asistencia y de puntualidad, aun justificadas, dan lugar a la pérdida de la prima correspondiente al día en

que se produzcan. Se exceptúan de lo anterior y se darán, por tanto, como asistentes, los que, con el visto bueno de su Jefe respectivo, acreditan que se encuentran desarrollando su labor fuera del centro habitual de trabajo.

La falta de rendimiento a que se alude en el artículo 26, aparte de la sanción reglamentaria que corresponda de acuerdo con la categoría de la falta, llevará anejo la pérdida de esta prima.

Para decretar la supresión de la prima por falta de rendimiento, el Jefe o Mando habrá de informar cumplidamente de las razones de su decisión, una vez oído el interesado.

El importe de las primas no devengadas por el personal por falta de puntualidad, asistencia o rendimiento, tal como se describe en los párrafos anteriores, se destinará a obras sociales determinadas por el Jurado de Empresa.

Art. 34. *Cuantía salarial y jornada laboral.*—Todas las normas del Convenio Colectivo de 1970, relativas a la cuantía salarial y la jornada laboral, continuarán vigentes en tanto no contradigan los artículos anteriores. Se ratifica que las retribuciones de los años 1971 y 1972 se refieren a la jornada máxima establecida en este Convenio. Cuando se trabaje jornada inferior se reducirá la retribución proporcionalmente al tiempo trabajado.

La columna de retribución salarial anual consignada en la tabla de salarios del apartado a) del artículo 28 de este Convenio, comprende las doce mensualidades ordinarias del año, cuatro gratificaciones extraordinarias de igual cuantía con vencimiento en 15 de marzo, 18 de julio, 1 de octubre y 22 de diciembre, y la participación de beneficios, calculada a tenor del artículo 18 de la Ordenanza Laboral, a razón del 13 por 100 de los salarios de doce mensualidades.

Art. 35. *Aumentos periódicos (antigüedad).*—El actual régimen de los premios de antigüedad, integrados por bienes, quinquenios y premio de vinculación, quedará refundido y sustituido por un solo concepto: Trienios de 1.200 pesetas anuales cada uno, de cuantía igual para todas las categorías profesionales.

Con el fin de normalizar el encaje del sistema que se suprime con el régimen de trienios que se implanta, se establece:

La cantidad anual que cada productor venga percibiendo por antigüedad, según el sistema anterior reglamentario, dividida por 12, será la cantidad mensual que se considerará como antigüedad consolidada y como tal figurará siempre en nómina y recibo de salarios. A esta cantidad se irán sumando y acumulando aquellas otras cantidades que por antigüedad correspondan según lo preceptuado en este artículo.

Las cantidades que cada productor perciba por concepto de antigüedad consolidada y por los trienios a ella acumulados no serán reducidas ni absorbidas cuando el productor cambie de escalafón o ascienda de categoría profesional.

El devengo de trienios no tendrá limitación en cuanto a su número, pero dejarán de percibirse cuando el productor cumpla sesenta y cinco años de edad, sin perjuicio de acreditarle en ese momento la parte proporcional del tiempo transcurrido desde la fecha en que se le reconoció el último trienio.

Dado el concepto especial de esta percepción, que constituye un premio a la permanencia en la plantilla de la Empresa, se devengará únicamente en las doce mensualidades normales del año, sin repercusión, por tanto, en pagas extraordinarias, participación en beneficios, dietas, pluses y horas extraordinarias. El primer trienio del sistema que se implanta se devengará en 1 de enero de 1971.

Art. 36. *Compensación.*—Serán compensables y absorbibles con las anteriores retribuciones todas las mejoras que pudieran establecerse por los Organismos oficiales y cuya total cuantía sea inferior a las condiciones del presente Convenio.

Art. 37. *Invalidez provisional.*—Los trabajadores de plantilla que pasen a la situación de invalidez provisional, por determinación del órgano gestor de la Seguridad Social, percibirán una ayuda económica, con cargo a la Empresa, consistente en la diferencia que resulte entre la prestación económica oficial que en dicha situación les sea concedida por el Instituto Nacional de Previsión y el 90 por 100 del salario que el productor en cuestión venga percibiendo en la fecha en que haya sido declarada dicha invalidez provisional.

El salario computable a este efecto será el que éste tenga reconocido en el escalafón oficial de la Empresa en tal momento.

A los productores que hoy se encuentren ya en dicha situación de invalidez provisional (antigua larga enfermedad), les será señalada asimismo una ayuda económica, calculada de igual manera que queda reseñada en el párrafo anterior.

El cómputo de la misma se determinará por meses y su pago se efectuará en las doce mensualidades normales, cuatro mensualidades extraordinarias y participación en beneficios, calculados sobre dicha base, a razón del tanto por ciento que en cada caso corresponda.

## CAPITULO VII

## PREVISIÓN SOCIAL

Art. 38. *Jubilación forzosa.*—Con el fin de mantener el rendimiento de los servicios y facilitar la promoción del personal a puestos superiores de trabajo, la Empresa podrá proceder a

la jubilación forzosa de los productores que hayan cumplido los sesenta y cinco años.

La cuantía de la pensión de jubilación será:

- A los sesenta y cinco años de edad, el 85 por 100.
- A los sesenta y seis años de edad, el 87 por 100.
- A los sesenta y siete años de edad, el 89 por 100.
- A los sesenta y ocho años de edad, el 92 por 100.
- A los sesenta y nueve años de edad, el 95 por 100.
- A los setenta años de edad, el 100 por 100.

Art. 39. *Jubilación voluntaria.*—Cuando la jubilación se produzca a petición del interesado, cumplidos los sesenta años de edad y con veinte de servicio en la Empresa, las condiciones, en cuanto excedan de las reglamentarias y, por tanto, a cargo de la Empresa, serán libremente pactadas.

Si el personal solicitante hubiera cumplido cincuenta años de servicio en la Empresa, se aplicarán al mismo las condiciones económicas de la jubilación forzosa.

Se entiende que esta jubilación voluntaria podrá convenirse siempre que la Mutualidad Laboral correspondiente acepte la jubilación oficial del trabajador.

Art. 40. *Bases de jubilación.*—La base que sirve de norma al cálculo de la jubilación forzosa comprenderá el líquido anual de los conceptos siguientes:

- Sueldo o salario y aumentos por antigüedad.
- Retribución voluntaria.
- Pagas extraordinarias reglamentarias.
- Participación en beneficios.
- Plus de Convenio.
- Plus familiar, importe de cinco puntos, si en el momento de la jubilación el productor fuera casado y viniera percibiendo tal beneficio, o bien, la prestación de casamiento del nuevo régimen, cuando se trate de productor que así viniera percibiéndola.

Será a cargo de la Empresa la diferencia entre el importe de la jubilación así calculada y la que pueda corresponder al productor por la Mutualidad Laboral de Agua, Gas y Electricidad y el Seguro de Vejez e Invalidez.

Las cantidades que se perciban como complemento de su pensión, tanto los productores que en esta fecha se encuentran jubilados como los que se jubilen en lo sucesivo, no podrán ser absorbidas por ningún concepto.

Se ratifica que la cantidad que la Empresa pague por el concepto de complemento de pensión será siempre respetada hasta el fallecimiento del pensionista.

Art. 41. *Seguro de vida colectivo.*—La Empresa mantiene el seguro de vida colectivo, corriendo a su cargo el pago de su prima total.

Las condiciones de la póliza son:

- a) Los capitales garantizados se abonarán, a los beneficiarios que libremente designe el asegurado, inmediatamente de ocurrir su fallecimiento.
- b) En caso de fallecimiento por accidente, ocurrido hasta el límite de los setenta años de edad, se abonará doble capital garantizado a sus beneficiarios.
- c) En el supuesto de invalidez permanente y absoluta estando el trabajador en activo en la Empresa, y producida antes de los setenta años de edad, los asegurados percibirán el capital garantizado al declararse la invalidez y sus beneficiarios otro capital igual al ocurrir el fallecimiento del titular.
- d) El personal que se jubile de la Empresa voluntariamente continuará asegurado hasta su fallecimiento, en iguales condiciones que en activo.

Art. 42. *Vinculación del seguro de vida.*—El seguro de vida a que se refiere el artículo precedente se vincula a la permanencia del asegurado en la Empresa. El cese en la misma por cualquier motivo dará origen a la baja del productor en la póliza de este seguro, sin que, por tanto, el mismo conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

Se exceptúan de esta desvinculación los trabajadores que hayan cesado en la Empresa por jubilación, invalidez permanente y total para la profesión habitual o invalidez absoluta, los cuales mantendrán su vinculación a este seguro de vida colectivo en tanto que no entren a formar parte de otra Empresa.

Art. 43. *Tabla de capitales.*—Como anexo de este Convenio se establece la tabla de capitales garantizados por el seguro de vida colectivo, que es la misma que rigió en el Convenio de 1970.

El capital que corresponda a cada trabajador según la indicada tabla está en función del sueldo bruto mensual del mismo, conforme a las equivalencias que en la citada tabla se establecen.

## CAPITULO VIII

### SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 44. La Dirección de la Empresa y su Jurado de Empresa, conscientes de la gravedad de los accidentes de trabajo, propugnan la intensificación de una eficaz política preventiva.

Estiman que deben ponerse en práctica todos los medios para su evitación, manteniendo constantemente vigilancia a fin de que sean debidamente observadas las normas de seguridad, cuya infracción puede denunciar todo productor.

El Jurado de Empresa, el Comité de Seguridad, el Médico de la Mancomunidad, los Técnicos y Monitores de Seguridad, trabajarán en estrecha colaboración y realizarán las campañas o cursos pertinentes para la creación de un clima preventivo del accidente que produzca como resultado la disminución de siniestros.

Todas las instalaciones deberán ser revisadas de modo continuado y sistemático y sus productores serán sometidos, por lo menos una vez al año, a cursos de prevención o a examen recordatorio.

Se tomarán las medidas conducentes ante la falta de utilización de equipos y prendas de protección, expresamente señaladas en las normas vigentes, cuyo conocimiento será obligatorio.

## CAPITULO IX

### OBRA SOCIAL

Art. 45. *Viviendas.*—La Empresa fomentará la constitución de Cooperativas para la construcción de viviendas con destino al personal de plantilla.

Art. 46. *Préstamos para la adquisición de viviendas.*—Se otorgarán préstamos a los productores para facilitar la adquisición de viviendas fuera del recinto de la central, hasta 100.000 pesetas, sin interés, para amortizar en diez años, cuando los haberes del interesado no excedan, por todos los conceptos, de 150.000 pesetas anuales; en siete años y medio, si los ingresos son superiores a 150.000 pesetas y no sobrepasan de las 200.000 pesetas, y en cinco años, si la retribución del solicitante es superior a 200.000 pesetas.

El prestatario deberá previamente concertar un seguro de pago del descubierto, de manera que a su fallecimiento sus familiares queden relevados de la liquidación del saldo pendiente. La prima irá a cargo del interesado.

Art. 47. *Otros anticipos.*—Igualmente la Empresa podrá conceder anticipos reintegrables a los productores para la adquisición de vehículos utilitarios, aparatos electrodomésticos, etc., atendiendo a la necesidad o precisión de las solicitudes.

Art. 48. *Normas de anticipos.*—El otorgamiento de los beneficios de los artículos 46 y 47 anteriores se hará de acuerdo con unas normas reglamentarias, que se confeccionarán con participación del Jurado de Empresa, y donde se graduará la necesidad y prioridad de las peticiones.

Art. 49. *Becas.*—La Empresa continuará su política de becas sin limitación, siempre que los solicitantes cumplan las condiciones del Reglamento vigente.

Art. 50. *Vacaciones.*—El personal a quien afecte esta Ordenanza disfrutará una vacación anual mínima que se regulará por los años de servicio prestados dentro de la plantilla de la Empresa, en la forma siguiente:

- De uno a diez años de servicio: Veinte días naturales.
- De más de diez a veinte años de servicio: Veinticinco días naturales.
- De más de veinte años de servicio: Treinta días naturales.

A estos efectos, la antigüedad se computará sobre el 1 de enero de cada año, considerando como año entero de servicio aquel en que se ingresó, cualquiera que fuese la fecha que comenzó a prestar sus servicios.

No obstante, el primer año natural de colocación sólo dará derecho al trabajador a disfrutar de vacaciones proporcionalmente al tiempo trabajado en dicho primer año.

Art. 51. *Ratificación de beneficios.*—Se mantienen en su extensión y cuantía los beneficios concedidos en Convenios anteriores, como pensión de viudedad y suministro de fluido eléctrico a viudas de trabajadores, premios a los veinticinco y cincuenta años de servicios en la Empresa. Igualmente se ratifican los de suplemento voluntario de indemnización por enfermedad y accidente laboral no mortal y temporal; si bien, en cuanto a estos dos últimos, su concesión exigirá precisamente el informe favorable del facultativo del Servicio Médico de Empresa.

Art. 52. *Reconocimiento de derechos.*—Habiéndose reconocido en los dos Convenios Colectivos anteriores el deseo de los productores de reducir en lo posible las horas que están fuera de su domicilio para cumplir su jornada de trabajo, pero precisando tal acuerdo un análisis y estudio previo de todos los diversos factores concurrentes, ambas partes, Social y Económica, se comprometen a iniciar conversaciones tendentes a dar efectividad al acuerdo, designándose por cada parte tres representantes como máximo, los que deberán llegar a un acuerdo dentro de la vigencia del presente Convenio.

Art. 53. *Jurado de Empresa.*—Sin perjuicio de lo ya establecido en la legislación vigente, el Jurado de Empresa tendrá las atribuciones que expresamente prevén diversos artículos del presente Convenio.

Art. 54. *Vinculación a la totalidad del Convenio.*—Se entiende el Convenio Colectivo como una unidad total orgánica y exclusiva. Si los Organos ministeriales no aprobasen alguno

de los preceptos de este acuerdo y el hecho alterase fundamentalmente el contenido del mismo, a juicio de cualquiera de las partes, el Convenio quedará sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo iniciarse nuevas deliberaciones, a los efectos oportunos.

Art. 55. *Vigilancia del acuerdo.*—Cuantas diferencias o dudas puedan surgir en orden a la interpretación, cumplimiento o resolución de este Convenio, serán sometidas a la decisión de una Comisión de Vigilancia, integrada por tres Vocales designados por el Jurado de Empresa y tres por la Gerencia de la Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S. A., bajo la presidencia de la persona que designe el Presidente nacional del

Sindicato de Agua, Gas y Electricidad. Dos Vocales de ambas representaciones habrán de ser elegidos entre los que hayan intervenido en la deliberación del presente Convenio.

Art. 56. *No repercusión en precios.*—Las partes contratantes declaran que la puesta en práctica de este Convenio no implica alza de precios.

#### DISPOSICION TRANSITORIA

Será de aplicación a los trabajadores que se jubilen durante los años 1971, 1972 y 1973 lo dispuesto en el artículo 31 del Convenio de 1970.

#### ANEXO NUM. 1

Categorías	Tabla salarios base (17.58 pagas 1970) — Pts. bruto año	Plus extrasalarial de Convenio para 1972 — Pts. bruto año	Total 1972 — Pts. bruto año	Prima APR — Pts. día netas
<i>Técnicos</i>				
Segunda categoría	119.760	24.163,57	143.923,57	25
Tercera categoría	104.921	24.163,57	129.084,57	25
Cuarta categoría	92.277	24.163,57	116.440,57	25
Quinta categoría	80.776	24.163,57	104.923,57	25
<i>Administrativos</i>				
Segunda categoría	119.760	24.163,57	143.923,57	25
Tercera categoría	106.677	24.163,57	130.840,57	25
Cuarta categoría, Oficiales A	91.575	24.163,57	115.738,57	25
Cuarta categoría, Oficiales B	78.758	24.163,57	102.919,57	25
Cuarta categoría, Auxiliares	66.991	24.163,57	91.154,57	25
<i>Auxiliares de oficinas</i>				
Primera categoría especial	73.752	24.163,57	97.915,57	25
Primera categoría	71.030	24.163,57	95.193,57	25
Segunda categoría	67.167	24.163,57	91.330,57	25
Tercera categoría	66.552	24.163,57	90.715,57	25
<i>Profesionales de oficio</i>				
Capataz	87.780	24.163,57	111.943,57	25
Subcapataz	82.460	24.163,57	106.623,57	25
Oficial A	76.076	24.163,57	100.239,57	25
Oficial B	69.692	24.163,57	93.855,57	25
Ayudante	66.500	24.163,57	90.663,57	25
<i>Peonaje</i>				
Capataz	67.564	24.163,57	91.727,57	25
Peón especialista	64.904	24.163,57	89.067,57	25
<i>Limpiadoras</i>				
Mujeres de limpieza	63.840	24.163,57	88.003,57	25

#### ANEXO NUM. 2

Categorías	Tabla salarios base (17.58 pagas 1970) — Pts. bruto año	Plus extrasalarial de Convenio para 1971 — Pts. bruto año	Total 1971 — Pts. bruto año	Prima APR — Pts. día netas
<i>Técnicos</i>				
Segunda categoría	119.760	50.870,05	170.630,05	25
Tercera categoría	104.921	47.560,95	152.481,95	25
Cuarta categoría	92.277	44.741,34	137.018,34	25
Quinta categoría	80.776	42.176,62	122.952,62	25
<i>Administrativos</i>				
Segunda categoría	119.760	50.870,05	170.630,05	25
Tercera categoría	106.677	47.952,54	154.629,54	25
Cuarta categoría, Oficial A	91.575	44.584,79	136.159,79	25
Cuarta categoría, Oficial B	78.756	41.726,16	120.482,16	25
Cuarta categoría, Auxiliares	66.991	39.102,57	106.093,57	25
<i>Auxiliares de oficinas</i>				
Primera categoría especial	73.752	40.810,26	114.562,26	25
Primera categoría	71.030	40.603,26	111.633,26	25
Segunda categoría	67.167	39.141,81	106.308,81	25
Tercera categoría	66.552	39.004,67	105.556,67	25

Categorías	Tabla salarios base (17,58 pagas 1970) — Pts. bruto año	Plus extrasalarial de Convenio para 1972 — Pts. bruto año	Total 1972 — Pts. bruto año	Prima APR — Pts. día netas
<b>Profesionales de oficio</b>				
Capataz .....	87.780	43.501,24	131.281,24	25
Subcapataz .....	82.460	41.385,79	123.845,79	25
Oficial A .....	76.076	41.123,52	117.204,52	25
Oficial B .....	69.692	39.704,89	109.396,89	25
Ayudante .....	66.500	38.993,07	105.493,07	25
<b>Peonaje</b>				
Capataz .....	87.564	39.230,34	106.794,34	25
Peones especialistas .....	64.904	38.637,16	103.541,16	25
<b>Limpiadoras</b>				
Mujeres de limpieza .....	63.840	38.599,89	102.239,89	25

**ANEXO**

TABLA DE CAPITALS, SEÑALADA EN EL ARTÍCULO 43 DEL CONVENIO

Sueldo mensual Salario base mensual	Capital
Hasta 3.000 .....	60.000
Desde 3.001 hasta 3.500 .....	80.000
Desde 3.501 hasta 4.000 .....	100.000
Desde 4.001 hasta 4.500 .....	125.000
Desde 4.501 hasta 5.000 .....	150.000
Desde 5.001 hasta 5.500 .....	175.000
Desde 5.501 hasta 6.000 .....	200.000
Desde 6.001 hasta 7.000 .....	250.000
Desde 7.001 hasta 8.000 .....	300.000
Desde 8.001 hasta 9.000 .....	350.000
Desde 9.501 hasta 11.000 .....	400.000
Desde 11.001 hasta 13.000 .....	450.000
Desde 13.001 hasta 15.000 .....	500.000
Desde 15.001 hasta 18.000 .....	550.000
Desde 18.001 hasta 21.000 .....	600.000
Desde 21.001 hasta 25.000 .....	650.000
Desde 25.001 .....	700.000

grados centígrados y tenga acoplado un dispositivo apagachispas eficaz, que impida la salida por el tubo de escape de cualquier partícula incandescente. El tubo de escape se dispondrá, en forma tal, que la boca de salida del tubo de escape se encuentre, como mínimo, a 2,25 metros sobre el nivel del suelo.

f) Las carretillas irán provistas de un extintor portátil, de diez kilogramos de carga, como mínimo, de polvo seco químico.

2.º Las carretillas elevadoras que se empleen en las plantas de almacenamiento, llenado y transvase de gases licuados del petróleo, además de cumplir las condiciones señaladas en el apartado anterior, serán antideflagrantes y con arranque neumático, con botella incorporada.

3.º Si en lugar de carretillas elevadoras, se utilizan otros elementos para el movimiento de las jaulas como polipastos, etcétera, en centros de almacenamiento de GLP envasados, la parte inferior del motor que accione el polipasto estará, como mínimo, a una altura del suelo de 4,5 metros y el dispositivo de mando manual deberá ser antideflagrante.

4.º Las jaulas que se utilicen tendrán la resistencia y diseño adecuados para soportar las cargas, esfuerzos y manipulaciones a que vayan a ser sometidas de acuerdo con los elementos o medios de que se disponga para su movimiento.

Lo que comunico a VV. SS. para su conocimiento y demás efectos.

Dios guarde a VV. SS. muchos años  
Madrid, 27 de noviembre de 1971.—El Director general, Francisco Pérez Cerdá.

Sres. Delegados provinciales del Ministerio de Industria.

**MINISTERIO DE INDUSTRIA**

**RESOLUCION de la Dirección General de Energía y Combustibles por la que se dictan instrucciones complementarias del Reglamento sobre Almacenamiento de Gases Licuados del Petróleo (GLP) envasados.**

En virtud de lo dispuesto en el punto cuarto de la Orden de 30 de octubre de 1970, que aprobó el Reglamento sobre Centros de Almacenamiento y Distribución de Gases Licuados del Petróleo (GLP), y lo señalado en la norma 24 de la Orden ministerial de 1 de diciembre de 1964 sobre normas de seguridad para la construcción, montaje y funcionamiento de las plantas de llenado y transvase de GLP.

Esta Dirección General ha resuelto señalar las condiciones que deben reunir los equipos y elementos utilizados para el movimiento de jaulas con botellas de GLP en las plantas de almacenamiento, llenado y transvase de GLP y en los Centros de almacenamiento de GLP envasados, paletizados:

1.º Si se utilizan carretillas elevadoras, éstas reunirán las siguientes características, para ambos tipos de instalaciones:

- a) La capacidad de carga mínima de la carretilla será de 2,5 Tm., debiendo estar convenientemente lastrada en su parte posterior, al objeto de compensar la carga.
- b) La carretilla se diseñará de modo que permita su movimiento en cualquier dirección con una jaula con botellas llenas o dos jaulas con botellas vacías.
- c) La longitud de las horquillas será, como mínimo, de 1,80 metros.
- d) El motor de dichas carretillas deberá ser de combustión.
- e) Las carretillas estarán construidas de modo que la temperatura de la chapa del tubo de escape no sobrepase los 400

**RESOLUCION de la Delegación Provincial de Almería por la que se autoriza el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita.**

Visto el expediente incoado en la Sección de Industria de esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria de Almería, a petición de la «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», con domicilio en Almería, calle Marqués de Comillas, número 1, solicitando autorización y declaración, en concreto, de utilidad pública para el establecimiento de una línea eléctrica aérea de A. T. a 25 KV., desde la E. T. Campico de Oria al apoyo número 6 de la línea de A. T. que alimenta la E. T. Aguamarga, término municipal de Olula del Río y Purchena, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Reglamento aprobado por Decreto 2619/1966 sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y de acuerdo con lo ordenado en la Orden de este Ministerio de 1 de febrero de 1968 y Ley de 24 de noviembre de 1958 sobre ordenación y defensa de la industria, Esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria de Almería, a propuesta de la Sección correspondiente, ha resuelto:

Autorizar a la «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», la instalación eléctrica cuyas principales características son las siguientes:

Línea eléctrica aérea de A. T. a 25 KV., de 2.984 metros de longitud, formada por conductores de Al-Ac. de 54,8 milímetros cuadrados de sección, cadenas de aisladores de vidrio Esperanza de tres elementos tipo 1.503 y apoyos metálicos, con origen en la E. T. Campico de Oria hasta el apoyo número 6 de la línea de A. T. que alimenta la E. T. Aguamarga, término municipal de Olula del Río y Purchena, con objeto de modificar el trazado actual de la línea en el tramo comprendido entre la E. T. Campico de Oria y el apoyo número 6 de la línea de A. T.