

20899

RESOLUCIÓN de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo para la Empresa «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, Sociedad Anónima», y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo suscrito por la Empresa «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 18 de mayo de 1978 ha tenido entrada en este Centro directivo el expediente relativo al Convenio Colectivo de la Empresa «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S. A.», y sus trabajadores, con el texto y documentación complementaria, al objeto de proceder a su homologación, Convenio que fue suscrito el 26 de abril de 1978 previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión negociadora integrada por las representaciones social y económica;

Resultando que, en cumplimiento de los artículos primero y tercero, dos, del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de Convenios, esta Dirección General suspendió el plazo para dictarlo y elevó el acuerdo con su informe al respecto para ser sometido a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la que ha dado su conformidad al mismo;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio en orden a su homologación, así como disponer, en su caso, su inscripción en el Registro de la misma y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», conforme a lo preceptuado en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y en el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que las partes ostentaban, lo mismo durante la fase de negociación como de la suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente, y así se le han reconocido respectivamente;

Considerando que el presente Convenio Colectivo, a cuya homologación dio su conformidad la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, se ajusta a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en las disposiciones citadas y de manera especial al Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y empleo, en cuanto al crecimiento salarial previsto para el año 1978 y modo de practicar éste, que determinan los artículos primero y cuarto de dicha disposición. Igualmente, en sus restantes disposiciones no se observa violación alguna a norma de derecho necesario, por lo que procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S. A.», y haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo quinto, dos, y en el artículo séptimo del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

2.º Notificar esta Resolución a las representaciones social y económica de la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, por tratarse de Resolución homologatoria, no cabe recurso alguno en vía administrativa.

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente.

Madrid, 12 de julio de 1978.—El Director general, P. D., el Subdirector general de Ordenación del Trabajo, José Barriónuevo Peña.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL ENTRE LA EMPRESA «ELECTRICAS REUNIDAS DE ZARAGOZA, SOCIEDAD ANONIMA», Y SU PERSONAL

El Convenio Colectivo sindical interprovincial de la Empresa «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S. A.», se concerta entre la Dirección de la misma y los representantes del Comité de Empresa de los distintos centros de trabajo, con el siguiente articulado:

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio Colectivo sindical interprovincial afecta a todos los centros de trabajo de «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S. A.», en las provincias donde desarrolla su actividad industrial de producción, transformación, transporte y distribución de energía.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Este Convenio Colectivo sindical acoge a la totalidad del personal que integra los escalafones de la Empresa, afectado por la Ordenanza Laboral de Trabajo de la Industria Eléctrica, así como al que ingrese en los mismos durante su vigencia.

Queda excluido de su ámbito el alto personal a que se refiere el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1978, cualquiera que sea la fecha de su homologación por la autoridad laboral, y regirá hasta el 31 de diciembre de 1978, prorrogándose tácitamente de año en año si no se produjera denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación natural o de cualquiera de sus prórrogas.

CAPITULO II

Art. 4.º *Comisión mixta interpretativa.*—Cuantas dudas surjan entre las partes sobre cuestiones de interpretación de este Convenio Colectivo serán sometidas a la decisión de una Comisión mixta, integrada por tres representantes designados por el Comité de Empresa y otros tres por la Sociedad, que elevará su informe con las actuaciones a la autoridad laboral competente para su decisión, a tenor del artículo 18 de la Ley 38/1973, según la redacción dada por el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, sin perjuicio de lo establecido respecto al orden jurisdiccional laboral.

CAPITULO III

Art. 5.º *Organización del trabajo.*—Corresponde a la Dirección de la Empresa la organización práctica del trabajo, respetando las normas y orientaciones contenidas en el artículo quinto de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Eléctrica, Reglamento de Régimen Interior y demás legislación vigente, para, con audiencia del Comité de Empresa, adoptar las medidas que estime precisas en orden a modificación o supresión de los servicios de la Empresa e implantar cuantos sistemas crea necesarios en cuanto a su estructura, racionalización y automatización de las labores.

Cuando en una determinada Sección, el volumen de trabajo que exista continuamente rebase las posibilidades de su plantilla, se estudiará si procede o no su reestructuración.

CAPITULO IV

Art. 6.º *Escala salarial.*—El importe máximo admitido, dentro de los límites que establece el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, del 20 por 100 de la masa salarial bruta de 1977, deducidas cuotas de Seguridad Social, Impuesto de Rendimiento del Trabajo Personal y reserva para incremento de las percepciones variables, se repartirá en forma lineal en un 75 por 100 y el 25 por 100 restante en forma proporcional a las respectivas percepciones fijas.

Se integran en sueldo base los actuales complementos individual (salvo cuando lo sea por vinculación al puesto de trabajo) y de actividad, que desaparecen. Como consecuencia de ello, la cantidad total de incremento por aplicación de los citados porcentajes se destinará exclusivamente a las percepciones fijas consolidadas.

Para los trabajadores de jornada inferior a la normal, la cantidad lineal establecida se reducirá proporcionalmente a la jornada que tengan reconocida.

La escala salarial que regirá en el presente año queda establecida en la forma que se reseña en el anexo 1.

Art. 7.º *Antigüedad.*—Se destina a este concepto el 2 por 100 del incremento de la masa salarial de 1977, una vez deducida la previsión para ascensos.

La cantidad que personalmente percibía cada trabajador por este concepto, más la antigüedad correspondiente al año 1978, se incrementará en la cantidad lineal de 8.781 pesetas anuales.

Esta cantidad lineal se reducirá proporcionalmente a la jornada que tengan reconocida a todos aquellos trabajadores que realicen jornada inferior a la normal.

Art. 8.º *Percepciones variables.*—Los valores actuales de jornada nocturna, horas extraordinarias y primas establecidas por el Servicio de Normalización y Métodos se incrementarán en un 20 por 100.

El complemento compensación comida se dota con 300 pesetas. Este complemento será únicamente aplicable cuando el personal que pase a realizar jornada continuada, conforme al artículo 12, rebase su jornada en tiempo no superior a una hora, teniendo derecho a media dieta cuando supere dicho tiempo.

El importe de las dietas, medias dietas y desayunos es el pactado.

Sus precios constan en el anexo 2 de este texto.

Art. 9.º *Trabajos en días festivos.*—Si debido al carácter de servicio público de la Empresa surge la necesidad de efectuar trabajos en días festivos, por avería grave o descargo ineludible, además de las horas extraordinarias que correspondan se percibirá un incentivo que compense la pérdida del descanso. Su importe se graduará en la forma siguiente:

Por la primera hora se percibirán 1.000 pesetas y el valor de la hora realizada; si el trabajo durase dos horas, la cantidad a percibir será de 900 pesetas y el precio de dos horas; si se prolongase durante tres horas, el incentivo será de 800 pesetas, además del importe de las tres horas trabajadas, y así sucesivamente, garantizándose en todo caso un mínimo de 200 pesetas más el precio de las horas correspondientes.

El aumento del importe del incentivo a la cuantía en que ahora queda ha sido posible como consecuencia de la reducción del montante de las horas extraordinarias.

Art. 10. *Averías y descargos.*—Si por causa de avería, el trabajador, una vez finalizada su jornada habitual de trabajo, hubiera de proseguir hasta la solución de la misma, cobrará las horas en su forma habitual.

Si por causa de avería o fuerza mayor, el trabajador fuere requerido en horas comprendidas desde dos horas después de

finalizada su jornada habitual hasta dos horas antes del comienzo de la misma, percibirá un incentivo en la misma forma y cuantía que el aplicado al trabajo en días festivos, abonándose las horas realizadas al precio pactado en este Convenio.

Art. 11. *Horas extraordinarias*.—Se realizarán únicamente en los supuestos de averías, trabajos imprevistos o por necesidades de servicio.

Su importe será el pactado.

El Comité de Empresa y la Dirección se comprometen a colaborar para la consecución del objetivo previsto de reducción de horas extraordinarias en 1978.

CAPITULO V

Art. 12. *Jornada laboral*.—La jornada laboral máxima continuará siendo de cuarenta y cuatro horas semanales.

Previo petición de cualquier Servicio, se procederá a la negociación entre la Dirección y el Comité de Empresa para la implantación de la jornada continuada. Si se estimase conveniente, se realizará durante un periodo experimental de seis meses; transcurrido el cual y analizados sus resultados, se determinará, en su caso, el establecimiento de dicha jornada con carácter permanente.

Art. 13. *Abono de percepciones por Entidad bancaria o Cajas de Ahorro*.—Por razones de seguridad, los haberes se abonarán a través de Entidades bancarias o Cajas de Ahorro libremente designadas por los interesados.

Art. 14. *Suministro de energía*.—El personal soltero podrá disfrutar de este beneficio como los demás empleados, siendo condición indispensable que éste resida en domicilio propio o con sus padres o hermanos, haciéndolo constar así en el Departamento de Personal, que pasará informe de su situación a efectos de formalización del referido suministro.

Asimismo, los empleados que tienen su domicilio habitual, por razones de servicio, fuera de la zona de suministro de la Empresa, gozarán de los mismos beneficios que el resto del personal. Estas condiciones son extensivas a los jubilados.

Igualmente, a los empleados que posean viviendas de descanso, además de la habitual, en la zona de suministro de la Empresa, y existan instalaciones adecuadas, se les facilitará el suministro en las siguientes condiciones: 1.000 kWh. anuales al precio reducido de empleado, y el exceso, al precio de intercambio entre Empresas. Este beneficio es exclusivo para viviendas propiedad del empleado y uso del mismo.

Art. 15. *Premios de vinculación*.—Estando establecidos con anterioridad para recompensar la permanencia en la Sociedad, se concederán en la cuantía que se indica:

- A los veinticinco años, 25.000 pesetas.
- A los treinta y cinco años, 35.000 pesetas.
- A los cuarenta años, 50.000 pesetas.
- A los cincuenta años, 50.000 pesetas y un obsequio.
- A los veinticinco y a los cincuenta años se impondrán, además, las tradicionales medallas de plata y oro, respectivamente.

Art. 16. *Vacaciones*.—Se mantiene el régimen actual, es decir, veinticinco días naturales al año al personal que ostente hasta diez años de antigüedad en la Empresa.

A partir de los diez años de antigüedad, treinta días naturales al año.

CAPITULO VI

Art. 17. *Jubilaciones*.—Se considerarán parte integrante de este Convenio Colectivo sindical las siguientes condiciones económicas.

La Empresa se compromete y obliga voluntariamente a proporcionar a su personal un complemento de jubilación en las condiciones siguientes:

Tendrán derecho a ser jubilados y a percibir la pensión complementaria todos los productores que hayan cumplido los sesenta y cinco años de edad.

Al haber cumplido los sesenta y cinco años de edad, puede establecerse la jubilación a propuesta de la Empresa o a petición del interesado.

Cuando ofrecida por la Empresa la pensión complementaria de jubilación no sea aceptada por el interesado, perderá el derecho a la misma.

La pensión máxima complementaria de jubilación consistirá en abonar la diferencia entre lo que perciba el interesado por el Mutualismo Laboral y el importe de sus ingresos anuales.

La Empresa no absorberá los aumentos de pensión acordados por el Mutualismo Laboral al personal no perteneciente a la extinguida Caja de Retiros, cuyos afiliados conservarán su régimen especial.

El efectivo de los ingresos anuales anteriormente citados estará integrado por los siguientes conceptos, en la cuantía en que se hubiesen percibido en el año anterior a su jubilación, es decir en los doce meses inmediatamente anteriores.

- a) Sueldos o jornal asignado por la Empresa.
- b) Antigüedad.
- c) Pagas extraordinarias reglamentarias.
- d) Gratificaciones fijas de carácter personal.
- e) Diez por ciento de beneficios.

Para alcanzar la pensión complementaria de jubilación, se exigirá a cada productor que haya cumplido los sesenta y cinco años de edad una antigüedad en la Empresa de servicios ininterrumpidos de treinta años.

Para los que no hayan cumplido este periodo de antigüedad, la pensión de jubilación se determinará reduciendo el importe anual indicado anteriormente en un uno por ciento por cada año que le falte para completar el mínimo exigido.

A los productores pertenecientes a la extinguida Caja de Retiros que se jubilen a partir de los sesenta y cinco años de edad, se les abonará en el momento de su jubilación el importe del auxilio por fallecimiento, en la cuantía y condiciones que en la misma se reglamenta. Si al cumplir los sesenta y cinco años y tres meses de edad permaneciera en la plantilla de la Sociedad, esta indemnización de auxilio por fallecimiento no le sería abonada a su jubilación.

Art. 18. *Personal enfermo durante vacaciones*.—Cuando el trabajador contraiga una enfermedad durante el disfrute de sus vacaciones, se interrumpirán éstas previa justificación fehaciente ante la Empresa.

Art. 19. *Personal en situación de baja por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad*.—El productor en situación de baja por incapacidad laboral transitoria continuará percibiendo el total de sus haberes fijos o la diferencia para completar los mismos cuando recibir indemnización con cargo a la Seguridad Social durante el periodo de doce meses, prorrogables por otros seis más, hasta completar los dieciocho meses; pasado este tiempo pasará a depender del Instituto Nacional de Previsión.

Caso de que por el Organismo competente sea declarado en situación de invalidez permanente y en grado de incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo, le serán de aplicación las normas establecidas en el artículo 17, teniendo en cuenta los años de servicio del interesado en el momento en que se produzca su baja en la Empresa.

Art. 20. *Personal en situación de baja por accidente de trabajo*.—Las normas contenidas en el artículo anterior respecto al complemento de jubilación e indemnización serán de aplicación al trabajador en situación de baja por accidente laboral cuando se le dictamine incapacidad permanente absoluta.

Art. 21. *Inspección médica*.—El Servicio Médico de Empresa realizará visitas periódicas de inspección a los productores que se encuentren en situación de baja por enfermedad o accidente, siendo indispensable su informe favorable para la concesión de los beneficios contemplados en las situaciones de incapacidad laboral transitoria.

Art. 22. *Pensión mínima de jubilación y viudedad*.—La pensión mínima de jubilación es de 11.300 pesetas mensuales para el personal que realizaba jornada completa. Las de viudedad se cifran en 9.000 y 8.000 pesetas mensuales, según que quien las perciba tenga más o menos de sesenta y cinco años, respectivamente, siempre que no trabajen por cuenta ajena ni perciban ninguna otra pensión o la que perciban sea de cuantía inferior a dichas cantidades, en cuyo caso la Empresa las complementará hasta la cifra antes indicada. Estas pensiones se abonarán en catorce mensualidades.

La Empresa no absorberá los aumentos de pensión acordados por el Mutualismo Laboral al personal no perteneciente a la extinguida Caja de Retiros, cuyos afiliados conservarán su régimen especial.

Art. 23. *Ayuda económica para estudios*.—La asignación que destinará la Empresa para ayuda de estudios de los hijos de empleados en el curso 1978-79 será de la misma cuantía que la asignada al curso 1977-78.

Art. 24. *Formación profesional*.—Convencidas ambas partes de que la formación es el instrumento más importante en orden a la promoción y bienestar de los trabajadores y a la consecución del más alto grado de productividad, la Dirección ratifica su propósito de fomentar muy especialmente la acción formativa de su personal a través de cursos de capacitación para ascenso, reconversión de personal no cualificado en especialista y divulgación de nuevas técnicas de interés para las labores que desarrolla la Empresa.

De acuerdo con dicha política, el personal quedará obligado a participar en cuantos cursos se convoquen, como antecedente exigible a determinadas promociones, o cuando para ello sea requerido por la Empresa.

Para la provisión de plaza de cualquier categoría, tendrá prioridad absoluta el personal de plantilla si reúne las condiciones para ello.

Art. 25. *Seguro Colectivo de vida e indemnización a la jubilación*.—La Empresa mantiene este Seguro, formalizado con fecha 1 de junio de 1970, para todo el personal de plantilla que lo desee, en las condiciones establecidas en la póliza suscrita al efecto.

El Seguro contratado cubre las siguientes garantías:

- a) Pago de un capital a sus beneficiarios que inmediatamente después de ocurrido el fallecimiento del empleado, cualquiera que sea la causa, durante el trabajo o fuera de él. En esta garantía no hay límites de edad.
- b) Pago, además, de otro capital igual al anterior si la muerte sobreviene a causa de accidente sufrido por el empleado

en cualquier momento y siempre que no hubiera cumplido los setenta años de edad.

c) Pago anticipado, al propio empleado, del capital que se indica en el apartado a), si se produce incapacidad total y permanente por cualquier accidente o enfermedad, siempre que no hubiera cumplido los sesenta y cinco años de edad.

d) Pago de un capital igual a la mitad del asegurado al alcanzar el empleado los sesenta y cinco años de edad. Para su inclusión en esta garantía el empleado no deberá rebasar en la fecha de suscripción de su póliza la edad de sesenta años y seis meses.

El pago de la prima correspondiente se satisfará entre la Sociedad y los empleados y con la aportación de fondos estatutarios de los Consejeros Sociales que se determinen por el Comité de Empresa.

Art. 26. *Personal de nuevo ingreso y promoción.*—La Comisión de Asuntos Sociales propondrá a la Dirección el sistema de ingreso en la Sociedad y de promoción del personal.

CAPÍTULO VII

Art. 27. *Continuidad de las condiciones no expresadas.*—Se mantendrán todas las condiciones económicas y laborales existentes en la actualidad que no hayan sufrido modificación en el presente Convenio.

Art. 28. *Reglamento de Régimen Interior.*—El actualmente vigente se revisará en negociación conjunta de la Dirección y el Comité de Empresa.

Art. 29. *Revisión.*—Será causa de revisión, a instancia de cualquiera de las partes, durante la vigencia o prórroga de este Convenio, la concurrencia de las circunstancias previstas en el artículo 3.º, 1, del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Art. 30. *Prelación de normas.*—Las normas de este Convenio Colectivo se aplicarán con prioridad a las del Reglamento de Régimen Interior y Ordenanza de Trabajo para la Industria Eléctrica.

Art. 31. *Vinculación a la totalidad del Convenio.*—El contenido del presente Convenio constituye un todo orgánico, de tal forma que, de no aprobarse alguna de sus normas por la Dirección General de Trabajo, quedará sin efecto lo pactado, debiendo ser examinados de nuevo su contenido por la Comisión Deliberadora.

Art. 32. A la firma de este Convenio quedarán anuladas todas las sanciones, sobreesidos todos los expedientes en curso e interrumpidas todas las acciones judiciales, si los hubiere, contra los trabajadores de esta Empresa, por motivos políticos o sindicales, de representación o participación, incluyéndose los que hubieran podido producirse como consecuencia de la preparación y negociación de este Convenio.

CLAUSULA DEROGATORIA

El presente Convenio Colectivo sustituye al aprobado por resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 de mayo de 1977 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de junio de 1977), que, en consecuencia, queda sin efecto.

ANEXO NUMERO 1

Categorías	Sueldo base mensual	Sueldo base anual con 16 % beneficios	Antigüedad lineal	Bolsa de vacaciones	Total anual
<i>Personal técnico</i>					
1.ª Categ. Sup. Esp.	—	—	—	—	—
1.ª Categ. Sup. 1.º	44.044	803.362	8.781	23.000	835.143
1.ª Categ. Sup. 2.º	38.351	699.522	8.781	23.000	731.303
2.ª Categ. Nivel «A»	36.073	657.972	8.781	23.000	689.753
2.ª Categ. Nivel «B»	34.282	625.304	8.781	23.000	657.085
3.ª Categ.	30.657	559.184	8.781	23.000	590.965
4.ª Categ.	28.629	522.193	8.781	23.000	553.974
5.ª Categ.	26.741	487.756	8.781	23.000	519.537
<i>Personal administrativo</i>					
Subgrupo I:					
1.ª Categ. Sup. Esp.	—	—	—	—	—
1.ª Categ. Sup. 1.º	44.044	803.362	8.781	23.000	835.143
1.ª Categ. Sup. 2.º	38.351	699.522	8.781	23.000	731.303
2.ª Categ. Nivel «A»	36.073	657.972	8.781	23.000	689.753
2.ª Categ. Nivel «B»	34.282	625.304	8.781	23.000	657.085
3.ª Categ.	30.657	559.184	8.781	23.000	590.965
4.ª Categ. Nivel «A»	28.629	522.193	8.781	23.000	553.974
4.ª Categ. Nivel «B»	26.373	481.044	8.781	23.000	512.825
5.ª Categ. Auxiliares	25.004	458.073	8.781	23.000	487.854
Subgrupo II:					
1.ª Categ.	25.522	465.521	8.781	23.000	487.302
2.ª Categ.	25.004	458.073	8.781	23.000	487.854
3.ª Categ.	24.692	450.382	8.781	23.000	482.163
<i>Personal obrero</i>					
Subgrupo I:					
1.ª Categ. Nivel «A»	28.414	518.272	8.781	23.000	550.053
1.ª Categ. Nivel «B»	27.118	494.632	8.781	23.000	526.413
2.ª Categ. Nivel «A»	25.820	470.957	8.781	23.000	502.738
2.ª Categ. Nivel «B»	25.522	465.522	8.781	23.000	497.302
3.ª Categ. Ayudantes	25.004	458.073	8.781	23.000	487.854
Subgrupo II:					
1.ª Categ.	25.522	465.521	8.781	23.000	487.302
2.ª Categ.	24.692	450.382	8.781	23.000	482.163
3.ª Categ.	24.301	443.250	8.781	23.000	475.031
<i>Limpieza</i>					
(Jornada cinco horas)	16.570	302.237	5.987	15.868	323.892

ANEXO NUMERO 2

Categorías	Desayuno	Jornada nocturna	Dieta		Horas extraordinarias	
			Completa	Media	50 %	75 %
<i>Personal técnico</i>						
1.ª Categ. Supr. Esp.	—	—	—	—	—	—
1.ª Categ. Supr. 1.º	—	—	—	—	—	—
1.ª Categ. Supr. 2.º	—	—	—	—	—	—
2.ª Categ. Nivel «A»	95	237	1.299	696	317	369
2.ª Categ. Nivel «B»	89	222	1.226	653	294	344
3.ª Categ.	77	192	1.077	563	251	291
4.ª Categ.	71	177	1.000	516	224	261
5.ª Categ.	65	161	1.000	471	196	228
<i>Personal administrativo</i>						
Subgrupo I:						
1.ª Categ. Supr. Esp.	—	—	—	—	—	—
1.ª Categ. Supr. 1.º	—	—	—	—	—	—
1.ª Categ. Supr. 2.º	—	—	—	—	—	—
2.ª Categ. Nivel «A»	95	237	1.299	696	317	369
2.ª Categ. Nivel «B»	89	222	1.226	653	294	344
3.ª Categ.	77	192	1.077	563	251	291
4.ª Categ. Nivel «A»	71	177	1.000	516	224	261
4.ª Categ. Nivel «B»	64	158	1.000	462	191	221
5.ª Categ. Auxiliares	60	148	1.000	447	173	202
Subgrupo II:						
1.ª Categ.	62	153	1.000	447	167	194
2.ª Categ.	60	148	1.000	447	160	185
3.ª Categ.	59	146	1.000	447	155	180
<i>Personal obrero</i>						
Subgrupo I:						
1.ª Categ. Nivel «A»	71	177	1.000	516	207	239
1.ª Categ. Nivel «B»	66	166	1.000	485	189	219
2.ª Categ. Nivel «A»	63	165	1.000	454	172	198
2.ª Categ. Nivel «B»	62	163	1.000	447	167	194
3.ª Categ. Ayudantes	60	148	1.000	447	160	185
Subgrupo II:						
1.ª Categ.	62	153	1.000	447	167	194
2.ª Categ.	59	146	1.000	447	155	180
3.ª Categ.	58	144	1.000	447	153	179
<i>Limpieza</i>						
(Cinco horas de trabajo)	58	144	1.000	447	153	179

20900

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo para la Empresa «Electra de Viesgo, S. A.», y su personal.

Visto el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Electra de Viesgo, S. A.», y sus trabajadores, y Resultando que con fecha 14 de junio de 1978 tuvo entrada en este Centro directivo el expediente relativo al Convenio Colectivo de la Empresa «Electra de Viesgo, S. A.», y sus trabajadores, con el texto y documentación complementaria, al objeto de proceder a su homologación, Convenio que fue suscrito el 7 de abril de 1978, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión negociadora integrada por las representaciones social y económica;

Resultando que en cumplimiento de los artículos 1.º y 3.º, 2, del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de Convenios, esta Dirección General suspendió el plazo para dictarlo y elevó el acuerdo con su informe al respecto, para ser sometido a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la que ha dado su conformidad al mismo.

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio en orden a su homologación, así como disponer, en su caso, su inscripción en el Registro de la misma y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», conforme a lo preceptuado en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y en el 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que las partes ostentaban, lo mismo durante la fase de negociación como de la suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente, y así se le han reconocido respectivamente;

Considerando que el presente Convenio Colectivo, a cuya homologación dio su conformidad la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, se ajusta a las disposiciones citadas, y de manera especial al Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y empleo, en cuanto al crecimiento salarial previsto para el año 1978 y modo de practicar éste, que determinan los artículos 1.º y 4.º de dicha disposición. Igualmente en sus restantes disposiciones no se observa violación alguna a norma de derecho necesario, por lo que procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Electra de Viesgo, S. A.», y sus trabajadores, suscrito el 7 de abril de 1978, haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, 2, y en el artículo 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

2.º Notificar esta Resolución a las representaciones social y económica de la Comisión deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, por tratarse de Resolución homologatoria, no cabe recurso alguno en vía administrativa.