

nismos competentes de la Administración dentro del marco de esta negociación. Si a 31 de diciembre de 1978 resultare un incremento positivo de la productividad del factor trabajo, tal incremento repercutirá con arreglo a la masa salarial y a los criterios de distribución pactados.

Teniendo en cuenta que la limitación impuesta por el Decreto 43/1977, del 25 de noviembre, para el crecimiento de la masa salarial en 1978, supone, en dicho año, una reducción de los salarios pactados con anterioridad y contenidos en el Convenio Colectivo firmado por Empresa y trabajadores el 30 de diciembre de 1976 y con el propósito de no sobrepasar los límites impuestos al crecimiento de la masa salarial, ambas partes acuerdan:

a) La realización de horas extraordinarias en la Empresa continuará rigiéndose por idénticos criterios que hasta el presente, comprometiéndose el personal a cumplimentar los requerimientos que haga la Empresa para la realización de horas extraordinarias y de acuerdo con la vigente normativa laboral.

b) Cumplida la condición anterior y si al final de 1978 se comprobara por ambas partes que la cantidad bruta pagada por la Empresa en concepto de horas extras y horas extras en festivos, durante este año, ha sido inferior a la cantidad abonada en 1977, es decir, inferior a 103.404.585 pesetas, la diferencia existente se distribuirá entre el personal activo en la Empresa a 31 de diciembre de 1978 con arreglo a una distribución lineal y en proporción al tiempo que, durante 1978, se haya estado en alta en la Empresa.

8.º El pago de las restantes 51.000 pesetas brutas, cuyo devengo para 1978 previene el artículo 10 del Convenio Colectivo, quedan en suspenso durante la vigencia del Decreto-ley del 25 de noviembre de 1977, o sea, hasta el 31 de diciembre de 1978. El abono de tal cantidad se hará durante 1979, en la forma prevista en el citado artículo 10 del Convenio Colectivo de UNELCO, pasando a salario base el 31 de diciembre de 1979.

9.º Las partes acuerdan expresamente y por motivos de una más justa redistribución de la renta, modificar el artículo 15 sobre jubilación (previsión social) del vigente Convenio Colectivo, de la siguiente forma:

«Las pensiones de jubilación que se vienen abonando con anterioridad a 31 de diciembre de 1977 se incrementarán exclusivamente de forma igual para todos los jubilados, en la cantidad de 1.739 pesetas en cada una de las catorce pagas.»

El resto del artículo que no contravenga lo modificado permanece en vigor.

21112

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo para la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, Sociedad Anónima» (ENECO), y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo suscrito por la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S. A.» (ENECO), y sus trabajadores de ámbito interprovincial, y

Resultando que con fecha 14 de junio de 1978 ha tenido entrada en este Centro directivo el expediente relativo al Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S. A.» (ENECO), y sus trabajadores, con el texto y documentación complementaria, al objeto de proceder a su homologación, Convenio que fue suscrito el 14 de abril de 1978, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión negociadora integrada por las representaciones social y económica;

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

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo 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 artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que el acuerdo objeto de estas actuaciones se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, y no se observa en sus cláusulas contravención a disposiciones de derecho necesario, ostentando las partes interesadas tanto en la fase de negociación como en la suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente a tenor de lo dispuesto en la disposición adicional tercera, número uno, del Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, y así se lo han reconocido respectivamente.

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 Nacional Eléctrica de Córdoba, Sociedad Anónima» (ENECO), y sus trabajadores, haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, 2, 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, 7 de julio de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA NACIONAL ELECTRICA DE CORDOBA, S. A., Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Extensión y ámbito del Convenio

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

Art. 2.º *Ámbito personal*.—Las normas del presente Convenio serán de aplicación a la totalidad del personal de plantilla que figura en los escalafones de la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S. A.».

No obstante, al personal eventual le será de aplicación la tabla de retribuciones consignada en el anexo I, la prima de asistencia, puntualidad y rendimiento, el plus de actividad, las dietas, el régimen de horas extraordinarias, el beneficio de economato laboral donde se halle constituido, el régimen económico de la incapacidad laboral transitoria, cualquiera que sea su origen y el de invalidez provisional. La aplicación de estos beneficios quedará vinculada a la vigencia de su contrato de trabajo. Se abonará por parte de la Empresa a la esposa o, en su defecto, a los huérfanos menores de veintidós años del trabajador eventual fallecido en accidente de trabajo, la cantidad de ochocientos mil pesetas de una sola vez. También se aplicará, en su caso, a la viuda del trabajador eventual fallecido en accidente de trabajo, mientras permanezca en estado de viudedad, un complemento de pensión consistente en veintiocho mil pesetas anuales, pagaderas en catorce mensualidades de dos mil pesetas.

Se exceptúan de esta aplicación los trabajadores eventuales contratados con sujeción a lo previsto en el apartado E) del artículo 47 de la Ordenanza de Trabajo de 30 de julio de 1970, que se regirán por sus propias y específicas normas laborales.

Queda expresamente exceptuado de su ámbito el personal a que se refiere el artículo 3, apartado 1.º, K), de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1978.

Art. 3.º *Ámbito territorial*.—Será de aplicación el presente Convenio en todo el territorio nacional donde la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S. A.», desarrolle o desarrolle en el futuro su actividad industrial de producción, transformación, transporte, transmisión y distribución de energía eléctrica.

Art. 4.º *Ámbito temporal*.—El presente Convenio tendrá un año de duración, a contar desde el 1 de enero de 1978. Salvo lo dispuesto expresamente en este Convenio, sus efectos económicos se retrotraerán a la indicada fecha del 1 de enero de 1978.

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

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

Art. 7.º *Revisión semestral*.—A partir del 30 de junio de 1978 se procederá a la revisión a que se refiere el artículo 3 del Real Decreto-ley número 43/1977, de 25 de noviembre, si se dan los supuestos y condiciones que en el mismo se establecen.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 8.º *Organización*.—Corresponde a la dirección de la Empresa la organización práctica del trabajo sin otras limi-

taciones que las expresamente prevenidas en la legislación y Ordenanza vigentes.

Art. 9.º *Productividad*.—La dirección podrá realizar los estudios necesarios para conseguir la más efectiva productividad, procediendo en caso justificado, una vez oído al Comité de Empresa o Delegados de Personal, a donde corresponde el Centro de trabajo, a la amortización de plazas de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

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

Consecuentes con lo expuesto, Empresa y trabajadores se fijan el objetivo concreto de conseguir que en el año 1978 se reduzca el número de horas extraordinarias devengadas en el año 1977, lo que dará con suficiente aproximación que el volumen de tareas de 1978 sea equivalente al de 1977. Además, con la recuperación de tiempos muertos y agilización de tareas no será necesario un aumento de plantilla proporcional al aumento de producción previsto, con lo que se logrará un aumento de productividad. Los beneficios económicos de esta forma de actuación repercutirán en los trabajadores según el dictamen de la Comisión Interpretadora.

Art. 10. *Simultaneidad de tareas*.—Cuando sea necesario dentro de la jornada laboral la realización simultánea o sucesiva de tareas correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o inferior categoría, podrán encomendarse a un solo productor con sujeción a las normas de la Ordenanza de Trabajo.

Art. 11. *Rendimiento*.—Se entiende por rendimiento normal el que corresponde a un trabajador o equipo de trabajo con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño del mismo. La retribución total del trabajador corresponde a ese rendimiento normal.

Art. 12. *Personal con mando*.—Es obligación del personal con mando velar por la disciplina de sus subordinados y conseguir la mayor eficacia y rendimiento en el trabajo, para lo cual gozará de autoridad suficiente, conjugando esta obligación con el deber de procurar elevar el nivel técnico y profesional de los trabajadores en un clima de respeto a los principios que rigen las relaciones humanas.

CAPITULO III

Clasificación de puestos de trabajo

Art. 13. *Análisis y valoración*.—La Empresa realizará los estudios pertinentes, oído el Comité de Empresa, para definir los diversos puestos de trabajo, a fin de llegar a la formación de escalones o niveles de los mismos y subsiguiente valoración de tareas.

CAPITULO IV

Promoción y formación profesional

Art. 14. *Idoneidad*.—La dirección pretende que cada puesto de trabajo esté desempeñado por el trabajador más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas. A este logro se proyecta toda la política de personal de la Empresa.

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

Art. 15. *Concursos y libre designación*.—Para la provisión de puestos de trabajo y ascensos, ya por concurso-oposición, antigüedad o libre designación, se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral.

Anualmente se celebrarán los exámenes para la promoción, concurso y oposición de los escalafones sujetos a porcentaje. Un representante del Comité de Empresa figurará como miembro del Tribunal calificador. Esta representación podrá ostentarla un Delegado de personal.

Art. 16. *Personal técnico*.—El ingreso del personal técnico se hará por la categoría correspondiente a los conocimientos y título profesional que se exija de acuerdo con el puesto de trabajo a cubrir. El personal existente en la Empresa tendrá preferencia para ocupar tales puestos cuando demuestre su capacitación y reúna los requisitos y condiciones exigidos.

Art. 17. *Concurrencia*.—Todo el personal puede acudir a los concursos-oposiciones para cubrir las vacantes que se produzcan cualquiera que sea la categoría o escalafón a que originariamente pertenezcan.

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

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

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

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

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

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

Art. 21. *Personal de nuevo ingreso*.—Para el ingreso del personal en la plantilla de la Empresa se tendrán en cuenta las siguientes preferencias:

1.º La mitad de las vacantes serán cubiertas por huérfanos o hijos de trabajadores de plantilla o jubilados, dando preferencia a los que no tengan hermanos colocados en la plantilla de la Empresa.

2.º La otra mitad queda a la libre disposición de la Dirección de la Empresa, si bien, a igualdad de puntuación, tendrán preferencia los aspirantes a que se refiere el apartado anterior.

En ambos casos habrán de superarse las pruebas establecidas para ingreso en la Empresa.

La Empresa realizará la mayor difusión posible de las vacantes a cubrir en todos sus centros de trabajo.

Art. 22. *Asimilaciones salariales*.—Se establecen las asimilaciones salariales siguientes:

Los Peones especialistas percibirán el salario base de los Profesionales de Oficio, tercera categoría, Ayudantes, a los ocho años de antigüedad en la categoría.

Los Auxiliares de oficina de primera, segunda y tercera categoría percibirán el salario base correspondiente a la categoría inmediata superior, respectivamente, a los diez años de antigüedad en su categoría.

Los Técnicos de quinta categoría percibirán el salario base de los Técnicos de cuarta categoría a los diez años de antigüedad en su categoría.

CAPITULO V

Jornada de trabajo, orden y disciplina

Art. 23. *Jornada*.—La jornada normal de trabajo será de cuarenta y dos horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, ambos inclusive, de cada semana.

Con carácter general se establece, durante el período de tiempo comprendido entre el 1 de julio y 30 de septiembre, la jornada intensiva de verano de treinta y tres horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, ambos inclusive.

La jornada normal que se pacta no producirá disminución en el rendimiento y productividad del personal que se beneficie de la misma. En consecuencia, no dará lugar a la revisión de primas calculadas sobre la jornada de duración más amplia y, en general, a los complementos que puedan calcularse en función de la jornada.

El personal deberá cubrir los retenes, guardias y turnos que se establezcan por la Dirección a fin de atender las exigencias del servicio; si tal circunstancia determina la obligación de trabajar el sábado o día libre semanal, se recibirá un descanso compensatorio igual al tiempo trabajado dentro de la semana siguiente, pagándose los recargos correspondientes a las horas efectivamente trabajadas en dichos sábados.

Cuando por necesidades del servicio sea imposible la concesión de dicho descanso compensatorio, se abonarán como horas extraordinarias el exceso de la jornada prestada en cómputo semanal.

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

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

Jornada de trabajo de personal de turno.—Al personal de turno se aplicará la jornada de cuarenta y dos horas semanales, cuyo cómputo se determinará por la aplicación de los distintos cuadros horarios de cada centro de trabajo.

Teniendo en cuenta la organización del trabajo a turno, a la que no son de aplicación los márgenes de tolerancia que regula el Convenio para el personal de jornada partida, en compensación a ello se establece una asignación, calificada como

complemento de cantidad (complemento de jornada), que se percibirá por cada día de trabajo efectivamente trabajado a turno, no abonándose, en consecuencia, en vacaciones, descansos, permisos retribuidos e incapacidad laboral transitoria de cualquier clase, etc. Su cuantía por categorías profesionales será la que se indica en el anexo IV.

Se seguirá la norma establecida de 1977 para el personal de turno cuando por circunstancias especiales (paradas de grupos o revisiones de los mismos) deba de trabajarse en funciones distintas de las habituales.

En el plazo de quince días a partir de la fecha de homologación del Convenio, el personal de turno ajustará su prestación de trabajo a los cuadros horarios de cuarenta y dos horas semanales de cada centro de trabajo, desde cuyo momento tendrá plena vigencia la norma establecida sobre jornada de trabajo del personal de turno.

Como quiera que el personal de turno no puede disfrutar la jornada intensiva de verano por prestar la jornada de cuarenta y dos horas semanales durante todo el año, en los meses de julio, agosto y septiembre percibirán como horas extraordinarias las que excedan de treinta y tres horas semanales, sin que las mismas entren en el cómputo de las consideradas extraordinarias por la Ley.

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

Art. 24. *Horario*.—El horario para el año 1978 será el mismo que rigió en el año 1977, con la autorización necesaria de la Delegación Provincial de Trabajo que corresponda.

Art. 25. *Asistencia y puntualidad*.—Se reconoce expresamente la exigibilidad del deber de puntualidad y asistencia, así como la congruencia de las medidas de sanción por faltas que se cometan en este orden de disciplina.

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

Art. 26. *Disciplina*.—El personal desempeñará su cometido cumpliendo celosamente las órdenes, normas e instrucciones que reciba de sus superiores y colaborará con ellos sin reserva alguna en el trabajo. El personal con mando jerárquico o por designación temporal deberá procurar el rendimiento de los trabajadores a sus órdenes, así como obtener la elevación profesional y técnica en su capacitación.

Art. 27. *Disminución de rendimiento*.—La disminución voluntaria de rendimiento de manera persistente será sancionada como falta grave. Se entenderá que existe disminución voluntaria de rendimiento cuando el resultado del trabajo sea inferior al que el trabajador venía desarrollando en iguales condiciones con anterioridad. En la determinación de la existencia de la disminución de rendimiento deberá ser oído el Comité de Empresa o el Delegado de Personal, en su caso. Si cualquiera de estos hechos produjera escándalo notorio o grave indisciplina serán objeto de sanción, aun cuando hayan tenido lugar una sola vez.

Art. 28. *Festividades*.—En tanto se consiga la unificación de festividades en todo el ámbito de la Empresa, se declara que el día 1 de junio, fiesta de la Virgen de la Luz, nuestra Patrona, y el 26 de diciembre, segundo día de Pascua, se considerarán como fiestas abonables y no recuperables.

CAPITULO VI

Régimen económico

Art. 29. El régimen económico del presente Convenio estará constituido:

1.º Por los salarios base por categorías profesionales contenidos en el anexo I, que comprende: el salario base mensual, en el caso de los Técnicos, administrativos y actividades complementarias, y el salario base diario, para los profesionales de oficio y peonaje. Los nuevos salarios se han determinado aplicando un aumento del 8 por 100 sobre la tabla de salario base del año 1977, agarantizándose a todo trabajador para el año 1978 un aumento del 8 por 100 sobre su salario base individual o de escalafón que tuviera en 31 de diciembre de 1977.

A partir del 1 de abril de 1978 se incorporará al salario base de cada trabajador la cantidad de 19.096,19 pesetas, la cual ha de ser rebajada del plus de actividad pendiente de pago en dicha fecha. El procedimiento a seguir para ello consistirá en dividir la citada cantidad por el período comprendido desde 1 de abril hasta 31 de diciembre de 1978, teniendo en cuenta además en este tiempo la parte proporcional de las pagas de marzo, octubre y participación en beneficios, y esto cociente determinará la cantidad a incorporar al salario base del trabajador, conforme al siguiente detalle:

a) Personal obrero:

$$\frac{19.096,19}{431} = 44,30 \text{ pesetas brutas diarias.}$$

b) Resto del personal:

$$\frac{19.096,19}{14,16} = 1.348,60 \text{ pesetas brutas mensuales.}$$

2.º Por un plus de actividad de 105.985 pesetas brutas anuales para las categorías primera y segunda de Técnicos, administrativos y actividades complementarias, y de 133.985 pesetas brutas anuales para las restantes categorías profesionales.

A partir de 1 de abril de 1978 se rebajará del plus de actividad de cada trabajador la cantidad citada en el párrafo segundo del apartado primero de 19.096,19 pesetas, y con efectos de 1 de octubre de 1978 se aplicará un aumento de este plus consistente en 1.000 pesetas mensuales.

Teniendo en cuenta que el plus de actividad se paga en dieciséis mensualidades, la cantidad mensual a pagar a cada trabajador desde 1 de enero de 1978 será la siguiente:

	Pesetas brutas mensuales
a) Personal de la primera y segunda categoría de Técnicos, administrativos y actividades complementarias:	
Desde 1 de enero hasta el 31 de marzo de 1978 y extra de marzo	6.624,06
Desde 1 de abril hasta el 30 de septiembre del mismo año y extras de julio y octubre	5.032,71
Desde 1 de octubre hasta 31 de diciembre del mismo año y extra diciembre	6.032,71
b) Personal de las restantes categorías:	
Desde 1 de enero hasta el 31 de marzo de 1978 y extra de marzo	8.374,06
Desde 1 de abril hasta el 30 de septiembre del mismo año y extras de julio y octubre	6.782,71
Desde 1 de octubre hasta 31 de diciembre del mismo año y extra diciembre	7.782,71

Art. 30. Todas las retribuciones que se regulan en el presente Convenio se contraen y corresponden a la jornada máxima a que se refiere el artículo 23. Si se trabajara jornada inferior, los devengos se reducirán proporcionalmente a la jornada que se realice.

Art. 31. *Dietas*.—Para el cálculo de las dietas se tomará como base para el año 1978, conforme a lo previsto en el artículo 20 de la Ordenanza de Trabajo, el salario base de la categoría del correspondiente reflejado en el anexo I.

Las dietas de cuantía voluntaria reguladas en el artículo 31 del Reglamento de Régimen Interior se pagarán con sujeción a los valores comprendidos en el anexo II.

Tanto las dietas devengadas por el sistema reglamentario como las devengadas con sujeción al anexo II serán de aplicación exclusivamente a partir del día 1 de abril de 1978.

Art. 32. *Horas extraordinarias*.—El precio de las horas extraordinarias será el resultado de aplicar sobre las cantidades que para las distintas categorías profesionales figuran en el anexo III, los recargos legales que se regulan en la Ordenanza por cuanto se refiere a las horas extraordinarias nocturnas y el recargo de la Ley de Relaciones Laborales para las horas extraordinarias diurnas.

A los trabajadores que en la fecha de 31 de diciembre de 1977 vinieran percibiendo las horas extraordinarias devengadas por un importe superior al señalado en el anexo III, les será mantenido ese mismo importe durante el año 1978.

Art. 33. *Suplemento de remuneración por trabajo nocturno*. Para el cálculo de la remuneración por trabajo nocturno en los casos señalados en el artículo 19 de la Ordenanza Laboral, se tomará el salario base de la categoría correspondiente.

Art. 34. *Prima de asistencia, puntualidad y rendimiento*.—Por la asistencia y puntualidad en el trabajo durante una jornada laboral completa, acreditada necesariamente por el control que se establezca en su centro de trabajo respectivo, se establece la prima de 52,20 pesetas brutas diarias.

La falta de asistencia y de puntualidad, aún justificadas, dan lugar a la pérdida de la prima correspondiente al día en que se produzcan. Se exceptúan de lo anterior y se darán por tanto como asistentes, los que con el visto bueno de su Jefe respectivo acrediten que se encuentran desarrollando su labor fuera del Centro habitual de trabajo.

La falta de rendimiento a que alude en el artículo 27, aparte de la sanción reglamentaria que corresponda de acuerdo con la categoría de la falta, llevará aneja la pérdida de esta prima.

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

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

Art. 35. La participación en los resultados favorables del ejercicio a que alude el artículo 18 de la Ordenanza estará constituido por el 24 por 100 de los salarios correspondientes a las doce mensualidades.

Art. 36. *Aumentos periódicos (antigüedad).*—El actual sistema de antigüedad, regulado en la Ordenanza de Trabajo y constituido por trienios, se mantiene en el presente Convenio, estableciéndose el precio de cuatro mil seiscientos ochenta pesetas anuales para los vencimientos que se produzcan a partir de la vigencia del presente Convenio. La cantidad que por el concepto de premios de antigüedad tenga acreditada cada trabajador al 31 de diciembre de 1977 será incrementada en un 30 por 100.

Art. 37. *Absorción.*—Serán compensables y absorbibles con las anteriores retribuciones todas las mejoras que pudieran establecerse por los Organismos oficiales y cuya total cuantía sea inferior a las condiciones del presente Convenio.

La dirección se reserva el derecho durante la vigencia de este Convenio de revisar los ingresos de aquellos trabajadores que sean promovidos a categoría superior, cuando sus percepciones brutas sean superiores a las señaladas como mínimas para su nueva categoría en la tabla salarial.

Art. 38. *Pluses de turno y relevo.*—En lo que se refiere a los pluses de turno y de relevo y compensación de media hora de descanso por jornada continuada, se regirá por sus normas específicas pactadas con ocasión de la entrada en vigor de la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 39. *Otros complementos.*—La gratificación de residencia o desplazamiento se incrementará en un 8 por 100 sobre los valores que han venido rigiendo hasta diciembre de 1977. Los restantes complementos y conceptos retributivos existentes que no han sido expresamente regulados no experimentarán modificación alguna en sus precios durante 1978.

Art. 40. *Invalidez provisional.*—Los trabajadores de plantilla que pasen a la situación de invalidez provisional por determinación del Órgano Gestor de la Seguridad Social, percibirán una ayuda económica con cargo a la Empresa consistente en la diferencia que resulte entre la prestación económica oficial que en dicha situación les sea concedida por el I. N. P. y el 100 por 100 del salario que el productor venga percibiendo en la fecha en que haya sido declarada dicha invalidez provisional.

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

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

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

CAPITULO VII

Previsión social

Art. 41. *Jubilación.*—La Empresa podrá proponer al trabajador su jubilación, y si éste la acepta, se aplicarán las condiciones que seguidamente se indican. Por su parte, el trabajador podrá proponer a la dirección su jubilación una vez cumplidos los sesenta años de edad, con el derecho a la pensión complementaria que se indica a continuación, si dicha propuesta es aceptada por la Empresa.

La cuantía de la pensión será con arreglo a la escala siguiente:

- A los sesenta años, 85 por 100.
- A los sesenta y un años, 87 por 100.
- A los sesenta y dos años, 89 por 100.
- A los sesenta y tres años, 92 por 100.
- A los sesenta y cuatro años, 95 por 100.
- A los sesenta y cinco años, 100 por 100.

El trabajador que haya cumplido los sesenta años de edad y treinta y cinco de antigüedad en la Empresa podrá pedir su jubilación, siendo forzosa su aceptación por parte de la Empresa.

El trabajador que haya cumplido sesenta y cinco años podrá pedir su jubilación, y ésta será forzosa para la Empresa.

Art. 42. *Bases de jubilación.*—La base que sirve de norma al cálculo de la jubilación comprenderá el importe bruto anual de los conceptos siguientes:

Sueldo o salario y aumentos por antigüedad.
Retribución voluntaria y plus de actividad.
Pagas extraordinarias reglamentarias.
Participación en beneficios.

Plus familiar por el importe de cinco puntos si en el momento de la jubilación el productor fuera casado y viniera percibiendo tal beneficio, o bien la prestación de casamiento del nuevo régimen cuando se trate de un trabajador que así viniera percibiéndola.

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

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

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

Art. 43. *Viudedad y orfandad.*—Se establece para la viuda e hijos de los trabajadores de plantilla y para las situación que se produzcan a partir de la entrada en vigor del Convenio un sistema complementario de pensión vitalicia de viudedad y de pensión temporal de orfandad con cargo a la Empresa, en base a los siguientes criterios:

a) *Viudedad.*—La cuantía de la pensión será equivalente al 45 por 100 de los conceptos siguientes:

Sueldo o salario y aumentos por antigüedad.
Retribución voluntaria y plus de actividad.
Pagas extraordinarias reglamentarias.
Participación en beneficios.
Plus familiar.

b) *Orfandad.*—La cuantía de la pensión alcanzará a los huérfanos de edad inferior a los dieciocho años y será para cada huérfano la equivalente al 20 por 100 de los conceptos arriba enumerados.

Los complementos de viudedad y orfandad a cargo de la Empresa consistirán, en su caso, en la diferencia existente entre las pensiones así calculadas y el importe de las pensiones oficiales de la Seguridad Social.

Si el trabajador fallece estando ya jubilado la pensión de viudedad consistirá en el 80 por 100 de la pensión de jubilación, y la pensión de orfandad en el 20 por 100 de la misma pensión de jubilación (oficial más complemento de la Empresa), por cada hijo menor de dieciocho años.

Estos complementos de pensiones a cargo de la Empresa serán la diferencia entre las pensiones así calculadas y las pensiones oficiales de viudedad y orfandad que sean señaladas por la Seguridad Social.

En ningún caso podrá rebasarse entre viudedad y orfandad el 100 por 100 de los conceptos computados como base de las pensiones.

Las pensiones de orfandad cesarán a medida que los huérfanos cumplan los dieciocho años.

Art. 44. *Seguro de vida colectivo.*—La Empresa mantiene el Seguro de vida colectivo, corriendo a su cargo el pago de su prima total.

Las condiciones de la póliza son:

a) Los capitales garantizados se abonarán a los beneficiarios que libremente designe el asegurado, inmediatamente de ocurrir el fallecimiento.

b) En caso de fallecimiento por accidente ocurrido hasta el límite de los setenta años de edad, se abonará doble capital garantizado a sus beneficiarios.

c) En el supuesto de invalidez permanente y absoluta estando el trabajador en activo en la Empresa y producida antes de los setenta años de edad, los asegurados percibirán el capital garantizado al declararse la invalidez y sus beneficiarios otro capital igual al ocurrir el fallecimiento del titular.

d) El personal que se jubile de la Empresa voluntariamente continuará asegurado hasta su fallecimiento, en iguales condiciones que en activo.

Art. 45. *Vinculación del Seguro de vida.*—El Seguro de vida a que se refiere el artículo precedente se vincula a la permanencia del asegurado en la Empresa. El cese en la misma por cualquier motivo dará origen a la baja del trabajador en la póliza de este seguro, sin que, por tanto, el mismo conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

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

Art. 46. *Tabla de capitales.*—Como anexo V de este Convenio se establece la tabla de capitales garantizados por el Seguro de vida colectivo, que es la misma que rigió en el Convenio Colectivo (pacto) de 1977.

Se establece de manera expresa que las mejoras establecidas en el salario base individual en el presente Convenio Colectivo no repercutirán en el capital que cada trabajador tiene reconocido en la fecha de 31 de diciembre de 1977.

En virtud de ello, el capital que corresponde a cada trabajador se mantiene en función del salario que él mismo tuvo en la citada fecha de 31 de diciembre de 1977.

Se exceptúa de esta norma el trabajador que haya tenido o tenga algún ascenso o cambio de clasificación profesional desde el 1 de enero de 1978, el cual podrá tener el cambio de capital que, en su caso, le corresponda en base a dicho ascenso o cambio, pero considerando a este efecto el salario que reglamentariamente le hubiera correspondido con sujeción a la tabla de salarios que rigió en el pacto del año 1977.

CAPITULO VIII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 47. La dirección de la Empresa y su Comité de Empresa, conscientes de la gravedad de los accidentes de trabajo, propugnan la intensificación de una eficaz política preventiva. Estiman que deben ponerse en práctica todos los medios para su evitación, manteniendo constante vigilancia a fin de que sean debidamente observadas las normas de seguridad cuya infracción puede denunciar todo trabajador.

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

Todas las instalaciones deberán ser revisadas de modo continuo y sistemático y sus trabajadores serán sometidos por lo menos una vez al año a cursillos de prevención o a examen recordatorio.

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

CAPITULO IX

Obra social

Art. 48. *Viviendas*.—La Empresa continuará fomentando la constitución de cooperativas para la construcción de viviendas con destino al personal de plantilla.

Art. 49. *Préstamos para la adquisición de viviendas*.—Se otorgarán préstamos a los trabajadores para la adquisición de su vivienda hasta doscientas mil pesetas, sin interés, para amortizar en diez años cuando los haberes del interesado no excedan por todos los conceptos, de seiscientos mil pesetas; en siete años y medio, si los ingresos son superiores a seiscientos mil pesetas y no sobrepasan las ochocientas mil pesetas, y en cinco años, si la retribución del solicitante es superior a las ochocientas mil pesetas.

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

Art. 50. *Otros anticipos*.—Igualmente la Empresa podrá conceder anticipos reintegrables a los productores para la adquisición de vehículos utilitarios, aparatos electrodomésticos, etcétera, atendiendo a la necesidad o precisión de las solicitudes.

Art. 51. *Becas*.—La Empresa continuará su política de becas sin limitación, siempre que los solicitantes cumplan las condiciones del Reglamento vigente. Las dotaciones son las comprendidas en el anexo VI.

Art. 52. *Pensiones*.—Los jubilados con anterioridad a este Convenio percibirán con cargo a la Empresa un complemento que garantice, junto con lo que perciban de la Seguridad Social, un mínimo de doscientas veinticinco mil pesetas al año. En todo caso los jubilados con anterioridad a este Convenio tendrán un incremento de catorce mil pesetas al año.

Las viudas de trabajadores de la Empresa, percibirán con cargo a la Empresa un complemento que garantice, junto con lo que perciban de la Seguridad Social, un mínimo de ciento cincuenta mil pesetas al año. En todo caso las viudas de trabajadores de la Empresa tendrán un incremento de catorce mil pesetas al año.

Los trabajadores declarados en situación de invalidez absoluta con anterioridad a este Convenio percibirán, un complemento de pensión a cargo de la Empresa para que, junto con lo que perciban de la Seguridad Social, tengan un mínimo de doscientas veinticinco mil pesetas al año. En todo caso los inválidos absolutos afectados por esta norma tendrán una pensión a cargo de la Empresa de cuatro mil pesetas mensuales, pagaderas en catorce mensualidades.

Art. 53. Los trabajadores que a partir de la entrada en vigor del Convenio sean declarados por los Organismos oficiales en situación de incapacidad permanente (total o parcial) para la profesión habitual, serán acoplados a trabajos adecuados a sus condiciones, procediéndose seguidamente a la homologación de su expediente ante la autoridad competente, para que dicho

trabajador reciba la calificación y tratamiento de minusválido previsto en las leyes.

Art. 54. *Ayuda al trabajador con hijos subnormales*.—El complemento de pensión a cargo de la Empresa, que se tiene establecido en cuantía igual a la que hoy abona la Seguridad Social, se eleva a tres mil pesetas por hijo subnormal así calificado.

Art. 55. *Vacaciones*.—El personal a quien afecte este Convenio disfrutará de una vacación anual mínima, que se regulará por los años de servicio prestados dentro de la plantilla de la Empresa en la forma siguiente:

Trabajadores de uno a diez años de antigüedad en plantilla, veinticinco días naturales.

Trabajadores de más de diez años de antigüedad en plantilla, treinta días naturales.

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

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

Art. 56. *Ratificación de beneficios*.—Se mantienen en su extensión y cuantía los beneficios concedidos en Convenios anteriores, como pensión de viudedad y suministro de fluido eléctrico a viudas y trabajadores, premios a los veinticinco y cuarenta años de servicio en la Empresa y otros, igualmente se ratifican los de suplemento voluntario de indemnización por enfermedad y accidente laboral no mortal y temporal; si bien, en cuanto a estos dos últimos, su concesión exigirá precisamente el informe favorable del facultativo del Servicio Médico de Empresa.

Art. 57. *Vinculación a la totalidad del Convenio*.—Se entiende el Convenio Colectivo como una unidad total orgánica y exclusiva. Si los órganos ministeriales no aprobasen alguno de los preceptos de este acuerdo y el hecho alterase fundamentalmente el contenido del mismo, a juicio de cualquiera de las partes, el Convenio quedará sin eficacia en su totalidad, debiendo iniciarse nuevas deliberaciones a los efectos oportunos.

Art. 58. *Comisión Mixta Interpretadora*.—Para la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio se tendrán en cuenta no sólo su articulado, sino también las actas de la Comisión Deliberante. Las dudas que se susciten se someterán previa y obligatoriamente a una Comisión Mixta constituida por cuatro Vocales sociales y cuatro Vocales económicos designados por la referida Comisión entre sus miembros.

Art. 59. *No repercusión en precios*.—Las partes contratantes declaran que la puesta en práctica de este Convenio no implica alza de precios.

Art. 60. *Cláusula derogatoria*.—El presente Convenio deroga el contenido del Convenio Colectivo de 1975, exceptuando aquello que expresamente declara vigente y, en consecuencia, sustituye en lo regulado a las normas del Reglamento de Régimen Interior que estén en contradicción con lo anteriormente establecido, y de modo especial aquellos artículos a los que afecte su contenido económico.

DISPOSICION ADICIONAL

La aplicación de las mejoras de este Convenio quedará condicionada a la homologación o reparos que, en su caso, disponga el Ministerio de Trabajo en cumplimiento de lo establecido en el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de los Convenios Colectivos de Trabajo.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Será de aplicación a los trabajadores que se jubilen durante el año 1978 lo dispuesto en el artículo 44 del Convenio de 1970, cuyo texto literal es el siguiente:

Jubilación y Seguro de Vida: En el supuesto de que el trabajador sea jubilado forzoso o voluntario percibirá el importe equivalente del capital asegurado si al cumplir los sesenta y cinco años de edad, en tal momento, fuera soltero o viudo. Si se hallara en estado de casado, únicamente percibirá el 50 por 100 del capital garantizado, recibiendo el beneficiario el otro 50 por 100 al ocurrir el óbito del jubilado.

La Empresa entregará el 50 por 100 restante del capital garantizado en cualquier momento, después de la jubilación, en que el asegurado quede viudo.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

A aquellos trabajadores que se hayan jubilado o se jubilen desde 1 de enero a 30 de septiembre de 1978, les será computada como retribución normal en la base de jubilación, una dotación de 4.000 pesetas, por cada mes que haya transcurrido desde el 1 de enero hasta la fecha de su jubilación.

DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA

El personal de la Empresa ha de procurar solicitar el disfrute de sus vacaciones anuales en los meses de verano, iniciativa esta que habrá de coordinarse adecuadamente en los respectivos centros de trabajo para que el servicio quede debidamente cubierto.

DISPOSICION TRANSITORIA CUARTA

Ambas partes están conformes en que se proceda a la confección de un nuevo Reglamento de Régimen Interior, conforme a lo que determinen las leyes vigentes, en la fecha en que se redacte, y que se prevé sea en un plazo no superior a cuatro meses.

DISPOSICION TRANSITORIA QUINTA

Amnistía.—La Empresa se compromete a no oponerse a las demandas judiciales que se formulen contra la misma para la aplicación de la amnistía laboral regulada por la Ley de Amnistía.

Asimismo sobreeserá todos los expedientes disciplinarios en curso, en el momento de la firma del Convenio contra los trabajadores de la Empresa, por motivos políticos o sindicales.

ANEXO I
Tabla de salarios

Categoría	Salario base mensual o salario base diario
Técnico superior especial	35.898,14
Técnico superior 1.ª	35.898,14
Técnico superior 2.ª	31.472,74
Técnico 2.ª, nivel A	28.948,10
Técnico 2.ª, nivel B	26.948,10
Técnico 3.ª	24.454,04
Técnico 4.ª	22.330,46
Técnico 5.ª	20.595,89
Administrativo superior especial	31.472,74
Administrativo superior 1.ª	31.472,74
Administrativo superior 2.ª	31.472,74
Administrativo 2.ª, nivel A	28.948,10
Administrativo 2.ª, nivel B	28.948,10
Administrativo 3.ª	24.748,90
Administrativo 4.ª, Oficial A	22.212,19
Administrativo 4.ª, Oficial B	20.057,74
Administrativo auxiliar	18.299,19
Auxiliar oficina especial	19.289,90
Auxiliar oficina 1.ª categoría	18.969,40
Auxiliar oficina 2.ª categoría	18.628,29
Auxiliar oficina 3.ª categoría	18.300,93
Profesional de oficio, 1.ª categoría, nivel A	711,84
Profesional de oficio, 1.ª categoría, nivel B	682,12
Profesional de oficio, 2.ª categoría, Oficial A	646,72
Profesional de oficio, 2.ª categoría, Oficial B	615,39
Profesional de oficio, 3.ª categoría, Ayudante	599,04
Peonaje, Encargado de Peones	604,70
Peonaje, Peón especialista	591,21
Limpiadora	585,32
Actividades complementarias, Superior 1.ª	35.898,14
Actividades complementarias, Superior 2.ª	31.472,74
Actividades complementarias, 2.ª categ. nivel A	28.948,10

ANEXO II

Nueva tabla de dietas voluntarias

Grupos-categorías	Concepto	Pesetas
1.ª Técnica.	Dieta completa	2.181
	Desayuno	94
	Habitación	1.059
	Una comida	645
1.ª Administrativa.	Dieta completa	1.785
	Desayuno	82
	Habitación	743
	Una comida	607
1.ª Actividades complementarias.	Dieta completa	1.242
	Desayuno	80
	Habitación	540
	Una comida	585
2.ª y 3.ª Técnica.	Dieta completa	1.125
	Desayuno	77
	Habitación	449
	Una comida	583
2.ª y 3.ª Administrativa.	Dieta completa	1.125
	Desayuno	77
	Habitación	449
	Una comida	583
2.ª y 3.ª Actividades complementarias.	Dieta completa	1.125
	Desayuno	77
	Habitación	449
	Una comida	583
Resto técnicos y administrativos.	Dieta completa	1.125
	Desayuno	77
	Habitación	449
	Una comida	583
Capataces.	Dieta completa	1.125
	Desayuno	77
	Habitación	449
	Una comida	583
Contra maestres.	Dieta completa	1.125
	Desayuno	77
	Habitación	449
	Una comida	583
Oficiales nivel A de profesionales de oficio.	Dieta completa	1.125
	Desayuno	77
	Habitación	449
	Una comida	583
Resto del personal.	Dieta completa	1.125
	Desayuno	77
	Habitación	449
	Una comida	583

ANEXO III

Escala para el pago de las horas extraordinarias

Categoría	Pesetas brutas/hora
Técnico superior 1.ª	290,20
Técnico superior 2.ª	250,50
Técnico 2.ª, A	209,90
Técnico 2.ª, B	209,90
Técnico 3.ª	187,55
Técnico 4.ª	188,50
Técnico 5.ª	152,90
Administrativo superior 1.ª	250,50
Administrativo superior 2.ª	250,50
Administrativo 2.ª, A	209,90
Administrativo 2.ª, B	209,90
Administrativo 3.ª	180,20
Administrativo 4.ª, Oficial A	167,40
Administrativo 4.ª, Oficial B	148,10
Administrativo 5.ª, Auxiliar	133,30
Auxiliar de oficina, Especial	141,20
Auxiliar de oficina 1.ª	138,30
Auxiliar de oficina 2.ª	135,25
Auxiliar de oficina 3.ª	132,35
Profesional de oficio, 1.ª categoría, A	181,65
Profesional de oficio, 1.ª categoría, B	153,65
Profesional de oficio, 2.ª categoría, Oficial A	144,00
Profesional de oficio, 2.ª categoría, Oficial B	135,50
Profesional de oficio, 3.ª categoría, Ayudante	131,05
Encargado de Peones	132,60
Peón especialista	128,90
Limpiadoras	127,30
Actividades complementarias, Superior 1.ª	290,20
Actividades complementarias, Superior 2.ª	250,50
Actividades complementarias, 2.ª categoría, A	209,90
Actividades complementarias, 2.ª categoría, B	209,90
Actividades complementarias, 3.ª categoría	187,55

ANEXO IV

Complemento de jornada

Categoría	Pesetas por día de trabajo efectivo en turno
Técnico de segunda categoría	148
Técnico de tercera categoría	130
Técnico de cuarta categoría	117
Técnico de quinta categoría	106
Profesional oficio primera categoría A	112
Profesional oficio primera categoría B	107
Profesional oficio segunda categoría A	100
Profesional oficio segunda categoría B	94
Profesional oficio tercera categoría Ayudante	91
Encargado de Peones	92
Peón especialista	89
Guardas	92

ANEXO V

Seguro colectivo de vida. Tabla de capitales

Sueldo mensual (salario base mensual)	Capital
Hasta 4.639	80.000
Desde 4.639 a 5.411	80.000
Desde 5.412 a 6.184	100.000
Desde 6.185 a 6.957	125.000
Desde 6.958 a 7.730	150.000
Desde 7.731 a 8.503	175.000
Desde 8.504 a 9.277	200.000
Desde 9.278 a 10.823	250.000
Desde 10.824 a 12.369	300.000
Desde 12.370 a 14.689	350.000
Desde 14.690 a 18.489	400.000
Desde 18.490 a 18.889	450.000
Desde 18.890 a 21.289	500.000
Desde 21.290 a 24.889	550.000
Desde 24.890 a 28.489	600.000
Desde 28.490 a 33.289	650.000
Desde 33.290	700.000

ANEXO VI

Número	Estudios	Clase de Centro de Enseñanza	Externos, mediopensionistas, internos	Dotación — Importe de cada beca
1	EGB (1 a 4)	Estatál y subvencionado	Externos	3.250
2	EGB (1 a 4)	Privado sin subvención	Externos	5.200
3	EGB (1 a 4)	Estatál y subvencionado	Internos	19.500
4	EGB (1 a 4)	Privado sin subvención	Internos	19.500
5	EGB (5 a 8)	Estatál y subvencionado	Externos	4.550
6	EGB (5 a 8)	Privado sin subvención	Externos	7.800
7	EGB (5 a 8)	Estatál y subvencionado	Internos	19.500
8	EGB (5 a 8)	Privado sin subvención	Internos	19.500
9	Formación Profesional primer grado	Estatál y subvencionado	Externos	5.200
10	Formación Profesional primer grado	Privado sin subvención	Externos	9.100
11	Formación Profesional primer grado	Estatál y subvencionado	Internos	22.100
12	Formación Profesional primer grado	Privado sin subvención	Internos	28.000
13	Formación Profesional segundo grado	Estatál y subvencionado	Externos	5.200
14	Formación Profesional segundo grado	Privado sin subvención	Externos	9.100
15	Formación Profesional segundo grado	Estatál y subvencionado	Internos	22.100
16	Formación Profesional segundo grado	Privado sin subvención	Internos	28.000
17	BUP	Estatales	Externos	5.200
18	BUP	Privados	Externos	9.100
19	BUP	Estatales	Internos	22.100
20	BUP	Privados	Internos	28.000
21	COU	Estatales	Externos	8.500
22	COU	Privados	Externos	10.400
23	COU	Estatales	Internos	28.000
24	COU	Privados	Internos	28.900
25	Facultades Universitarias	Estatales	Externos	10.400
26	Facultades Universitarias	Estatales	Internos	32.500
27	Facultades Universitarias y Escuelas Técnicas Superiores	Estatales	Externos	15.600
28	Facultades Universitarias y Escuelas Técnicas Superiores	Estatales	Internos	45.500
29	Ayuda comedor	—	—	5.850
30	Ayuda transporte	—	—	3.250
31	Ayuda comedor y transporte	—	—	9.100

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

21113 REAL DECRETO 1954/1978, de 23 de junio, por el que se declara «zona de protección artesana» a la provincia de Cáceres.

El Decreto quinientos cuarenta y nueve/mil novecientos setenta y seis, de veintiséis de febrero, regulador del plan de fomento de la artesanía, en su artículo once determina que el Gobierno, a propuesta del Ministro de Industria y Energía, podrá declarar una o varias zonas geográficas como «zonas de protección artesana» a los efectos previstos en la Ley de Industrias de Interés Preferente y disposiciones que la desarrollan.

La provincia de Cáceres mantiene una rica y variada artesanía en madera, cobre, cestería, alfarería, forja, bordados, etc., de inestimable valor artístico y cultural, pero que, sin embargo, se encuentra en franca regresión. Su marginación del proceso de desarrollo económico de las últimas décadas hace más difícil que, por sí misma, pueda contar con los estímulos necesarios para el desarrollo del sector artesano, a pesar de que disponga de una buena dotación de recursos y de una amplia tradición en la actividad artesana.

Este hecho justifica la conveniencia de una acción específica de fomento encaminada a potenciar el desarrollo del sector en la provincia y la reestructuración de las unidades que lo precisen, así como la puesta en marcha de acciones asociativas de todo tipo.

En su virtud, de acuerdo con lo que dispone la Ley ciento cincuenta y dos/mil novecientos sesenta y tres, de dos de diciembre, sobre Industrias de Interés Preferente, y el Decreto dos mil ochocientos cincuenta y tres/mil novecientos sesenta y cuatro, de ocho de septiembre, que desarrolló la Ley anterior, habiéndose cumplido los trámites de informe exigidos en dichas disposiciones y obtenido, igualmente, el informe preceptivo de la Comisión Nacional de Artesanía, a tenor de lo establecido en el artículo doce del Decreto trescientos treinta y cinco/mil novecientos sesenta y ocho, de veintidós de febrero, sobre ordenación de la artesanía, a propuesta del Ministro de Industria y Energía, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día dieciséis de junio de mil novecientos setenta y ocho,

DISPONGO:

Artículo primero.—A los efectos de lo dispuesto en la Ley ciento cincuenta y dos/mil novecientos sesenta y tres, de dos de diciembre, sobre Industrias de Interés Preferente, se califica «zona de protección artesana» a la provincia de Cáceres.

Artículo segundo.—La vigencia de la calificación a que se refiere el artículo anterior será de dos años, a partir de la entrada en vigor del presente Real Decreto, salvo que el Gobierno acuerde una prórroga para mejor garantizar la consecución de los objetivos previstos con dicha calificación.

Artículo tercero.—La calificación otorgada persigue los siguientes objetivos:

a) Lograr una dimensión media que permita aumentar la productividad por trabajador y consiga un aprovechamiento óptimo de la maquinaria utilizada y demás elementos y recursos necesarios.

b) Dotar de las instalaciones y medios de producción más convenientes a los establecimientos artesanos, de forma que permita a los titulares de los mismos una mayor selección y tratamiento de las materias primas, la mecanización de las labores auxiliares y complementarias del proceso productivo, así como un almacenaje de los productos elaborados en condiciones óptimas.

c) Mejorar la calidad técnica y artística de los productos elaborados.

d) Potenciar la comercialización de los productos artesanos y/o la utilización de los canales comerciales más adecuados a cada uno de ellos.

e) Mantener y asegurar la pervivencia de una artesanía de tradición y raigambre en la zona.

Artículo cuarto.—El Ministerio de Industria y Energía tomará en consideración, a efectos de conceder los beneficios del presente Real Decreto, toda solicitud de las unidades artesanas establecidas o que se instalen en la zona, siempre que el proyecto incida en el desarrollo artesano de la misma o se trate de ampliación o concentración de unidades existentes, de traslado de talleres inadecuadamente emplazados o de la creación de servicios comunes.

Artículo quinto.—Las unidades beneficiarias deberán cumplir las siguientes condiciones:

Uno. Técnicas.

Las unidades deberán tener la consideración de artesanías, de acuerdo con las normas establecidas en el capítulo II del Decreto trescientos treinta y cinco/mil novecientos sesenta y