

RELACION DE TITULARES AFECTADOS

Día 24 de octubre

I. Acceso polígono. Intersección N-122 y N-234, calle B (completa)

Nombre y apellidos de los propietarios:

Ricardo y Alberto Martínez Legórburu.
Restituto Gutiérrez Lacalle.
Lorenzo Pérez Guerra.
Román Herrero Ayllón.
Ayuntamiento de Gólmayo.
Hermanos Pinilla.
Ángel Rubio Sebastián.
Hermanos Pinilla.

II. Acceso polígono. N-111, calle B (media calzada)

Timoteo Molina Calonge.
Julio Domínguez Gonzalo.
Nicolás Ramón Muñoz.
Timoteo Molina Calonge.
Gerónimo Gonzalo.
Julio Domínguez Gonzalo.
Cándido Valero.
Francisca Molina.
Bonifacio Molina.
Herederos de Julián Gonzalo.
Antonio Gonzalo.
Nicolás Ramón Muñoz.
José María Díez Hernández.
Timoteo Molina Calonge.
Julián Gonzalo Molina.
Hermanos Peña Llorente.
Hilario Gonzalo Muñoz.
Julián Gonzalo Molina.
M. Magdalena Gonzalo.
Timoteo Molina Calonge.
Concepción Molina Ramón.

Día 25 de octubre

III. Acceso polígono. Soria, calle A (media calzada)

Pedro Chico Valero y hermanos.
Herederos de Idefonsa Hernández.
Miguel Isidro y José Manuel García Benito.
Isidro Martínez Alcalde.
Herederos de Víctor García García.
Emigdio León Zamora.
Secundino Jiménez Borobio.
Herederos de Ángel y Marcos Gonzalo.
Hilario Valero Tejero.
Dolores Burgue Hernández.
David Rupérez Chicote.
Leopoldo Ridruejo Botija.

IV. Rotonda encuentros, calle A-B

Rufino Pacheco Ciria.
José María Díez.
Basilio de la Merced Crespo.
Ángel Pérez.
Gabriel de la Merced.
Nicolás Carazo.

V. Prolongación del colector de aguas fecales. Urbana

Emilio Ruiz.
Herederos de Julián Gonzalo.
Félix Gonzalo Molina.
Moisés Gómez Anderica.
Antonio Gonzalo Gonzalo.
Francisco Soto Llorente.

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

24805 *ORDEN de 4 de septiembre de 1978 por la que se declaran análogas las cátedras que se citan a los efectos que se indican.*

Ilmo. Sr.: De acuerdo con el informe emitido por la Comisión Permanente de la Junta Nacional de Universidades, Este Ministerio ha resuelto que, a efectos de nombramiento de Tribunales de oposición, concursos-oposiciones y concursos de acceso para ingreso en los Cuerpos de Catedráticos numéricos, Profesores Agregados y Profesores Adjuntos de Universidad, a que se refiere el Decreto 2211/1975, de 23 de agosto, se consideren análogas a las cátedras o plazas de «Derechos de la Información», de la Facultad de Ciencias de la Informa-

ción, las de «Derecho de la Publicidad» y «Teoría de la Comunicación», de la misma Facultad; las de «Sociología» de las Facultades de Ciencias de la Información, Ciencias Políticas y Sociología y Ciencias Económicas y Empresariales y las de «Derecho Administrativo», «Derecho Político» y «Derecho Civil» de las Facultades de Derecho.

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 4 de septiembre de 1978.—P. D., el Director general de Universidades, Manuel Cobo del Rosal.

Ilmo. Sr. Director general de Universidades.

MINISTERIO DE TRABAJO

24806 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Unión Eléctrica, S. A.», y sus trabajadores.*

Visto el expediente relativo al Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Eléctrica, S. A.», y sus trabajadores, de ámbito interprovincial; y

Resultando que con fecha 5 de julio de 1978 tuvo entrada en este Centro directivo el expediente relativo al Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Eléctrica, S. A.», y sus trabajadores, con el texto y documentación complementaria, al objeto de proceder a su homologación, Convenio que fue suscrito el 28 de junio 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 les ha 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 «Unión Eléctrica, S. A.», y sus trabajadores, suscrito el 28 de junio 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.

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

Madrid, 31 de agosto de 1978.—El Director general, P. D., el Subdirector general de Ordenación del Trabajo, José Barriónuevo Peña.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «UNION ELECTRICA, S. A.», Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio Colectivo afecta a los centros de trabajo de las provincias donde «Unión Eléctrica, S. A.», desarrolla o desarrolle en lo sucesivo

su actividad industrial de producción, transformación, transporte y distribución de energía eléctrica.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Las normas de este Convenio serán de aplicación al personal de plantilla de «Unión Eléctrica, Sociedad Anónima».

Queda excluido de su ámbito el personal a que se refiere el artículo 3.º, apartado j), de la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio se considerará en vigor a partir del día 1 de enero y hasta el 31 de diciembre de 1978. Desde dicha fecha se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la terminación normal o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 4.º *Régimen legal.*—En las mejoras que se introducen en este Convenio se ha tenido muy en cuenta la repercusión económica derivada del Real Decreto-ley de 25 de noviembre de 1977, sobre política salarial y empleo, siguiendo los criterios fijados en el mismo.

De acuerdo con lo que se especifica en el artículo 3.º párrafo 1.º, del referido Real Decreto-ley, los valores salariales comprendidos en el articulado de este Convenio serán revisables si el crecimiento del índice de precios al consumo en junio de 1978 superase el 11,5 por 100 respecto al de diciembre de 1977.

CAPITULO II

Organización del trabajo y facultades de la representación de los trabajadores

SECCION PRIMERA: ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 5.º *Normas generales.*—La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección, respetando las normas y legislación vigentes, y por tanto, podrá adoptar libremente las medidas que estime precisas en cuanto se refiere a la determinación, clasificación, modificación y supresión de los servicios y departamentos de la Empresa, pudiendo asimismo implantar cuantos sistemas crea necesarios en orden a su estructura, racionalización y automatización de las labores, debiendo oír a los trabajadores, a través de sus representantes, en aquellas materias que supongan modificación del contrato de trabajo.

Los sistemas que se adopten nunca podrán perjudicar la formación profesional ni deberán producir merma alguna en la dignidad y situación económica de los trabajadores.

Art. 6.º *Relaciones de trabajo.*—Corresponderá al personal con mando velar por la disciplina de sus subordinados y conseguir el mejor rendimiento y eficacia en el trabajo, para lo cual estará dotado de la autoridad y responsabilidad que implican el cumplimiento de su misión. Al propio tiempo, procurará elevar el nivel profesional de sus subordinados y aplicará en su trato con los mismos los principios que rigen las relaciones humanas.

La buena organización, el perfeccionamiento técnico de los trabajadores y la consecución de un alto grado de productividad son los fundamentos de la prosperidad de la Empresa y, como consecuencia, del bienestar económico y social de todas las personas que la integran, a cuyo efecto el personal garantiza en todo momento la más completa colaboración mediante su dedicación, rendimiento y disciplina en su tarea. En consecuencia, podrán ser encomendadas a un solo productor funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o inferior nivel al suyo propio dentro de la jornada laboral, siempre que ello no se oponga a las disposiciones legales y sean de carácter transitorio.

El productor tendrá los deberes de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo, respetando los horarios y sometiendo a los controles que la Dirección tenga establecidos o establezca en el futuro. Las faltas que se cometan sobre estas materias serán sancionadas de acuerdo con las normas laborales vigentes.

Art. 7.º *Valoración de puestos de trabajo.*—El adecuado desenvolvimiento de la Empresa, como consecuencia de la integración en su seno de las diversas sociedades filiales, requisito, y así se estableció en el V Convenio Colectivo Sindical, la estructuración de puestos de trabajo mediante su valoración con arreglo a la técnica denominada «asignación de puntos por factores».

No obstante, la Dirección se reserva el derecho de volver al sistema anterior o implantar cualquier otro, siempre que, a su juicio, la experiencia así lo aconseje, respetando en todo caso los derechos adquiridos cuando éstos sean más beneficiosos. Asimismo, la Dirección considerará cualquier petición razonada del personal en este sentido.

De acuerdo con el antedicho sistema, acoplado a las características propias de «Unión Eléctrica, S. A.», los puestos de trabajo valorados según las distintas puntuaciones continúan clasificados en los 16 escalones siguientes:

Escalones	Número de puntos
1	De 130 a 140
2	De 141 a 150
3	De 151 a 170

Escalones	Número de puntos
4	De 171 a 190
5	De 191 a 210
6	De 211 a 230
7	De 231 a 250
8	De 251 a 280
9	De 281 a 310
10	De 311 a 340
11	De 341 a 370
12	De 371 a 410
13	De 411 a 450
14	De 451 a 490
15	De 491 a 540
16	Desde 541

Los diversos grupos profesionales, mediante la valoración de puestos de trabajo, quedan en perfecta correlación en cuanto se refiere a la evaluación de sus funciones y correspondiente compensación económica, con lo que se consigue una mayor equidad para cada grupo respecto al conjunto.

Queda excluido del sistema de retribución mediante valoración de puestos de trabajo el personal aludido en el artículo 18 del presente Convenio.

Art. 8.º *Categorías laborales.*—Se mantendrá el sistema de categorías profesionales a los efectos de cotización a la Seguridad Social.

En consecuencia, el nivel jerárquico del personal estará en función de su escalón de valoración. En igualdad de calificación tendrá mayor jerarquía el más antiguo en el escalón de que se trate.

No obstante, y al objeto de mantener cierta correlación entre los escalones de valoración y las categorías laborales, la Dirección considerará las propuestas razonadas que en dicho sentido le formule la Comisión de Valoración o la que se designe para su estudio, siendo en todo caso similar en su estructura a aquélla.

Independientemente de la categoría, los niveles retributivos se establecerán de acuerdo con el escalón de valoración asignado a cada puesto.

El personal incluido en valoración tiene derecho a conocer la descripción de su puesto de trabajo, así como la hoja de datos complementarios que la acompaña.

Art. 9.º *Comisión de Valoración.*—La calificación de los diversos puestos de trabajo seguirá siendo efectuada por la Comisión de Valoración, que será paritaria, en la que estarán integrados, como Vocales con voz y voto, tres representantes del personal, que serán designados por los Comités de centro de trabajo de entre sus miembros. La composición y funciones de esta Comisión continuarán siendo las establecidas en el Reglamento de Régimen Interior.

Con el mejor sentido de colaboración, la Empresa estudiará las propuestas razonadas que, en orden a la modificación del sistema de valoración de puestos actualmente vigente, le sean formuladas por la Comisión de Valoración o por una especialmente designada al efecto de similar composición a aquélla.

Art. 10. *Revisión por modificación del puesto de trabajo.*—Procederá la revisión de la valoración de un puesto de trabajo cuando las condiciones en que el mismo se realiza o las funciones del puesto varíen de tal forma que afecten a su calificación.

Dicha revisión podrá ser promovida:

- Por el interesado, por sí mismo o a través de un representante en la Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo.
- Por su superior jerárquico; o
- Por la Dirección de Asuntos Sociales.

Estas peticiones darán lugar al oportuno expediente, que se tramitará de acuerdo con el procedimiento establecido en su propio Reglamento. En caso de que la Comisión considere procedente cambiar la calificación del puesto, la repercusión económica, si existe, tendrá efectos desde la fecha en que la reclamación haya tenido entrada en la Dirección de Asuntos Sociales. Si como consecuencia de la revisión se origina un descenso de escalón, se aplicará el régimen establecido en el apartado 1 del artículo siguiente.

Art. 11. *Cambios de puestos.*—La situación del trabajador derivada de un cambio de puesto, cuando origine un descenso de escalón, se ajustará, según la causa que determine dicho cambio, a las siguientes reglas:

1. Por necesidades del servicio: Cuando el cambio sea por iniciativa de la Empresa, el productor conservará su escalón de procedencia a título personal, hasta tanto se le destine a otro puesto de trabajo del mismo nivel y especialidad que el de su procedencia.

Si el trabajador no acepta el nuevo puesto que se le ofrece cesará la garantía establecida y pasará a ocupar el escalón que corresponda al puesto que realmente ocupe, excepto cuando el puesto ofrecido supusiera cambio de residencia.

En todo caso se respetarán los derechos establecidos en el Reglamento de Régimen Interior sobre traslados forzosos.

2. A petición del trabajador: Cuando el cambio de un escalón superior a otro inferior se produzca a petición del interesado, éste pasará a percibir las remuneraciones del escalón que a la nueva situación corresponda.

3. Por capacidad disminuida: El trabajador que resulte afectado por capacidad disminuida, cualquiera que fuere su causa, previa declaración del Servicio Médico de Empresa o Comisiones Técnicas Calificadoras de la Seguridad Social, podrá ser destinado a otro puesto de trabajo distinto del habitual y más adecuado con sus aptitudes. En este supuesto conservará, a título personal, el escalón correspondiente al puesto de que proceda.

El Servicio Médico de Empresa procurará la rehabilitación del personal con capacidad disminuida, al objeto de conseguir la posible recuperación del trabajador.

SECCION SEGUNDA: FACULTADES DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

Art. 12. *De la representación de los trabajadores.*—Con el fin de potenciar al máximo la integración de personas e intereses en que la Empresa consiste, todos los Comités de Centro de Trabajo tendrán a su cargo las siguientes funciones y cometidos:

1. Recibir periódicamente y a intervalos no superiores a tres meses un informe de la Dirección de la Empresa sobre la situación económica de la misma, que deberá comprender, como mínimo, las cuestiones que siguen:

- Evolución de las operaciones económicas de la Empresa y marcha general de la producción.
- Perspectivas del mercado y cualesquiera otros datos de análoga naturaleza.
- Inversiones acordadas, en cuanto repercutan sobre la situación del empleo, con atención especial a los incrementos o disminuciones previsibles de plantilla, previsión de vacantes, en su caso, y demás materias de personal.

2. Conocer y tener a su disposición el balance y la Memoria anuales y cuantos otros documentos y antecedentes la Dirección considere oportunos para el fin indicado; siendo, al menos, los mismos documentos y comunicaciones que deban conocer los accionistas.

3. Transmitir a la generalidad de los trabajadores, por los medios más apropiados, la información relativa a la marcha de la Empresa.

Asimismo, la Dirección informará, previa y necesariamente, al Comité del centro de trabajo afectado, sobre acuerdos relativos a implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, modificación de jornada y demás asuntos que afecten al personal adscrito a dicho centro.

Los Comités de Centro de Trabajo tendrán los derechos y facultades que en cada caso les estén reconocidos por la legislación en vigor.

Tanto la Empresa como los representantes de los trabajadores se comprometen a facilitar y ejercer, respectivamente, las funciones tendientes a la mejor colaboración y responsable desempeño de las actividades representativas, en orden a estimular y velar por el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Art. 13. *Acción informativa.*—La Empresa reconoce el derecho que asiste a los representantes de los trabajadores a facilitar al personal la más completa información de cuantos asuntos se refieran a las relaciones laborales, así como aquella que la propia Empresa facilite a los Comités de Centro de Trabajo. A tal fin, y continuando en la línea de actuación mantenida hasta el presente, facilitará dicha actividad, reconociéndola como instrumento positivo de armonía en la Empresa.

En los centros de trabajo se pondrá a disposición de su Comité un local adecuado al desarrollo de sus actividades, de acuerdo con las posibilidades existentes en cada momento, así como un tablón de anuncios; de cuyo uso se dará previo conocimiento a la Jefatura del centro y, en las oficinas centrales, a la Dirección de Asuntos Sociales.

Art. 14. *Ejercicio de las funciones representativas.*—Los Delegados de Personal y los miembros de los Comités de Centro de Trabajo podrán justificar hasta cuarenta horas al mes, que serán retribuidas, para atender a sus funciones representativas, así como quince días de permiso al año, no retribuidos y con igual finalidad. El disfrute de las horas y días indicados deberá notificarse previamente al Jefe inmediato con, al menos, veinticuatro horas de antelación, salvo en casos de manifiesta urgencia, en que se comunicará en el mismo momento.

En ningún caso la ausencia podrá hacerse con perjuicio grave del servicio público que la Empresa presta.

SECCION TERCERA. OTRAS DISPOSICIONES

Art. 15. *Reclamaciones.*—Cualquier trabajador podrá deducir libremente las reclamaciones que considere oportunas a la mejor defensa de sus derechos laborales, bien por sí o confiando su representación a otro compañero, ostente o no representación electiva. En caso de que el representante sea miembro del Comité o Delegado de Personal, la representación se otorgará simplemente por escrito.

Salvo en caso de sanción disciplinaria, se establece—con carácter previo—la reclamación ante la Dirección de la Empresa. Esta reclamación deberá formularse por escrito a la Dirección, por conducto de sus Jefes inmediatos. Una copia del escrito de reclamación será remitida directamente, por el interesado, a la Dirección de Asuntos Sociales. Si pasados treinta días, el asunto no ha sido resuelto o la solución no es de su

conformidad, el trabajador podrá plantear el objeto de su petición ante la Autoridad administrativa o judicial, según corresponda.

En todo caso, las reclamaciones relativas a la valoración de puestos de trabajo seguirán el procedimiento establecido en su propio Reglamento.

Art. 16. *Productividad.*—Como 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 industrial con la máxima eficiencia.

Art. 17. *Derecho de asociación.*—Se reconoce a los trabajadores la más plena protección contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical. Este reconocimiento impide todo acto que tenga por objeto:

a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un Sindicato o a la de dejar de ser miembro de un Sindicato.

b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividades sindicales desarrolladas dentro del marco establecido por las Leyes.

CAPITULO III

Régimen económico

Art. 18. *Personal excluido del régimen de valoración de puestos.*—Queda excluido del sistema de retribución mediante valoración de puestos de trabajo el personal a que se refieren los artículos 19 (categoría superior) y 20 (niveles especiales), cuyo tratamiento se regulará por las normas que en dichos artículos se establecen.

Art. 19. *Clasificación y retribución de la categoría superior.* El personal adscrito a esta categoría percibirá, durante el año 1978, las remuneraciones mínimas que a continuación se indican, según la clasificación y el nivel libremente otorgados a cada uno por la Dirección, en base a sus circunstancias personales y a la complejidad y responsabilidad inherentes a la función encomendada:

Categorías	Retribución año 1978 (pesetas)			
	1 enero a 30 junio		1 julio a 31 diciembre	
	Anual	Mensual	Anual	Mensual
Superior 2.ª (escalón B)	904.005	64.572	949.205	67.801
Superior 2.ª (escalón A)	978.046	69.932	1.027.999	73.429
Superior 1.ª (escalón B)	1.084.698	77.479	1.138.932	81.353
Superior 1.ª (escalón A)	1.289.343	92.096	1.353.810	96.701
Superior Especial	1.518.870	108.491	1.594.813	113.916

Art. 20. *Clasificación y retribución de los niveles especiales.* Se establecen, dentro de la segunda categoría, cuatro niveles especiales para distinguir a aquellos miembros del personal, cualquiera que sea su categoría de procedencia, que, a juicio de la Dirección, se hayan destacado por sus valores humanos, méritos profesionales, plena dedicación y probada lealtad a la Empresa en las misiones encomendadas.

La promoción del personal a los antedichos niveles especiales será de libre decisión de la Dirección. Estos niveles, en cuanto suponen una distinción de carácter individual, se concederán a título personal.

El personal comprendido en estos niveles especiales percibirá, durante el año 1978, las remuneraciones anuales que a continuación se indican:

Niveles	Retribución año 1978 (pesetas)			
	1 enero a 30 junio		1 julio a 31 diciembre	
	Anual	Mensual	Anual	Mensual
Nivel especial cuarto ...	911.877	65.134	957.471	68.391
Nivel especial tercero.	947.480	67.676	994.833	71.060
Nivel especial segundo.	1.004.644	71.781	1.054.876	75.349
Nivel especial primero.	1.066.478	76.177	1.119.802	79.986

Art. 21. *Personal sujeto al sistema de valoración.*—El resto del personal sujeto a valoración percibirá sus retribuciones en función del escalón de calificación de su puesto de trabajo, de acuerdo con la escala salarial que, para el año 1978, a continuación se relaciona:

Escalones	Retribución año 1978 (pesetas)			
	1 enero a 30 junio		1 julio a 31 diciembre	
	Anual	Mensual	Anual	Mensual
2	436.879	31.208	458.723	32.768
3	445.778	31.842	468.066	33.434
4	452.897	32.350	475.542	33.968
5	458.237	32.732	481.148	34.368
6	470.681	33.820	494.215	35.301
7	486.899	34.765	511.034	36.503
8	513.382	36.671	539.051	38.504
9	545.405	38.958	572.875	40.906
10	579.207	41.372	608.168	43.441
11	618.570	44.041	647.398	46.243
12	657.477	46.963	690.351	49.311
13	703.738	50.287	738.925	52.781
14	751.765	53.698	789.353	56.383
15	805.130	57.510	845.387	60.385
16	860.290	61.450	903.305	64.522

La retribución anual para cada escalón antes figurada se abonará al personal cuya jornada de trabajo se ajuste a la establecida por la Empresa con carácter general.

En consecuencia, la retribución que se establezca para el personal que no efectúa la jornada completa, aunque mantenga este privilegio como derecho personal, cualquiera que sea el título de que se derive, se fija en la parte proporcional del sueldo anual que le corresponda en función de su jornada real de trabajo. Este mismo régimen se aplicará también para el personal técnico y administrativo que continúa acogido a la jornada de treinta y seis horas semanales, en virtud de la opción establecida en su favor a la entrada en vigor de la Reglamentación Nacional de Trabajo en nuestra industria de 22 de diciembre de 1944 («Boletín Oficial del Estado» del día 30); todo ello sin perjuicio del derecho que se les reconoce a éstos últimos de optar por la jornada general, siempre que se efectúe, al menos, con dos años de antelación a su jubilación.

Art. 22. *Personal de nuevo ingreso.*—El personal de nuevo ingreso que, después de cubrir las pruebas de selección que la Empresa considere en cada caso necesarias, se contrate sin experiencia, quedará durante un año excluido del régimen general. Durante dicho período percibirá el 90 por 100 de la retribución anual que corresponda al escalón de valoración de su puesto de trabajo. Cuando se trate de personal perteneciente a la categoría superior, dicho porcentaje se aplicará sobre el nivel económico que corresponda al superior 2.º B.

Cuando el personal de nuevo ingreso acceda a la Empresa con experiencia adquirida con anterioridad, de forma que ésta le sea reconocida por la Dirección, percibirá directamente el importe correspondiente al escalón de su puesto de trabajo o, en el caso de la categoría superior, el nivel que se le asigne.

Art. 23. *Premio de productividad.*—El premio establecido en el artículo 16 del anterior Convenio Colectivo ha sido incorporado a la escala salarial, desapareciendo como concepto independiente.

Art. 24. *Ascensos automáticos.*—Los ascensos automáticos establecidos en el artículo 38, apartados D) y E), y el artículo 40, apartado a), de nuestra Ordenanza Laboral, sólo se seguirán reconociendo al personal perteneciente a la plantilla de la Empresa en 31 de diciembre de 1972. Dicho reconocimiento implicará el derecho a la garantía del escalón establecido en el artículo 18 del VI Convenio Colectivo.

Art. 25. *Conceptos comprendidos en la retribución anual.*—Las retribuciones anuales establecidas en este Convenio sustituyen a todos los conceptos retributivos que venía satisfaciendo la Empresa y, por tanto, quedan comprendidos en las mismas los sueldos reglamentarios y voluntarios, pagas extraordinarias de uno u otro carácter y participarán en beneficios, así como cualquier otra remuneración que a título general o particular la Empresa haya venido satisfaciendo a sus trabajadores, conceptos que quedan absorbidos o compensados.

Art. 26. *Premios de antigüedad.*—Se establece un premio a la antigüedad por cada tres años de servicio en la Empresa, cuyo importe en el año 1978 será de 800 pesetas mensuales, equivalente a 9.600 pesetas anuales. El cómputo de cada premio se efectuará de acuerdo con el régimen de aumentos periódicos establecidos en el artículo 18 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica.

Una vez cumplida la edad de sesenta y cinco años no se devengarán nuevos premios de antigüedad.

Los premios de antigüedad antedichos se refieren al personal que trabaje la jornada completa y serán abonados en los doce meses naturales de cada año. Al personal que no cumpla la jornada completa se le reducirá el importe de dichos premios en proporción a la jornada que efectivamente realice.

Art. 27. *Impuesto sobre los Rendimientos del Trabajo Personal.*—El importe del Impuesto sobre los Rendimientos del Trabajo Personal correspondiente a los productores sujetos a dicho gravamen seguirá siendo satisfecho por la Empresa, quien,

como consecuencia, abonará los salarios íntegros, es decir, sin deducción alguna por dicho impuesto.

Las cantidades que la Empresa liquida al Tesoro público por dicho impuesto no tendrán la consideración de salario a ningún efecto.

Art. 28. *Absorción y compensación.*—Las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio absorben y compensan, en cuanto no sean rebasadas por ellos, los posibles aumentos y modificaciones que en el futuro pudieran establecerse por la Administración Pública o por cualquier resolución que en su día pudiera dictarse.

Art. 29. *Forma de pago de la nómina.*—El importe anual del sueldo que a cada trabajador corresponda en virtud de lo establecido en los artículos anteriores se abonará en catorce mensualidades. Es decir, durante el primer semestre se abonará cada mes un catorceavo del sueldo anual de su categoría o escalón referido a dicho semestre. Y a partir del segundo semestre, incluso las pagas extraordinarias de julio y diciembre, se abonará cada mes un catorceavo de los importes correspondientes al segundo semestre.

El segundo período de las tablas es el resultado de incrementar el primero en un 5 por 100.

CAPITULO IV

Formación, selección y promoción

Art. 30. *Norma general.*—Ambas partes son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación de todos los trabajadores y fomentar muy especialmente la acción formativa del personal a través de cursos estructurados en los cuatro bloques siguientes:

1. Para personal de nuevo ingreso.
2. Formación profesional básica a distancia.
3. Formación en la profesión (cursos de promoción, nuevas técnicas y reciclaje).
4. Formación de mandos.

Art. 31. *Cursos para personal de nuevo ingreso.*—En función de las necesidades de personal que la Empresa determine y superadas las pruebas de selección que se establezcan, se realizarán los cursos de nuevo ingreso precisos para acoplamiento al puesto específico.

Se procurará que estos cursos estén reconocidos a efectos de la correspondiente titulación oficial.

Art. 32. *Formación profesional básica a distancia.*—Con la finalidad primordial de que todo el personal que no ha tenido la posibilidad de realizar estudios oficiales de formación profesional o reconocidos a través de nuestra Escuela de Formación pueda alcanzar los niveles de conocimientos mínimos exigidos para la realización de los cursos y concursos de promoción, se establecerán los cursos de Formación Profesional Básica a Distancia, en las especialidades Técnica, Administrativa y Profesional, para los que se fijarán las condiciones de reconocimiento y convalidación que a su nivel corresponda.

Art. 33. *Formación en la profesión.*—En función de las necesidades expuestas a través de las unidades o los representantes del personal en la Comisión de Formación y Promoción, se establecerán los cursos precisos para facilitar la promoción del personal, el conocimiento de nuevas técnicas o el reciclaje preciso, por desaparición o modificación de ciertos puestos de trabajo.

Art. 34. *Formación de mandos.*—Se incluirán en este bloque aquellos cursos que incidan en la formación general de todo el personal con mando, así como la actualización de conocimientos precisos para las categorías superiores.

Art. 35. *Difusión de actividades.*—La Empresa, a través del servicio de formación, publicará trimestralmente el calendario de actividades y cursos de formación, de acuerdo con las necesidades previstas por las diferentes unidades, que permita una orientación del personal en orden a las actividades formativas.

En dicho calendario se establecerán, además de las características generales de los cursos, los niveles mínimos, condiciones y finalidad de los mismos.

Asimismo y con la misma periodicidad se publicará un boletín de orientación educativa, de tipo general.

Art. 36. *Promoción.*—Ambas partes están convencidas 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.

De acuerdo con dicho criterio, el personal quedará obligado a participar en cuantos cursos se convoquen como antecedente exigible a determinadas promociones.

La Dirección de Asuntos Sociales estudiará la actualización de las normas sobre promoción para introducir las reformas que según la experiencia resulten aconsejables, oída la Comisión de Formación y Promoción.

El personal con funciones de mando o que a juicio de la dirección desempeñe cargos de especial confianza, será libremente designado por la Empresa, notificándolo previamente a la representación de los trabajadores.

Art. 37. *Condición para participar en cursos o concursos de promoción.*—La condición exigida para la promoción del personal de plantilla será la siguiente:

1. Antigüedad en el puesto: Será necesaria la siguiente antigüedad en el puesto de origen:

Escalón 1 a 5	1 año
Escalón 6 a 9	1 año y medio
Escalón 10 a 13	2 años
Escalón 14 a 16	4 años

Excepcionalmente quien no cumpla esta exigencia podrá ser admitido de acuerdo con los requisitos siguientes:

— Que la Dirección de Asuntos Sociales acepte su solicitud con base a su nivel técnico e historial profesional o circunstancias especiales que concurren en el caso.

— Que la adjudicación de la plaza se supedite a que entre los participantes que reúnan los requisitos establecidos ninguno haya sido declarado apto por la comisión calificadora.

La dirección podrá dispensar de cualquier requisito cuando, a su juicio, las necesidades del servicio lo aconsejen. Los Comités de Centro también propondrán esta dispensa cuando pueda resultar justificada.

El personal formado por la Empresa en técnicas específicas tendrá que negociar la posibilidad de su traslado o cambio de puesto.

2. Preferencias que se reconocen:

2.1. La calificación de apto en el curso de promoción correspondiente dará preferencia, según el orden de puntuación, a las plazas que surjan, pasando al último lugar en el orden de preferencia en caso de renuncia.

2.2. El haber sido declarado «apto sin plaza» en algún concurso de iguales características a la vacante producida dará derecho a ocupar la misma en el orden de preferencia marcado en el concurso.

Si hubieran transcurrido más de dos años se llevarán a cabo las pruebas de suficiencia oportunas.

2.3. Se establecerá una preferencia en favor del personal que lleve cinco años en zona rural y tenga hijos en edad escolar, o diez años trabajando a turnos.

Si con el sistema de promoción utilizado no fuese posible cubrir la vacante, la Empresa queda en libertad para cubrir el puesto mediante el reclutamiento de personal ajeno, una vez superadas las oportunas pruebas de selección.

Art. 38. *Traslados y concursos restringidos.*—En relación con las peticiones de traslado que pudieran formularse, se mantendrá la preferencia establecida para el personal con destino en zona rural que tenga hijos en edad escolar y el de trabajo a turnos.

Cualquier petición de traslado estará condicionada a que el puesto solicitado sea del mismo escalón y de características semejantes.

La dirección, en orden a las necesidades de organización del trabajo y según las facultades que en tal sentido se determinan en el artículo 5.º de la Ordenanza Laboral para las industrias de energía eléctrica, podrá convocar concursos restringidos cuando de los mismos resulte la amortización de plazas, notificándolo previamente a la Comisión de Formación y Promoción.

Art. 39. *Sistema de selección.*—Las pruebas de selección serán obligatorias para el personal de nuevo ingreso y para la promoción del personal de plantilla.

Dichas pruebas consistirán:

Para el nuevo ingreso:

- Examen médico.
- Pruebas psicotécnicas.
- Examen de conocimientos o titulación exigible y experiencia.

Para la promoción:

- Examen médico.
- Pruebas psicotécnicas.
- Examen de conocimientos básicos y específicos, de acuerdo con los niveles mínimos exigidos.
- Examen práctico.
- Pruebas sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Además de los resultados obtenidos se ponderará el historial profesional, antigüedad, suplencias, etc., en función del puesto de origen y de la vacante a cubrir.

Art. 40. *Evaluación.*—En los cursos de promoción, la evaluación global de los participantes se efectuará por una Comisión constituida por un representante de la Dirección de Asuntos Sociales, el encargado del curso, un representante de la unidad más característica de las que sean afectadas por el curso y un miembro nombrado por el Comité, que analizará los resultados de la evaluación continua y confeccionará el acta final.

Art. 41. *Convocatorias.*—Los cursos de Formación Profesional Básica y de Formación en la Profesión se convocarán a través del calendario de Actividades y Cursos de Formación, haciendo constar las condiciones a reunir.

Para los concursos y cursos de promoción, la convocatoria especificará:

- Puestos de trabajo.
- Número de plazas.

- Escalón de valoración.
- Centro de trabajo.
- Nivel de conocimientos.
- Otras condiciones de carácter específico.
- Plazo de admisión de solicitudes, que no podrá ser inferior a quince días ni superior a treinta.

Una vez finalizado el plazo de admisión de solicitudes se efectuarán las correspondientes pruebas.

La selección se culminará en el plazo de cuarenta y cinco días a partir de la fecha en que finalice la admisión de solicitudes.

La Comisión Calificadora estará compuesta por el representante de la unidad, un representante de la Dirección de Asuntos Sociales y un representante de los trabajadores perteneciente a la Comisión de Formación y Promoción. El representante podrá, excepcionalmente, delegar en persona distinta, dentro de la plantilla de la Empresa, en razón de la especialidad de las pruebas.

La Comisión Calificadora recogerá en la correspondiente acta las puntuaciones obtenidas por los participantes en las diversas pruebas y la estimación de méritos, especificando los que hayan resultado aptos.

Art. 42. *Adjudicación de vacantes.*—El candidato seleccionado ocupará el nuevo puesto en el plazo máximo de dos meses, a partir de la fecha de adjudicación, pasando a percibir el sueldo correspondiente a su nuevo escalón en las condiciones que se especifican en el párrafo siguiente.

Adjudicada una vacante, y siempre que la misma represente una promoción, se afectará provisionalmente al empleado al nuevo puesto, percibiendo la remuneración por el puesto correspondiente a su anterior situación hasta que hayan transcurrido tres meses de adaptación, después de los cuales, con base en el informe emitido por el Jefe del servicio, la Dirección de Asuntos Sociales resolverá sobre su adscripción definitiva al nuevo puesto, a partir de cuyo momento pasará a percibir la remuneración que, en consecuencia, le corresponda, con efectos retroactivos desde la fecha de su incorporación.

Cuando la incorporación al nuevo puesto se efectúe después de transcurrido el plazo de dos meses establecido en el párrafo primero de este artículo y dicho retraso no sea imputable al interesado, éste tendrá derecho a percibir la nueva remuneración contando a partir de los dos meses de adjudicación de la plaza.

Los trabajadores que habiendo obtenido una plaza tengan que trasladar su residencia percibirán una gratificación equivalente a una mensualidad de su anterior salario de calificación. Esta compensación sólo se considerará cuando el cambio de residencia ocasione gastos por traslado de familia y enseres.

Art. 43. *Comisión de formación y promoción.*—De acuerdo con los artículos anteriores se constituye una Comisión de Formación y Promoción de carácter consultivo, cuya composición y funciones serán las siguientes:

Composición: En nombre de la Empresa participarán los que determine la dirección, en representación de las distintas unidades.

Los representantes de los trabajadores, en número de seis, serán nombrados por los Comités de Centro con el criterio de estar representadas las distintas ramas profesionales. Estos Vocales habrán de tener el carácter de miembro de algún Comité de Centro.

Funciones: Estudio, análisis y colaboración en las políticas de formación y promoción.

Propuesta sobre el establecimiento de criterios, métodos, etcétera.

Propuesta de resolución de problemas concretos.

Asesorar e informar sobre los programas de formación.

Periodicidad de las reuniones: Trimestral, salvo en el caso de que haya que tratar asuntos de urgencia.

CAPITULO V

Jornada de trabajo y descanso anual

Art. 44. *Jornada de trabajo.*—Con las limitaciones propias de la naturaleza del servicio público que atiende la Empresa, la jornada actual de trabajo es de cuarenta y dos horas semanales durante todo el año, con horario intensivo de ocho a quince horas, de lunes a sábado.

La organización de cuanto se refiere a la jornada de trabajo y el establecimiento de los servicios de guardia indispensables será facultad de la Dirección, oído el Comité de Centro afectado, y, en su virtud, ésta podrá:

a) Volver a implantar la jornada partida, si la continuada no diese el resultado apetecido, o cuando las circunstancias lo exijan.

b) Extender la jornada continuada a aquellos centros de trabajo o grupos de personal que no la disfrutaban actualmente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

c) Implantar la jornada móvil o flexible en aquellos centros de trabajo en que la concentración de personal así lo aconseje.

d) Establecer el horario más conveniente, de acuerdo con las características de cada servicio o centro de trabajo.

En cualquier caso, la distribución de la jornada se efectuará de tal forma que queden libres las tardes de los sábados.

Quando el personal, para iniciar la jornada laboral, acuda desde su domicilio a trabajar a una instalación distinta a la de su centro de trabajo habitual o de retén, y existan medios de transporte, deberá cumplir en la misma su jornada normal de trabajo, siempre que el tiempo que necesite en el recorrido de ida o regreso no supere en un cuarto de hora el tiempo que invierte habitualmente en acudir a su centro de trabajo.

Quando se interrumpa el trabajo durante más de media hora para poder efectuar la comida, este tiempo no se computará como parte integrante de la jornada ni se abonará como extraordinario.

Todo lo establecido en el presente artículo en materia de jornada no será de aplicación para el personal que trabaje en turnos rotativos, a quien se le aplicará el régimen especial regulado en el artículo siguiente.

Art. 45. Personal de turnos rotativos:

1. Condiciones generales de trabajo.—El personal que trabaja en turnos rotativos vendrá obligado, por imperativo de las circunstancias, a continuar prestando servicio en turnos continuados de ocho horas.

Las horas extraordinarias a que dé lugar el servicio en turnos no serán computables a efectos del tope establecido por las disposiciones legales sobre la materia.

Se considera como meta deseable que el número de horas de trabajo del personal de turnos se acerque lo más posible al del resto del personal de la Empresa.

En la suplicia de personal por enfermedad, accidente, etcétera, no habrá obligación de continuar doblando el turno normal más que el primer día. En caso de tener que continuar más días, la suplicia se efectuará en jornadas de cuatro horas extraordinarias, antes o después del turno normal.

Quando el interesado así lo desee, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá optar por percibir solamente el recargo legal de sus horas extraordinarias, librándolas posteriormente.

En los centros donde la organización del trabajo lo permita se procurará la creación de puestos polivalentes, cuyo contenido configurará una nueva descripción de tareas. Estos puestos serán cubiertos de común acuerdo con los interesados y en las condiciones que en cada caso se determinen.

El personal con quince años ininterrumpidos de servicio en turnos cerrados y rotativos tendrá derecho, si lo solicita, a ocupar cualquier vacante que se produzca en puesto de su mismo escalón, nivel de conocimientos y área profesional, previo reconocimiento de su idoneidad. Si hubiera varios solicitantes, tendrá preferencia el más antiguo en turnos. El traslado no será efectivo hasta tanto sea cubierta la vacante que produzca.

El mismo derecho se le reconoce al cumplir los cincuenta y siete años de edad, siempre que viniera prestando servicio en turnos cerrados y rotativos durante un mínimo de cinco años.

La Dirección, en el menor plazo de tiempo posible, revisará la organización del trabajo en las grandes instalaciones de producción y transformación de energía cuando, por su complejidad, aislamiento y extraordinaria extensión del recinto, se haga preciso que el turno, particularmente durante la noche, se realice con una dotación especial.

Se procurará facilitar al personal de turnos la asistencia a cursos de formación organizados por la Empresa.

2. Régimen económico.—El personal de turnos que, mediante pacto con la Dirección, esté acogido a la nueva jornada de trabajo, establecida en el artículo siguiente, percibirá la compensación económica que se fija en el artículo 47 del presente Convenio.

Se establece un plus de turnicidad de 100 pesetas por turno de trabajo de ocho horas. En el caso del párrafo cuarto del artículo anterior, se abonará el importe de medio plus.

Asimismo le será abonado el importe de media hora como extraordinaria, por turno efectuado, en compensación del tiempo destinado a la comida.

Quando el turno se realice en domingo, el productor percibirá como premio los recargos correspondientes a las horas trabajadas. Estos recargos serán los que correspondan según se trate de turno diurno o nocturno.

Los días que este personal no trabaje a turnos se acogerá a todos los beneficios de la jornada partida.

Se establece una gratificación de 3.000 pesetas para el personal que por razón del servicio se vea obligado a trabajar las noches del 24 al 25 de diciembre o del 31 de diciembre al 1 de enero.

Art. 46. Nueva jornada laboral.—La Dirección, en uso de las facultades que le otorgan las disposiciones legales vigentes, y de acuerdo con los artículos 5.º y 44 del presente Convenio, considera que la mejor atención del servicio público a la Empresa encomendada exige el establecimiento de algunas modificaciones en el horario de trabajo.

A tal fin, desde 1 de enero de 1978 se estableció una nueva jornada de cuarenta horas semanales, con los sábados libres y horario flexible durante nueve meses del año natural. La aceptación por parte del personal de esta nueva jornada será voluntaria.

La jornada será de ocho horas diarias, con una interrupción de una o dos horas para almorzar.

Se iniciará de ocho y media a nueve de la mañana, y la hora de salida será a las diecisiete treinta u hora que corres-

ponda en función de la hora de entrada y del tiempo tomado para almorzar.

El horario durante tres meses de verano será de ocho a quince horas, con los sábados libres.

El personal que lo desee solicitar, acogerse a esta nueva jornada, pero será necesario en cada caso la aceptación de la Dirección, con el fin de programar y estudiar debidamente los servicios en su conjunto.

Art. 47. Compensación económica para la nueva jornada.—El personal que, mediante pacto con la Dirección, esté acogido o en el futuro se acoga a la nueva jornada de trabajo, establecida en el artículo anterior, percibirá una compensación económica, cuya cuantía será de 64.633 pesetas anuales para el primer semestre y de 67.865 pesetas, también anuales, para el segundo.

Esta compensación, que tendrá carácter salarial a todos los efectos, se abonará en los doce meses naturales del año, a razón de 5.386 pesetas mensuales durante el primer semestre y 5.655 pesetas mensuales durante el segundo.

Art. 48. Jornada nocturna.—El personal que trabaje en jornada nocturna percibirá un plus de nocturnidad equivalente al 25 por 100 del valor establecido en el artículo 52 para la hora normal que corresponda a su escalón, salvo que por Ley se establezca una compensación superior.

Art. 49. Descanso anual.—Como compensación al compromiso formal por parte del personal de un mayor incremento de la productividad y un fiel cumplimiento de los deberes de asistencia y puntualidad, se establece para todos los productores de plantilla, sin distinción de categoría, un descanso anual, que se registrará por la siguiente escala:

Antigüedad	Período de vacaciones
Menos de un año	Veinticinco días naturales.
Más de un año	Veintitrés días laborables.

Para el personal con antigüedad superior a un año y no acogido a la jornada partida, el periodo de vacaciones será de un mes natural.

CAPITULO VI

Dietsas y horas extraordinarias

Art. 50. Dietsas.—El personal técnico, administrativo y titulado de la categoría superior, así como el que está adscrito a los escalones de valoración 13 al 16, ambos inclusive, no percibirá dieta por su desplazamiento, ya que la Empresa le abonará los gastos de viaje, previa justificación de su cuantía.

Para el resto del personal se establecen las siguientes dietsas e importes unificados:

Dietsas	Pesetas
Desayuno	75
Comida o cena	444
Cama	516
Completa (modalidad A)	888
Completa (modalidad B)	1.104
Completa (modalidad C)	1.332

La modalidad A comprende las dietsas completas devengadas en puestos de trabajo distantes del centro habitual hasta un máximo de 75 kilómetros. La modalidad B, para distancias comprendidas entre 75 y 150 kilómetros, y la C, para superiores a 150 kilómetros.

La dieta completa solamente se devengará cuando por razones de trabajo sea obligado pernoctar fuera del lugar de residencia, con unos límites mínimos, que en Madrid será el correspondiente a la tarifa normal de taxis, y en otras provincias, a partir de los 30 kilómetros, medidos en el plano de carreteras de Obras Públicas, por la distancia más corta.

En aquellos desplazamientos extraordinarios —cuando en atención a la circunstancia de lugar pueda resultar insuficiente el importe de la dieta—, el interesado podrá solicitar y el Jefe del servicio proponer, con carácter excepcional, la aplicación del régimen de gastos pagados.

El régimen de dietsas pactado sustituye plenamente al establecido por la Ordenanza Laboral.

Art. 51. Ayuda de comida.—La ayuda de comida para el personal de plantilla que trabaje en jornada partida será de 195 pesetas por día realmente trabajado en dicho régimen.

Dicha ayuda será incompatible con cualquier otro tipo de dieta o percepción de naturaleza similar.

El personal destinado fuera de Madrid —capital que trabaje en jornada partida percibirá esta ayuda de comida a partir del 1 de octubre de 1978.

Art. 52. Horas extraordinarias.—Es deseo de ambas partes que el trabajo se ejecute con eficiencia durante la jornada laboral normal. Por ello, se aconseja a los trabajadores que

desarrollen su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir 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.

Sin embargo, el trabajador estará obligado a realizar aquellas horas extraordinarias necesarias para atender al servicio público que la Empresa presta o aquellas que, de no realizarse, den lugar a un perjuicio notoriamente grave para la misma.

El personal de categoría superior y el adscrito a puestos valorados en los escalones 13 al 18, ambos inclusive, no percibirá el importe de las horas extraordinarias que realice, dada la índole del servicio que tiene encomendado.

No obstante, el personal comprendido en el sistema de valoración, adscrito a los escalones 13 al 18, ambos inclusive, cuando por razones del servicio se ve obligado a prolongar de forma habitual su jornada de trabajo, percibirá una compensación mensual de 4.250, 8.500 ó 12.750 pesetas, según el sobre esfuerzo en cada caso realizado. Esta compensación, a propuesta de la línea jerárquica, será concedida por la dirección, después de comprobar que las exigencias de cada puesto de trabajo en ese período la justifican.

La dirección resolverá semestralmente la concesión de estas compensaciones, que se abonarán mensualmente por semestres vencidos. No se aplicará dicha compensación al personal que trabaja en turnos rotativos mientras esté sujeto a este régimen.

A efectos de valor de la hora extraordinaria, se acuerda fijar un valor único para la hora normal de trabajo, en función de cada escalón de valoración, y con independencia de las diversas jornadas de trabajo y del período de vacaciones que a cada trabajador corresponda.

En base a lo convenido, el personal percibirá el importe de la hora extraordinaria que trabaje, de acuerdo con el siguiente baremo por escalones de valoración, en el que se recogen los distintos importes de la hora de trabajo que, durante el año 1978, servirán de base para aplicar los recargos reglamentarios establecidos.

El precio de la hora extraordinaria se mantiene en los niveles que tenía en diciembre de 1977, toda vez que sus márgenes de incremento se han dedicado a la mejora de la escala salarial. En consecuencia, los precios base para el año 1978 serán los siguientes:

Escalones	Importe hora tipo — Pesetas
2	90
3	93
4	98
5	101
6	104
7	113
8	123
9	134
10	144
11	155
12	164
13	176
14	184
15	195
18	204

Art. 53. Régimen de primas e incentivos.—Durante la vigencia del presente Convenio sólo percibirá primas e incentivos el personal que, por la índole especial de su trabajo, venía percibiéndolo con anterioridad, como en el caso del trabajo extraordinario con servicio de calle, que por no estar sujeto a controles horarios, no es determinable en cuanto al tiempo invertido en el mismo.

Como en el caso de las horas extraordinarias, se mantienen las remuneraciones por estos conceptos en los niveles que tenían en diciembre de 1977, dedicando sus márgenes de incremento a la mejora de la escala salarial.

CAPITULO VII

Jubilaciones y pensiones de viudedad y orfandad

Art. 54. El régimen de complementos de pensión que la Empresa tenía establecido, y que se articulaba en anteriores Convenios Colectivos, ha sido asumido por la «Mutualidad de Previsión Social de Unión Eléctrica y sus Empleados», constituida a tal fin y aprobada por Resolución de la Subsecretaría de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo de fecha 18 de abril de 1977.

Dicha Mutualidad está inscrita en el Registro Oficial de Entidades de Previsión Social con el número 3.070, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Montepíos y Mutualidades de 6 de diciembre de 1941 y Reglamento de 26 de mayo de 1943.

En consecuencia, la «Mutualidad de Previsión Social de Unión Eléctrica y sus Empleados» se ha subrogado en las obligaciones contraídas por la Empresa con su personal de plantilla y pensionistas en materia de complementos de jubilación, viudedad y orfandad que anteriormente venían establecidas y reguladas en Convenio Colectivo, en los términos y condiciones que se determinan en su propio Reglamento.

Art. 55. Para el supuesto de que, durante la vigencia del presente Convenio quedase disuelta y liquidada la antedicha Mutualidad, de conformidad con el capítulo XI de su Reglamento, la Empresa asume los siguientes compromisos:

1. La obligación de atender las pensiones reconocidas y devengadas para, el caso de que resultaran insuficientes las garantías previstas en el artículo 54 del mencionado Reglamento.

2. La obligación de atender las pensiones que en lo sucesivo se devenguen, sustituyendo el compromiso de aportación a la Mutualidad que le incumbe, respecto al personal en activo, por el régimen de complementos de pensión pactado en el VII Convenio Colectivo.

CAPITULO VIII

Disposiciones varias

Art. 56. Tarifa de energía a viudas.—Se aplicará la tarifa especial de empleados, sin limitación temporal, a las viudas del personal de la Empresa, siempre que reúnan las condiciones establecidas en el artículo 23 de la Ordenanza de Trabajo en nuestra industria.

Atendiendo a circunstancias especiales, cuando fallezca la viuda y queden hijos solteros que vivieran conviviendo con ella, bajo su mismo techo, se podrá prorrogar dicho beneficio.

Art. 57. Salario.—Persistirá el abono de salarios por mensualidades vencidas, sin que esto implique modificación del concepto de salario diario o jornal establecido en el artículo 15 de la Ordenanza de Trabajo.

Art. 58. Trabajo de superior escalón.—Sólo se abonarán diferencias de salarios en aquellas suplencias cuya duración sea superior a quince días laborables ininterrumpidos y cuando dicha suplencia sea plena.

Art. 59. Difusión de la propiedad mobiliaria.—La dirección fomentará, dentro de las disposiciones que se dicten o a propia iniciativa, que sus trabajadores puedan adquirir acciones de la Sociedad en las condiciones que en cada momento resulte factible establecer. A tal efecto, tendrán preferencia los trabajadores incorporados a la Empresa como consecuencia de absorción de otras Sociedades, cuando ésta se haya efectuado con posterioridad a la última distribución de acciones como consecuencia del traspaso a la cuenta de capital de una parte del saldo de la cuenta de regularización del balance.

Art. 60. Economato laboral.—La Empresa contribuirá a los gastos del economato laboral con una cantidad equivalente al importe de una mensualidad de la escala salarial del artículo 13 del Convenio Colectivo, autorizado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de mayo de 1987, ya que por acuerdo de las partes no se incrementa la referida aportación, salvo en lo que resulte de la dinámica del censo laboral.

Art. 61. Premios de fidelidad.—Por el concepto de premios de fidelidad se percibirá:

- A los veinticinco años, 1/14 del sueldo anual.
- A los cuarenta años, 3/14 del sueldo anual.

El personal que pase a la situación de jubilado y tenga menos de cuarenta años de servicio percibirá la parte proporcional a sus años de servicio de los tres catorceavos del sueldo anual.

Art. 62. Ayuda de estudios.—A los hijos de trabajadores que tengan una antigüedad mínima de dos años se les seguirán abonando las siguientes ayudas para estudios:

Grupos	Enseñanza	Importe de la ayuda anual — Pesetas
A	Preescolar a 3.º de EGB (de cuatro a diez años de edad)	4.000
B	De 4.º a 8.º de EGB (de once a catorce años de edad)	6.000
C	BUP, COU y Formación Profesional 1.º y 2.º ciclo	7.000
D	Estudios universitarios (Grados Medio y Superior) y Formación Profesional ciclo 3.º	10.000

Art. 63. Obsequio de Navidad y Reyes al personal pasivo. Se mantiene para todo el personal pasivo el obsequio de 3.600 pesetas, que se ha venido abonando con motivo de dichas fiestas.

Art. 64. *Seguro de vida*.—Sigue en vigor el Seguro Colectivo de Vida establecido en favor del personal, en las mismas condiciones que en la actualidad. Se designará una comisión mixta, integrada por cuatro representantes de la dirección y otros cuatro designados por los representantes del personal de entre ellos, que elevará a la dirección sus conclusiones y propuestas, a fin de procurar su mejora y perfeccionamiento, sin exceder su costo actual.

Se tomará como base para la cuantía del seguro de vida la remuneración anual que a cada uno corresponda.

Art. 65. *Supresión de días festivos*.—Ambas partes acuerdan que, durante el año 1978 quedan suprimidas las fiestas de la Patrona del sector, Nuestra Señora de la Luz, que se venía celebrando el día 1 de junio, así como la conmemoración del 18 de Julio.

Art. 66. *Condiciones más beneficiosas*.—La Empresa se obliga a respetar las condiciones anteriores de cualquiera de sus trabajadores cuando en su conjunto resulten más beneficiosas que las pactadas en este Convenio.

Art. 67. *Aprobación del Convenio*.—Todas las condiciones estipuladas en el presente Convenio Colectivo forman una unidad orgánica indivisible, por lo que ambas representaciones convienen que lo pactado quedará nulo y sin eficacia alguna en el caso de que no fuese aprobado en su totalidad por los Organismos oficiales competentes.

Art. 68. *No repercusión en precios*.—Ambas partes hacen constar que el presente Convenio Colectivo ha sido posible por la aportación económica de la Empresa, sin que su contenido tenga repercusión en las tarifas que «Unión Eléctrica» aplique a los usuarios de este servicio público, ya que las mismas vienen establecidas de forma oficial.

Art. 69. *Comisión mixta para la interpretación del Convenio*.—Sin detrimento de las facultades de todo orden que corresponden a la dirección de la Empresa y por disposición de la Ley, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación o aplicación del presente Convenio serán sometidas obligatoriamente y como trámite previo a una Comisión Paritaria, que estará integrada por cuatro Vocales económicos y otros cuatro Vocales sociales, designados por cada una de las partes de entre los miembros de la Comisión deliberadora de este Convenio, bajo la presidencia de don Carlos Palomeque López, Presidente de la Comisión deliberadora, actuando como Secretario don José Ramón Mateos Esteban.

Art. 70. *Cláusula derogatoria*.—El presente Convenio Colectivo sustituye al vigente hasta la fecha, el que, en consecuencia, queda sin efecto. Asimismo, anula los preceptos de la Ordenanza Laboral y Reglamento de Régimen Interior, en lo que contradigan a lo establecido en este Convenio y, de modo especial, aquellos artículos a los que afecta su contenido económico.

Así lo otorgan las partes intervinientes y, en prueba de conformidad, lo firman con el señor Presidente, ante mí el Secretario, en Madrid a 28 de junio de 1978.

DELIBERACIONES DEL VIII CONVENIO COLECTIVO

Remuneraciones medias del año 1977

Escalones o niveles	Sueldos medios 1977	Premio productiv. medio 1977	Total remuneraciones medias 1977
2	299.670	89.823	389.493
3	308.173	89.823	397.996
4	314.975	89.823	404.798
5	320.077	89.823	409.900
6	331.967	89.823	421.790
7	347.272	89.823	437.095
8	372.767	89.823	462.590
9	403.364	89.823	493.187
10	435.661	89.823	525.484
11	471.359	89.823	561.182
12	510.445	89.823	600.268
13	554.646	89.823	644.469
14	600.534	89.823	690.357
15	651.523	89.823	741.346
16	704.227	89.823	794.050
N. Esp. 4	753.516	89.823	843.339
N. Esp. 3	787.514	89.823	877.337
N. Esp. 2	842.152	89.823	931.975
N. Esp. 1	901.233	89.823	991.056
Sup. 2.ª B	809.821	89.823	899.644
Sup. 2.ª A	989.256	89.823	1.079.079
Sup. 1.ª B	1.112.552	89.823	1.202.375
Sup. 1.ª A	1.234.246	89.823	1.314.069
Sup. Esp.	1.378.789	89.823	1.468.592

Nota.—El importe del premio de productividad indicado se refiere al personal que realizó jornada partida durante todo el año 1977.

Remuneraciones medias del año 1978

Escalones o niveles	Sueldos medios 1978	Compensación jornada artículo 46	Total remuneraciones medias 1978
2	449.361	66.249	515.610
3	458.514	66.249	524.763
4	465.837	66.249	532.086
5	471.329	66.249	537.578
6	484.129	66.249	550.378
7	500.605	66.249	566.854
8	528.050	66.249	594.298
9	560.988	66.249	627.237
10	595.756	66.249	662.005
11	634.186	66.249	700.435
12	678.262	66.249	744.511
13	723.845	66.249	790.094
14	773.244	66.249	839.493
15	828.134	66.249	894.383
16	884.870	66.249	951.119
N. Esp. 4	937.931	66.249	1.004.180
N. Esp. 3	974.530	66.249	1.040.779
N. Esp. 2	1.033.348	66.249	1.099.597
N. Esp. 1	1.098.948	66.249	1.165.198
Sup. 2.ª B	988.543	66.249	1.054.792
Sup. 2.ª A	1.181.707	66.249	1.247.956
Sup. 1.ª B	1.324.436	66.249	1.390.685
Sup. 1.ª A	1.444.876	66.249	1.511.125
Sup. Esp.	1.611.022	66.249	1.677.271

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

24807 RESOLUCION de la Delegación Provincial de Barcelona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial, a instancia de «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S. A.», con domicilio en Barcelona, plaza de Cataluña, 2, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Número del expediente: Sección 3.ª MS/ce-26.866/75.
 Finalidad: Ampliación de la red de distribución en alta tensión con línea en tendido aéreo.
 Origen de la línea: Apoyo sin número de la línea Palau. Final de la misma. Apoyo sin número de la propia línea.
 Término municipal a que afecta: Santa Perpetua de la Mo-guda.
 Tensión de servicio: 25 KV.
 Longitud en kilómetros: 0,680 de tendido aéreo.
 Conductor: Aluminio-acero; 92,87 y 54,59 milímetros cuadrados de sección.
 Material de apoyos: Metálicos.
 Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1936, y Reglamento de Líneas Eléctricas Aéreas de Alta Tensión de 28 de noviembre de 1968, ha resuelto autorizar la instalación de la línea solicitada y declarar la utilidad pública de la misma, a los efectos de la imposición de la servidumbre de paso, en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966.
 Barcelona, 5 de julio de 1978.—El Delegado provincial.—10.970-C.

24808 RESOLUCION de la Delegación Provincial de Barcelona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S. A.», con domicilio en Barcelona,