

25742 RESOLUCION de la Dirección General de Formación Profesional y Extensión Educativa por la que se amplían enseñanzas para el curso 1974-1975 en la Escuela de Maestría Industrial de Murcia.

Hmo. Sr.: En uso de las atribuciones conferidas en el apartado 6.º de la Orden de 31 del pasado mes de julio («Boletín Oficial del Estado» de 16 de agosto siguiente), como complemento a lo resuelto por este Centro directivo con fecha 23 del pasado mes de septiembre («Boletín Oficial del Estado» del 23 de octubre siguiente), y teniendo en cuenta que con posterioridad a aquella resolución se ha recibido expediente de ampliación de enseñanzas formulado por la Escuela de Maestría Industrial de Murcia, que ha sido favorablemente informado por el Coordinador y Delegado provincial respectivo.

Esta Dirección General ha tenido a bien resolver que se considere incluido en el apartado 4.º, párrafo 2.º, de la resolución de este Centro directivo de 23 de septiembre pasado, autorizándose a impartir, con carácter experimental, en el año académico 1974-1975, las enseñanzas correspondientes al segundo grado de formación profesional en la rama Administrativa a la Escuela de Maestría Industrial de Murcia, siempre que cuente con 20 alumnos, como mínimo.

La implantación de esta nueva enseñanza lleva consigo el aumento de plantilla del citado Centro en un Profesor titular de «Tecnología administrativa», cuyos haberes serán abonados con cargo a los presupuestos del Patronato de Promoción de la Formación Profesional.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos. Dios guarde a V. I.

Madrid, 16 de noviembre de 1974.—El Director general, Manuel Arroyo Quiñones.

Hmo. Sr. Subdirector general de Extensión de la Formación Profesional.

25743 RESOLUCION de la Dirección General del Patrimonio Artístico y Cultural por la que se acuerda incoar expediente de declaración de monumento histórico-artístico, con carácter nacional, a favor de la iglesia y convento de San Francisco de Vivero (Lugo).

Vista la propuesta formulada por los Servicios Técnicos correspondientes.

Esta Dirección General ha acordado:

Primero.—Tener por incoado expediente de declaración de monumento histórico-artístico, con carácter nacional, a favor de la iglesia y convento de San Francisco de Vivero (Lugo).

Segundo.—Conceder trámite de audiencia en el momento oportuno a cuantos tengan interés en el expediente instruido a tal efecto.

Tercero.—Hacer saber al Ayuntamiento de Vivero, que de conformidad a lo establecido en el artículo 17 de la Ley de 13 de mayo de 1933 y artículo 33 de la misma, todas las obras que hayan de realizarse en el monumento cuya declaración se pretende, deben ser sometidas a conocimiento y autorización de esta Dirección General.

Lo digo a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S.

Madrid, 29 de noviembre de 1974.—El Director general, Miguel Alonso Baquer.

Sr. Jefe de la Sección.—Departamento.

MINISTERIO DE TRABAJO

25744 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical de la «Empresa Nacional de Electricidad, Sociedad Anónima» (ENDESA) y sus trabajadores.

Hmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de la «Empresa Nacional de Electricidad, S. A.» (ENDESA), y sus trabajadores;

Resultando que el Presidente del Sindicato Nacional de Agua, Gas y Electricidad, con escrito de 28 de noviembre de 1974, remitió para su homologación a esta Dirección General, el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para la «Empresa Nacional de Electricidad, S. A.» (ENDESA), y sus trabajadores, que fué suscrito previas las negociaciones correspondientes, el día 23 de noviembre de 1974 por la Comisión Deliberadora designada al efecto, acompañándose al efecto escrito resumen estadístico comparativo de las variaciones salariales establecidos en el Convenio, certificación de la Empresa e Informe favorable a su homologación de la mencionada Presidencia.

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer y resolver el presente expediente, de acuerdo con lo

establecido en el artículo decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que ajustándose el presente Convenio a los preceptos contenidos en la Ley y Orden antes citados, no observándose en el violación alguna a norma de derecho necesario y figurando en el mismo cláusula de no repercusión en precios, procede su homologación.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de la «Empresa Nacional de Electricidad, S. A.» (ENDESA), y sus trabajadores, suscrito el día 23 de noviembre de 1974.

2.º Ordenar su inserción en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

3.º Que se comunique esta Resolución a la Secretaría General de la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que con arreglo a lo establecido en el artículo 14, 2, de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe contra ella recurso alguno en la vía administrativa.

Lo que comunico a V. I.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 10 de diciembre de 1974.—El Director general, Rafael Martínez Emperador.

Hmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL, DE AMBITO INTERPROVINCIAL, PARA LA «EMPRESA NACIONAL DE ELECTRICIDAD, S. A.» (ENDESA), Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito territorial y funcional.*—El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo de la «Empresa Nacional de Electricidad, S. A.», cuyo personal esté regido por las normas de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Producción, Transformación, Transporte, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica.

Los actuales centros de trabajo de la Sociedad son los siguientes:

1. Centro de trabajo de Madrid, que comprende las Oficinas Centrales y el Economato Laboral.
2. Centro de trabajo de Ponferrada, que comprende las instalaciones de Compostilla I, Compostilla II, Santa Marina, Bárceña, Subestación y Presa de Montearenas y Fuente del Azufre.
3. Centro de Trabajo de Cornatel, Quereño, Peñarrubia y Campañana.
4. Centro de trabajo de Peñadrada, Las Ondinas, Las Rozas y Matalavilla.
5. Centro de trabajo de Puentes de García Rodríguez, que comprende las instalaciones de Centrales Térmicas, Explotación minera de Lignito y Central Hidroeléctrica de la Ribeira.
6. Centro de trabajo de La Mudarra.
7. Centro de trabajo de Ceuta.
8. Centro de trabajo de Melilla.

Dentro de todos y cada uno de los centros de trabajo anteriormente enumerados se comprenden la totalidad de las instalaciones que los integran y sus correspondientes servicios complementarios y anexos.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a los productores de la plantilla fija de la «Empresa Nacional de Electricidad, S. A.», sometidos a las disposiciones de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Producción, Transformación, Transporte, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica.

Queda excluido de su ámbito de aplicación:

- a) El personal comprendido en el artículo 7.º de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.
- b) El personal perteneciente a la primera categoría de los Grupos Profesionales Técnico, Administrativo (subgrupo D) y Jurídico, Sanitario y de Actividades Complementarias.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El periodo de vigencia del presente Convenio será de tres años, contados a partir del día 1 de enero de 1975, con prórroga tácita de año en año, a partir del 31 de diciembre de 1977, si no se denuncia por las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación, o de cualquiera de sus prórrogas.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 4.º De conformidad con lo establecido en el artículo 5.º de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Eléctrica, la organización del trabajo es facultad privativa de la Dirección de la Empresa. De acuerdo con dicha facultad, la Dirección de la Empresa establecerá la estructura de servicios, funciones y sistemas de trabajo; creará o suprimirá puestos de trabajo y amortizará las vacantes de su plantilla, procediendo al reajuste de la misma con arreglo a las necesidades presentes y futuras de

los servicios; todo ello sin otras limitaciones que las derivadas del respeto a las normas y orientaciones de la legislación vigente y, en especial, de las establecidas en el precepto antes indicado.

En compensación de las mejoras que por este Convenio se establecen, el personal se compromete a incrementar su productividad, a fin de que la Empresa pueda desarrollar su actividad con la máxima eficacia. En orden al referido incremento de la productividad el personal vendrá obligado:

1.º A prestar sus servicios en el lugar, puesto y forma ordenado por la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de realizar su trabajo habitual dentro de la adecuada organización que permita desplegar el óptimo de su capacidad.

2.º A prestar sus servicios en puestos de trabajo homologados, considerando como tales aquellos que como consecuencia de la organización del trabajo puedan ser desempeñados indistintamente por trabajadores que realicen igual o similar actividad.

3.º A realizar, dentro de la jornada laboral y cuando de acuerdo con la organización del trabajo sea posible, tareas correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o inferior categoría.

4.º A alcanzar la plena ocupación en el trabajo, entendiendo como tal la realización, por un mismo productor, de trabajos anexos o complementarios a la función principal del puesto de trabajo.

5.º Adquirir la formación profesional para poder prestar funciones polivalentes. La polivalencia consiste en alcanzar, a través de una formación o entrenamiento adecuado, una mayor extensión profesional que abarcará, como máximo, tres campos o áreas de actuación. Si el trabajador estima justificadamente que no puede adquirir la formación profesional deseada por la Empresa elevará su reclamación al Jurado que, de considerarlo conforme, le dará el trámite reglamentario.

En otro caso, el trabajador podrá presentar su petición ante la autoridad competente, si lo desea.

Cuando el trabajador estime que la Empresa ha incurrido en abuso en el ejercicio de las atribuciones a que se refieren los apartados 1 a 4 anteriores, podrá plantear la oportuna reclamación ante el Jurado de Empresa, que, de estimarla justificada, la dará el curso reglamentario. En otro caso, el reclamante podrá interponer su petición ante la autoridad competente, si lo estima oportuno.

Cuando la aplicación, por la Empresa, de alguna de las facultades a que se refiere el presente artículo, implique para el productor traslado de centro de trabajo, se estará a lo dispuesto en los artículos 42, 43 y 44 de la vigente Ordenanza Laboral.

CAPITULO III

Clasificación del personal

Art. 5.º La Empresa, con el fin de conseguir la más completa adaptación de las normas de la vigente Ordenanza Laboral para las Industrias Eléctricas a las especiales características de la Sociedad, propondrá a la autoridad laboral, cuando lo estime necesario, la creación y definición de nuevos niveles y cargos, encuadrándolos dentro de las categorías profesionales figuradas en la Ordenanza Laboral, cuando no existan funciones definidas en dicha Ordenanza.

Tanto los nuevos niveles y cargos a establecer como las clasificaciones profesionales y definiciones ya existentes, serán compatibles con el sistema de valoración de puestos de trabajo que la Empresa tiene establecido.

Art. 6.º Se crean, dentro de las categorías profesionales de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Eléctricas, los siguientes niveles y cargos:

1. Dentro del Grupo Profesional I. Técnicos:

a) Segunda categoría técnica. Nivel Especial.—En dicho nivel se encuadrará a aquellos trabajadores pertenecientes a la segunda categoría técnica, en razón a las circunstancias que concurran en el puesto de trabajo y en las condiciones personales de los interesados, estimadas, ambas, a juicio de la Dirección de la Empresa.

b) Cuarta categoría técnica. Oficiales Técnicos.—Son los que con los conocimientos técnicos adecuados a esta categoría realizan las funciones no definidas de manera concreta en los demás cargos correspondientes a dicha categoría.

2. Dentro del Grupo Profesional II. Subgrupo I. Administrativos:

a) Segunda categoría Administrativa. Nivel Especial. En dicho nivel se encuadrará a aquellos trabajadores pertenecientes a la segunda categoría administrativa, en razón a las circunstancias que concurran en el puesto de trabajo y a las condiciones personales de los interesados, estimadas ambas a juicio de la Dirección de la Empresa.

3. Dentro del Grupo Profesional II. Auxiliares de oficina:

a) Primera categoría.—Dependientes de Economato, Almaceneros y Pesadores-basculeros.

Los dependientes de Economato son los que, a las órdenes del Encargado de Almacén, valoran, ordenan y despachan al público los artículos del Economato.

Los Almaceneros son los que, con conocimientos de los materiales, tienen a su cargo la recepción, clasificación, vigilancia, ficheros y despacho de los mismos, debiendo colaborar, en caso necesario, en el movimiento de materiales.

Los Pesadores basculeros son los que efectúan el pesaje de entradas y salidas de toda clase de mercancías y materiales, entregando el oportuno comprobante y llevando además el registro general de dichas operaciones, confeccionando los resúmenes correspondientes.

b) Segunda categoría. Reproductores de planos.—Son aquellos que, con la capacidad adecuada, realizan trabajos de reproducción de planos, xerocopias, encuadernación, etcétera, sin iniciativa ni responsabilidad distinta de la que se deriva de dichas funciones.

4. Dentro del Grupo Profesional III, subgrupo I. Profesionales de oficio:

a) Primera categoría. Nivel B. Operadores de cuadro.—Se incluirán en dicha categoría y nivel a los Operadores de cuadro que tengan a su cargo, con responsabilidad directa, los cuadros de centrales generadoras, estaciones y subestaciones transformadoras de primera especial que, además de realizar las funciones propias de su categoría determinadas en la Ordenanza Laboral, demuestren suficientemente poseer los conocimientos para interpretar planos de instalaciones eléctricas y sus elementos auxiliares y de montaje y reparación de toda clase de máquinas eléctricas, de sus elementos auxiliares y cuadros de distribución, estando obligados a realizar estos trabajos cuando les sean encomendados.

Art. 7.º El personal fijo de plantilla de la Empresa quedará clasificado dentro de los grupos profesionales, subgrupos, categorías y cargos que se indican a continuación:

GRUPO I.—PERSONAL TECNICO

Segunda categoría, en niveles Especial, A y B:

Jefes de Servicio.
Jefes de Turno y Mantenimiento de Centrales Térmicas de primera especial.
Jefes de Turno de Despacho Central de Explotación de primera categoría.

Tercera categoría:

Subjefes de Servicio.
Topógrafos de primera.
Delineantes Proyectistas.
Sobrestantes.
Montadores Jefes.
Jefes de Turno.

Cuarta categoría:

Topógrafos de segunda.
Delineantes.
Verificadoras.
Técnicos Montadores.
Oficiales Técnicos.

Quinta categoría:

Auxiliares Técnicos.
Calcadores.

GRUPO II.—PERSONAL ADMINISTRATIVO

Subgrupo I. Administrativos

Segunda categoría, en niveles Especial, A y B:

Jefes de Sección o Negociado.
Analistas de aplicación.

Tercera categoría:

Jefes de Sucursal.
Subjefes de Sección o Negociado.
Programadores de primera.

Cuarta categoría.—En nivel A:

Oficiales A.
Operadores de Ordenador de primera.
Programadores de segunda.
En nivel B:
Oficiales B.
Operadores de Ordenador de segunda.

Quinta categoría:

Auxiliares Administrativos.

Subgrupo II. Auxiliares de oficina

Categoría Especial:

Encargados de Almacén.

Primera categoría:

Mecanógrafos.
Telefonistas.
Conserjes.

Dependientes de Economía.
Encargados de Subalternos.
Almaceneros.
Pesadores-basculeros.

Segunda categoría:

Listeros.
Reproductores de planos.

Tercera categoría:

Porteros.
Ordenanzas.
Guardas y Vigilantes.
Mozos de Enfermería.

GRUPO III.—PERSONAL OPERARIO

Subgrupo I. Profesionales de oficio

Primera categoría.—En nivel A:

Montadores electricistas.
Montadores mecánicos.
Encargados de turbinas y de calderas de Central.
Térmica de primera especial.
Capataces de oficio.
Contramaestres.

En nivel B:

Subcapataces.
Operadores de cuadro de Centrales Generadoras, Estaciones y Subestaciones transformadoras de primera especial.
Operarios de explotación minera a cielo abierto.

Segunda categoría.—En nivel A:

Maquinistas de Centrales de 3.500 KVA o más.
Fogoneros.
Operadores de cuadro.
Oficiales A de oficios clásicos.
Operarios de Centrales Térmicas.
Operario de explotación minera a cielo abierto.

En nivel B:

Maquinistas de Centrales de 3.500 KVA o más.
Fogoneros.
Operadores de cuadro.
Oficiales B de oficios clásicos.
Operarios de Centrales Térmicas.
Operarios de explotación minera a cielo abierto.
Tercera categoría:
Ayudantes.

Subgrupo II. Peonaje

Primera categoría:

Encargados de Peones.

Segunda categoría:

Peones especialistas.

Tercera categoría:

Peones.

GRUPO IV.—PERSONAL JURIDICO, SANITARIO Y DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

Segunda categoría:

Ayudante Técnico Sanitario.

Tercera categoría:

Asistente Social.
Enfermera.

Personal de características especiales:

Personas de limpieza.
Aprendices.
Botones.

CAPITULO IV

Régimen económico

El régimen económico del presente Convenio, estructurada de acuerdo con las normas del Decreto de 17 de agosto de 1973 sobre ordenación del salario, estará constituido por los siguientes conceptos retributivos:

1. CONCEPTOS QUE TIENEN LA CONSIDERACION LEGAL DE SALARIO

Art. 3.º **Salario base.**—Se establecen como salarios anuales para cada categoría los consignados en la tabla salarial que figura en el anexo I.

Dichos salarios serán satisfechos por dozavas partes iguales en cada una de las doce mensualidades del año.

Art. 9.º **Complementos personales.**—1. Antigüedad.—Los aumentos por años de antigüedad se abonarán en complemento equivalente al 2,5 por 100 acumulativo, por cada dos años de antigüedad en la Empresa, sobre el salario base establecido en el artículo 8.º, incrementado con el importe de las cuatro gratificaciones periódicas fijas y en el tanto por ciento que corresponda en concepto de participación en beneficios. Dicho complemento de antigüedad será satisfecho distribuido en las doce mensualidades del año y en las cuatro gratificaciones periódicas fijas.

2. **Quinquenio de veinte años de servicios.**—El personal, a partir del momento en que cumpla veinte años de servicios en la Empresa, percibirá un complemento por este concepto, de acuerdo con los valores señalados en la tabla que figura en el anexo II del presente Convenio. Dicho complemento será satisfecho tanto en las doce mensualidades del año como en las cuatro gratificaciones periódicas fijas.

3. **Complemento de sueldo.**—Con el fin de establecer una política salarial encaminada a que todos los trabajadores incluidos en un mismo nivel de retribución perciban salarios iguales y que las únicas diferencias que se establezcan se deriven fundamentalmente de las especiales características del puesto de trabajo, a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio se considerarán a extinguir las actuales retribuciones que por el concepto «extrasalarial» vengán percibiendo los productores, que seguirán manteniéndose a título personal de cada uno de los interesados, salvo lo dispuesto en el epígrafe 1 del artículo 46 de este Convenio.

Art. 10. **Complementos de puestos de trabajo.**—1. Valoración del puesto de trabajo:

1.1. Establecido por la Empresa un régimen de valoración de puestos de trabajo, el personal percibirá las cantidades que se señalan en la siguiente tabla, según el escalón en que se encuentre valorado, calculado con referencia a los doce meses del año:

Número escalafón	Puntuación media	Pesetas — Importe anual (Doce meses)
1	105	10.765
2	115	11.792
3	127	13.022
4	139	14.253
5	153	15.688
6	163	17.226
7	186	19.071
8	204	20.916
9	225	23.070
10	247	25.325
11	272	27.888
12	299	30.656
13	329	33.732
14	362	37.115
15	400	41.011
16	440	45.112
17	480	49.215

1.2. El importe de la valoración del puesto de trabajo se abonará en las doce mensualidades del año y en las cuatro gratificaciones periódicas fijas.

1.3. Los cambios a puestos de trabajo que impliquen un descenso de escalón podrán tener lugar en los siguientes casos:

- a) A petición del interesado
- b) Como consecuencia de sanción derivada de expediente disciplinario.
- c) En caso de capacidad disminuida debidamente justificada.
- d) Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el productor interesado.
- e) Por amortización o modificación del puesto de trabajo.

En los supuestos c) y d) se mantendrán los emolumentos que vinieran percibiendo a título personal, y en el caso e) se le respetará su cuantía por este mismo concepto.

1.4. Si variase el contenido o condiciones del puesto de trabajo en tal forma que afecte a la puntuación resultante de la valoración efectuada, a iniciativa del productor o de la Empresa, podrá efectuarse la revisión del puesto de trabajo.

1.5. Si a consecuencia del nuevo análisis y valoración se produjese un descenso de escalón y obedeciese a causa de interés para la Empresa, se mantendrán los emolumentos que viniera percibiendo el trabajador a título personal, pudiendo ser destinado el productor a otro puesto dentro del mismo centro de trabajo y de igual escalón al de procedencia, siempre que el trabajador resulte idóneo y exista vacante. Si el productor no aceptase el nuevo puesto, cesará la indicada garantía.

1.6. En los casos de disconformidad del productor con el escalón asignado al puesto de trabajo desempeñado, podrá

solicitarse la revisión mediante escrito dirigido al Comité de Valoración por conducto del Jefe del Departamento o línea de trabajo a que pertenezca.

La petición de revisión deberá fundarse en el examen comparativo con otros puestos de trabajo, exponiendo los motivos y causas en que se base la reclamación.

La decisión que se adopte por el Comité de Valoración podrá implicar el cambio a escalón superior, con efecto retroactivo a la fecha de la reclamación, o el encuadramiento en escalón inferior sin efectos retroactivos.

1.7. En el Comité de Valoración se integrarán los tres miembros siguientes, representantes de los Jurados de Empresa:

Uno de Oficinas Centrales, que representará a los centros de trabajo de Madrid, Ceuta y de Melilla.

Otro de Ponferrada, que representará a los centros de trabajo de Ponferrada, Cornatel, Quereño, Peñarubia y Campañana; de Peñadrada, Las Ondinas, Las Rozas y Matalavilla; y de la Subestación de la Mudarra. Y otro que representará al centro de trabajo de Puentes de García Rodríguez.

Estos miembros serán nombrados por los Jurados de Empresa respectivos.

1.8. Al realizarse cualquier descripción de funciones, bien sea motivada por la creación de un nuevo puesto, revisión, modificación o actualización de funciones, ésta será obligatoriamente firmada y conformada por el ocupante u ocupantes del puesto, el Jefe de la línea de trabajo y el miembro del Jurado de Empresa del Grupo Profesional a que pertenezca el puesto de trabajo descrito.

1.9. Las modificaciones citadas en el epígrafe anterior se refieren simplemente a cambios o traslados de personal entre puestos ya existentes, y en ellos pueden darse los siguientes casos:

a) Asignación a un puesto de trabajo de un nuevo empleado procedente del exterior de la Empresa.

b) Asignación a un puesto de trabajo de un empleado que ocupa otro puesto dentro de la Empresa.

Las normas que se aplicarán serán las siguientes:

Caso a):

— Si el puesto a cubrir es de escalón 1 a 6, se aplicará este valor desde el primer momento.

— Si el puesto a cubrir es de escalón 7 a 12, se aplicará durante los primeros doce meses un escalón inferior.

— Si el puesto a cubrir es de escalón 13 a 17 se aplicará durante los primeros doce meses dos escalones menos; durante los segundos doce meses, un escalón menos, y a partir de los veinticuatro meses, el valor definitivo.

Caso b):

Pase a un puesto de escalón superior:

— Si el nuevo puesto es de escalón 1 a 6, se aplicará este valor desde el primer momento.

— Si el nuevo puesto es de escalón 7 a 12, se aplicará durante los primeros seis meses un escalón inferior.

— Si el nuevo puesto es de escalón 13 a 17, se aplicará durante los primeros doce meses un escalón inferior.

Pase a un puesto de escalón inferior:

— Se pasará al escalón inferior por un período de transición, disminuyendo un escalón cada seis meses, a partir de un mes después del cambio de puesto.

Otras modificaciones:

La resolución de cualquier otro caso que pudiera presentarse será únicamente de la competencia del Comité, quien decidirá la solución a adoptar.

2. Suplemento de remuneración por trabajo nocturno.—La cuantía del suplemento de remuneración por trabajos nocturnos a que se refiere el artículo 19 de la Ordenanza Laboral será la que figura en el anexo IV para cada nivel salarial.

3. Complemento de trabajo a turno:

3.1. El personal que trabaje en régimen de turnos rotativos que cubran las veinticuatro horas del día, y cuyo puesto de trabajo esté integrado por cuatro productores, tendrá derecho a un complemento por turnicidad de 136 pesetas por día de turno trabajado.

3.2. Asimismo, tendrá derecho eventualmente a la percepción de este complemento el personal que no trabaje habitualmente en régimen de turnos y realice, de manera excepcional y como consecuencia de paradas programadas o reparaciones, una jornada que en dos o más turnos cubra las veinticuatro horas del día.

3.3. Tendrá derecho a la percepción del 50 por 100 de este complemento el personal que trabaje en dos turnos rotativos que no cubran las veinticuatro horas del día.

3.4. Este complemento tiene por objeto compensar al trabajador de cuantos inconvenientes se derivan de la prestación del trabajo en régimen de turnos, incluyendo las posibles pe-

queñas prolongaciones de jornada ocasionadas por la obligación del trabajador de no abandonar el turno mientras no haya tenido lugar el correspondiente relevo.

Dicho complemento es compatible con el de remuneración por trabajo nocturno y con la compensación por media hora de descanso.

Art. 11. Complementos por calidad o cantidad de trabajo.

1. Horas extraordinarias. 1.1. Se establece como principio general que los trabajadores habrán de desarrollar su máxima capacidad y conocimiento profesionales para conseguir el óptimo rendimiento durante la jornada de trabajo, a fin de que la realización de actividades en horas extraordinarias se reduzca al límite de lo imprescindible, si bien, dado el carácter de servicio público de la Empresa, la Dirección de la misma podrá imponer el trabajo en horas extraordinarias cuando las circunstancias lo hagan necesario.

1.2. En base a lo pactado en el presente Convenio, las horas extraordinarias se abonarán de conformidad con los valores establecidos en la tabla que figura en el anexo IV.

1.3. En todo caso, para la realización de horas extraordinarias por parte del personal, se precisará la autorización de los Jefes de las instalaciones, servicios, secciones o dependencias correspondientes.

2. Compensación por media hora de descanso:

2.1. El personal que trabaje en régimen de jornada continuada de ocho horas, cualquiera que sea su categoría profesional, tendrá derecho a un descanso de treinta minutos en cada jornada y dentro del recinto de la instalación. Los productores de un mismo turno tomarán dicho descanso en forma escalonada, a fin de que se atienda y mantenga el servicio normalmente, sin que en ningún caso se perjudique o altere por tal motivo la marcha correcta de los trabajos o de la producción.

2.2. No obstante, en aquellos casos en que la Empresa lo estime conveniente, podrá suprimir la citada interrupción de media hora, compensándola con días de descanso o mediante su abono de acuerdo con las valoraciones que para cada nivel salarial figuran en el anexo IV de este Convenio.

3. Compensación por descanso semanal:

3.1. El personal que trabaje más de cuatro horas en día que le corresponda el descanso semanal percibirá una compensación en la cuantía indicada en la tabla figurada en el anexo IV de este Convenio.

3.2. Si el día de descanso en que trabajase más de cuatro horas coincidiere con festivo no recuperable, podrá optar por descansar dentro de los diez días siguientes, si las necesidades del servicio lo permiten, o por percibir la compensación señalada para tal caso en la tabla de dicho anexo.

3.3. Si en cualquiera de ambos casos trabajase hasta cuatro horas, percibirá el 50 por 100 de la compensación que le corresponda.

Art. 12. Complementos de vencimiento superior a un mes.

1. Gratificaciones extraordinarias.—El personal afectado por el presente Convenio percibirá por el concepto de gratificaciones periódicas fijas el importe de una decava parte del salario base anual correspondiente al nivel salarial en que se encuentre encuadrado, incrementado con el premio de antigüedad a que tenga derecho, la extrasalarial a que se refiere el apartado 3 del artículo 9.º y de la decava parte de la valoración del puesto de trabajo, en cada uno de los meses de marzo, julio, octubre y diciembre de cada año.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá la parte proporcional de estas gratificaciones al tiempo trabajado.

2. Participación de beneficios.—El personal afectado por el presente Convenio participará en los resultados favorables de la Empresa en cada ejercicio, de acuerdo con las normas establecidas en el artículo 18 de la vigente Ordenanza Laboral y la tabla figurada en el anexo III.

El porcentaje que corresponda aplicar en función del beneficio bruto que perciban los accionistas afectará exclusivamente al salario base figurado en la tabla salarial indicada en el anexo I, incrementado con el importe de dicho salario base incluido en las cuatro gratificaciones periódicas fijas.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá la parte proporcional de la participación en beneficios al tiempo trabajado.

Art. 13. Complementos en especie.—1. Suministro de energía eléctrica al personal en activo.—Para el personal afectado por el presente Convenio se inatendrá el derecho al suministro de energía eléctrica, exclusivamente para alumbrado y usos domésticos propios, en las condiciones siguientes:

1.º Se establece un cupo anual por trabajador de 7.000 KWH, al precio de 0.15 pesetas KWH, a cargo del interesado.

2.º El exceso de consumo sobre el cupo anterior será abonado por el personal a los precios que facture la Compañía distribuidora a la Empresa o a los interesados.

3.º Al personal se le autoriza la contratación con las Compañías distribuidoras de las potencias que desee, de acuerdo con sus necesidades.

Art. 14. Complementos por residencia.—1. Complementos de residencia en Quereño, Cornatel y La Mudarra.—El personal con residencia fija en las localidades de Quereño, Cornatel y La Mu-

darra percibirá un complemento de residencia de acuerdo con el nivel salarial en que se encuentre encuadrado, de la siguiente cuantía:

Nivel	Importe anual
	Pesetas
1	33.480
2	33.480
3	33.480
4	15.000
5	12.500
6	11.910
7	10.360
8	10.280
9	8.150
10	6.110
11	5.600
12	5.000

2. Complemento de residencia en Ceuta y Melilla.—El personal con residencia fija en las localidades de Ceuta y Melilla percibirá un complemento de residencia, igual para todas las categorías profesionales, equivalente al 25 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

3. Plus de Africa en Ceuta y Melilla.—Independientemente del complemento de residencia establecido en el epígrafe anterior del presente artículo el personal con residencia fija en Ceuta y Melilla percibirá otro complemento de residencia en Africa, igual para todas las categorías profesionales, equivalente al 30 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

2. CONCEPTOS QUE NO TIENEN LA CONSIDERACION LEGAL DE SALARIO

Art. 15. *Diets de viaje y gastos de locomoción.*—El personal que, en comisión de servicio, previamente autorizada, se desplace de la localidad donde tiene establecida su residencia con carácter fijo, tendrá derecho a percibir las dietas de viaje y los gastos derivados de la locomoción empleada, de acuerdo con las siguientes normas:

1.ª *Diets de viaje.*—Se establece una dieta completa mínima diaria de 600 pesetas, la cual se desglosará de la siguiente manera:

	Pesetas
Comida	200
Cena	175
Cama	175
Desayuno	50
Total	600

La dieta de cada trabajador estará fijada en función de su nivel salarial, de acuerdo con la siguiente tabla:

	Pesetas
1. Niveles 1, 2 y 3	900
2. Nivel 4	800
3. Niveles 5, 6, 7 y 8	700
4. Niveles restantes	600

En los casos que el personal utilice las Residencias de la Empresa se abonará al mismo media dieta, tomando como tal el 50 por 100 del importe de la dieta completa.

Cuando un trabajador se desplace en comisión de servicio en razón a su cargo sindical, y por cuenta de la Empresa, percibirá una dieta de 800 pesetas diarias, sin distinción de categorías. El importe de esta dieta se actualizará conforme a la existente en cada momento en la Organización Sindical.

El personal que por razones del servicio no pueda regresar a su domicilio para efectuar el almuerzo o cena percibirá una indemnización de 200 pesetas por comida, sin distinción de categorías. Esta indemnización será incompatible con la percepción de la dieta por comisión de servicio, así como la de indemnización por comida en jornada partida o discontinua.

2.ª *Gastos de locomoción.*—El personal que, en comisión de servicio previamente autorizada, se desplace de la localidad donde tiene establecida su residencia con carácter fijo, tendrá derecho a utilizar los medios de locomoción que a continuación se reseñan y a ser reintegrado por la Empresa de los gastos correspondientes.

1. Niveles 1, 2 y 3, F. C. primera clase y cama o similar.
2. Niveles 4, 5 y 6, F. C. primera clase o similar.
3. Restantes niveles, F. C. segunda clase o similar.

Cuando las necesidades del servicio así lo requieran se autoriza para cualquier categoría la utilización del avión o barco en «clase turista».

En el caso de que el interesado se desplace en vehículo propio tendrá derecho a que se le aplique la tarifa por kilómetro recorrido que establezca la Dirección de la Empresa.

Art. 16. *Dieta por indemnización de comida en jornada partida o discontinua.*—Se establece una dieta por indemnización de comida en jornada partida o discontinua de 175 pesetas, que se devengará por cada día que efectivamente se trabaje en este régimen de jornada, no percibiéndose, por tanto, cuando se trabaje en régimen de jornada continuada, ni en los casos de ausencia al trabajo (domingos, festivos, situaciones de enfermedad, accidente, vacaciones, permisos, etc.), aunque se esté sujeto al régimen de jornada partida o discontinua.

El hecho de almorzar fuera del domicilio propio los días en que se trabaje en régimen de jornada partida o discontinua no dará derecho a la indemnización por comida a que se refiere el último párrafo del epígrafe 1 del artículo 15 del presente Convenio.

Esta dieta se abonará igualmente cuando se perciba la correspondiente a la de comisión de servicio, a que se refiere el artículo 15.

Art. 17. *Gratificación por quebranto de moneda.*—Los empleados ocupantes de puestos de trabajo caracterizados por funciones típicas propias de Jefes de Tesorería y Cajeros percibirán, en concepto de quebranto de moneda, una gratificación de 3.600 pesetas anuales, en los centros de trabajo de Madrid, Ponferrada y Puentes de García Rodríguez, y de 1.800 pesetas anuales en los centros de trabajo de La Mudarra, Ceuta y Melilla.

Art. 18. *Norma general sobre retribuciones.*—Las retribuciones figuradas en el presente Convenio son líquidas, en razón a que tanto el impuesto sobre los Rendimientos del Trabajo Personal como las cuotas obreras de la Seguridad Social sean por cuenta de la Empresa.

Ambas partes acuerdan que, en lo sucesivo, las retribuciones del personal, cualquiera que fuese su categoría laboral, sean satisfechas por periodos mensuales de treinta días.

CAPITULO V

Provisión de vacantes, asimilaciones económicas y ascensos automáticos, traslados y permutas, despidos y ceses

Art. 19. *Provisión de vacantes.*—1. Cuando se produzca una vacante en el escalafón de la Empresa, cualquiera que sea la causa de la misma, incluido el supuesto de su creación, se procederá a su provisión en el orden siguiente:

1.º Por quien haya ascendido mediante aplicación del sistema de ascensos automáticos por el mero transcurso del tiempo, previsto en la vigente Ordenanza Laboral y presente Convenio Colectivo.

2.º Por designación libre de la Dirección de la Empresa entre los trabajadores de su plantilla que, perteneciendo a categoría superior o igual a la de la vacante, solicitaren la provisión de la misma y fueren aptos para su desempeño.

3.º Mediante concurso o concurso-oposición, a juicio de la Empresa, entre el personal de su plantilla.

4.º Mediante prueba de aptitud entre aquellas personas a quienes se les reconoce derecho preferente a ingresar en la Empresa, conforme a lo establecido en el artículo 34 de la Ordenanza Laboral.

5.º Si, aplicados los criterios anteriores, no se hubiese provisto la vacante, ésta podrá ser cubierta libremente por la Empresa en el plazo de un año, a partir de la fecha de la resolución del concurso, concurso-oposición o prueba de aptitud correspondiente.

El sistema indicado para llevar a cabo la provisión de vacantes se entiende sin perjuicio del derecho que asiste a la Empresa, en uso de las facultades de organización del trabajo que le corresponden, de cubrir sus vacantes mediante la designación del trabajador de igual categoría que considere oportuno. Si dicha designación implica para el productor el traslado de centro de trabajo, se estará a lo dispuesto en los artículos 42, 43 y 44 de la Ordenanza Laboral.

2. Las plazas de la primera categoría técnica y administrativa serán de libre designación de la Empresa, teniendo preferencia para cubrir el 75 por 100 de ellas el personal de plantilla que reúna, a juicio de la Dirección de la Empresa, los requisitos y conocimientos necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo de que se trate.

3. Las plazas correspondientes al nivel especial de la segunda categoría Técnica y Administrativa serán cubiertas por aquellos trabajadores que, perteneciendo a dicha categoría, designe la Empresa en razón a las circunstancias que concurren en el puesto de trabajo a proveer y a las condiciones personales de los interesados.

4. No obstante lo dispuesto en este artículo, se establece un derecho preferente para provisión de vacantes en la Empresa, previa prueba de aptitud, en favor de los hijos de los trabajadores de la Empresa fallecidos como consecuencia de accidente de trabajo ocurrido en la misma.

5. Para cubrir las vacantes de personal subalterno y de Auxiliares de cocina o de aquellos otros puestos de trabajo que por sus condiciones resulten idóneos para el fin que se indica, tendrá preferencia el personal con capacidad de trabajo

disminuida, siempre que sus aptitudes físicas y psíquicas le permitan el normal desempeño de tales puestos.

Los puestos de trabajo que se consideren apropiados para ser desempeñados por el personal a que se refiere el párrafo anterior serán determinados por la Dirección, a propuesta de los Jurados de Empresa.

6. El régimen de provisión de vacantes que se establece en el presente Convenio sustituye al previsto en la Ordenanza Laboral y vigente Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

7. El personal fijo de plantilla o de nuevo ingreso que haya obtenido plaza por cualquiera de los sistemas establecidos en el apartado primero del presente artículo, quedará clasificado en la categoría correspondiente a la plaza obtenida; al incorporarse al nuevo puesto de trabajo, si bien sujeto al período de prueba de ascenso o ingreso, respectivamente, cuya duración será la establecida en el artículo 95 de la vigente Ordenanza Laboral.

Transcurrido dicho período, si éste resultara satisfactorio, el trabajador consolidará el ascenso o el ingreso; en caso contrario, se reintegrará a la categoría de procedencia o se le rescindirá la relación laboral con la Empresa, respectivamente.

8. Los concursos o concursos-oposición serán juzgados por un Tribunal integrado por los siguientes miembros:

Presidente: Un representante de la Dirección de la Empresa o persona en quien delegue.

Vocales:

El Jefe de la línea a que corresponda la plaza o persona en quien delegue.

El Jefe del Departamento de Personal o persona en quien delegue.

Un representante del Jurado de Empresa o, en su defecto, un Enlace sindical del Grupo Profesional a que corresponda la plaza.

Cualesquiera otras personas que, en su caso, estime conveniente designar la Dirección.

9. El anuncio de convocatoria de concurso o concurso-oposición para la provisión de plazas vacantes fijará los requisitos, preferencias o méritos, en su caso, que deban o puedan ser tenidos en cuenta para la provisión de la plaza en cuestión; con indicación del procedimiento que haya de seguir en cada caso.

Igualmente, en cada convocatoria se determinará el programa con sujeción al cual se realizarán los ejercicios teóricos y prácticos respecto a las materias comprendidas en el mismo, con iniciación de su bibliografía.

El hecho de participar en las pruebas contenidas en la convocatoria de un concurso o concurso-oposición implica la aceptación previa de todas y cada una de las bases por la que se rige la misma.

Art. 20. *Asimilaciones económicas*.—Se mantienen las asimilaciones económicas siguientes:

a) Los Auxiliares Técnicos y Calcadores a la 4.ª categoría técnica, transcurridos los ocho años de permanencia en su categoría.

b) Los Auxiliares administrativos y las Telefonistas a Oficiales Administrativos, nivel B, transcurridos ocho años de permanencia en su categoría.

El personal asimilado económicamente a categoría superior cotizará a la Seguridad Social por las bases que correspondan a las que está asimilado, con la obligación de realizar indistintamente funciones de la categoría asimilada y de la anterior.

Art. 21. *Ascensos automáticos*.—Los ascensos automáticos por el mero transcurso del tiempo a que se refiere el número primero del artículo 19 del presente Convenio son los siguientes:

a) Los Oficiales Administrativos, nivel B, ascenderán automáticamente al nivel A de dicha categoría, transcurridos ocho años de permanencia en su categoría.

b) Los Auxiliares Administrativos asimilados económicamente a Oficiales Administrativos, nivel B, ascenderán automáticamente a esta última categoría transcurridos seis años de su asimilación.

c) Los Ayudantes encuadrados en la 3.ª categoría de Profesionales de Oficio ascenderán automáticamente a Oficiales Profesionales de Oficio, nivel B, a los ocho años transcurridos de permanencia en su categoría.

d) Los Peones con más de cinco años de servicios en la Empresa serán ascendidos a Peones especialistas.

Art. 22. *Traslados y permutas*.—1. Para todo lo relacionado con los traslados y permutas del personal se estará a lo dispuesto en los artículos 42, 43 y 44 de la vigente Ordenanza Laboral.

2. En caso de traslado forzoso vendrá obligada la Empresa a facilitar al trabajador vivienda adecuada en su nuevo destino, sin que el alquiler de la misma sea superior al 15 por 100 de su sueldo o salario anual y antigüedad. En el caso de que la renta sea superior, el exceso será de cargo de la Empresa. Dicha cantidad quedará fijada para el futuro e inamovible, cualesquiera que sean las modificaciones que el productor experimente en sus percepciones o las modificaciones de la renta que puedan producirse.

3. Si algún puesto de trabajo fuese suprimido, el productor que lo viniera desempeñando será destinado a otro en conso-

nancia con sus aptitudes, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 42 de la Ordenanza de Trabajo, conservando su retribución y categorías anteriores, si las correspondientes al nuevo puesto fuesen inferiores.

Art. 23. *Despidos y ceses*.—Los despidos y ceses del personal se efectuarán con observancia de lo dispuesto en los artículos 45 y 46 de la Ordenanza Laboral y demás preceptos concordantes. Se presumirá la voluntad del trabajador de cesar en la Empresa, aun cuando no hubiera efectuado el preaviso establecido en el segundo de dichos preceptos, se hubiera ausentado del trabajo injustificadamente y no se reincorporase al mismo, o no justificare suficientemente la ausencia dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al requerimiento que le sea efectuado con tal fin.

CAPITULO VI

Jornada y horario de trabajo, recuperación de fiestas, vacaciones, licencias y excedencias

Art. 24. *Jornada y horario de trabajo*.—1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 57 de la vigente Ordenanza Laboral para las Industrias Eléctricas, la jornada de trabajo será de cuarenta y cinco horas semanales.

2. No obstante, el personal, cualquiera que sea el grupo profesional y categoría a que pertenezca, que trabaje exclusivamente en las oficinas centrales de Madrid y en las generales de los demás centros de trabajo, realizará una jornada de cuarenta horas semanales, distribuidas en ocho horas diarias, de lunes a viernes, con un horario de ocho horas treinta minutos a trece horas treinta minutos y de catorce horas treinta minutos a diecisiete horas treinta minutos. Dicha jornada quedará reducida a treinta y cinco horas semanales en régimen continuado de siete horas diarias de lunes a viernes, y con un horario de ocho a quince horas durante los periodos comprendidos entre el 15 de junio al 15 de septiembre y del 24 de diciembre al 6 de enero siguiente.

3. El personal que trabaje en régimen de turno continuará, por necesidades del servicio, atendiendo aquéllos durante ocho horas diarias. Como su jornada es de siete horas treinta minutos diarias o cuarenta y cinco horas semanales, cobrará como extraordinarias las horas trabajadas que excedan de las cuarenta y cinco señaladas, sin que su número se compute, de conformidad con lo que autoriza el artículo 58 de la Ordenanza Laboral, para el límite que señala el artículo 4.º de la Ley de Jornada Máxima Legal de 9 de septiembre de 1931.

4. El personal, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría a que pertenezca, de producción, mantenimiento, despachos de maniobra, obra civil, laboratorio, servicios generales y todos los almacenes, así como el de central parada no sujeto a turno, tendrá una jornada de cuarenta y dos horas treinta minutos semanales, distribuida en ocho horas treinta minutos durante cinco días a la semana, según necesidades de los servicios, y con un horario de ocho a trece horas y de catorce horas a diecisiete horas treinta minutos.

5. El personal afecto a un montaje, cualquiera que sea el grupo profesional y categoría a que pertenezca, adaptará su jornada y horario a la presencia del contratista en obra, considerándose como extraordinarias las horas que excedan de cuarenta y dos horas treinta minutos semanales.

Estas horas estarán distribuidas entre los seis días laborables de la semana y, dadas las peculiaridades que concurren en este personal, vendrá obligado a realizar horas extraordinarias cuando la Dirección de la Empresa lo requiera, hasta el límite señalado por la Ley de Jornada Máxima Legal.

A cambio de todo lo anterior, la Empresa satisfará las horas extraordinarias de exceso sobre las cuarenta y dos horas treinta minutos, con un recargo del 20 por 100 sobre los valores que figuran en la tabla del anexo IV.

6. El personal que preste su trabajo en régimen de turnos o sujeto a un horario determinado y haya que pasar, transitoria o definitivamente, a desempeñar un puesto de trabajo sujeto a otro régimen u horario distintos al que venía realizando, quedará sometido, a todos los efectos, al régimen u horario establecido, con carácter general, para el servicio o grupo de trabajo al que se incorpore.

7. El personal que preste sus servicios en los Economatos Laborales de la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional y categoría a que pertenezca, vendrá obligado a realizar su jornada de trabajo de acuerdo con el horario que establezca la Dirección de la Empresa, a propuesta de la Junta Administrativa del Economato, procurando acomodarlo, en lo posible, a los horarios de los establecimientos mercantiles de los respectivos centros de trabajo y establecer un turno rotativo, para que este personal pueda beneficiarse también de un segundo día de descanso a la semana.

8. La jornada de trabajo empezará a contarse y se considerará terminada precisamente en el respectivo puesto de trabajo.

9. Excepcionalmente, al personal que actualmente realice un número de horas de trabajo a la semana inferior a las establecidas en el presente Convenio, excepción hecha de la segunda quincena del mes de septiembre, se le respetará, a título personal, dicho número de horas, en tanto permanezca en su actual puesto de trabajo.

10. El personal que preste su trabajo en régimen de cinco días por semana disfrutará, aparte del domingo, de un día libre

por semana, que no tendrá consideración de festivo a los efectos que señalan los artículos 62 (párrafos 3.º y 4.º) y 64 de la Ordenanza.

Art. 25. *Recuperación de fiestas.*—El disfrute de las fiestas calificadas como recuperables en el calendario laboral no implicará prolongación alguna de la jornada normal de trabajo en los días laborables.

Como compensación de dicho disfrute quedan suprimidos los márgenes de tolerancia en el horario de entrada y salida del trabajo, debiendo encontrarse los trabajadores en su puesto de trabajo a la hora exacta fijada para comenzar la jornada y no abandonando dicho puesto hasta el momento fijado para su terminación.

Art. 26. *Vacaciones.*—1. Según su antigüedad y clasificación, el personal de plantilla disfrutará de una vacación anual de la siguiente duración:

Niveles 1, 2, 3 y 4: Treinta días.

Niveles restantes: Veinticinco días, de uno a quince años de servicio, y treinta días, a partir de los dieciséis años de servicio.

2. La antigüedad se computará desde el día 1 de cada año, considerando como año entero de servicio aquel en que el trabajador comenzó a prestarlos. No obstante, el primer año natural de servicios sólo dará derecho al productor a disfrutar vacaciones proporcionalmente al tiempo trabajado en dicho año.

3. A los efectos del disfrute de las vacaciones se establecen dos periodos denominados de «temporada alta» y de «temporada baja», con periodos, el primero de ellos, desde el 1 de mayo al 31 de octubre, y el segundo, desde el 1 de noviembre al 30 de abril.

A los trabajadores que disfruten todo o parte de sus vacaciones en la temporada alta, se les computarán los días disfrutados en ella en días naturales y a los que las disfruten en temporada baja se le computarán exclusivamente los días disfrutados en ella en días laborables. A los efectos del cómputo de vacaciones tendrá carácter de laborable el día de descanso semanal distinto al domingo.

4. Cuando varios trabajadores soliciten el disfrute simultáneo de las vacaciones y la Empresa no accediese a ello, se concederá preferencia en la elección al de superior categoría y, dentro de ésta, al de más antigüedad en la misma.

Esta preferencia sólo tendrá efecto durante el primer año de vigencia del presente Convenio, estableciéndose en lo sucesivo la correspondiente rotación entre el personal de cada uno de los distintos servicios de la Empresa.

5. El personal tendrá derecho a percibir el pago de sus haberes correspondientes a los días de vacaciones antes de iniciarse éstas.

Art. 27. *Licencias y excedencias.*—1. Licencias con sueldo.—La Empresa concederá a su personal permiso retribuido en los casos y durante los días que a continuación se indican:

- Al contraer matrimonio: Doce días.
- Por alumbramiento de la esposa: Tres días.
- Por enfermedad grave del conyuge, padres, hijos y hermanos: Tres días, ampliables en casos muy justificados.
- Por fallecimiento del conyuge, padres, abuelos, hijos, nietos, hermanos y familiares políticos del mismo grado: Cinco días.

El personal de la Empresa podrá asimismo disfrutar de permiso retribuido para la celebración de exámenes, por el tiempo y en las condiciones señaladas en la Orden de 16 de marzo de 1945, así como por el tiempo estrictamente necesario para el cumplimiento de deberes públicos impuestos por disposición legal u ordenados por las autoridades, o para el ejercicio de cargos sindicales o del Mutualismo Laboral, cuando hubieren sido reglamentariamente convocados a alguna reunión.

2. Licencias sin sueldo.—Los trabajadores podrán solicitar para asuntos propios dos licencias especiales al año, sin derecho a retribución alguna y con una duración máxima de diez días naturales cada una, que serán concedidas por la Empresa si, a juicio de ésta, las necesidades del servicio lo permiten.

La Empresa podrá asimismo conceder licencias sin sueldo por tiempo superior cuando libremente lo estime oportuno.

3. Excedencia voluntaria.—El personal podrá solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria en las condiciones, por el tiempo y con los efectos señalados en el artículo 62 de la Ordenanza Laboral.

CAPITULO VII

Trabajos de diferente categoría

Art. 28. *Trabajos de superior categoría.*—1. Cuando por necesidades de la Empresa se le encomendase a un trabajador, durante más de cinco días, en forma continuada, funciones correspondientes a categoría profesional superior a la que tiene asignada, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia de salario existente entre ambas desde el primer día en que empezó a realizar estas funciones.

Lo anteriormente establecido no será aplicable a los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad o accidente de trabajo, permiso u ocupación de cargos oficiales que no produzcan excedencia forzosa, pues en estos casos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, si bien el trabajador que desempeñe estas funciones percibirá la retribución correspondiente a las mismas.

2. No tendrán la consideración de trabajos de categoría superior los que sean encomendados a un productor bajo la supervisión y responsabilidad de otro de categoría superior, durante un plazo máximo de cuatro meses, con la finalidad de capacitarle para otros puestos de trabajo.

Art. 29. *Trabajos de categoría inferior.*—Si por necesidades del servicio se encomendase a un productor trabajos de categoría inferior a la suya, siempre que no suponga vejación o menoscabo de su formación profesional, el trabajador vendrá obligado a realizarlos, conservando todos los derechos correspondientes a su categoría, salvo cuando este cambio fuese a petición propia, que se estará a lo convenido por ambas partes.

Art. 30. *Disminución de aptitud para el trabajo.*—1. Cuando por enfermedad o accidente no laboral el productor quede disminuido en su aptitud para el trabajo que habitualmente venía 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 misma los gastos de traslado, suyos y de sus familiares, a otro centro de trabajo, en el caso de que no existiera un puesto adecuado al mismo en el centro en que viniera prestando sus servicios, previo informe del Jurado y, si no existiera, de los Enlaces Sindicales.

Cuando el nuevo puesto a que haya sido destinado implique cambio de grupo profesional o categoría los incrementos o mejoras que en el futuro proceda aplicar se calcularán sobre la nueva categoría en la que haya sido clasificado, y las diferencias derivadas de su primitivo puesto las continuarán percibiendo a título personal y con carácter de complemento de sueldo, sin que puedan ser absorbibles.

2. Cuando la disminución de aptitud fuere consecuencia de accidente laboral, el productor podrá ser trasladado a otro puesto de trabajo, conservando la misma categoría y emolumentos, y las mejoras que se le apliquen en el futuro se calcularán sobre la citada categoría. En el caso de que no existiera un puesto adecuado en el mismo centro de trabajo podrá ser destinado a otro, siendo de cuenta de la Empresa los gastos de traslado suyos y de su familia.

3. Si la disminución de aptitud para el trabajo habitual fuese a consecuencia de malos hábitos del productor, la Empresa podrá destinarlo al puesto de trabajo que estime conveniente, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo, y no gozará en tal caso de los beneficios consignados en el presente artículo, una vez oído el Jurado de Empresa o si no existiera, los Enlaces Sindicales.

CAPITULO VIII

Formación profesional

Art. 31. La Empresa considera un deber primordial atender a la formación y perfeccionamiento de su personal, facilitando a los productores el acceso a puestos superiores.

El personal debe admitir la aceptación de un esfuerzo intelectual y un continuo perfeccionamiento en el trabajo para hacer posible el ideal de promoción que constituye un anhelo y una necesidad impuesta por el momento actual.

Cuando por exigencias técnicas o de la organización del trabajo fuese necesario completar la formación profesional del personal para el debido desempeño de su puesto o función, con la colaboración de la Junta de Formación Profesional, se proporcionará los medios que estimen adecuados para dicho fin y los productores vendrán obligados a colaborar con la Empresa para su consecución, todo ello según las normas y orientaciones establecidas en los artículos 48 y siguientes de la Ordenanza de Trabajo.

CAPITULO IX

Previsión Social

Art. 32. *Enfermedad y accidente.*—1. En los casos de enfermedad o de accidente no laboral, el personal percibirá el 85 por 100 de su retribución.

Si el productor estuviese afiliado al Seguro Obligatorio de Enfermedad o de Accidentes, la Empresa abonará la diferencia entre el importe de la indemnización de dichos Seguros y el 85 por 100 de las percepciones que al productor correspondan conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior.

En aquellos casos de enfermedad o accidente no laboral en que por su duración o circunstancias la Empresa, previas las comprobaciones oportunas, lo considere justificado, se abonará al productor enfermo o accidentado el 85 por 100 restante de sus percepciones, siempre a propuesta de las Comisiones o Subcomisiones de Asuntos Sociales de cada centro de trabajo.

2. En los casos de enfermedad o accidente, la Empresa podrá comprobar la existencia, causa y duración de la enfermedad o lesión, incluso mediante la visita de inspección en el domicilio del productor. Si de la información o inspección que se practique resultara comprobada simulación o que el trabajador no se encuentra impedido para el cumplimiento de sus deberes laborales no tendrá lugar el abono de los expresados beneficios, sin perjuicio de considerar el hecho como constitutivo de falta grave.

Art. 33. *Defunción.*—La Empresa abonará 20.000 pesetas a los familiares que vivan a expensas de cualquiera de sus pro-

ductores que falleciesen, elevándose dicha suma a 30.000 pesetas cuando la defunción se debiera a accidente de trabajo.

Tanto en uno como en otro caso las anteriores cantidades serán incrementadas en 5.000 pesetas por cada hijo menor de veintidós años o mayor incapacitado que el productor dejase a su fallecimiento.

Art. 34. Seguro Colectivo de Vida.—La Empresa mantiene el seguro de vida colectivo para todo el personal afectado por el presente Convenio, corriendo a cargo de la misma el pago de su prima total.

Dicho seguro, concertado con la Mutuallidad de Seguros del Instituto Nacional de Industria (MUSIND), garantiza en favor de los beneficiarios de los trabajadores un capital de 250.000 pesetas, en casos de muerte natural e invalidez permanente total y de 500.000 pesetas en casos de fallecimiento por accidente laboral o no laboral, en determinadas circunstancias.

Art. 35. Caja de Previsión Social.—Se mantiene la actual Caja de Previsión Social, que se rige por los Estatutos aprobados por Resolución de la Dirección General de Previsión, de fecha 17 de junio de 1964, siendo el sostenimiento de la misma de cuenta exclusiva de la Empresa.

Durante la vigencia del presente Convenio, la aportación a dicha Caja será incrementada, por cuenta de la Empresa, con el 3,46 por 100 de los sueldos reguladores, con el fin de que la pensión de viudedad que se abone con cargo a la Caja quede señalada en el 50 por 100 del sueldo regulador, sin que la pensión pueda ser inferior a 3.000 pesetas mensuales.

CAPITULO X

Labor social

Art. 36. Comisiones de asuntos sociales.—1. Dada la importancia y trascendencia de los asuntos de carácter social, se constituyen las siguientes Comisiones:

Una en Ponferrada, que estudiará y propondrá directamente a la Dirección las oportunas resoluciones de los asuntos del personal de dicho centro de trabajo.

Otra en Puentes de García Rodríguez, con la misma misión que la anterior, referida a los asuntos de dicho centro de trabajo.

Y otra en Madrid, que considerará las peticiones y asuntos del personal de Madrid y del resto de los centros de trabajo de la Empresa, formulando las correspondientes propuestas a la Dirección.

2. Dichas Comisiones estarán integradas por los siguientes miembros:

Presidente: Un representante de la Dirección.

Vocales: El Jefe de Asuntos Sociales o de Asistencia Social, el Jefe del Departamento de Personal o de la Sección de Personal de los referidos centros de trabajo y dos representantes designados por el Jurado de Empresa.

3. En los restantes centros de trabajo se establecerán las correspondientes Subcomisiones, con intervención de un Enlace Sindical, que elevará a la Comisión de Madrid, los oportunos informes relacionados con su respectivo centro de trabajo.

Art. 37. Suministro de energía eléctrica a pensionistas.—1. Se mantiene para el personal jubilado, pensionistas de invalidez provisional o permanente absoluta y las viudas de productores hijos de plantilla que residen en localidades donde la Empresa tiene establecido un concierto con las Compañías distribuidoras, el derecho al suministro de energía eléctrica en iguales condiciones que las establecidas en el artículo 13 del presente Convenio, para el personal en activo, con la única diferencia de que el cupo anual, al precio de 0,15 pesetas KWH, se reduce al 50 por 100 del mismo.

2. El personal anteriormente indicado, cuando resida en lugar donde la Empresa no tenga establecido un concierto con las Compañías distribuidoras, se le abonará el cupo anual, indicado en el epígrafe anterior, al precio de 2 pesetas KWH, como compensación del coste real de sus consumos.

Art. 38. Gratificación por nupcialidad.—El personal de plantilla que contraiga matrimonio percibirá una gratificación de 15.000 pesetas.

Art. 39. Ayuda escolar.—Para la mejor formación cultural y profesional de los hijos de productores de la Empresa se mantiene la ayuda escolar existente en la actualidad.

La concesión de esta ayuda se regirá por las normas que a continuación se expresan:

1.º Beneficiarios.

Para ser beneficiario de la ayuda escolar será preciso encontrarse en alguna de las siguientes situaciones:

a) Pertener a la plantilla de trabajadores hijos de la Empresa o, habiendo pertenecido a la misma, estar en situación de jubilación o de pensionista, de invalidez provisional o permanente absoluta.

b) Ser huérfano de trabajador de la Empresa.

Los hijos del beneficiario deberán reunir, para acogerse a esta ayuda, las condiciones siguientes:

a) Dependier económicamente del beneficiario.
b) No prestar trabajos retribuidos por cuenta ajena.
c) Cursar los estudios en Centros oficiales o legalmente reconocidos.

2.º Conceptos que comprenden la ayuda escolar.

Los conceptos sobre los que recae la ayuda escolar son los siguientes:

1. Reserva de plaza en el Centro.
2. Inscripción.
3. Matrícula.
4. Reconocimiento médico y «test» psicotécnico.
5. Libros de texto.
6. Libro de escolaridad.
7. Honorarios de enseñanza.
8. Cafetación.
9. Seguro escolar.
10. Título académico.

3.º Cuantía de la ayuda escolar.

Con carácter general, la ayuda escolar consistirá en el abono del 60 por 100 de los gastos de enseñanza, aplicado dicho porcentaje sobre los conceptos enumerados en la norma anterior.

Cuando los hijos de los beneficiarios de la ayuda escolar realicen sus estudios fuera del lugar de su residencia habitual, por no existir en este Centro de enseñanza correspondiente a los estudios de que se trate, se abonará el 80 por 100 de los gastos de enseñanza enumerados, así como el mismo porcentaje sobre los gastos de estancia en Colegios Mayores y hospedaje.

No obstante, consideradas diversas situaciones especiales, se establece una elevación del anterior porcentaje en los casos y en la cuantía que se indica:

a) Al personal de plantilla que curse estudios de interés para su formación, a juicio de la Empresa, se le abonará el 70 por 100 de los gastos correspondientes a los conceptos que han quedado señalados.

b) Los gastos de enseñanza y de media pensión de los hijos del personal que resida en las localidades de La Mudarra y Quereño, serán abonados por la Empresa en el 70 por 100 de su importe, siempre que dichos gastos se produzcan como consecuencia de realizar la comida fuera del domicilio donde residan.

4.º Sistema de pago.

El importe de la ayuda escolar será abonado trimestralmente, previa comprobación por el Departamento u Oficina de Personal de los justificantes de los gastos realizados, que se han de presentar en la primera decena de los meses de diciembre, marzo y junio.

Si el hijo de algún productor fuera beneficiario de beca de estudios de entidad ajena a la Empresa tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento de la misma, y el importe de la ayuda escolar se abonará solamente sobre los gastos que excedan de la cuantía de la beca.

Art. 40. Préstamos para viviendas.—Con objeto de seguir fomentando la adquisición o construcción de viviendas para el personal de la Empresa, se mantienen los fondos actualmente existentes con destino a la concesión de préstamos destinados a dicho fin, hasta el límite máximo de 200.000 pesetas, para cada crédito, con un plazo de amortización de diez años e interés del 3 por 100.

Art. 41. Créditos para la adquisición de artículos de primera necesidad o del hogar.—La Empresa concederá créditos al personal de su plantilla de trabajadores hijos, por un importe máximo de tres mensualidades del salario base figurado en la tabla salarial del anexo I a este Convenio, incrementado con la antigüedad y con el importe de las gratificaciones extraordinarias, con destino a la adquisición de artículos de primera necesidad o del hogar, en los Economatos Laborales de la Empresa.

Dichos créditos no devengarán interés y su amortización se efectuará en un período máximo de veinticuatro mensualidades, a partir de la fecha de concesión de los mismos.

Art. 42. Anticipos.—De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 112 de la vigente Ordenanza Laboral, el personal de plantilla con más de dos años de antigüedad que se encuentre ante una necesidad debidamente justificada, podrá solicitar de la Empresa un anticipo, cuya cuantía no podrá exceder del importe de seis mensualidades de sus retribuciones fijas.

Dichos anticipos no devengarán interés alguno y su reintegro se efectuará en treinta y seis mensualidades como máximo.

No podrán solicitarse nuevos anticipos mientras no haya sido totalmente liquidado el anterior.

Art. 43. Otras atenciones sociales.—La Empresa, continuando su política social, encaminada a mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores, mantiene las atenciones sociales actualmente existentes, las cuales procurará ampliar en todo lo que sea posible.

Dichas atenciones sociales se refieren, independientemente de las ya reseñadas en artículos anteriores, a los siguientes aspectos:

Formativos: Colegios de Enseñanza Preescolar y Educación General Básica en los Centros de Trabajo de Puentes de García Rodríguez, y Ponferrada; colaboración al 50 por 100 en las becas de la Fundación del I. N. I.; Escuelas de Formación Profesional, etc.

Culturales y Deportivas: Grupos de Empresa de Educación y Descanso; Agrupación Deportiva del I. N. I.; Campamentos de Verano; Instalaciones y Ayudas a Clubs Deportivos, etc.
 Generales: Economatos, Viviendas, Residencias de personal soltero, Obsequios por natalicios, Ayudas para fiestas patronales, Premio de fidelidad a la Empresa, Medallas de Bronce y Plata del I. N. I., Obsequio de juguetes por Reyes a hijos del personal, etc.
 Especiales: Afectan al personal de los poblados anexos a la Central de Quereño y Subestaciones de La Mudarra y se refieren a la adopción por la Empresa de medidas para mejorar las condiciones de los transportes de los trabajadores y familiares, asistencia médica, educación primaria de los hijos, adquisición de viveres y artículos de vestir a precio reducido y esparcimiento y distracción de los productores y sus familiares.

Art. 44. *Asistencia social*.—En aquellos centros de trabajo que por el número de su personal lo requirieron, la Empresa establecerá, al servicio de sus trabajadores, equipos de asistencia social, que colaborarán con el personal en la solución de aquellos problemas personales, familiares y sociales en que los interesados solicitan ayuda de la Empresa, prestandole el asesoramiento y realizando las gestiones que, a tal fin, sean necesarios.

DISPOSICIONES FINALES

Art. 45. *Sustitución y prelación de normas*.—El presente Convenio sustituye el V Convenio Colectivo Sindical, de fecha 5 de mayo de 1972, que, en consecuencia, queda sin efecto.

Las normas de este Convenio se aplicarán con prioridad a las del Reglamento de Régimen Interior y Ordenanza de Trabajo aplicable.

Art. 46. *Absorción*.—1. Las mejoras contenidas en este Convenio absorberán el importe total o parcial de la retribución que actualmente percibe en concepto «extrasalarial» el personal de la segunda categoría técnica, con arreglo a lo siguiente:

La absorción será total cuando se trate de «extrasalarial» establecida en los años 1973 ó 1974.

La absorción será parcial cuando se trate de «extrasalarial» que fué incrementada en los años 1973 ó 1974, y en este caso la absorción se referirá precisa y exclusivamente a la cuantía en que se produjo el incremento, salvo en la parte de aumento que hubiera tenido su origen en la aplicación del 14,2 del índice de subida del coste de vida aplicado con efectos de 1 de enero de 1974 o en la disminución de la retribución por valoración del puesto de trabajo y de la gratificación equivalente al escalón, que se mantendrá.

2. Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo son, en su conjunto, más beneficiosas para el personal que

las establecidas por las disposiciones legales vigentes, Convenio Colectivo anterior y Reglamento de Régimen Interior.

3. Las mejoras del presente Convenio podrá ser absorbidas o compensadas en su conjunto y en cómputo anual con los aumentos futuros en las retribuciones cualquiera que sea su forma, carácter o concepto que adopte, aun cuando tengan su origen en disposición del Ministerio de Trabajo, Ordenanza Laboral, resoluciones judiciales, acuerdos administrativos o sindicales.

Art. 47. *Respeto al conjunto de las normas del Convenio*.—El contenido del presente Convenio constituye un todo orgánico de tal forma que de no aprobarse alguna norma del mismo por la Dirección de Trabajo, que cualquiera de las partes considere esencial, quedará sin efecto lo pactado, debiendo ser examinado de nuevo su contenido por la Comisión Deliberadora.

Art. 48. *Revisión del Convenio*.—Durante el segundo año del vigente Convenio, para su revisión, se aplicará el índice del coste de vida para el conjunto nacional, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística, y referido al año 1975, sobre los siguientes conceptos retributivos:

- Salario base (tabla salarial).
- Gratificaciones extraordinarias reglamentarias.
- Participación en beneficios.
- Antigüedad.
- Valoración de puestos de trabajo.
- Quinquenio veinte años.
- Plus turnicidad.
- Dieta por indemnización de comida en jornada partida o discontinua.

En el año 1977 la revisión se efectuará aplicando sobre los conceptos anteriormente indicados, mejorados con el incremento del coste de vida correspondiente a 1975, el mencionado índice referido al año 1978, incrementado en tres unidades.

Art. 49. *Interpretación y aplicación del Convenio*.—Sin menoscabo de las funciones directivas y ejecutivas que correspondan a la Empresa, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las cuestiones de interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio serán sometidas obligatoriamente, y como trámite previo, a una Comisión Mixta, que estará constituida por cuatro Vocales Economicos y cuatro Vocales Sociales, designados por el Jurado de Empresa, entre sus miembros, bajo la presidencia del Presidente del Sindicato Nacional de Agua, Gas y Electricidad o persona en la que delegue.

Art. 50. *No repercusión en precios*.—El presente Convenio no tendrá repercusión alguna en los precios de los productos propios de la Empresa.

ANEXO I

Tabla salarial

Nivel salarial	Categoría	Nivel	Sueldo diario (30 días)	Sueldo mensual (30 días)	Sueldo anual (12 pagas)
1	2.ª Técnica.	Especial	669,15	20.075	240.900
2	2.ª Administrativa.	Especial	591,82	17.755	213.060
	2.ª Técnica.	A			
3	2.ª Administrativa.	A	474,25	14.228	170.736
	2.ª Técnica.	B			
4	2.ª Personal Jurídico, Sanitario y Actividades complementarias.	B	375,78	11.273	135.276
	3.ª Administrativa.	B			
	3.ª Técnica.	B			
5	3.ª Personal Jurídico, Sanitario y Actividades complementarias.	B	348,21	10.446	125.352
	1.ª Profesionales de oficio.	A			
	4.ª Administrativa.	A			
6	4.ª Técnica.	A	342,70	10.284	123.408
	1.ª Profesionales de oficio.	B			
7	2.ª Profesionales de oficio.	A	317,21	9.516	114.192
	5.ª Técnica.	A			
8	4.ª Administrativa.	B	306,60	9.198	110.376
	5.ª Técnica.	B			
9	Especial Auxiliar oficina.	—	296,26	8.888	106.656
	5.ª Administrativa.	—			
	2.ª Profesionales de oficio.	B			
	1.ª Peonaje.	—			

Nivel salarial	Categoría	Nivel	Sueldo diario (360 días)	Sueldo mensual (30 días)	Sueldo anual (12 pagas)
10	3.ª Profesionales de oficio.	—	292,45	8.774	105.288
11	1.ª Auxiliar oficina.	—	285,51	8.565	102.780
12	2.ª Peonaje.	—	282,17	8.465	101.580
13	3.ª Auxiliar oficina.	—	270,50	8.115	97.380
14	3.ª Peonaje.	—	211,82	6.355	76.260
15	Personal de limpieza.	—	136,31	4.089	49.068
	Aprendices 16 a 17 años.	—			
	Botones 16 a 17 años.	—			
	Aprendices 14 a 15 años.	—			
	Botones 14 a 15 años.	—			

ANEXO II

Tabla de quinquenio de veinte años de servicio

Nivel salarial	Categoría	Nivel	Importe valor anual del quinquenio (16 pagas)	Nivel salarial	Categoría	Nivel	Importe valor anual del quinquenio (16 pagas)
1	2.ª Técnica.	Especial	7.488	9	5.ª Técnica.	—	3.904
2	2.ª Administrativa.	Especial	7.488	9	4.ª Administrativa.	B	2.576
3	2.ª Técnica.	A	7.488	10	Especial Auxiliar oficina.	—	2.576
4	2.ª Administrativa.	A	7.488	10	5.ª Administrativa.	—	2.576
5	2.ª Técnica.	B	7.488	11	2.ª Profesionales de oficio.	B	2.576
6	2.ª Administrativa.	B	7.488	11	1.ª Peonaje.	—	2.576
7	2.ª Personal Jurídico, Sanitario y Actividades complementarias.	—	7.488	12	3.ª Profesionales de oficio.	—	2.576
8	3.ª Técnica.	—	4.981	12	1.ª Auxiliares oficina.	—	2.576
9	3.ª Administrativa.	—	4.981	14	2.ª Auxiliares de oficina.	—	2.576
10	3.ª Personal Jurídico, Sanitario y Actividades complementarias.	—	4.981	14	2.ª Peonaje.	—	2.576
11	1.ª Profesionales de oficio.	A	4.981	14	3.ª Auxiliares de oficina.	—	1.659
12	4.ª Técnica.	—	4.624	14	Personal de limpieza.	—	—
13	4.ª Administrativa.	A	4.624	15	Aprendices 16 a 17 años.	—	—
14	1.ª Profesionales de oficio.	B	4.904	15	Botones 16 a 17 años.	—	—
15	2.ª Profesionales de oficio.	A	4.904	15	Aprendices 14 a 15 años.	—	—
					Botones 14 a 15 años.	—	—

ANEXO III

Tabla de participación en beneficios

Nivel salarial	Categoría	Nivel	Base de cálculo (16 pagas)	Importe anual
1	2.ª Técnica.	—	321.192	51.391
2	2.ª Administrativa.	Especial	284.072	45.452
3	2.ª Técnica.	A	227.642	36.423
4	2.ª Administrativa.	A	180.374	28.860
5	2.ª Personal Jurídico, Sanitario y Actividades complementarias.	B	167.145	26.743
	3.ª Técnica.	—		
	1.ª Administrativa.	—		
	3.ª Personal Jurídico, Sanitario y Actividades complementarias.	—		
	1.ª Profesionales de oficio.	A		

Nivel salarial	Categoría	Nivel	Base de cálculo (16 pagas)	Importe anual
6	4. ^a Técnica. 4. ^a Administrativa. 1. ^a Profesionales de oficio.	— A B	161.539	26.526
7	2. ^a Profesionales de oficio.	A	152.261	24.362
8	5. ^a Técnica. 4. ^a Administrativa	— B	147.166	23.547
9	Especial Auxiliar oficina. 5. ^a Administrativa. 2. ^a Profesionales de oficio. 1. ^a Peonaje.	— — B —	142.207	22.753
10	3. ^a Profesionales de oficio. 1. Auxiliar oficina	— —	140.376	22.460
11	2. ^a Auxiliar oficina 2. ^a Peonaje.	— —	137.045	21.927
12	3. ^a Auxiliar oficina. 3. ^a Peonaje	— —	135.443	21.671
13	Personal de limpieza	—	129.839	20.774
14	Aprendices 16 a 17 años. Botones 16 a 17 años.	— —	101.672	16.268
15	Aprendices 14 a 15 años. Botones 14 a 15 años.	— —	65.428	10.468

ANEXO IV

Tablas de valores de horas extraordinarias, suplemento de remuneración por trabajo nocturno, compensación por media hora de descanso, compensación por descanso semanal

Categoría	Nivel	Horas extraordinarias			Horas nocturnas	Compensación media hora	Compensación descanso semanal	
		Recargo 25 %	Recargo 40 %	Recargo 75 %			No coinc. en festivo	Coincid. en festivo
2. ^a Técnica	Especial	115	129	161	28	58	1.032	1.400
2. ^a Técnica	A	115	129	161	26	58	1.032	1.400
2. ^a Técnica	B	117	129	161	28	58	1.032	1.400
3. ^a Técnica	—	96	108	135	23	48	864	1.150
4. ^a Técnica	—	98	98	124	21	44	784	925
5. ^a Técnica	—	74	83	103	18	37	664	875
2. ^a Administrativa	Especial	113	129	161	26	58	1.032	1.400
2. ^a Administrativa	A	115	129	161	26	58	1.032	1.400
2. ^a Administrativa	B	115	129	161	28	58	1.032	1.400
3. ^a Administrativa	—	96	108	135	23	48	864	1.150
4. ^a Administrativa	A	86	98	125	21	44	784	925
4. ^a Administrativa	B	79	83	110	19	40	704	875
5. ^a Administrativa	—	74	83	103	18	37	664	850
Especial Auxiliar oficina	—	74	83	103	18	37	664	850
1. ^a Auxiliar oficina (Telefonistas, Mecanógrafos, Dependientes económico, Conserjes, Encargados Subalternos y Almaceneros)	—	74	81	103	18	37	664	830
2. ^a Auxiliar oficina (Pesador-Basculero)	—	63	70	88	15	32	560	825
3. ^a Auxiliar oficina (Portero, Ordenanzas y Mozos de enfermería)	—	71	80	100	14	36	640	800
3. ^a Auxiliar oficina (Vigilantes y Guardas)	—	65	70	88	15	32	560	800
1. ^a Profesionales de oficio	A	75	81	105	18	36	672	950
1. ^a Profesionales de oficio	B	73	81	102	17	37	648	925
2. ^a Profesionales de oficio	A	69	77	97	17	35	616	900
2. ^a Profesionales de oficio	B	64	72	90	15	32	576	850
3. ^a Profesionales de oficio	—	64	72	90	15	32	576	850
1. ^a Peonaje	—	64	72	90	15	32	576	850
2. ^a Peonaje	—	63	70	88	15	32	560	825
3. ^a Peonaje	—	73	70	88	15	32	560	800
2. Personal Jurídico, Sanitario y de Actividades complementarias	—	115	129	161	28	58	1.032	1.400
3. ^a Personal Jurídico, Sanitario y de Actividades complementarias	—	96	108	135	23	48	864	1.150
Personal de limpieza	—	63	70	88	15	32	560	780