

### III. Otras disposiciones

#### MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y URBANISMO

**29767** *RESOLUCION de la Sexta Jefatura Regional de Carreteras por la que se señala fecha para el levantamiento de actas previas a la ocupación de los bienes y derechos afectados por las obras que se citan.*

Esta Jefatura ha resuelto señalar el día 14 de diciembre próximo, de once a once horas treinta minutos, y en los locales del Ayuntamiento de Albacete —sin perjuicio de practicar reconocimientos de terrenos que se estimarán a instancia de partes pertinentes— al levantamiento de las actas previas a la ocupación de los bienes y derechos afectados, a consecuencia de las obras: «1-AB-241. Desdoblamiento de calzada, C. N. 301, de Madrid a Cartagena, p. k. 241 al 243,350. Tramo: Albacete. Provincia de Albacete», las cuales llevan implícita la declaración de utilidad pública y urgente ocupación, según prescribe en su artículo 42, párrafo b) del texto refundido, aprobado por Decreto 1541/1972, de 15 de junio.

No obstante, su reglamentaria inserción resumida en los «Boletines Oficiales» del Estado y provincia, y periódico «La Voz de Albacete», el presente señalamiento será notificado por cédula a los interesados afectados, que son los titulares de derechos sobre los terrenos colindantes con la carretera indicado, comprendidos en la relación que figura expuesta en el tablón de edictos del indicado Ayuntamiento, y en esta Jefatura Regional, sita en avenida Blasco Ibáñez, sin número, Valencia, los cuales podrán concurrir al acto asistidos de Peritos y un Notario, así como formular alegaciones —al sólo efecto de subsanar los posibles errores de que pudiera adolecer la relación aludida— bien mediante escrito dirigido a este Organismo expropiante, o bien en el mismo momento del levantamiento del acta correspondiente, a la que habrán de aportar el título de propiedad.

Valencia, 29 de noviembre de 1978.—El Ingeniero Jefe, P. D., el Ingeniero Jefe de la División de Construcción, E. Labrandero—14.775-E.

#### MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

**29768** *ORDEN de 15 de noviembre de 1978 sobre ayuda a la investigación universitaria.*

Ilmo. Sr.: La distribución de los créditos para la ayuda a la investigación en las Universidades está regulada por la Orden ministerial de 16 de mayo de 1969 («Boletín Oficial del Estado» del 23).

La actual organización universitaria, derivada de la aplicación de la Ley General de Educación de 4 de agosto de 1970, la experiencia adquirida en la utilización de los créditos para ayuda a la investigación, y la disponibilidad por las Universidades de medios personales de carácter permanente —Escalas de funcionarios no docentes y plantillas de personal laboral—, aconsejan revisar y actualizar las previsiones de la citada Orden en relación con los gastos de personal.

En virtud de lo expuesto, este Ministerio, con la conformidad del de Hacienda, ha dispuesto:

Primero.—De los créditos o ayudas que se asignen a cada programa de investigación podrá destinarse hasta un 25 por 100 para gratificaciones del personal vinculado a la Universidad que colabore en los trabajos de investigación, sin menoscabo de su régimen de dedicación ni de su jornada de trabajo.

La gratificación no podrá ser superior a 48.000 pesetas anuales. Pueden tener derecho al reconocimiento de esta gratificación los Profesores ayudantes que no tengan dedicación exclusiva, los Profesores especiales encargados de curso y el personal no docente de la Universidad.

Segundo.—Cuando la índole del programa de investigación lo requiera, podrá autorizarse que un máximo del 25 por 100 del crédito asignado se destine a la contratación temporal de personal especializado, siendo de aplicación a estos efectos la Or-

den ministerial de 10 de julio de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 3 de agosto).

Tercero.—Las gratificaciones y la contratación a que se refieren las normas anteriores deberán ser autorizadas por la Junta de Gobierno de la Universidad. Cuando se estime necesario superar los límites establecidos para los gastos de personal, se formulará expediente razonado para someterlo a la aprobación de los Ministerios de Educación y Ciencia y de Hacienda.

Cuarto.—Queda modificada la Orden ministerial de 16 de mayo de 1969 en cuanto se oponga a lo dispuesto en la presente.

Lo que digo a V. I.  
Dios guarde a V. I.

Madrid, 15 de noviembre de 1978.—P. D., el Subsecretario, Antonio Fernández-Galiano Fernández.

Ilmo. Sr. Director general de Universidades.

#### MINISTERIO DE TRABAJO

**29769** *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la «Empresa Nacional de Electricidad, S. A.» (ENDESA), y sus trabajadores de los grupos Eléctrico y Minero.*

Vistos los expedientes del VII Convenio Colectivo de Trabajo de la «Empresa Nacional de Electricidad, Sociedad Anónima» (ENDESA) (grupo Eléctrico), y del II Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de la misma Empresa del Centro de Andorra (Teruel), que se rige por la Ordenanza de Trabajo para la Minería del Carbón (grupo Minero), que se acumulan a efectos de homologación, y

Resultando que con fechas 31 de julio y 21 de agosto de 1978 respectivamente, tuvieron entrada en esta Dirección General los expedientes de los dos Convenios mencionados a efectos de su tramitación, de acuerdo con el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, y

Resultando que tras efectuar los estudios económicos correspondientes fueron remitidos para su estudio y consideración a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, a fin de que dictaminara sobre la adaptación del contenido de tales Convenios a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y de empleo; y

Resultando que la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, en su reunión del día 4 de octubre de 1978 acordó autorizar la homologación de los dos Convenios Colectivos de la Empresa ENDESA, para sus grupos Eléctrico y Minero, y dado que se estaba ante un supuesto comprendido en el artículo segundo, punto segundo, del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de los Convenios Colectivos de Trabajo, la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, acordó imponer las siguientes limitaciones para ajustar el crecimiento de la masa salarial de esta Empresa, a los topes del 20 por 100 y 22 por 100 (computando los aumentos por antigüedad y ascensos) establecidos en el artículo primero, punto primero, del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y de empleo.

##### Grupo Eléctrico

1. Queda suprimida la dieta por indemnización de comida en jornada partida o discontinua establecida en el artículo nueve del Convenio, por un monto global de 83.083 millones de pesetas.

2. El incremento lineal pactado en Convenio queda fijado en 72.010 pesetas brutas anuales, permaneciendo vigentes las subidas proporcionales para cada categoría que fueron pactadas en Convenio.

3. Cualquier cambio de las condiciones salariales para el año 1979 previstas en el artículo tres, párrafo dos, del Convenio, quedará supeditado a las normas que para dicho año fije la Administración.

##### Grupo Minero

1. Queda suprimido el complemento de actividad por variaciones en el sistema de explotación del complejo minero establecido en el artículo ocho del Convenio por un monto global de 147.536 millones de pesetas.

2. Cualquier cambio de las condiciones salariales para el año 1979 previstas en el artículo tres, párrafo dos del Convenio, quedará supeditado a las normas que para dicho año fije la Administración;

Resultando que en la tramitación de los presentes expedientes se han cumplido las prescripciones reglamentarias;

Considerando que en el presente caso se acumulan a los homologar de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, y el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre;

Considerando que en el presente caso se acumulen a los efectos de homologación ambos expedientes por cuanto la masa salarial de la Empresa es única, conforme establece el artículo segundo del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, y consiguientemente el acuerdo de la Comisión Delegada afecta conjuntamente a ambos Convenios, y al amparo de lo dispuesto en el artículo setenta y tres de la Ley de Procedimiento Administrativo;

Considerando que el artículo segundo, segunda, del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, establece que cuando los Convenios Colectivos superan los criterios salariales de referencia y se trate de Empresas públicas, la Comisión Delegada impondrá las limitaciones precisas para ajustar el crecimiento de la masa salarial a los señalados criterios,

Esta Dirección General, acuerda:

Primero.—Homologar el VII Convenio Colectivo de Trabajo de la «Empresa Nacional de Electricidad, S. A.» (ENDESA), (grupo Eléctrico), con las siguientes modificaciones:

A) Queda suprimida la dieta por indemnización de comida en jornada partida o discontinua establecida en el artículo nueve del Convenio, por un monto global de 63.063 millones de pesetas.

B) El incremento lineal pactado en Convenio queda fijado en 72.010 pesetas brutas anuales, permaneciendo vigentes las subidas proporcionales para cada categoría que fueron pactadas en Convenio.

C) Cualquier cambio de las condiciones salariales para el año 1979 previstas en el artículo tres, párrafo dos del Convenio, quedará supeditado a las normas que para dicho año dicte la Administración.

Segundo.—Homologar el II Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de la «Empresa Nacional de Electricidad, Sociedad Anónima» (ENDESA), del Centro de Andorra (Teruel), regido por la Ordenanza de Trabajo para la Minería del Carbón (grupo Minero), con las siguientes modificaciones:

A) Queda suprimido el complemento de actividad por variaciones en el sistema de explotación del complejo minero establecido en el artículo ocho del Convenio, por un monto global de 147.536 millones de pesetas.

B) Cualquier cambio de las condiciones salariales para el año 1979 previstas en el artículo tres, párrafo dos, del Convenio, quedará supeditado a las normas que para dicho año fije la Administración.

Tercero.—En concordancia con lo establecido en los dos puntos anteriores, deberán introducirse en el texto articulado de cada uno de estos Convenios las correspondientes modificaciones, para que se adapten a lo dispuesto por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

Cuarto.—Disponer la publicación de ambos Convenios en el «Boletín Oficial del Estado» y ordenar su inscripción en el Registro de esta Dirección General.

Quinto.—Notificar esta Resolución a las representaciones de ambas partes haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo catorce de la Ley de 19 de diciembre de 1973 de Convenios Colectivos, por tratarse de Resolución homologatoria, no cabe recurso alguno en vía administrativa.

Madrid, 5 de octubre de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

## VII CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA NACIONAL DE ELECTRICIDAD, S. A.

### CAPITULO PRIMERO

#### Ambito de aplicación

##### Artículo 1.º *Ambito territorial y funcional.*

El presente Convenio será de aplicación en todos los Centros de trabajo actuales y futuros que tenga establecido o establezca la «Empresa Nacional de Electricidad, S. A.», cuyo personal esté regido por las normas de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Producción, Transformación, Transporte, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica.

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

1. Centro de trabajo de Madrid que comprende las oficinas centrales.

2. Centro de trabajo de Ponferrada que comprende las instalaciones de Compostilla I, Compostilla II, Bárcena, subestación y presa de Montearenas y fuente del Azufre.

3. Centro de trabajo de Cornatel, Quereño, Peñarrubia y Campañana.

4. Centro de trabajo de Santa Marina, Peñadrada, Las Ondinas, Las Rozas y Matalavilla.

5. Centro de trabajo de Puentes de García Rodríguez.

6. Centro de trabajo de La Mudarra.

7. Centro de trabajo de Ceuta.

8. Centro de trabajo de Mejilla.

9. Centro de trabajo de Andorra.

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

#### Art. 2.º *Ambito personal.*

Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a los trabajadores de la «Empresa Nacional de Electricidad, S. A.», sometidos a las disposiciones de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica.

Queda excluido de su ámbito de aplicación:

a) El personal comprendido en el artículo 7.º de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

b) El personal perteneciente a la primera categoría de los grupos profesionales Técnico, Administrativo (subgrupo II) y Jurídico, Sanitario y de Actividades Complementarias.

#### Art. 3.º *Ambito temporal.*

El presente Convenio regirá desde el momento de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» hasta el 31 de diciembre de 1978, siendo revisable con efectos del día 1 de julio de dicho año, si en tal fecha el índice de precios de consumo supera el 11,5 por 100. No obstante, los efectos del Convenio se retrotraerán al 1 de enero de 1978.

El presente Convenio se podrá denunciar por cualquiera de las dos partes con un plazo de un mes de antelación a la fecha de su terminación. A falta de denuncia, el Convenio se prorrogará por seis meses, aplicando a partir del 1 de enero de 1979 un incremento igual al del índice de precios de consumo al 31 de diciembre de 1978, si bien dicho incremento quedará supeditado a las normas que para 1979 fije la Administración.

En el supuesto de que el Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre Política Salarial y de Empleo fuera derogado, se estará a lo que legalmente se establezca en sustitución de dicha norma.

## CAPITULO II

### Organización del trabajo

#### Art. 4.º *Organización del trabajo.*

1. La organización del trabajo es facultad privativa de la Dirección de la Empresa.

2. No obstante lo anterior, la Empresa informará, con antelación de un mes, a los Comités de Empresa de Centro de trabajo o, en su caso, a los Delegados del Personal, acerca de la implantación o reestructuración de servicios y sistemas de trabajo, y con antelación de dos meses a su ejecución, precisándose la audiencia previa de los Organismos citados, en los supuestos siguientes:

Cierres totales o parciales, definitivos o temporales, de instalaciones que cuenten con personal a su servicio, así como traslados, totales o parciales de las mismas.

Reestructuración de plantillas.

3. La Dirección de la Empresa, dentro del marco de la organización del trabajo, prestará especial atención a mejorar las condiciones ambientales de trabajo en todas aquellas instalaciones en que éste se desarrolle en circunstancias molestas, aplicando para ello, bajo el asesoramiento de los Gabinetes Técnicos Provinciales y de los Comités de Seguridad e Higiene, cuantas experiencias y avances técnicos existan en la materia, al objeto de conseguir que el desarrollo de las labores se realice en las mejores condiciones posibles de seguridad, higiene y comodidad para los trabajadores.

## CAPITULO III

### Clasificación del personal

#### Art. 5.º *Creación de categorías, niveles y cargos.*

La Empresa con el fin de conseguir la más completa adaptación de las normas de la vigente Ordenanza Laboral para las Industrias de Energía Eléctrica a las especiales características de la Sociedad y una vez oído, con carácter previo, el Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados del Personal, pondrá a la autoridad laboral la creación y definición de nuevos niveles y cargos, encuadrándolos dentro de las categorías profesionales figuradas en la Ordenanza Laboral, cuando no existan funciones definidas en dicha Ordenanza.

## Art. 6.º Nuevas categorías, niveles y cargos.

Se mantienen dentro de las respectivas categorías profesionales de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Eléctricas, los niveles y cargos creados por el VI Convenio Colectivo y se crean en el presente Convenio los siguientes:

## 1) Dentro del grupo profesional I. Técnicos:

## a) Tercera categoría técnica:

— Encargados de Servicios.—Son los Técnicos que, con capacidad y conocimientos adecuados, prestan sus servicios en el Despacho Central de Explotación, estando a las órdenes de un Jefe de Servicio o de turno.

— Jefes de operación al suelo de explotación minera a cielo abierto: Son los Técnicos que, con capacidad y conocimientos adecuados, dirigen el trabajo de una excavadora o apiladora, junto con las máquinas auxiliares de las mismas, así como al personal que preste servicio en o para ellas, asumiendo particular responsabilidad respecto a giro y penetración de las excavadoras, rasantes, selección entre carbón y estéril, movimiento de máquinas y seguridad en el trabajo del personal y de las máquinas.

— Jefes de turno de sondeos: Son los Técnicos que, con capacidad y conocimientos adecuados, dirigen el trabajo de las sondas y equipos auxiliares, así como al personal que presta servicio en unas y otros asumiendo la responsabilidad correspondiente a su turno de trabajo.

— Subjefes de Servicio de Geotecnia: Son los que, con capacidad y conocimientos adecuados, dirigen y realizan responsablemente los trabajos de campo relativos a geotecnia e hidrogeología, con mando del personal necesario para ello.

## b) Cuarta categoría Técnica:

— Testificadores de sondeos: Son aquellos que, con plena garantía, realizan el estudio hidrogeológico y desmuestre de los testigos procedentes de los sondeos y de los bancos de explotación. Adicionalmente, preparan los boletos con los datos de los sondeos para su proceso en ordenador.

— Inspectores de Seguridad e Higiene: Son aquellos que, con iniciativa propia y conocimientos teóricos y prácticos, supervisan en cuanto a seguridad e higiene industrial, el estado de las instalaciones, forma de ejecución de los trabajos, redactan informes efectúan estudios concretos y son monitores en cursos de prevención e higiene industrial, todo ello bajo las órdenes directas del Jefe de Servicio de Seguridad e Higiene.

## c) Quinta categoría Técnica:

— Vigilantes de Seguridad e Higiene: Son aquellos que, con conocimientos prácticos sobre el desarrollo de los distintos trabajos y funcionamiento de las instalaciones, asesoran, mentalizan y detectan las deficiencias existentes, en cuanto pudieran originar accidentes o enfermedades profesionales, con el fin de eliminarlas, bajo la dependencia de los Inspectores y del Jefe de Seguridad e Higiene.

## 2) Dentro del grupo profesional II. Subgrupo I. Administrativos:

## a) Cuarta categoría, nivel A:

— Oficiales Administrativos de primera en sustitución de los Oficiales A.

## b) Cuarta categoría, nivel B:

— Oficiales Administrativos de segunda, en sustitución de los Oficiales B.

— Monitores de transcripción de datos de ordenador: Son los que supervisan los trabajos encomendados a los transcritores de datos, procurando que sean ejecutados en las condiciones previstas de plazo y calidad. Realizan el programa diario de cargas de trabajo de transcripción y proponen, en su caso, modificaciones en el plan mensual. Efectúan diariamente el lanzamiento del trabajo de transcripción.

## c) Quinta categoría:

— Transcritores de datos de ordenador: Son los que manejan máquinas transcriptoras para transcribir y verificar la información de documentos fuente, siguiendo las fases específicas de transcripción, que han sido codificadas y prescritas con detalle, de forma que el desempeño de este cargo requiera poca o ninguna selección, codificación o interpretación de datos, sin que exija conocimiento de ningún otro lenguaje de programación que no sea el específico de la máquina transcriptora.

## 3) Dentro del grupo profesional II. Subgrupo II. Auxiliares de oficina:

## a) Categoría especial:

— Jefes de Vigilantes jurados de seguridad y de Guardas: Son los que, reuniendo las condiciones prácticas y de mando necesarias, dirigen y controlan a los Vigilantes jurados de seguridad y Guardas, determinando los servicios que realizan éstos sobre locales y bienes de la Empresa, así como sobre la pro-

tección de personas y propiedades, responsabilizándose ante sus superiores del mantenimiento del orden necesario dentro del recinto de la Empresa.

## b) Primera categoría:

— Vigilantes jurados de seguridad: Son los que ejercen la vigilancia de carácter general, sobre locales y bienes de la Empresa, así como los que protegen a personas y propiedades, velando constantemente por el mantenimiento del orden necesario dentro del recinto de la Empresa.

— Auxiliares de clínica-Mozos de enfermería: Son los trabajadores que, sin estar en posesión de título facultativo, realizan en los establecimientos sanitarios de la Empresa o en dependencias análogas, entre otras, las siguientes funciones:

Recepción de lesionados y enfermos, aseo y atención a éstos, sirviendo las comidas a los hospitalizados y realizando su transporte en camillas o carros; limpieza, conservación y ordenación de los aparatos médicos de toda clase, mobiliario clínico, salas de curas, botiquines y laboratorios; prestación de ayuda al personal facultativo en trabajos relacionados con la asistencia a enfermos y accidentados, estando presentes en las intervenciones, esterilizando ropas de quirófano e instrumental, preparando ropas; vendas, apósitos y material de cura, y realizando, en general, todas aquellas actividades que sin tener un carácter profesional sanitario, vienen a facilitar las funciones del Médico y del Ayudante Técnico Sanitario de quien dependen. Asimismo, efectuarán otros trabajos relacionados con la naturaleza del servicio, tales como llevar libros-registro de accidentados y enfermos, cubrir las fichas de reconocimiento médico, cartillas sanitarias, partes de accidente, comprobantes, volantes y documentos análogos.

## 4) Dentro del grupo profesional III. Personal operario. Subgrupo I. Profesionales de oficio:

## a) Primera categoría, nivel A:

— Jefes de Bomberos de seguridad e higiene: Son aquellos que, con suficiente competencia, efectúan los trabajos propios de su especialidad (tales como minimizar el alcance de un siniestro), dirigiendo personalmente a los conductores-bomberos y siendo responsables de su seguridad, disciplina, preparación y rendimiento, así como de la perfecta ejecución del trabajo.

## b) Primera categoría, nivel B:

— Maquinistas de excavadora de rodete y apiladora sobre orugas: Son los que conducen o manejan excavadoras de rodete y apiladoras sobre orugas, utilizando los medios de comunicación de máquinas para coordinar el trabajo, sirviendo, asimismo, de vehículo de comunicación entre el Jefe de operación al suelo y el Centro de control. Adicionalmente, comunican al personal de mantenimiento sobre máquina las averías señaladas en el cuadro de la máquina, y al personal de los carros, las anomalías de su funcionamiento.

— Encargados de equipo mecánico o eléctrico: Son aquellos que, con suficiente competencia, efectúan los trabajos propios de su especialidad en la instalación correspondiente (excavadora, apiladora, cintas, maquinaria auxiliar, etc.), interpretando planos y esquemas de la instalación y realizando trabajos de reparación y conservación de la máquina o instalación correspondiente, asumiendo la responsabilidad de la seguridad del personal y de la buena ejecución de los trabajos.

— Encargados de equipo de maquinaria auxiliar: Son los profesionales de oficio que, bajo las órdenes directas del Técnico de tercera, dirigen y realizan los trabajos que se les encomiendan con el personal y los medios que se les asignen, responsabilizándose de la seguridad en el trabajo, correcta ejecución de los mismos y rendimiento de las máquinas.

## c) Segunda categoría, nivel A:

— Oficiales de primera de oficios clásicos en sustitución de Oficiales A de oficios clásicos.

— Sondistas: Son los operarios que, poseyendo los conocimientos prácticos necesarios, manejan las sondas con sus equipos auxiliares al objeto de extraer el testigo del subsuelo para su posterior estudio.

— Conductores-Bomberos de seguridad e higiene: Son los que, conduciendo el vehículo correspondiente, realizan funciones tendientes a prevenir y minimizar las consecuencias de un siniestro, actuando bajo las inmediatas órdenes del Jefe de Bomberos y siendo responsables del material y equipos necesarios para su cometido. Deberán poseer el grado de conocimientos y adiestramiento necesarios.

— Maquinistas de máquinas combinadas: Son los profesionales de oficio que, con suficientes conocimientos y competencia y a las órdenes directas del Contramaestre o Jefe de Servicio, manejan y conducen la máquina combinada, realizando los trabajos encomendados, responsabilizándose del funcionamiento, rendimiento y seguridad de la máquina, así como de la correcta ejecución del trabajo, avisando a quien corresponda, de las posibles averías que puedan surgir en aquella.

— Maquinistas de maquinaria auxiliar: Son los profesionales de oficio que, con suficientes conocimientos y competencia,

conducen o manejan maquinaria auxiliar específica y efectúan los trabajos propios de su especialidad, siendo responsables de la limpieza, engrase y rendimiento de dicha maquinaria durante las horas de trabajo, así como de la perfecta ejecución del trabajo encomendado, avisando de las posibles averías que surjan en la máquina al Jefe correspondiente.

d) Segunda categoría, nivel B:

— Oficiales de segunda de oficios clásicos en sustitución de Oficiales B de oficios clásicos.

e) Tercera categoría:

— Oficiales de tercera, en sustitución de Ayudantes.

— Evaporistas: Son los trabajadores que atienden a la puesta en marcha, funcionamiento y parada del evaporador y planta de agua permutada, comprobando periódicamente la calidad del agua producida; atienden, asimismo, a la alimentación de agua destilada a los tanques de equilibrio y de reserva; colaboran con el fogonero y maquinista, realizando maniobras de trasiego en tanques de fuel-oil y agua; y ejercen la vigilancia de elementos próximos a su puesto de trabajo.

5) Dentro del grupo profesional IV. Personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias:

a) Segunda categoría en niveles especial, A y B:

— Ayudantes Técnicos Sanitarios: Son los que, en posesión del título oficial correspondiente, prestan de forma habitual los servicios propios de su profesión, tales como aplicar medicamentos, inyecciones o vacunas y tratamientos curativos; auxilian al personal médico en las intervenciones de cirugía general y de las distintas especialidades; practican las curas de los operados; y prestan asistencia inmediata, en casos urgentes, hasta la llegada del Médico, a quien habrán de avisar perentoriamente.

— Graduados Sociales: Son aquellos trabajadores que, en posesión del título oficial correspondiente, realizan funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, formación, distribución, trabajo, descanso, seguridad, economatos, comedores, indumentaria, previsión y esparcimiento del personal, y de las obras y actividades encaminadas a fortalecer las relaciones de hermandad y convivencia de cuantos participan en la Empresa, así como de las condiciones de vida del trabajador y su familia.

— Asistentes Sociales: Son aquellos trabajadores que, en posesión del título oficial correspondiente, colaboran con el personal en la solución de sus problemas personales, familiares y sociales, prestándole el asesoramiento y realizando las gestiones que, a tal fin, sean necesarios.

Art. 7.º Clasificación del personal.

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

GRUPO I — PERSONAL TECNICO

Segunda categoría en niveles especial, A y B:

Jefes de Servicio.

Jefes de turno y mantenimiento de centrales térmicas de primera especial.

Jefes de turno de despacho central de explotación de primera categoría.

Tercera categoría:

Subjefes de Servicio.

Topógrafos de primera.

Delineantes proyectistas.

Sobrestantes.

Montadores Jefes.

Jefes de turno.

Ensayadores Técnicos.

Encargados de Servicio.

Jefes de operación al suelo de explotación minera a cielo abierto.

Jefes de turno de sondeos.

Subjefes de Servicio de Geotecnia.

Cuarta categoría:

Topógrafos de segunda.

Delineantes.

Verificadores.

Técnicos montadores.

Testificadores de sondeos.

Inspectores de seguridad e higiene.

Oficiales Técnicos.

Quinta categoría:

Auxiliares Técnicos.

Calculadores.

Vigilantes de seguridad e higiene.

GRUPO II — PERSONAL ADMINISTRATIVO

SUBGRUPO I. ADMINISTRATIVOS

Segunda categoría en niveles especial, A y B:

Jefes de Sección o Negociado.

Analistas de aplicación.

Tercera categoría:

Jefes de sucursal.

Subjefes de Sección o Negociado.

Programadores de primera.

Cuarta categoría:

En nivel A:

Oficiales Administrativos de primera.

Operadores de ordenador de primera.

Programadores de segunda.

En nivel B:

Oficiales Administrativos de segunda.

Operadores de ordenador de segunda.

Monitores de transcripción de datos de ordenador.

Quinta categoría:

Auxiliares Administrativos.

Transcriptores de datos de ordenador.

SUBGRUPO II. AUXILIARES DE OFICINA

Categoría especial:

Encargados de almacén.

Jefes de Vigilantes jurados de seguridad y de Guardas.

Primera categoría:

Mecanógrafos.

Telefonistas.

Conserjes.

Dependientes de economato.

Encargados de subalternos.

Almaceneros.

Pesadores-basculeros.

Vigilantes jurados de seguridad.

Auxiliares de clínica.—Mozos de enfermería.

Segunda categoría:

Listeros.

Reproductores de planos.

Tercera categoría:

Porteros.

Ordenanzas.

Guardas.

Mozos de enfermería.

GRUPO III.—PERSONAL OPERARIO

SUBGRUPO I. PROFESIONALES DE OFICIO

Primera categoría:

En nivel A:

Montadores electricistas.

Montadores mecánicos.

Encargados de turbinas y de calderas de central térmica de primera especial.

Capataces de oficio.

Contramaestres.

Jefes de Bomberos de seguridad e higiene.

En nivel B:

Subcapataces.

Operadores de cuadro de centrales generadoras, estaciones y subestaciones transformadoras de primera especial.

Maquinistas de excavadora de rodete y apiladora sobre orugas.

Encargados de equipo mecánico o eléctrico.

Encargados de equipo de maquinaria auxiliar.

Segunda categoría:

En nivel A:

Maquinistas de centrales de 3.500 KVA. o más.

Fogoneros.

Operadores de cuadro.

Oficiales de primera de oficios clásicos.

Operarios de centrales térmicas.

Operarios de explotación minera a cielo abierto.

Maquinistas de máquinas combinadas.

Maquinistas de maquinaria auxiliar.

Sondistas.

Conductores-Bomberos de seguridad e higiene.

En nivel B:

Maquinistas de centrales de 3.500 KVA. o más.  
Fogoneros.  
Operadores de cuadro.  
Oficiales de segunda de oficios clásicos.  
Operarios de centrales térmicas.  
Operarios de explotación minera a cielo abierto.

Tercera categoría:

Oficiales de tercera.  
Evaporistas.

#### SUBGRUPO II. PEONAJE

Primera categoría:

Encargados de Peones.

Segunda categoría:

Peones especialistas.

Tercera categoría:

Peones.

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

Segunda categoría en niveles especial, A y B:

Ayudantes Técnicos Sanitarios.  
Graduados Sociales.  
Asistentes Sociales.  
Personal de características especiales:  
Personal de limpieza.  
Aprendices.  
Botones.

#### CAPITULO IV

##### Régimen económico

El régimen económico del presente Convenio estará constituido por los siguientes conceptos retributivos:

A) *Conceptos que tienen la consideración legal de salario.*

Art. 8.º *Salario base.*

Se establecen como salarios anuales para cada categoría y nivel los consignados en la tabla salarial que figura en el anexo I. Dichos salarios serán satisfechos por doze partes iguales en cada una de las doce mensualidades del año.

Art. 9.º *Plus de Convenio.*

1. Se establece un Plus de Convenio, a satisfacer en las doce mensualidades del año, integrado por las cantidades brutas que figuran, para cada nivel y categoría, en la tabla contenida en el anexo II. Dichas cantidades brutas, proceden, como se indica en el propio anexo, de las cifras brutas obtenidas de los repartos lineal y directamente proporcional originados en la distribución del incremento de la masa salarial del año 1977, así como de los siguientes conceptos retributivos en las cuantías brutas que para cada uno se señala a continuación:

Valoración del puesto de trabajo, en la cifra correspondiente al menor escalón de las categorías incluidas en un mismo nivel salarial que venga percibiendo actualmente por este concepto el trabajador que menos perciba dentro de igual nivel salarial.

Dieta o complemento de trabajo a turno, en la cuantía de 56.104 pesetas anuales, para el personal actualmente sometido a régimen de turnos, o que viniera percibiendo la antigua dieta por indemnización de comida en jornada partida o discontinua.

2. Para el personal de nuevo ingreso, el Plus de Convenio se abonará en la cuantía bruta que, para cada nivel y categoría, resulta del anexo II.

Art. 10. *Complementos personales.*

1. Antigüedad.—Los aumentos por años de antigüedad se abonarán en complemento equivalente al 2,5 por 100 acumulativo, por cada dos años de antigüedad en la Empresa, sobre el salario base establecido en el artículo 8.º, incrementado con el importe de las cuatro gratificaciones extraordinarias y la participación en beneficios. Dicho complemento de antigüedad será satisfecho y distribuido en las doce mensualidades del año y en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

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

3. Complemento de sueldo.—Con el fin de establecer una política salarial encaminada a que todos los trabajadores incluidos en un mismo nivel de retribución perciban salarios iguales y que las únicas diferencias que se establezcan se deriven fundamentalmente de las especiales características del puesto de trabajo, se consideran a extinguir las actuales retribuciones que por el concepto de complemento de sueldo se vienen abonando, las cuales se mantendrán a título personal.

No obstante, dichas retribuciones se aumentarán, a título personal y a extinguir, con los importes siguientes:

La diferencia existente entre el complemento de valoración del puesto de trabajo que cada trabajador percibe actualmente o el correspondiente al escalón que, en su caso, esté consolidando, y la cantidad que de dicho complemento se incluye en el Plus de Convenio.

La cantidad de 18.338 pesetas para el personal que actualmente percibe dieta por indemnización de comida en jornada partida o discontinua y que no presta servicio en las oficinas centrales del Centro de trabajo de Madrid, ni en las generales de los demás Centros de trabajo.

La cantidad de 26.988 pesetas para el personal que actualmente presta servicio en régimen de trabajo a turno.

Art. 11. *Complementos de puesto de trabajo.*

1. Suplemento de remuneración por trabajo nocturno.—La cuantía del suplemento de remuneración por trabajo nocturno, a que se refiere el artículo 19 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica, será la que figura, para cada nivel y categoría laboral, en la tabla contenida en el anexo IV del presente Convenio.

2. Complemento de trabajo a turno.

2.1. El personal que trabaje en régimen de turnos rotativos que cubran las veinticuatro horas del día, tendrá derecho a un complemento por turnicidad de 75 pesetas por día de turno trabajado.

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

2.3. Durante la vigencia del presente Convenio, el personal que trabaje en dos turnos rotativos que no cubra las veinticuatro horas del día, percibirá el complemento de trabajo a turno en la cuantía señalada en el apartado 2.1. de este artículo.

2.4. Este complemento tiene por objeto compensar al trabajador de cuantos inconvenientes se derivan de la prestación del trabajo en régimen de turnos, incluyendo las posibles pequeñas prolongaciones de jornada ocasionadas por la obligación del trabajador de no abandonar el turno mientras no haya tenido lugar el correspondiente relevo.

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

3. Plus de actividad en jornada diaria a turno de ocho horas de trabajo efectivo y una hora de transporte.—El personal de la explotación minera del Centro de trabajo de Puentes de García Rodríguez que, por necesidad de efectuar el relevo sobre máquina, realice su jornada de trabajo en turnos diarios de ocho horas de trabajo efectivo y una de transporte, percibirá un plus por dicha actividad de 393 pesetas por día de trabajo efectivo.

Art. 12. *Complemento por calidad o cantidad de trabajo.*

1. Horas extraordinarias.

1.1. Se establece como principio general que los trabajadores habrán de desarrollar su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir el óptimo rendimiento durante la jornada ordinaria de trabajo. Por tanto, los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias y la Empresa se compromete a no solicitarlas, salvo en los casos siguientes en que se considerarán de inexcusable cumplimiento, habida cuenta del carácter público de los servicios encomendados a la Empresa:

Siniestros, accidentes y averías que originen parada o riesgo grave de parada, así como cualquier otra incidencia que reduzca o ponga en riesgo inminente de reducción la seguridad del personal o la producción.

Actividades de puesta en marcha.

Actividades en ocasión del descargo obligado de instalaciones en domingo y festivos o de noche.

Sustitución imprevista del personal de turno o del de servicios inaplazables.

Completar o iniciar servicios cuya parada o suspensión cause grave perjuicio.

Se informará al Comité de Empresa o, en su caso, a los Delegados del Personal, sobre las horas extraordinarias en todos los casos anteriores. Dicha información será previa cuando resulte posible.

Cualquier otro supuesto de realización de horas extraordinarias, exigirá la previa aceptación del Comité de Empresa o de los Delegados del Personal, tanto en lo que se refiere a las horas a realizar como a los trabajadores que las realicen.

1.2. Ambas partes acuerdan expresamente que el valor de las horas extraordinarias queda establecido, durante la vigencia del presente Convenio, en los mismos importes unitarios abonados durante el año 1977.

1.3. En los supuestos de realización de horas extraordinarias, el trabajador podrá optar entre su abono en metálico, de acuerdo con lo indicado en el apartado anterior, o su compensación con descansos, siempre que ello no origine nuevas horas extraordinarias, no deje los equipos de trabajo en menos del 50 por 100 de sus dotaciones normales y se tome la compensación dentro de los noventa días naturales siguientes a la terminación de la realización de las horas extraordinarias. A los efectos de determinar el cómputo de los referidos descansos, se establece la siguiente tabla de equivalencias:

Por cada hora extraordinaria diurna: noventa minutos de descanso.

Por cada hora extraordinaria nocturna: ciento cinco minutos de descanso.

Por cada hora extraordinaria en domingo, festivo o día de descanso: ciento veinte minutos de descanso.

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

## 2. Compensación por media hora de descanso.

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

2.2. No obstante, la Empresa de acuerdo con las necesidades de los servicios y previa audiencia del Comité de Empresa o, en su caso, de los Delegados del Personal, podrá suprimir la citada interrupción de media hora, compensándola con tiempo de descanso o mediante su abono en metálico, a opción del trabajador afectado. La compensación por descanso exige el cumplimiento de los condicionamientos señalados en el párrafo primero del apartado 1.3. de este artículo.

## Art. 13. Complementos de vencimiento superior a un mes.

1. Gratificaciones extraordinarias.—El personal afectado por el presente Convenio, percibirá por el concepto de gratificaciones extraordinarias el importe de una dozcava parte del salario base anual correspondiente al nivel salarial en que se encuentre encuadrado, incrementado con el premio de antigüedad a que tenga derecho y el complemento de sueldo del apartado 3, del artículo 10, en cada uno de los meses de marzo, julio, octubre y diciembre de cada año.

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

2. Participación en beneficios.—El personal afectado por el presente Convenio participará en los resultados favorables de la Empresa en cada ejercicio, de acuerdo con los porcentajes señalados en la norma 1.<sup>a</sup> establecida en el artículo 18 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica.

Dicho porcentaje se aplicará en función del beneficio neto obtenido por la Empresa y afectará exclusivamente al salario base figurado en la tabla salarial contenida en el anexo I, incrementado con el importe de las cuatro gratificaciones extraordinarias. Sin embargo, habida cuenta, que hasta finalizar el presente ejercicio económico no es posible conocer el alcance de dicho beneficio y, consecuentemente, de la participación en beneficios que corresponda para el año 1978, se conviene para él la participación que resulte de la tabla figurada en el anexo V.

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

## Art. 14. Complementos en especie.

Suministro de energía eléctrica.—Para el personal afectado por el presente Convenio se mantiene el derecho al suministro de energía eléctrica, exclusivamente para alumbrado y usos domésticos propios, en las condiciones siguientes:

1. Se establece un cupo anual por trabajador igual para todas las categorías de 14.000 KWh. al precio de 0,15 pesetas/KWh. a cargo del interesado.

2. El exceso de consumo sobre el cupo anterior será abonado por el personal a los precios que facture la Compañía distribuidora a la Empresa o a los interesados, y en el caso de energía propia de la Empresa, al precio que actualmente se paga.

3. El personal tiene derecho a la contratación con las Compañías distribuidoras de las potencias que desee, de acuerdo con sus necesidades.

4. El cupo se disfrutará a título personal e individual y será igualmente válido para la segunda vivienda del trabajador, si la tuviera.

## Art. 15. Complementos por residencia.

1. Complemento por residencia en Cornatel, Quereño, Peñadrada, Las Ondinas, Santa Marina y La Mudarra.—El personal con residencia fija en alguno de estos Centros o adscrito a ellos que no disponga de vivienda en las citadas localidades por causa ajena a su voluntad, percibirá un complemento por residencia de acuerdo con la cuantía indicada en el anexo VI del presente Convenio.

2. Complemento por residencia en Ceuta y Melilla.—El personal con residencia fija en las localidades de Ceuta y Melilla, percibirá un complemento de residencia, igual para todas las categorías profesionales, equivalente al 70 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

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

## B) Conceptos que no tienen la consideración legal de salario.

Art. 16. Dieta de viaje, dieta de almuerzo o cena y gastos de locomoción.

### 1. Dieta de viaje.

1.1. El personal que, en comisión de servicio previamente autorizada, se desplace de la localidad donde tiene establecida su residencia con carácter fijo, tendrá derecho a percibir las correspondientes dietas de viaje en la cuantía siguiente:

Niveles salariales 1, 2 y 3, 1.900 pesetas por cada dieta.  
Niveles restantes: 1.800 pesetas por cada dieta.

1.2. Cuando un trabajador se desplace en comisión de servicio, en razón a su cargo representativo sindical, y por cuenta de la Empresa, percibirá una dieta de 1.800 pesetas diarias.

1.3. En los casos en que el personal utilice las residencias de la Empresa, se abonará al mismo media dieta, tomando como tal el 60 por 100 del importe de la dieta completa.

1.4. Cuando un trabajador se desplace por necesidades del servicio de su Centro de trabajo específico a otro, y no pueda regresar a su domicilio para efectuar la comida o cena regresar a su domicilio para efectuar la comida o cena se le indemnizará con una dieta de 750 pesetas.

2. Dieta de almuerzo o cena.—El personal que por razones del servicio no pueda regresar a su domicilio para efectuar el almuerzo o cena, percibirá una dieta de 400 pesetas por comida, sin distinción de categorías.

Esta dieta será incompatible con la percepción de la dieta de viaje por comisión de servicio.

### 3. Gastos de locomoción.

3.1. El personal que, en comisión de servicio previamente autorizada, se desplace de la localidad donde tiene establecida su residencia con carácter fijo, tendrá derecho a utilizar como medio de locomoción el ferrocarril, en primera clase o coche cama o similar, o el avión o el barco, en clase turista.

3.2. En el caso de que el interesado se desplace en vehículo propio tendrá derecho a que se le aplique la tarifa por kilómetro recorrido que se indica a continuación:

Motocicletas, cualquiera que sea su potencia, 4,75 pesetas.  
Vehículos de hasta 7,99 CV., 7 pesetas.  
Vehículos de 8 a 10,99 CV., 8,60 pesetas.  
Vehículos de 11 CV. en adelante, 10 pesetas.

Por cada plaza ocupada que exceda de dos viajeros transportados en vehículo propio se abonará el suplemento de una peseta, cualquiera que sea la potencia del vehículo.

## Art. 17. Gratificación por quebranto de moneda.

Los empleados ocupantes de puestos de trabajo caracterizados por funciones típicas propias de Jefes de Tesorería y Cajeros, percibirán en concepto de quebranto de moneda una gratificación de 5.400 pesetas anuales en todos los Centros de trabajo.

## C) Norma general sobre retribuciones.

### Art. 18. Norma general sobre retribuciones.

Las retribuciones figuradas en el presente Convenio son líquidas (con la única salvedad de las correspondientes al anexo II, que son brutas), en razón a que tanto el Impuesto sobre los Rendimientos de Trabajo Personal, como las cuotas de la Seguridad Social y cualquier otro impuesto que en el futuro se implante y grave exclusivamente las rentas salariales del trabajador serán por cuenta de la Empresa.

Las retribuciones del personal, cualquiera que fuese su categoría laboral, serán satisfechas por períodos mensuales de treinta días.

## CAPITULO V

**Provisión de vacantes. Ascensos automáticos y asimilaciones económicas. Traslados, permutas, desplazamientos y cambios de puesto de trabajo. Despidos, ceses y sanciones**

Art. 19. *Provisión de vacantes.*

1. Cuando se produzca una vacante en el escalafón de la Empresa, cualquiera que sea la causa de la misma, incluido el supuesto de su creación, se procederá a su provisión de acuerdo con el régimen general siguiente y en el orden de preferencia que se indica a continuación:

1.º Por los trabajadores que habiendo ascendido por aplicación del sistema de ascensos automáticos, previsto en el artículo 20 de este Convenio, se encuentren pendientes de cubrir plaza correspondiente a la categoría a que hubiesen sido ascendidos.

2.º Por los trabajadores de la plantilla fija regulada por la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica que, perteneciendo a categoría superior a la de la vacante, soliciten su provisión y fuesen declarados aptos para su desempeño por la Dirección de la Empresa.

3.º Por los trabajadores actualmente adscritos a obras y montajes que, voluntaria o forzosamente, queden excluidos de la plantilla básica de nueva creación de la Unidad de Obras y Montajes, así como los pertenecientes a dicha Unidad en el caso de disolución de la misma, siempre que pertenezcan a categoría superior o igual a la de la vacante, soliciten su provisión y fuesen declarados aptos para su desempeño por la Dirección de la Empresa.

4.º Por los trabajadores de la plantilla fija regulada por la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica, adscritos al Centro de trabajo donde se haya producido vacante, que, pertenecientes a igual categoría que ésta, soliciten su provisión y fuesen declarados aptos para su desempeño por la Dirección de la Empresa.

A estos efectos, los Centros de trabajo figurados en los números 2, 3 y 4 del artículo 1.º del presente Convenio, se considerarán como Centro de trabajo único.

5.º Por concurso-oposición entre el personal fijo de la Sociedad, que lleve una permanencia mínima de seis meses en la categoría que ostente al tiempo de convocarse la vacante y no haya participado en más de cuatro convocatorias dentro del año anterior contado a partir de la fecha indicada, salvo que en alguna de ellas hubiese alcanzado la puntuación mínima exigida.

6.º Por los trabajadores de la plantilla fija regulada por la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica, cualquiera que fuese el Centro de trabajo a que estuviesen adscritos, que, perteneciendo a igual categoría que la de la vacante, soliciten su provisión y fuesen declarados aptos para su desempeño por la Dirección de la Empresa.

7.º Mediante prueba de aptitud entre el personal que se indica a continuación y de acuerdo con el orden de preferencia siguiente:

a) Hijos de trabajadores de la Empresa fallecidos como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, ocurridos en la misma.

b) Personal fijo de la plantilla de la Sociedad, cualquiera que fuese la Ordenanza Laboral a que esté adscrito y cualquiera que fuese la categoría laboral y grupo profesional en que se encuentre encuadrado.

c) Personal a quienes se le reconozca derecho preferente a ingresar en la Empresa, de acuerdo con las disposiciones legales en vigor, así como el cónyuge y los hijos de los trabajadores de la Sociedad en activo, jubilados o fallecidos, dando preferencia, respecto a los hijos, a los que no tengan otros hermanos prestando servicio a la Empresa. En concurrencia con las personas a que se refiere este párrafo, podrá acceder a la prueba de aptitud el personal sujeto a la Ordenanza Eléctrica que hubiese sido contratado con el carácter de eventual o interino, al cual, de superar la prueba, le será reconocido el tiempo de servicios prestados como eventual o interino.

d) Personal ajeno a la Empresa.

8.º Si una vez aplicados los anteriores criterios, no se hubiese provisto la vacante, ésta podrá ser cubierta libremente por la Empresa.

2. No obstante lo prevenido en el apartado anterior, la provisión de las plazas y niveles que se indican, se llevará a efecto, por personal regido por la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica, de acuerdo con los regímenes especiales que se señalan a continuación:

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

2.2. Los niveles «Especial» y «A» de la segunda categoría de los grupos profesionales, Técnico, Administrativo y de per-

sonal jurídico, sanitario y de actividades complementarias, podrán ser desempeñados por aquellos trabajadores que, perteneciendo a dicha categoría, designe la Dirección de la Empresa, en razón a alguna de las circunstancias objetivas siguientes:

a) Tener una antigüedad en el nivel inmediato inferior de la segunda categoría superior a cinco años.

b) Poseer títulos o diplomas relativos a la especialidad que desempeñe, acreditativos de conocimientos superiores a los exigidos normalmente.

c) Informe laboral favorable del Jefe de la Unidad correspondiente.

d) Expediente personal del interesado.

2.3. Las vacantes correspondientes a puestos de trabajo de especial confianza podrán ser cubiertas, a juicio de la Empresa, por medio de concurso de méritos entre el personal de la plantilla fija.

2.4. Para la provisión de las plazas vacantes del subgrupo profesional de Auxiliares de Oficina, o de aquellos otros puestos que por sus características resulten idóneos para el fin que se indica, se dará preferencia absoluta a los trabajadores con capacidad de trabajo disminuida, siempre que, a juicio de la Dirección de la Empresa, posean las condiciones físicas y psíquicas necesarias que les permita el normal desempeño de su puesto de trabajo. Los puestos de trabajo que se consideren apropiados para ser desempeñados por dicho personal, serán determinados por la Dirección de la Empresa, a propuesta del Comité de Empresa o, en su caso, de los Delegados del Personal.

2.5. En lo que se refiere a las plazas vacantes de la tercera categoría del subgrupo I de profesionales de oficio, tendrán derecho preferente a ocuparlas los Aprendices que hubiesen superado los cursos de aprendizaje impartidos en las Escuelas de Formación Profesional de la Empresa y por el orden de puntuación obtenido en la prueba final, siempre y cuando dichas plazas sean de la misma especialidad que la de la formación recibida.

2.6. Por lo que respecta a las plazas vacantes de la tercera categoría de los subgrupos profesionales de Peonaje y de Auxiliares de Oficina, podrán ser cubiertas libremente por la Dirección, entre personas ajenas a la Sociedad afectadas por las expropiaciones forzosas efectuadas por necesidad de la Empresa, que tengan su residencia en la zona objeto de expropiación.

2.7. Las plazas correspondientes a la Unidad de Obras y Montajes, se proveerán con arreglo a lo dispuesto en el artículo 32 de este Convenio.

3. Los sistemas indicados en los dos apartados anteriores, se entienden sin perjuicio del derecho de la Dirección de la Empresa de cubrir las vacantes mediante la designación del trabajador de igual categoría que considere oportuno, dándose preferencia al cónyuge del trabajador que haya sido objeto de traslado, siempre que aquél pertenezca también a la Empresa. En estos supuestos, la nueva vacante que se produzca habrá de ser provista por los regímenes indicados en los apartados 1 y 2 del presente artículo. Si dicha designación implica traslado de Centro de Trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 21 del presente Convenio Colectivo.

4. En todos los casos de cobertura de plazas por libre designación comprendidos en los tres apartados anteriores, con excepción de los supuestos figurados en los epígrafes 2.1 y 2.3, la Dirección de la Empresa oirá previamente al Comité de Empresa o, en su caso, a los Delegados del Personal.

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

6. El personal de plantilla o de nuevo ingreso que haya obtenido plaza por cualquiera de los sistemas establecidos en el presente artículo, quedará clasificado en la categoría correspondiente a la plaza obtenida, al incorporarse al nuevo puesto de trabajo, si bien sujeto al período de prueba correspondiente, cuya duración será la establecida en las disposiciones legales vigentes.

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

Cuando no tuviese lugar la superación del período de prueba, la Dirección oirá previamente al Comité de Empresa o, en su caso, a los Delegados del Personal, en los casos de ascenso, e informará a dichos Organismos, en los supuestos de nuevo ingreso.

7. Los concursos-oposición y pruebas de aptitud y, en su caso, los concursos de méritos, serán juzgados por un Tribunal integrado por los siguientes miembros:

Un representante de la Dirección, o persona en quien delegue, que actuará como Presidente.

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

Dos representantes del Comité de Empresa o Delegados del Personal, en su caso.

Un representante de la Oficina de Personal del Centro de trabajo o persona en quien delegue, que actuará como Secretario y que tendrá voz pero no voto.

Aquellas personas que tanto la Dirección como los representantes del personal consideran convenientes, en calidad de Asesores.

8. El anuncio de convocatoria del concurso, concurso-oposición o prueba de aptitud para la provisión de plazas vacantes, fijará los requisitos que deban o puedan ser tenidos en cuenta para la provisión de la plaza en cuestión, con indicación del procedimiento que se haya de seguir en cada caso. Igualmente, en cada convocatoria se determinará el programa con sujeción al cual se realizarán los ejercicios teóricos y prácticos respecto a las materias comprendidas en el mismo, con indicación de su bibliografía.

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

Las bases generales de convocatoria para los concursos, concursos-oposición y pruebas de aptitud serán confeccionadas por la Dirección de la Empresa, previo informe del Comité de Empresa o, en su caso, de los Delegados del Personal. Desde el anuncio de la convocatoria en los casos de concurso o concurso-oposición hasta la iniciación de la celebración de los exámenes, deberá transcurrir un plazo de dos meses como mínimo y de tres como máximo, sin perjuicio de que en caso de urgencia dichos plazos puedan acortarse.

9. Los concursos-oposición y las pruebas de aptitud constarán de una fase de ejercicios teóricos y otra de ejercicios prácticos, además de las correspondientes pruebas médicas y psicotécnicas.

Aquellos trabajadores que hayan superado los cursos teóricos impartidos a través de los Servicios de Formación de la Empresa, quedarán relevados de realizar los ejercicios teóricos de los concursos-oposición y pruebas de aptitud, respecto de las materias correspondientes a los cursos superados, sirviendo la puntuación obtenida en éstos para calificar la fase o parte de la fase teórica de aquéllos.

10. La cobertura de las vacantes, incluso las correspondientes a plazas de nueva creación, deberá ser anunciada dentro del plazo de un mes, contado a partir de la fecha en que se hubiesen producido, salvo en aquellos supuestos en que por conveniencia del servicio procediese su no cobertura, en cuyo caso, se informará al Comité de Empresa o, en su caso, a los Delegados del Personal.

#### Art. 20. Ascensos automáticos y asimilaciones económicas.

Se establecen los ascensos automáticos y las asimilaciones económicas siguientes:

1. Grupo profesional Técnico.—Los Auxiliares Técnicos y Calcadores, de la quinta categoría técnica, quedarán asimilados, a efectos exclusivamente económicos, a la cuarta categoría técnica, a los ocho años de permanencia en su categoría y transcurridos otros seis años, a partir de su asimilación, ascenderán automáticamente a esta última categoría.

El personal adscrito a la cuarta categoría técnica, quedará asimilado, exclusivamente a efectos económicos, a la tercera categoría técnica, transcurridos ocho años de permanencia en su categoría.

2. Subgrupo de Personal Administrativo.—Los Auxiliares Administrativos quedarán asimilados, a efectos exclusivamente económicos, a Oficiales Administrativos de segunda, a los ocho años de permanencia en su categoría, y transcurridos otros seis años, a partir de su asimilación, ascenderán automáticamente a esta última categoría.

Los Oficiales Administrativos de segunda, ascenderán automáticamente a Oficiales Administrativos de primera, transcurridos ocho años de permanencia en su categoría.

3. Subgrupo de Auxiliares de Oficina.—El personal adscrito a la tercera categoría de Auxiliares de Oficina quedará asimilado, a efectos exclusivamente económicos, a la segunda categoría de Auxiliares de Oficina, a los ocho años de permanencia en su categoría y transcurridos otros seis años, a partir de su asimilación, ascenderán automáticamente a esta última categoría.

El personal de la segunda categoría de Auxiliares de Oficina quedará asimilado, exclusivamente a efectos económicos, a la primera categoría de Auxiliares de Oficina, transcurridos ocho años de permanencia en su categoría.

Las Telefonistas, de la primera categoría de Auxiliares de Oficina, quedarán asimiladas, a efectos exclusivamente económicos, a Oficiales Administrativos de segunda, transcurridos ocho años de permanencia en su categoría.

4. Subgrupo de profesionales de Oficio.—Los Oficiales de tercera, encuadrados en la tercera categoría de profesionales de Oficio, ascenderán automáticamente a Oficiales de segunda de profesionales de Oficio, a los ocho años de permanencia en su categoría.

Los Oficiales de segunda de profesionales de Oficio, quedarán asimilados, a efectos exclusivamente económicos, a Oficiales de primera de profesionales de Oficio, a los ocho años de permanencia en su categoría.

5. Subgrupo de Peonaje.—Los Peones con más de cinco años de servicios en la Empresa, serán ascendidos a Peones Especialistas.

Los Peones Especialistas quedarán asimilados, a efectos exclusivamente económicos, a la primera categoría de Peonaje, a los ocho años de permanencia en su categoría.

6. Personal de características especiales.—El personal de limpieza quedará asimilado, a efectos económicos, al personal de la tercera categoría de Auxiliares de Oficina, a los ocho años de permanencia en su categoría, y transcurridos otros seis años a partir de esta primera asimilación, será nuevamente asimilado, con efectos exclusivamente económicos, a la segunda categoría de Auxiliares de Oficina.

7. Asimismo los trabajadores de cualquier categoría laboral incluida en el presente Convenio Colectivo quedarán asimilados, automáticamente y sólo a efectos económicos, a la categoría laboral inmediatamente superior una vez transcurridos diez años de permanencia en la que tienen, con la única salvedad de la asimilación, de cualquier clase que sea, a la primera categoría que, en ningún caso, se producirá automáticamente por mero transcurso del tiempo y si sólo por libre decisión de la Empresa.

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

8. De la misma manera, el trabajador ascendido automáticamente por el simple transcurso del tiempo, continuará realizando las funciones inherentes a su categoría de procedencia en tanto no exista vacante de su nueva categoría de análoga especialidad. A los efectos correspondientes, el Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados del Personal, serán informados de las vacantes a cubrir por el personal que haya ascendido automáticamente.

#### Art. 21. Traslados, permutas y desplazamientos. Cambios de puestos de trabajo.

1. Los cambios de puestos que impliquen para el trabajador una variación de su residencia habitual, podrán realizarse:

- A solicitud del interesado.
- Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.
- Por necesidades del servicio.
- Por permuta.

Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, la Empresa podrá modificarle su categoría y retribuciones, si fuesen de nivel inferior en el nuevo puesto, quedando obligada a elevarlas si, por virtud del distinto régimen de trabajo de este último, fueran superiores, y sin que el trasladado tenga derecho a indemnización alguna por los gastos que el cambio de residencia le origine.

Cuando por circunstancias especiales algún trabajador con dos o más hijos en edad escolar no pueda proporcionarles la Educación General Básica, la Empresa, dentro de sus posibilidades, procurará acceder al traslado del productor a otro Centro de trabajo donde pueda cumplir aquella función.

Efectuándose el traslado por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador, habrá que estar a lo convenido por escrito entre ambas partes.

Los traslados por necesidades del servicio deben ser autorizados por la autoridad laboral competente, previo expediente tramitado al efecto, en el que habrán de probarse las razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

Autorizado el traslado, el trabajador, que será preavisado por escrito con una antelación al menos de quince días, tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a rescindir su contrato, mediante la indemnización de dos meses por año de servicio, salvo acuerdo más favorable con la Empresa. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo y enseres, y además, una gratificación equivalente a cuatro mensualidades de su salario. De igual forma, se determinará el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo que no podrá ser inferior al de treinta días.

Los trabajadores con destino en localidades distintas en las que estén ubicados Centros de trabajo de la Empresa, y pertenecientes a la misma categoría y escalafón, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquélla decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y cualquier otra circunstancia a apreciar.

De consumarse la permuta, los trabajadores aceptarán la modificación de retribuciones a que pudiera dar lugar el cambio de puestos y renunciarán a toda indemnización por gastos de traslado.

2. Por razones técnicas, organizativas o de producción, la Empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viajes y dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento; en dichos mínimos de días no se computarán los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

3. Cuando en virtud de un traslado por necesidades del servicio, uno de los cónyuges cambie de residencia, el otro, si también fuere trabajador de la Empresa, tendrá derecho preferente para cubrir la primera vacante que se produzca de igual categoría y similar especialidad, en el Centro de trabajo del domicilio del trasladado.

4. Los Comités de Empresa de Centro de trabajo o los Delegados del Personal, serán oídos previamente por la Dirección, cuando no se den circunstancias de urgencia, en los traslados que deriven del mutuo acuerdo entre las partes y en los de desplazamientos temporales, debiendo ser informados posteriormente en los restantes; este informe se hace también extensivo a los supuestos de permutas.

5. Cuando el cambio de puesto se verifique dentro del Centro de Trabajo, porque así lo impongan las necesidades del servicio, y salvo que se cuente con la expresa conformidad del trabajador, será preceptivo oír previamente a su ejecución al Comité de Empresa de Centro de trabajo o a los Delegados del Personal, a excepción de que se den circunstancias de urgencia, en que serán informados con posterioridad.

En todo caso, le serán respetados al trabajador los complementos personales que viniere percibiendo, pasando a disfrutar los que sean inherentes al nuevo puesto de trabajo.

#### Art. 22. Despidos, ceses y sanciones.

Los despidos y sanciones se efectuarán con observancia de lo dispuesto en el título V del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, en relación con la sección X de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, y el capítulo XII de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica.

No obstante lo anterior, y con independencia del régimen disciplinario contemplado en el artículo 57 del presente Convenio para los cargos representativos, se dará la pertinente información al Comité de Empresa de Centro de trabajo o, en su caso, a los Delegados del Personal, en todos los supuestos de despido o de cualquier otra sanción inferior por faltas graves y muy graves.

Se presumirá la voluntad del trabajador de cesar en la Empresa, aún cuando no hubiera efectuado el preaviso establecido en el artículo 46 de la Ordenanza Laboral Eléctrica, si se hubiese ausentado del trabajo injustificadamente y no se incorporase al mismo, o bien no justificara suficientemente la ausencia dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al requerimiento que le sea efectuado con tal fin.

A efectos de lo establecido en los tres párrafos anteriores, no se considerará como abandono, ni falta injustificada de asistencia, la privación de libertad del trabajador si éste es absuelto posteriormente de los cargos que se le hubiesen imputado, quedando su contrato laboral en suspenso en tanto no recaiga sentencia absolutoria firme o auto de sobreseimiento libre.

### CAPITULO VI

#### Jornada y horario de trabajo. Tolerancia en la puntualidad. Vacaciones, licencias y excedencias.

##### Art. 23. Jornada y horario de trabajo.

1. La jornada y horario de trabajo será la que a continuación se indica, para cada uno de los regímenes que se señalan:

1.1. El personal, cualquiera que sea el grupo profesional y categoría laboral a que pertenezca, que trabaje exclusivamente en las oficinas centrales del Centro de trabajo de Madrid y en las generales de los demás Centros de trabajo, realizará una jornada de cuarenta horas semanales, en régimen continuado, de lunes a viernes durante todo el año, salvo en los periodos comprendidos entre el 15 de junio y el 15 de septiembre y el 24 de diciembre y el 6 de enero, en que la jornada semanal será de treinta y cinco horas, también en régimen continuado, de lunes a viernes.

No obstante lo anterior, el personal indicado realizará, a partir del día 1 de julio de 1978 y durante el segundo semestre de dicho año, una jornada de treinta y siete horas treinta minutos semanales en régimen continuado, distribuidas en siete horas treinta minutos diarios, de lunes a viernes. Dicha jornada semanal deberá ampliarse, trabajando un sábado en el semestre en jornada de cuatro horas treinta minutos.

1.2. El personal, cualquiera que sea el grupo profesional y categoría laboral a que pertenezca, reseñado en el anexo VII del presente Convenio, realizará una jornada semanal de cuarenta y dos horas, en régimen de turnos de ocho horas diarias de duración, con un sistema de descansos que garantice una jornada, en cómputo anual, de cuarenta y una horas treinta minutos. Se exceptúa de la jornada a que se refiere el párrafo anterior, el personal figurado en el número 2 del anexo citado, el cual realizará una jornada semanal de cuarenta horas treinta minutos en turnos de ocho horas de trabajo efectivo y una de transporte.

Todos los turnos se organizarán de manera tal que se garantice a los trabajadores un descanso de doce horas entre jornadas, y de día y medio semanal, computados ambos por periodos de hasta cuatro semanas.

1.3. El personal afecto a la plantilla básica de la Unidad de Obras y Montajes, cualquiera que sea el grupo profesional

y la categoría laboral a que pertenezca, realizará una jornada semanal de cuarenta y una horas treinta minutos, durante cinco días a la semana, según las necesidades de los servicios, en régimen de jornada partida o discontinua, con el fin de adaptar su trabajo a la presencia real del contratista en obra.

Igual régimen de jornada tendrá el personal que estando adscrito a otras Unidades se halle realizando, de forma más o menos permanente, funciones propias, conexas o complementarias de obras y montajes, ya sea con carácter general toda la plantilla de estas unidades, o con carácter particular parte de ella. Tal es el caso de los Servicios de Obras Civiles, Seguridad e Higiene, Almacenes, Mantenimiento, etc.

1.4. El personal, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría a que pertenezca, de producción, mantenimiento, despachos de maniobra, obra civil, laboratorio, servicios generales, almacenes, seguridad e higiene, terrenos y de cualquier otro servicio no incluido en los apartados 1.1, 1.2 y 1.3 precedentes, así como el que no precise estar a turno en centrales eléctricas e instalaciones mineras paradas, en tanto se mantenga tal paralización, realizará una jornada de cuarenta y una horas treinta minutos semanales, en régimen continuado.

1.5. Dentro de los regímenes de jornada indicados en los cuatro epígrafes anteriores, se determinarán por la Dirección de la Empresa, previa audiencia del Comité de Empresa o, en su caso, de los Delegados del Personal, los horarios y, en su caso, calendarios, de los distintos Centros de trabajo, sujetándose al cumplimiento de los preceptos vigentes.

1.6. El personal que preste servicio en los Economatos laborales de la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional y categoría laboral a que pertenezca, realizará una jornada de trabajo de acuerdo con el horario que establezca la Dirección de la Empresa a propuesta de la Junta Administrativa del Economato, de manera que este personal pueda beneficiarse también de un segundo día de descanso a la semana.

2. El personal que preste su trabajo en cualquiera de los regímenes de jornada u horario a que se refiere el apartado anterior y pase, con carácter transitorio o definitivo, a realizar su trabajo en otro régimen de jornada y horario distinto al que venía efectuando, quedará sometido, a todos los efectos, al nuevo régimen de jornada y horario.

En estos supuestos será necesaria la audiencia previa del Comité de Empresa o, en su caso, de los Delegados del Personal.

3. Excepcionalmente, el personal que en la actualidad realice un número de horas de trabajo a la semana inferior a las establecidas en el presente Convenio, se le respetará, a título personal, en tanto permanezca en su actual puesto de trabajo y categoría laboral. Igual criterio se aplicará al personal que cambie de puesto de trabajo, salvo que lo haga por voluntad propia.

Quedará excluido de la excepción a que se refiere el párrafo anterior, y para los periodos que se citan, todo el personal que en la actualidad viniese disfrutando de jornada reducida del 15 de junio al 15 de septiembre y del 24 de diciembre al 6 de enero.

4. El personal que preste su trabajo en régimen de cinco días por semana disfrutará, aparte del domingo, de un día libre por semana que no tendrá consideración de festivo a los efectos que señala el artículo 62 (párrafos 3.º y 4.º) de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica.

5. La jornada de trabajo comenzará a contarse y se considerará terminada precisamente en el respectivo puesto de trabajo, con la única excepción del personal comprendido en el número 2 del anexo VII del presente Convenio.

##### Art. 24. Tolerancia en la puntualidad.

Se establece una tolerancia en el horario de entrada al trabajo de hasta cinco minutos en cada entrada.

##### Art. 25. Vacaciones.

1. Todo el personal disfrutará de una vacación anual de treinta días.

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

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

3. Cuando varios trabajadores soliciten el disfrute simultáneo de las vacaciones y no pudiese accederse a ello, se concederá preferencia en la elección de acuerdo con el sistema de rotación establecido en el 2.º párrafo del apartado 4.º del artículo 26 del VI Convenio Colectivo.

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

5. La Dirección de la Empresa establecerá los correspondientes calendarios de vacaciones, previo informe del Comité de Empresa o, en su caso, de los Delegados del Personal.

#### Art. 26. *Licencias y excedencias.*

1. Licencias con sueldo.—La Empresa concederá a su personal licencia retribuida en los casos y durante los días naturales que a continuación se indican:

- a) Al contraer matrimonio: doce días.
- b) Por alumbramiento de su esposa: cinco días.
- c) Por enfermedad grave del cónyuge, padre o madre de uno y otro cónyuge, hijos, abuelos, nietos y hermanos: tres días, ampliables en casos muy justificados.
- d) Por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos y familiares políticos del mismo grado: cinco días.

Todo trabajador ante su enfermedad tendrá derecho a licencia retribuida por el tiempo estrictamente necesario para asistir a consulta médica, previa notificación y posterior justificación.

Podrán concederse licencias retribuidas en los casos de necesidad muy justificada para acompañar a consulta médica a los familiares indicados en el apartado 1. c) del presente artículo.

Para la concesión de otras licencias retribuidas se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Los representantes del personal se comprometen a colaborar muy estrechamente con la Dirección de la Empresa en orden a la corrección de los abusos que pudieran derivarse de la aplicación del presente apartado de este artículo.

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

A petición de los trabajadores, la Empresa podrá, asimismo, conceder licencias sin sueldo por tiempo superior cuando libremente lo estime oportuno.

3. Excedencia voluntaria.—El personal podrá solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria en las condiciones, por el tiempo y con los efectos que señala la legislación vigente.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos el tiempo de excedencia disfrutado anteriormente. Este plazo podrá reducirse en caso de acuerdo entre trabajador y Empresa.

La mujer trabajadora tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido vivo y a contar desde la fecha del parto. En el supuesto de que el marido de la mujer trabajadora también prestase su servicio en la Empresa, dicha excedencia podrá ser concedida a uno u otro cónyuge a opción de ambos trabajadores, en el caso de concurrir circunstancias muy excepcionales estimadas a juicio de la Dirección de la Empresa, oído el Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados del Personal.

### CAPITULO VII

#### Trabajos de diferente categoría

##### Art. 27. *Trabajos de superior categoría.*

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

Transcurridos cuatro meses ininterrumpidos se estimará creada la vacante en cuyo caso si le corresponde el ascenso al trabajador que venía ocupando dicha plaza, se considerará consolidado en la misma, a todos los efectos, desde el día en que empezó a realizar esos trabajos. Caso de no corresponderle el ascenso, la vacante se cubrirá según las normas reglamentarias, en tiempo y forma, debiendo volver entonces el que realizó aquellos trabajos a su anterior situación y sueldo.

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

La creación de la vacante y su cobertura en el tiempo y forma a que se refieren los párrafos 2 y 3 del presente artículo es obligación ineludible de la Empresa de llevarla a efecto aun cuando no medie reclamación alguna del trabajador.

##### Art. 28. *Trabajos de categoría inferior.*

Si la Empresa por necesidades del servicio, y previa audiencia del Comité de Empresa de Centro de trabajo o de los Delegados del Personal en los casos no urgentes, o posterior informe a los mismos en los restantes, encomendase a un productor trabajos de categoría inferior a la suya, siempre que ello

no vaya en menoscabo de su formación profesional, el trabajador vendrá obligado a realizarlos, conservando todos los derechos correspondientes a su categoría.

No se considerará como menoscabo de la formación profesional, realizar las tareas conexas a la función principal del trabajador, que con carácter complementario y transitorio puedan serle encomendadas.

Lo establecido en este artículo no será aplicable cuando el cambio fuese a petición propia, ya que en este supuesto se estará a lo convenido por ambas partes.

##### Art. 29. *Disminución de aptitud para el trabajo.*

Al personal cuya capacidad de trabajo haya disminuido como consecuencia de enfermedad o accidente, la Empresa le acoplará, en la primera vacante que exista, a trabajos adecuados a sus condiciones, conservando la misma categoría y emolumentos, y las mejoras que se le apliquen en el futuro se calcularán sobre la citada categoría, a excepción de los complementos inherentes al anterior puesto de trabajo.

### CAPITULO VIII

#### Formación del personal

##### Art. 30. *Formación del personal.*

Se considera un deber primordial atender a la formación y perfeccionamiento del personal, con la doble finalidad siguiente:

Obtener una formación profesional mediante la consecución y mantenimiento de unos recursos humanos perfectamente adaptados a los diferentes puestos de trabajo, con vistas a conseguir una mayor eficacia.

Obtener una formación humana, mediante la creación de unas expectativas de autorrealización y cauces para lograrlas dentro de la Empresa, con el fin de conseguir una mayor promoción de los niveles personal, cultural y social de los trabajadores.

El personal debe admitir la aceptación de un esfuerzo intelectual y un continuo perfeccionamiento en el trabajo para hacer posible su formación integral, así como el ideal de promoción que constituye un anhelo y una necesidad.

Las acciones de formación que se emprenderán podrán ser las siguientes:

Cursos de reconversión: En ellos se pretende formar a los asistentes adultos en diferente especialidad u oficio del que tienen.

Cursos de perfeccionamiento: Proporcionan al ocupante de un puesto de trabajo formación teórica, práctica o ambas con el objeto de conseguir mayor eficacia en su especialidad u oficio.

Cursos de promoción: Proporcionan a los asistentes formación teórica, práctica o ambas para que puedan superar las pruebas reglamentarias de promoción a niveles superiores.

Cursos y seminarios de formación humana: Proporcionan a los asistentes la oportunidad de desarrollar y equilibrar su personalidad con el objeto inmediato de mejorar el clima general de las relaciones interpersonales en la Empresa.

Las técnicas de formación a aplicar serán las de formación integrada, impartidas por personal propio o en colaboración con el SEAF-PPO o personal ajeno a la Empresa. La formación podrá desarrollarse fuera de la Empresa mediante la asistencia a cursos o seminarios impartidos por Entidades de garantía probada. Para cuanto se refiere al estudio, promoción, desarrollo y vigilancia de la formación de personal en la Empresa, existirán Comités a nivel central, de los Centros de trabajo y, en su caso, de las líneas de trabajo, en los que estarán representados paritariamente los Comités de Empresa o Delegados del Personal.

Igualmente existirán en la Empresa, a nivel central y de los Centros de trabajo de Andorra, Ponferrada y Puentes, unidades específicamente dedicadas a la formación de personal, que actuarán como órganos de trabajo de los Comités respectivos.

### CAPITULO IX

#### Personal de obras y montajes

##### Art. 31. *Creación, funciones y dependencia de la Unidad de Obras y Montajes.*

1. La Dirección de la Empresa, dentro del plazo de tres meses, contados a partir de la fecha de publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», establecerá, oído el Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados del Personal, la plantilla básica de la Unidad de Obras y Montajes.

2. Será función principal de la referida Unidad, la supervisión de las obras y montajes de nuevas instalaciones realizadas por las Empresas contratadas con esta finalidad, así como efectuar trabajos de dicha naturaleza que le sean directamente encomendados por la Dirección de la Empresa.

3. El personal de la Unidad de Obras y Montajes dependerá funcionalmente de la Dirección de Proyectos y Obras y, de manera inmediata, del Jefe de Obra correspondiente.

En el aspecto jerárquico dependerá del Subdirector Delegado o Jefe del Centro de trabajo en el que se realicen las obras y montajes.

Art. 32. *Provisión de los puestos de trabajo de la Unidad de Obras y Montajes.*

1. Los puestos de trabajo de la plantilla básica de la Unidad de Obras y Montajes, que tendrán la consideración de puestos de nueva creación, serán cubiertos con carácter prioritario por el personal actualmente afecto a obras y montajes, siguiendo el orden de preferencia siguiente:

1.º Por libre designación de la Dirección de la Empresa, oído el Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados del Personal, entre los trabajadores de la plantilla fija actual de obras y montajes que, perteneciendo a categoría superior o igual a la de la vacante, soliciten su provisión y fuesen declarados aptos para su desempeño. En el supuesto de que la vacante en cuestión fuese solicitada por varios trabajadores, tendrá derecho preferente a ocuparla el de mayor antigüedad en la actual plantilla de obras y montajes.

2.º Por concurso-oposición restringido entre el personal fijo de la actual plantilla de obras y montajes.

2. En el supuesto de que, una vez aplicados los criterios anteriores, no se hubiese cubierto la plantilla, se llevará a cabo su cobertura de acuerdo con el sistema general regulado en el artículo 19 del presente Convenio.

3. Una vez provistos en su totalidad los puestos de trabajo correspondientes a la plantilla básica de la Unidad de Obras y Montajes, las vacantes que en la misma se produzcan serán cubiertas mediante aplicación del régimen general a que se hace referencia en el número anterior.

4. El personal actualmente adscrito a obras y montajes y que, voluntaria o forzosamente, quede excluido de la plantilla básica de la Unidad de Obras y Montajes, tendrá derecho a cubrir plazas de su categoría y especialidad, por el turno de libre designación, a petición del interesado, en los distintos Centros de trabajo de la Sociedad, con preferencia sobre los restantes trabajadores de la Empresa, con excepción de las contenidas en los números 1.º y 2.º del apartado 1 del artículo 19 del presente Convenio.

Sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo anterior, la Empresa podrá acopar al personal incluido en él, a tenor de lo dispuesto en los apartados 3 del artículo 19 y 5 del artículo 21 del presente Convenio.

5. Si en el transcurso de una obra o montaje fuera necesaria la ampliación, con carácter no definitivo, de la plantilla básica de la Unidad de Obras y Montajes, las plazas correspondientes a dicha ampliación serán cubiertas transitoriamente con los trabajadores de los servicios de explotación que lo soliciten, pertenezcan a igual categoría que la de las plazas a cubrir y sean declarados aptos para su desempeño, y en su defecto, con arreglo a lo previsto en los apartados 3 del artículo 19 y 5 del artículo 21 de este Convenio.

Art. 33. *Desplazamientos de personal de la Unidad de Obras y Montajes.*

1. Dada la especial naturaleza de los trabajos encomendados a la Unidad de Obras y Montajes, el personal adscrito a su plantilla básica estará dispuesto a desplazarse a cualquier otra instalación nueva que acometa la Empresa, sin otro requisito que el ser avisado con una antelación mínima de tres meses, respetando al máximo su situación familiar.

2. El personal afectado por el traslado tendrá derecho, por cada uno de los desplazamientos, a percibir una indemnización equivalente a cuatro mensualidades de sus retribuciones, complementada con las dietas de viaje correspondientes a ocho días, siendo de cuenta y cargo de la Empresa los gastos de traslado de muebles y los de locomoción propios y de su familia.

Asimismo, todo trabajador desplazado tendrá derecho a una licencia retribuida de seis días laborables, contados desde el último día de trabajo en una obra y el primero en la obra siguiente.

3. Cuando sea posible, la Empresa facilitará al personal afectado por el traslado vivienda adecuada a sus necesidades familiares, así como plaza en residencia de la Empresa en el caso de soltero o casado que no se desplace con su familia. De la misma manera, la Empresa garantizará, hasta donde resulte posible, la atención de la formación de los hijos de los desplazados en cuanto a Educación General Básica en la nueva localidad en que resida.

Art. 34. *Condiciones económicas del personal de la Unidad de Obras y Montajes.*

1. Como condición económica propia y específica del personal de la plantilla básica de esta Unidad, se establece una dieta diaria de 1.200 pesetas, que tendrá por objeto compensar los gastos que por alquiler de vivienda, hospedaje o residencia puedan producirse, y la realización del trabajo en jornada partida.

La cuantía de la dieta citada en el párrafo anterior, que será constante durante el plazo de vigencia del presente Con-

venio, será actualizada a partir del 1 de enero de 1979 en función del índice oficial de precios al consumo correspondiente a la provincia en que radique el Centro de trabajo en que se desarrollen las obras y montajes, en relación con el que correspondía aplicar a la provincia de índice más bajo.

En el supuesto de que la Empresa facilitara vivienda o residencia al trabajador, la dieta señalada en el párrafo 1.º de este apartado quedará cifrada en el 60 por 100 de su importe.

2. El personal que, sin pertenecer a la plantilla básica de la Unidad de Obras y Montajes, fuera adscrito a ella, con cambio de residencia, al amparo de lo establecido en el apartado 5 del artículo 32, seguirá el régimen de comisión de servicio, sin derecho a la dieta señalada en el apartado 1 de este artículo.

En el supuesto de que la adscripción a la Unidad de Obras y Montajes no supusiera cambio de residencia, el trabajador tendrá derecho al percibo de una dieta de 346 pesetas por día efectivo de trabajo.

Art. 35. *Empleo del personal de la Unidad de Obras y Montajes durante el tiempo comprendido entre dos obras o montajes consecutivos.*

El personal adscrito a la plantilla básica de la Unidad de Obras y Montajes que, entre dos obras o montajes consecutivos, no pudiese ser empleado en trabajos propios de dicha Unidad, podrá ser destinado temporalmente, hasta tanto se inicien los correspondientes a la obra o montaje siguiente, a trabajos de su especialidad y categoría, tanto en los servicios de explotación y mantenimiento, como en los relativos a proyectos y a revisiones periódicas de instalaciones.

Si la realización de los trabajos indicados implicase traslado de Centro de trabajo, éste se efectuará en régimen de comisión de servicio y sin que el interesado tenga derecho a la dieta a que se refiere el artículo 34, apartado 1.

Art. 36. *Disolución de la Unidad de Obras y Montajes.*

Si, de acuerdo con el plan de desarrollo de la Empresa, se crearan situaciones en que no fueran previsibles nuevas obras o montajes, la Unidad de Obras y Montajes será disuelta y el personal de su plantilla básica será acoplado a los distintos Centros de trabajo de la Empresa, para lo cual tendrá derecho a ocupar plazas de su categoría y especialidad, por el turno de libre designación, a petición del interesado, con preferencia sobre los restantes trabajadores de la Sociedad, con excepción de las contenidas en los números 1.º y 2.º del apartado 1 del artículo 19 del presente Convenio. Producida la adscripción al nuevo puesto de trabajo, cesará el derecho a percibir la dieta establecida en el artículo 34, pasando el trabajador al régimen económico correspondiente a su nuevo puesto de trabajo. En el caso de que en el futuro la Unidad de Obras y Montajes fuese reorganizada, el personal que perteneció a la misma tendrá derecho preferente para cubrir su plantilla básica, si así lo desea.

## CAPITULO X

### Previsión social

Art. 37. *Enfermedades y accidentes.*

1. En los casos de incapacidad laboral transitoria derivados de enfermedades y accidentes, el personal percibirá el 100 por 100 de su retribución real, abonando la Empresa la diferencia existente entre dicha retribución y el importe de la prestación que la Seguridad Social le otorgue por la citada contingencia.

2. A los efectos indicados, la Empresa podrá comprobar la existencia, causas y duración de la enfermedad o lesión, incluso mediante visita de inspección en el domicilio del productor. Si de la información o inspección que se practicara resultara comprobada simulación o que el trabajador no se encuentre impedido para el cumplimiento de sus deberes laborales, perderá el derecho al expresado beneficio, con devolución, en su caso, del complemento percibido, pasándose la correspondiente comunicación a la Inspección de los Servicios Sanitarios de la Seguridad Social a los efectos prevenidos en la Orden de 21 de marzo de 1974, sin perjuicio de considerar el hecho como constitutivo de falta sancionable.

3. Antes de poner en ejecución la devolución o el no abono del complemento a que se refiere este artículo, por los motivos indicados en el apartado anterior, se dará audiencia a los Comités de Empresa de Centro de trabajo o, en su caso, a los Delegados del Personal.

Art. 38. *Defunción.*

La Empresa abonará 40.000 pesetas a los familiares que vivan a expensas de cualquiera de sus productores que fallecieren, elevándose dicha suma a 60.000 pesetas cuando la defunción se debiera a accidente de trabajo.

Tanto en uno como en otro caso, las anteriores cantidades serán incrementadas en 10.000 pesetas por cada hijo menor de veintinueve años o mayor incapacitado que el productor dejase a su fallecimiento.

Art. 39. *Seguro colectivo de vida.*

La Empresa mantiene el seguro de vida colectivo para todo el personal fijo de plantilla afectado por el presente Convenio, corriendo a cargo de la misma el pago de su prima total.

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

#### Art. 40. Caja de Previsión Social.

Se mantiene la actual Caja de Previsión Social, que se rige por sus propios Estatutos, continuando el sostenimiento de la misma de cuenta de la Empresa.

#### Art. 41. Viudedad, orfandad e invalidez permanente absoluta.

1. Con el fin de favorecer a los pensionistas de percepciones más bajas, se establecen las cantidades mínimas siguientes, a aplicar a las prestaciones que se indican:

Viudedad, 12.000 pesetas mensuales.  
Orfandad, 2.000 pesetas mensuales.  
Invalidez permanente absoluta, 15.000 pesetas mensuales.

2. Dichos importes mínimos afectarán a todos los beneficiarios de la Caja de Previsión Social de ENDESA, a que se refieren las prestaciones anteriores, cualquiera que fuese la fecha en que tuvo lugar el hecho causante de las mismas, así como a los que en el futuro tengan derecho a las indicadas prestaciones.

3. Las cantidades mínimas mencionadas serán compatibles con otras percepciones que se reciban o puedan recibirse del Mutualismo Laboral o de cualquier otra Institución. Se exceptúan, en este último caso, las prestaciones otorgadas por la Caja de Previsión.

4. Las diferencias económicas resultantes entre los mínimos indicados y el importe de las actuales pensiones abonadas por la Caja de Previsión Social, serán satisfechas por la Empresa, en tanto no tenga lugar la pertinente reforma de los Estatutos de dicha Caja, en cuyo momento se procederá a la oportuna regularización, con cargo a la misma.

### CAPITULO XI

#### Labor social

#### Art. 42. Comisiones de Asuntos Sociales.

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

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

Otra en Puentes, con iguales cometidos que la anterior respecto al propio Centro de trabajo.

Otra en Andorra, con iguales cometidos que las anteriores respecto al propio Centro de trabajo.

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

2. Dichas Comisiones estarán integradas por los siguientes miembros:

Tres representantes de la Empresa.  
Tres representantes del personal.

3. En los restantes Centros de trabajo se formarán Subcomisiones que elevarán a la Comisión de Madrid los oportunos informes relacionados con sus respectivos Centros de trabajo y que estarán formadas por:

Dos representantes de la Empresa.  
Dos representantes del personal.

#### Art. 43. Suministro de energía eléctrica a pensionistas.

1. Se mantiene para el personal jubilado, pensionistas de invalidez provisional o permanente absoluta y las viudas de productores fijos de plantilla, que residen en localidades donde la Empresa tiene establecido un concierto con las Compañías distribuidoras, el derecho al suministro de energía eléctrica en iguales condiciones que las establecidas en el artículo 11 del presente Convenio para el personal en activo, con la única diferencia de que el cupo anual, al precio de 0,15 pesetas kWh., se reduce al 50 por 100 del mismo.

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

#### Art. 44. Premios por nupcialidad y natalidad.

El personal de plantilla que contraiga matrimonio percibirá un premio de 18.000 pesetas.

Igualmente percibirá un premio de 3.000 pesetas al nacimiento de cada hijo. En el caso de que el padre y la madre sean trabajadores de la Empresa, este premio sólo se abonará a uno de ellos.

#### Art. 45. Ayuda para estudios.

Con objeto de fomentar la formación cultural y profesional de los hijos de los trabajadores de la Sociedad, así como la de los propios trabajadores de la Empresa, se establece la ayuda para estudios que se regirá por las siguientes normas:

#### A) Ayuda para estudios con destino a los hijos de los trabajadores

1.º Beneficiarios.—Podrán ser beneficiarios de la ayuda para estudios los hijos de los trabajadores fijos de plantilla en situación de activo, así como los hijos de los productores que habiendo tenido la consideración de fijos de plantilla hayan fallecido o estén en situación de jubilación o de invalidez provisional o permanente, siempre que reúnan las condiciones siguientes:

- Depender económicamente de sus padres o tutores.
- No prestar trabajos retribuidos por cuenta ajena.
- Cursar estudios en Centros estatales o privados debidamente reconocidos o autorizados por el Ministerio de Educación y Ciencia u otros Organismos oficiales.

2.º Conceptos que comprende la ayuda para estudios.—Los conceptos sobre los que recae la ayuda para estudios son los siguientes:

- Reserva de plaza en el Centro.
- Inscripción.
- Matrícula.
- Reconocimiento médico y test psicotécnico.
- Libros de texto.
- Libro de escolaridad.
- Honorarios de enseñanza.
- Calefacción.
- Seguro escolar.
- Título académico.

3.º Cuantía de la ayuda para estudios.—Con carácter general, la ayuda para estudios, consistirá en el abono del 60 por 100 de los gastos de enseñanza que han quedado enumerados, estableciéndose no obstante las siguientes excepciones:

a) Cuando los beneficiarios de la ayuda para estudios realicen éstos fuera del lugar de la residencia habitual de sus padres o tutores, por no existir en dicho lugar Centro de enseñanza correspondiente a los estudios de que se trate, se abonará el 60 por 100 de los gastos enumerados en el apartado 2.º de la norma 2.ª y, además, el 60 por 100 de los gastos de estancia en Colegios, Residencias y establecimientos de hostelería.

Cuando el hospedaje tenga lugar en viviendas de familiares o en pisos propios o alquilados, la Empresa abonará el 60 por 100 de un módulo previamente establecido, para atender los gastos derivados de este concepto. Dicho módulo será actualizable por cursos escolares.

b) Los gastos de enseñanza sobre los que recae la ayuda de estudios, así como los de media pensión, de los beneficiarios cuyos padres o tutores residan en los Centros de trabajo de La Mudarra, Cornatel, Quereño Peñarrubia y Campanana, y de Peñadrada, Las Ondinas, Las Rozas, Santa Marina y Matalavilla, serán abonados por la Empresa en el 70 por 100 de su importe, siempre que dichos gastos se produzcan como consecuencia de realizar la comida de mediodía fuera del domicilio donde residan.

4.º Sistema de pago.—El importe de la ayuda para estudios será abonado trimestralmente, previa comprobación por las Unidades de Personal y Acción Social de los justificantes de los gastos realizados, que se han de presentar en la primera decena de los meses de diciembre, marzo y junio. Si el hijo de algún trabajador fuera beneficiario de beca de estudios de Entidad ajena a la Empresa, tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento de la misma y el importe de la ayuda para estudios se abonará solamente sobre los gastos que excedan de la cuantía de la beca destinándose a atenciones sociales la parte de la ayuda de estudios que no se abone al beneficiario.

#### B) Ayuda para estudios con destino a los propios trabajadores de la Empresa

El personal de la plantilla de trabajadores fijos de la Empresa que curse estudios de interés para su formación, a juicio de la Sociedad, tendrá derecho a que le sea abonado el 70 por 100 de los gastos correspondientes a los conceptos sobre los que recae la ayuda para estudios con destino a los hijos de los trabajadores.

#### Art. 46. Préstamos para viviendas.

Con objeto de seguir fomentando la adquisición o construcción de viviendas para el personal fijo de la Empresa se man-

tienen los fondos actualmente existentes con destino a la concesión de préstamos destinados a dicho fin, hasta el límite máximo de 200.000 pesetas para cada crédito, con un plazo de amortización de diez años e interés del 3 por 100.

Art. 47. *Créditos para la adquisición de artículos de primera necesidad o del hogar.*

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

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

Art. 48. *Anticipos.*

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

Dichos anticipos no devengarán interés alguno y su reintegro se efectuará en treinta y tres mensualidades como máximo. No podrán solicitarse nuevos anticipos mientras no haya sido totalmente liquidado el anterior.

Art. 49. *Adjudicación de viviendas y de plazas en las residencias.*

1. Será competencia de las Comisiones de Asuntos Sociales la adjudicación de las viviendas propiedad de la Empresa destinadas al personal fijo afectado por el presente Convenio, dentro del tipo de vivienda que al mismo corresponda.

2. Igualmente será competencia de las indicadas Comisiones la adjudicación de plazas en las residencias destinadas al personal fijo regido por el presente Convenio, dentro del tipo de residencia que al mismo corresponda.

3. No obstante lo dispuesto en los dos apartados anteriores y con el fin de atender las necesidades que en estos aspectos surjan como consecuencia de la debida atención de los Servicios respecto del personal fijo incluido en Convenio, la Dirección de la Empresa se reserva con destino a dicho personal fijo el 8 por 100 de las viviendas y el 10 por 100 de las plazas de las residencias, que serán de libre adjudicación de la misma. Para el cómputo de los porcentajes citados, se tendrá en cuenta el número total de viviendas y de plazas de residencias que para el mencionado personal existen en cada Centro de trabajo, de forma que una vez cubiertos dichos cupos, la Dirección de la Empresa sólo podrá disponer de otras viviendas o plazas de residencias cuando a quienes ocuparan las viviendas o plazas reservadas les correspondiera unas u otras por el régimen general de adjudicación.

Art. 50. *Otras atenciones sociales.*

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

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

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

Culturales y deportivas: Grupos de Empresa culturales y deportivos; Agrupación Deportiva del I. N. I.; campamentos de verano; instalaciones y ayudas a Clubs deportivos, etc.

Generales: Economatos, viviendas, residencias de personal soltero, ayudas para fiestas patronales, premios de fidelidad a la Empresa, medallas de bronce y plata del I. N. I., obsequio de juguetes por Reyes a hijos del personal, etc.

Especiales: Afectan al personal de los poblados anexos a las centrales de Quereño, Santa Marina, Peñadrada, Las Ondinas y subestación de La Mudarra y se refieren a la adopción por la Empresa de medidas para mejorar las condiciones de los transportes de los trabajadores y familiares, asistencia médica, educación primaria de los hijos, adquisición de viveres y artículos de vestir a precio reducido y esparcimiento y distracción de los productores y sus familiares.

2. Con el fin de dar mayor impulso a las actividades culturales, recreativas y deportivas, podrán constituirse en los Centros de trabajo Subcomisiones paritarias, dependientes de las Comisiones o Subcomisiones de Asuntos Sociales a que se refiere el artículo 33 del presente Convenio, que tendrán por misión el encauzar y organizar las actividades de esta naturaleza, para el desarrollo de las cuales la Dirección de la Empresa prestará el apoyo económico necesario.

Art. 51. *Asistencia social.*

En aquellos Centros de trabajo que por el número de su personal lo requieren, la Empresa establecerá, al servicio de sus trabajadores, equipos de asistencia social, que colaborarán con el personal en la solución de aquellos problemas personales, familiares y sociales en que los interesados soliciten ayuda de la Empresa, prestándole el asesoramiento y realizando las gestiones que, a tal fin, sean necesarios.

## CAPITULO XII

### Acción sindical en la Empresa

Art. 52. *Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores en la Empresa.*

La representación y el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores en la Empresa corresponderá a:

- Los Comités de Empresa de Centro de trabajo y a los Delegados del Personal.
- Las Secciones Sindicales.
- Las Asambleas de trabajadores.

Art. 53. *Comités de Empresa de Centros de trabajo y Delegados del Personal.*

1. Los miembros de los Comités de Empresa de Centro de trabajo y los Delegados del Personal serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre la materia.

2. Serán funciones de los Comités de Empresa de Centro de trabajo y de los Delegados del Personal las siguientes:

a) De representación:

Ostentarán la representación de todos los trabajadores adscritos a los respectivos Centros de trabajo para la defensa de sus intereses, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con el personal que representan.

Dicha representación será ejercitada por los Comités de Empresa de Centro de trabajo en forma colegiada y por los Delegados del Personal mancomunadamente.

Estarán especialmente capacitados para la denuncia, iniciación y deliberación de la negociación colectiva, con facultad de designar a los representantes de la Comisión Deliberadora.

b) De información:

Tendrán derecho a ser informados por la Dirección de la Empresa en los supuestos siguientes:

Anualmente, sobre el Balance, la cuenta de resultados y la Memoria de la Sociedad, así como de cuantos documentos se den a conocer a los accionistas de la misma.

Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Sociedad y sobre sus programas de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

Con un mes de antelación en la implantación o reestructuración de servicios y sistemas de trabajo.

Plan de creación de nuevos puestos de trabajo.

No superación por el personal de los periodos de prueba, en los casos de nuevo ingreso.

Sanciones por faltas graves y muy graves, y despidos de los trabajadores que no ostenten representación sindical.

Realización de horas extraordinarias de inexcusable cumplimiento, cuando no resulte posible la audiencia previa.

Vacantes a cubrir por el personal que haya ascendido automáticamente por el mero transcurso del tiempo.

No cobertura de vacantes por conveniencia del servicio.

Contratación de personal eventual.

Traslados por mutuo acuerdo, cambios de puestos de trabajo y desplazamientos del personal, en casos de urgencia.

Permutas de personal.

Realización de trabajos de categoría inferior, en casos de urgencia.

c) De audiencia previa a su ejecución por la Dirección de la Empresa:

Tendrán derecho a ser oídos previamente a su ejecución por la Dirección de la Empresa, en los siguientes supuestos:

Con antelación de dos meses a su ejecución en los cierres totales o parciales, definitivos o temporales, de instalaciones que cuenten con personal a su servicio, así como en los traslados, totales o parciales, de las mismas, y en los casos de reestructuración de plantillas.

Planes generales de Formación Profesional.

Creación y definición de nuevos cargos, niveles y categorías profesionales que afecten al personal regulado por el presente Convenio.

No superación por el personal de los periodos de prueba, en los supuestos de ascenso.

Confección de las bases generales de convocatoria para los concursos, concursos-oposición y pruebas de aptitud.

Establecimiento de la plantilla básica de la Unidad de Obras y Montajes.

Cobertura de plazas vacantes por libre designación de la Dirección de la Empresa, a excepción de los supuestos figurados en los epígrafes 2.1 y 2.3 del artículo 19 del presente Convenio.

Traslados por mutuo acuerdo, cambios de puestos de trabajo y desplazamientos del personal, salvo casos de urgencia.

Traslados originados por necesidades del servicio.

Sanciones y despidos de trabajadores que ostenten la representación sindical del personal.

Establecimiento y modificación de jornada, horarios de trabajo y calendarios de turnos.

Cambios del régimen de jornada u horario a título particular.

Realización de horas extraordinarias de inexcusable cumplimiento, cuando la audiencia previa resulte posible.

Compensación de la media hora de descanso en las jornadas continuadas de ocho o más horas, cuando ella venga exigida por las necesidades de los servicios.

Acoplamiento del personal en casos de disminución de aptitud para el trabajo.

Establecimiento de los calendarios de vacaciones.

Concesión de excedencia voluntaria por nacimiento de un hijo de trabajador cuya esposa también preste servicio en la Empresa.

Realización de trabajos de categoría inferior, salvo casos de urgencia.

Supuestos de devolución o no abono del complemento en los casos de enfermedad o accidente.

Sin perjuicio de los plazos consignados en el punto 2 del artículo 4.º de este Convenio, el derecho de audiencia previa a que se refiere el presente apartado deberá ser ejercitado en el término de cinco días naturales, contados a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la recepción por el Comité de Empresa de Centro de trabajo o, en su caso, por los Delegados del Personal, de la correspondiente comunicación de la Dirección de la Empresa. Transcurrido dicho plazo sin recibirse contestación por parte de los organismos citados, se entenderá cumplido el trámite.

#### d) De propuesta:

Tendrán derecho a proponer a la Dirección de la Empresa, con carácter general, cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización, de producción o de mejoras, y en particular sobre los aspectos siguientes:

Relación de puestos de trabajo que se consideren apropiados para los trabajadores con capacidad laboral disminuida.

Soluciones respecto de los conflictos que puedan suscitarse en el seno de la Empresa.

#### e) De colaboración:

Colaborarán con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren mantener la armonía laboral y la productividad en la Empresa, así como el incremento de esta última, y en la corrección de los abusos que pudieran producirse en la aplicación de las normas laborales.

#### f) De participación:

Los Comités de Empresa de Centro de trabajo y los Delegados del Personal participarán paritariamente con la Dirección de la Empresa en los siguientes organismos:

Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Comisiones y Subcomisiones de Asuntos Sociales.

Comités de Formación del personal.

Tribunales de concursos, concursos-oposición y pruebas de aptitud.

Comisión de adjudicación de viviendas y plazas en residencias.

#### g) De vigilancia:

Ejercerán una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de la Seguridad Social, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.

A estos efectos, tanto los Comités de Empresa de Centros de trabajo como los Delegados del Personal tendrán capacidad procesal suficiente para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Calidad de la docencia y de la efectividad de la misma, en los Centros de Formación y Capacitación en la Empresa, así como respecto a los planes de Formación Profesional en la Empresa.

Condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

h) De autorización previa a su ejecución por la Dirección de la Empresa:

Se precisará la autorización previa de los Comités de Empresa de Centros de trabajo o, en su caso, de los Delegados del Personal, en los siguientes supuestos:

Visado del saldo y finiquito de los trabajadores que cesen en la Empresa.

Realización de horas extraordinarias que no sean de inexcusable cumplimiento, tanto en lo que se refiere al número de horas extraordinarias, como a los trabajadores que hayan de realizarlas.

3. Para el ejercicio de las funciones que han quedado detalladas en el número anterior, cada miembro del Comité de Empresa de Centro de trabajo o Delegado del Personal dispondrá de cuarenta horas mensuales como máximo, excluyéndose de dicho tiempo el de reunión a instancia de la Empresa y las convocatorias cursadas por la autoridad laboral o judicial y de una licencia anual no retribuida de hasta quince días de duración.

4. La Dirección de la Empresa facilitará un local permanente debidamente acondicionado para que los Comités de Empresa de Centro de trabajo y los Delegados del Personal puedan ejercitar el derecho a reunión que les es propio. Dicho local será adecuado al número de representantes y estará dispuesto para funcionar tanto en las horas de trabajo, como fuera de ellas. Para el ejercicio del indicado derecho de reunión se precisará comunicación anticipada a la Dirección de la Empresa, a fin de que no quede perturbado el servicio.

5. Al objeto de que los Comités de Empresa de Centro de trabajo y los Delegados del Personal puedan ejercitar el derecho que les asiste de comunicación e información a los trabajadores, la Dirección de la Empresa pondrá a su disposición tantos tablones de anuncios como naves, talleres o plantas existan en cada Centro de trabajo.

En casos excepcionales y previa autorización de la Dirección de la Empresa, podrá ejercitarse el derecho de comunicación e información a los trabajadores en forma directa y en horas de trabajo, sin perturbar la realización normal del mismo.

Asimismo, se facilitará por la Dirección de la Empresa los medios técnicos de que disponga para la reproducción de comunicados, sin perjuicio de que los Comités de Empresa de Centro de trabajo y los Delegados del Personal elaboren y propongan el oportuno presupuesto de gastos.

También podrán publicar y distribuir comunicaciones periódicas o folletos de interés sindical.

6. La Dirección de la Empresa facilitará la recogida de las colectas, fuera de las horas de trabajo, que los Comités de Empresa de Centro de Trabajo o Delegados del Personal soliciten de sus representados.

7. Podrá crearse una Coordinadora Central de los distintos Comités de Empresa de Centro de trabajo y Delegados del Personal, que se regirá por las normas que aprueben dichos Organismos, las cuales en ningún caso podrán contravenir lo dispuesto en la legislación, debiendo remitirse copia de las mismas a la autoridad laboral y a la Dirección de la Empresa.

Dicha Coordinadora tendrá como objetivo abordar la problemática general de la Empresa, intercambiar información, acercar a los trabajadores de los distintos Centros de trabajo de la Sociedad, y realizar aquellas funciones que le sean asignadas por los Comités de Empresa de Centro de trabajo y Delegados del Personal, dentro del ámbito de sus facultades.

Para el ejercicio de sus funciones, los miembros que integran la referida Coordinadora Central gozarán de libertad de movimiento, disponiendo de veinte horas mensuales, además de las cuarenta indicadas en el apartado 3 de este artículo, de forma que si en el ejercicio de sus funciones como miembros del Comité no consumiesen dichas cuarenta horas, el tiempo sobrante podrá ser acumulado a las referidas veinte horas.

Quedará excluido del tiempo indicado en el párrafo anterior el invertido en los desplazamientos entre los distintos Centros de trabajo. Dichos desplazamientos deberán ser comunicados a la Dirección de la Empresa con la antelación suficiente para no entorpecer la buena marcha del servicio.

#### Art. 54. Secciones Sindicales.

1. Para el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores en los Centros de trabajo de la Empresa de Madrid, Ponferrada y Puentes, los afiliados a un mismo Sindicato legalmente reconocido podrán constituir la correspondiente Sección Sindical.

2. Al frente de cada Sección Sindical se designará, con arreglo al régimen y procedimiento que establezcan los Estatutos del Sindicato correspondiente, un Delegado sindical de Sección, que deberá pertenecer al respectivo Centro de trabajo y tener superado el período de prueba.

Cada Delegado se responsabilizará de que su Sección Sindical desarrolle las actividades de acuerdo con las normas establecidas en la legislación vigente.

3. Son funciones de las Secciones Sindicales las siguientes:

a) Fijar en los tablones de anuncio todo tipo de comunicaciones, convocatorias y, en general, cualquier documento del Sindicato.

b) Recaudar en los locales de la Empresa, y fuera de las horas de trabajo, las cuotas sindicales. La Empresa descotará de la nómina las cuotas sindicales de los afiliados a los distintos Sindicatos que así lo soliciten.

c) Realizar colectas en los locales de la Empresa, fuera de las horas de trabajo.

d) Difundir toda clase de avisos y comunicaciones de su Sindicato en los locales de la Empresa antes o después del horario de trabajo.

e) Proponer candidatos a miembros del Comité de Empresa de Centro de trabajo, o en otros organismos unitarios de los trabajadores.

f) Convocar a los trabajadores a todo tipo de reuniones, fuera de las horas de trabajo.

4. Los Delegados sindicales dispondrán de veinte horas mensuales remuneradas y de una licencia anual no retribuida de hasta quince días para atender a sus funciones representativas.

5. Las Secciones Sindicales podrán utilizar los mismos locales habilitados para los Comités de Empresa de Centros de trabajo y Delegados del Personal, previo acuerdo de las distintas Secciones sobre el sistema de uso.

#### Art. 55. *Las Asambleas de trabajadores.*

1. Los trabajadores de cada Centro de trabajo tendrán el derecho a reunirse en Asamblea, la cual podrá ser convocada por el Comité de Empresa de Centro de trabajo y por los Delegados del Personal, o por un número de trabajadores no inferior al 20 por 100 de la respectiva plantilla.

El ámbito de reunión podrá ser: La totalidad de la plantilla de un Centro de trabajo, la totalidad de la plantilla de la sección, planta, departamento, taller, nave, etc.

2. La Asamblea será presidida en todo caso por el Comité de Empresa de Centro de trabajo o los Delegados del Personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma.

La Presidencia comunicará, con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo, o veinticuatro en casos de urgente necesidad, a la Dirección de la Empresa, la convocatoria, y acordará con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa. En caso de acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la Presidencia, el plazo de preaviso podrá reducirse tanto como resulte necesario.

3. El lugar de reunión será el Centro de trabajo, en los locales que la Empresa habilitará para este fin, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la Dirección. Si la Empresa no dispusiera de local adecuado en el Centro de trabajo, lo facilitará fuera de él.

4. La Dirección de la Empresa sólo podrá oponerse a la celebración de una Asamblea en los casos expresamente determinados en las normas legales.

5. Para la validez de los acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá el voto favorable, libre y secreto, de la mitad más uno de los trabajadores del Centro de trabajo.

#### Art. 56. *Derecho de huelga.*

1. La huelga podrá ser acordada por el Comité de Empresa y por la Asamblea de trabajadores, con arreglo a lo previsto al efecto en las disposiciones legales.

2. La capacidad de comunicación y negociación de la huelga con la Dirección de la Empresa corresponderá a los Comités de Empresa de Centro de trabajo o, en su caso, a los Delegados del Personal, así como la representación de los trabajadores ante la autoridad laboral.

#### Art. 57. *Garantías frente a medidas disciplinarias.*

1. Ningún trabajador que ostente cualquier representación de las reguladas en los artículos anteriores podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, con audiencia del trabajador y del órgano representativo a que pertenezca, así como el informe preceptivo de la Inspección de Trabajo. La decisión de la Dirección de la Empresa será recurrible ante la Jurisdicción Laboral.

2. Cualquier otro tipo de medidas que, a juicio del Comité de Empresa de Centro de trabajo o de los Delegados del Personal, supusiesen perjuicio o limitación de sus funciones representativas, tales como cambio de puesto laboral o de Centro de trabajo, deberán ser comunicadas previamente a los referidos organismos, mediante informe razonado de la Dirección de la Empresa, y en el caso de existir disconformidad se elevarán las actuaciones a la autoridad laboral competente para su resolución.

### DISPOSICIONES FINALES

#### Primera.—*Bilingüismo.*

De todas las notas y avisos de la Dirección que sean publicados en los tabloneros de anuncios, se facilitará una copia al Comité de Empresa a efectos de que, si éste lo estima oportuno, proceda a su publicación en el idioma vernáculo correspondiente.

#### Segunda.—*Sustitución y prelación de normas.*

El presente Convenio sustituye al VI Convenio Colectivo Sindical, de fecha 10 de diciembre de 1974, que, en consecuencia, queda sin efecto, salvo lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 25 de este Convenio.

Las normas de este Convenio se aplicarán con prioridad a las del Reglamento de Régimen Interior y Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica.

#### Tercera.—*Absorción.*

Las normas contenidas en el presente Convenio son, en su conjunto, más beneficiosas para el personal que las establecidas por las disposiciones vigentes, Convenio Colectivo anterior y Reglamento de Régimen Interior.

Las mejoras de este Convenio podrán ser absorbidas o compensadas, en su conjunto y cómputo anual, con los aumentos futuros en las retribuciones, cualquiera que sea su forma, carácter o concepto que adopten, aun cuando tengan su origen en disposiciones del Ministerio de trabajo, resoluciones judiciales y acuerdos administrativos.

#### Cuarta.—*Respecto al conjunto de las normas del Convenio.*

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

#### Quinta.—*Interpretación y aplicación del Convenio.*

Cuando dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las cuestiones de interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio, serán sometidas obligatoriamente y, como trámite previo a su conocimiento por la autoridad laboral competente, a una Comisión Paritaria que estará constituida por cuatro Vocales económicos y cuatro Vocales sociales, designados, respectivamente, por la Dirección de la Empresa y por los Comités de Empresa o, en su caso, por los Delegados del Personal de entre los miembros que hayan constituido la Comisión Deliberadora de este Convenio.

#### Sexta.—*Homologación del Convenio.*

Ambas partes declaran expresamente que las mejoras pactadas en el presente Convenio se ajustan a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y empleo. No obstante, si el pacto no fuese homologado por la autoridad laboral, la Comisión Deliberadora reconsiderará nuevamente el Convenio a la vista de los criterios que, al respecto, señale la Administración.

#### Séptima.—*Reserva para la Seguridad Social.*

Ambas partes negociadoras convienen en reservar hasta el importe del 22 por 100 de las cuotas de la Seguridad Social abonadas en 1977 para hacer frente a los incrementos que, por este concepto, resulten en 1978.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—No obstante la retroactividad prevista para la entrada en vigor del presente Convenio, las nuevas jornadas en él pactadas se implantarán en el menor plazo de tiempo que exija la adopción de las disposiciones necesarias para que no haya alteración en la buena marcha de los servicios, sin que proceda efectuar liquidación alguna como consecuencia de la jornada efectivamente realizada hasta entonces.

Segunda.—En tanto no entre en servicio la Unidad de Obras y Montajes, cuyo régimen viene establecido en los artículos 31 a 36, el personal que, en la actualidad o en el futuro, se halle afectado a un montaje, como asimismo el que, estando adscrito a otras unidades, se halle efectuando o efectúe en lo sucesivo, con carácter más o menos permanente, funciones propias, conexas y complementarias de obras y montajes, realizará la jornada a que se refiere el epígrafe 1.3 del artículo 23 del presente Convenio.

Dicho personal continuará percibiendo, como en la actualidad, hasta que la Unidad de Obras y Montajes entre en servicio, momento en el que quedarán suprimidos:

La dieta de 346 pesetas por día efectivo de trabajo, como dieta de indemnización por comida en jornada partida o discontinua.

El recargo del 20 por 100 en el valor unitario de las horas extraordinarias que realice.

Tercera.—Las partes acuerdan que, con cargo al 2 por 100 de incremento de la masa salarial, y una vez deducida del mismo la cuantía necesaria para satisfacer los importes de los aumentos vegetativos en el año 1978 derivados de la antigüedad, quinquenio de veinte años de servicios asimilaciones económicas y ascensos, la cantidad restante que resulte sea distribuida, de una sola vez y en concepto de premio de antigüedad, en proporción al número de bienes que cada trabajador tenga acreditados en 31 de diciembre de 1977.

ANEXO I  
Tabla salarial

Nivel salarial	Categoría y nivel	Sueldo diario	Sueldo mensual	Sueldo anual (12 pagas)
1	2. <sup>a</sup> Técnica, especial. 2. <sup>a</sup> Administrativa, especial. 2. <sup>a</sup> Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias, especial.	939,10	28.173	338.076
2	2. <sup>a</sup> Técnica, A. 2. <sup>a</sup> Administrativa, A. 2. <sup>a</sup> Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias, A.	830,58	24.917	299.004
3	2. <sup>a</sup> Técnica, B. 2. <sup>a</sup> Administrativa, B. 2. <sup>a</sup> Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias, B.	676,65	20.300	243.600
4	3. <sup>a</sup> Técnica. 3. <sup>a</sup> Administrativa. 3. <sup>a</sup> Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias.	545,40	16.362	196.344
5	1. <sup>a</sup> Profesionales de Oficio, A.	505,39	15.162	181.944
6	4. <sup>a</sup> Técnica. 4. <sup>a</sup> Administrativa, Oficial de primera. 1. <sup>a</sup> Profesionales de Oficio, B.	497,52	14.926	179.112
7	2. <sup>a</sup> Profesionales de Oficio, Oficial de primera.	460,40	13.812	165.744
8	5. <sup>a</sup> Técnica. 4. <sup>a</sup> Administrativa, Oficial de segunda.	445,00	13.350	160.200
9	Especial Auxiliar de Oficina. 5. <sup>a</sup> Administrativa. 2. <sup>a</sup> Profesionales de Oficio, Oficial de segunda. 1. <sup>a</sup> Peonaje.	429,99	12.900	154.800
10	3. <sup>a</sup> Profesionales de Oficio, Oficial de tercera. 1. <sup>a</sup> Auxiliar de Oficina.	424,46	12.734	152.808
11	2. <sup>a</sup> Peonaje. 2. <sup>a</sup> Auxiliar de Oficina.	414,38	12.431	149.172
12	3. <sup>a</sup> Auxiliar de Oficina. 3. <sup>a</sup> Peonaje.	409,54	12.286	147.432
13	Personal de limpieza.	392,60	11.776	141.336
14	Aprendices de 16 a 17 años. Botones de 16 a 17 años.	307,43	9.223	110.876
15	Aprendices de 14 a 15 años. Botones de 14 a 15 años.	197,84	5.935	71.220

ANEXO II  
Plus de Convenio (cantidades brutas)

Nivel salarial	Categorías	Lineal	Proporcional	Suma	Cantidades procedentes de:		Total
					Valoración puesto trabajo	Dieta comida y turnic.	
1	2. <sup>a</sup> Técnica, especial .....	72.010	110.844	182.854	99.153	56.104	338.111
	2. <sup>a</sup> Administrativa, especial .....	72.010	110.844	182.854	99.153	56.104	338.111
	1. <sup>a</sup> Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias, especial .....	72.010	110.844	182.854	99.153	56.104	338.111
2	2. <sup>a</sup> Técnica, A .....	72.010	102.197	174.207	89.726	56.104	320.037
	2. <sup>a</sup> Administrativa, A .....	72.010	101.098	173.108	89.726	56.104	318.938
	2. <sup>a</sup> Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias, A .....	72.010	99.999	172.009	89.726	56.104	317.839
3	2. <sup>a</sup> Técnica, B .....	72.010	88.837	160.847	81.559	56.104	298.510
	2. <sup>a</sup> Administrativa, B .....	72.010	87.738	159.748	81.559	56.104	297.411
	2. <sup>a</sup> Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias, B .....	72.010	87.738	159.748	81.559	56.104	297.411
4	3. <sup>a</sup> Técnica .....	72.010	77.280	149.290	67.418	56.104	272.812
	3. <sup>a</sup> Administrativa .....	72.010	76.236	148.246	67.418	56.104	271.768
	3. <sup>a</sup> Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias .....	72.010	75.332	147.342	67.418	56.104	270.864
5	1. <sup>a</sup> Profesionales de Oficio, nivel A .....	72.010	73.050	145.060	67.418	56.104	268.582

Nivel salarial	Categorías	Lineal	Proporcional	Suma	Cantidades procedentes de:		Total
					Valoración puesto trabajo	Dieta comida y turnic.	
6	4. <sup>a</sup> Técnica .....	72.010	69.952	141.962	55.779	56.104	253.845
	4. <sup>a</sup> Administrativa, Oficial 1. <sup>a</sup> .....	72.010	69.952	141.962	55.779	56.104	253.845
7	1. <sup>a</sup> Profesionales de Oficio, nivel B .....	72.010	71.518	143.528	55.779	56.104	255.411
	2. <sup>a</sup> Profesionales de Oficio, Oficial 1. <sup>a</sup> .....	72.010	66.966	138.976	55.779	56.104	250.859
8	5. <sup>a</sup> Técnica .....	72.010	65.080	137.090	46.103	56.104	239.297
	4. <sup>a</sup> Administrativa, Oficial 2. <sup>a</sup> .....	72.010	65.080	137.090	46.103	56.104	239.297
9	Especial Auxiliars Oficina .....	72.010	63.283	135.293	46.103	56.104	237.500
	5. <sup>a</sup> Administrativa .....	72.010	62.707	134.717	46.103	56.104	236.924
10	2. <sup>a</sup> Profesionales de Oficio, Oficial 2. <sup>a</sup> .....	72.010	63.885	135.895	46.103	56.104	238.102
	1. <sup>a</sup> Peonaje .....	72.010	63.885	135.895	46.103	56.104	238.102
11	3. <sup>a</sup> Profesionales de Oficio, Oficial 3. <sup>a</sup> .....	72.010	62.266	134.276	46.103	56.104	236.483
	1. <sup>a</sup> Auxiliares Oficina .....	72.010	62.842	134.852	46.103	56.104	237.059
12	2. <sup>a</sup> Peonaje .....	72.010	62.036	134.046	41.658	56.104	231.808
	2. <sup>a</sup> Auxiliares Oficina .....	72.010	61.450	133.460	41.658	56.104	231.222
13	3. <sup>a</sup> Auxiliares Oficina .....	72.010	60.581	132.591	34.464	56.104	223.159
	3. <sup>a</sup> Peonaje .....	72.010	60.581	132.591	34.464	56.104	223.159
14	Personal de Limpieza .....	72.010	57.943	129.953	31.487	56.104	217.544
15	Aprendices 16-17 años .....	72.010	25.654	97.664	—	—	97.664
	Botones 16-17 años .....	72.010	47.341	119.351	26.029	56.104	201.484
15	Aprendices 14-15 años .....	72.010	18.923	88.933	—	—	88.933
	Botones 14-15 años .....	72.010	38.610	110.620	23.029	56.104	192.753

## ANEXO III

Tabla de quinquenio de veinte años de servicio

Nivel salarial	Categoría y nivel	Importe diario	Importe mensual	Importe (16 pagas)
1	2. <sup>a</sup> Técnica, especial.	21,89	657	10.512
	2. <sup>a</sup> Administrativa, especial.			
2	2. <sup>a</sup> Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias, especial.	21,89	657	10.512
	2. <sup>a</sup> Técnica, A.			
3	2. <sup>a</sup> Administrativa, A.	22,26	668	10.688
	2. <sup>a</sup> Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias, A.			
4	2. <sup>a</sup> Técnica, B.	15,05	452	7.232
	2. <sup>a</sup> Administrativa, B.			
5	2. <sup>a</sup> Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias, B.	15,05	452	7.232
	3. <sup>a</sup> Técnica.			
6	3. <sup>a</sup> Administrativa.	13,98	419	6.704
	3. <sup>a</sup> Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias.			
7	1. <sup>a</sup> Profesionales de Oficio, A.	11,79	354	5.664
	4. <sup>a</sup> Técnica.			
8	4. <sup>a</sup> Administrativa, Oficial de primera.	11,79	354	5.664
	1. <sup>a</sup> Profesionales de Oficio, B.			
9	2. <sup>a</sup> Profesionales de Oficio, Oficial de primera.	7,77	233	3.728
	5. <sup>a</sup> Técnica.			
10	4. <sup>a</sup> Administrativa, Oficial de segunda.	7,77	233	3.728
	Especial Auxiliar de Oficina.			
11	5. <sup>a</sup> Administrativa.	7,77	233	3.728
	2. <sup>a</sup> Profesionales de Oficio, Oficial de segunda.			
12	1. <sup>a</sup> Peonaje.	7,77	233	3.728
	3. <sup>a</sup> Auxiliar de Oficina.			
13	2. <sup>a</sup> Peonaje.	5,00	150	2.400
	3. <sup>a</sup> Peonaje.			
14	Personal de limpieza.	—	—	—
	Aprendices de 16 a 17 años.			
15	Botones de 16 a 17 años.	—	—	—
	Aprendices de 14 a 15 años.			
	Botones de 14 a 15 años.			

## ANEXO IV

## Suplemento de remuneración por trabajo nocturno

Categorías	Oficinas	Mantenimiento	Turno
2. <sup>a</sup> Técnica, especial .....	81	68	72
2. <sup>a</sup> Técnica, A .....	70	57	64
2. <sup>a</sup> Técnica, B .....	60	47	56
3. <sup>a</sup> Técnica .....	49	45	54
4. <sup>a</sup> Técnica .....	42	39	45
5. <sup>a</sup> Técnica .....	32	31	43
2. <sup>a</sup> Administrativa, especial ...	81	—	—
2. <sup>a</sup> Administrativa, A .....	74	58	—
2. <sup>a</sup> Administrativa, B .....	55	61	—
3. <sup>a</sup> Administrativa .....	49	44	—
4. <sup>a</sup> Administrativa, Oficial de primera .....	42	38	36
4. <sup>a</sup> Administrativa, Oficial de segunda .....	31	32	44
5. <sup>a</sup> Administrativa .....	30	29	—
Especial Auxiliar de Oficina ...	33	34	37
1. <sup>a</sup> Auxiliar de Oficina .....	31	34	38
2. <sup>a</sup> Auxiliar de Oficina .....	35	30	45
3. <sup>a</sup> Auxiliar de Oficina .....	29	32	37
1. <sup>a</sup> Profesionales de Oficio, A.	53	40	48
1. <sup>a</sup> Profesionales de Oficio, B.	43	41	46
2. <sup>a</sup> Profesionales de Oficio, Oficial de primera .....	37	35	43
2. <sup>a</sup> Profesionales de Oficio, Oficial de segunda .....	31	32	40
3. <sup>a</sup> Profesionales de Oficio, Oficial de tercera .....	31	31	40
1. <sup>a</sup> Peonaje .....	39	35	40
2. <sup>a</sup> Peonaje .....	—	30	35
3. <sup>a</sup> Peonaje .....	27	29	33
2. <sup>a</sup> Actividades Complementarias, especial .....	81	68	72
2. <sup>a</sup> Actividades Complementarias, A .....	70	57	64
2. <sup>a</sup> Actividades Complementarias, B .....	41	47	52
3. <sup>a</sup> Actividades Complementarias .....	51	—	—
Limpiadoras .....	—	25	—
Aprendices de 16 a 17 años ...	—	—	—
Aprendices de 14 a 15 años ...	—	—	—

## ANEXO V

## Beneficios

Nivel salarial	Categorías	Importe total
1	.....	72.123
2. <sup>a</sup> Técnica, especial.		
2. <sup>a</sup> Administrativa, especial.		
2. <sup>a</sup> Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias, especial.		
2	.....	63.788
2. <sup>a</sup> Técnica, A.		
2. <sup>a</sup> Administrativa, A.		
2. <sup>a</sup> Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias, A.		
3	.....	51.968
2. <sup>a</sup> Técnica, B.		
2. <sup>a</sup> Administrativa, B.		
2. <sup>a</sup> Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias, B.		
4	.....	41.887
3. <sup>a</sup> Técnica.		
3. <sup>a</sup> Administrativa.		
3. <sup>a</sup> Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias.		
5	.....	38.815
1. <sup>a</sup> Profesionales de Oficio, A.		

Nivel salarial	Categorías	Importe total
6	.....	38.211
4. <sup>a</sup> Técnica.		
4. <sup>a</sup> Administrativa, Oficial de primera.		
1. <sup>a</sup> Profesionales de Oficio, B.		
7	.....	35.359
2. <sup>a</sup> Profesionales de Oficio, Oficial de primera.		
8	.....	34.176
5. <sup>a</sup> Técnica.		
4. <sup>a</sup> Administrativa, Oficial de segunda.		
9	.....	33.024
Especial Auxiliar de Oficina.		
5. <sup>a</sup> Administrativa.		
2. <sup>a</sup> Profesionales de Oficio, Oficial de segunda.		
1. <sup>a</sup> Peonaje.		
10	.....	32.599
3. <sup>a</sup> Profesionales de Oficio, Oficial de tercera.		
1. <sup>a</sup> Auxiliar de Oficina.		
11	.....	31.823
2. <sup>a</sup> Peonaje.		
2. <sup>a</sup> Auxiliar de Oficina.		
12	.....	31.452
3. <sup>a</sup> Auxiliar de Oficina.		
3. <sup>a</sup> Peonaje.		
13	.....	30.152
Personal de Limpieza.		
14	.....	23.611
Aprendices de 16 a 17 años.		
Botones de 16 a 17 años.		
15	.....	15.194
Aprendices de 14 a 15 años.		
Botones de 14 a 15 años.		

## ANEXO VI

## Tabla de gratificación de residencia

Nivel	Importe anual	Nivel	Importe anual
1	33.460	7	12.500
2	33.480	8	12.500
3	33.480	9	12.500
4	15.060	10	12.500
5	12.500	11	12.500
6	12.500	12	12.500

## Regímenes de jornada para el personal a turno

- Regímen de tres turnos diarios de ocho horas cada uno, durante todos los días del año:
  - Explotación de centrales térmicas y de centrales y sistema hidráulicos.
  - Explotación de parques y subestaciones transformadoras.
  - Explotación de despacho de maniobras.
  - Laboratorio del Centro de trabajo de Puentes: un puesto de Ensayador y otro de Verificador.
  - Guardería y vigilancia.
  - Servicio Médico.
  - Almacén general del Centro de trabajo de Puentes: un puesto de Almacenero.
  - Transportes interiores de Servicios generales: un puesto de Conductor en el Centro de trabajo de Puentes y dos en el de Ponferrada.
  - Depuradora de agua del Centro de trabajo de Puentes.
  - Servicio de Bomberos de seguridad e higiene del Centro de trabajo de Puentes.

Mantenimiento a turno de la central térmica de Puentes.  
Bomberos de desagüe de la mina del Centro de trabajo de Puentes.

Servicio de transportes de la mina del Centro de trabajo de Puentes: un puesto de Conductor.

2. Régimen de tres turnos diarios de nueve horas cada uno solamente en días laborables en la mina del Centro de trabajo de Puentes:

Mantenimiento sobre máquina y de retén.  
Explotación, excepto personal incluido en el apartado 3 de este anexo.

Maquinaria auxiliar ligada a Explotación.  
Investigación: sondeos.

3. Régimen de tres turnos de ocho horas cada uno, solamente en días laborables, en la mina del Centro de trabajo de Puentes:

Jefes de Servicio de explotación y escombrera.  
Centro de control.

Servicio de transportes: Conductores, excepto el puesto de trabajo incluido en el apartado 1 de este anexo.

4. Régimen de dos turnos diarios de ocho horas cada uno, durante todos los días del año, en el Centro de trabajo de Ponferrada:

Tratamiento de agua.  
Análisis de agua y varios de la central térmica.

5. Régimen de dos turnos diarios de ocho horas cada uno, solamente en días laborables:

Mantenimiento programado de la mina del Centro de trabajo de Puentes.

Maquinaria auxiliar no ligada a la explotación de la mina del Centro de trabajo de Puentes.

Procesos de datos del Centro de trabajo de Madrid: un puesto de trabajo de Operador de ordenador.

Báscula de camiones del Centro de trabajo de Ponferrada.  
Toma de muestras de carbón sobre camión del Centro de trabajo de Ponferrada.

(Continuará.)

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**29770** *RESOLUCION de la Delegación Provincial de Badajoz por la que se autoriza el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita.*

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial a petición de «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», con domicilio en Montesinos, 5, Badajoz, en solicitud de autorización y declaración en concreto de utilidad pública para la instalación eléctrica que se reseña a continuación, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Reglamento, aprobado por Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y de acuerdo con lo ordenado en la Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria,

Esta Delegación Provincial, a propuesta de la Sección correspondiente ha resuelto:

Autorizar a «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», la instalación eléctrica cuyas principales características son las siguientes: por considerar que no existe objeción alguna por parte de la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles, en cuanto a la declaración de utilidad pública solicitada, puesto que por parte del mismo no se ha contestado al informe correspondiente dentro de los plazos concedidos para ello en el artículo 11 del Decreto 2619/1966, de 20 de octubre.

### Línea eléctrica

Origen: C. T. «Don Alvaro».

Final: Apoyo número 48 línea proyectada, términos municipales Mérida y Don Alvaro.

Tipo: Aérea.

Longitud en kilómetros: 6,160.

Tensión de servicio 20 KV. (1.ª etapa a 15 KV.).

Conductores: Aluminio-acero 3 por 54,6 milímetros cuadrados de sección.

Apoyos: Hormigón y metálicos.

Aisladores: Cristal cadena.

Finalidad de la instalación: Suministro de energía eléctrica al sector.

Presupuesto 3.481.452 pesetas.

Procedencia de los materiales: Nacional.

Referencia: 01.788/9.537.

Declarar en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza, a los efectos señalados en la Ley 10/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y su Reglamento de aplicación de 20 de octubre de 1966.

Esta instalación no podrá entrar en servicio mientras no cuente el peticionario de la misma con la aprobación de su proyecto de ejecución, previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el capítulo IV del citado Decreto 2617/1966, de 20 de octubre.

Badajoz, 15 de septiembre de 1978.—El Delegado provincial, Ricardo Serrano Rodríguez.—6.604-14.

**29771** *RESOLUCION de la Delegación Provincial de Badajoz por la que se autoriza el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita.*

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial a petición de «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», con domicilio en Montesinos, 5, Badajoz, en solicitud de autorización y declaración en concreto de utilidad pública para la instalación eléctrica que se reseña a continuación, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Reglamento aprobado por Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y de acuerdo con lo ordenado en la Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria,

Esta Delegación Provincial a propuesta de la Sección correspondiente ha resuelto:

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

### Línea eléctrica

Origen: Subestación Villafranca de los Baños.

Final: C. T. Cabeza Vaca la línea 1.ª y poste número 19 la línea número 2.

Tipo: Aérea, doble circuito.

Longitud en kilómetros 2,346.

Tensión de servicio: 20 KV. (1.ª etapa, funcionamiento a 15 KV.).

Conductores: 3 por 180 milímetros cuadrados aluminio-acero línea 1.ª y 3 por 116 milímetros cuadrados aluminio-acero línea 2.ª.

Apoyos: Metálicos.

Aisladores: Cristal cadena.

Finalidad de la instalación: Mejora del suministro sustituyendo los apoyos y conductores antiguos por los proyectados, no cambiando el trazado de la línea.

Presupuesto: 2.148.315 pesetas.

Procedencia de los materiales: Nacional.

Referencia: 01.788/9.553.

Declarar en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza, a los efectos señalados en la Ley 10/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y su Reglamento de aplicación de 20 de octubre de 1966.

Esta instalación no podrá entrar en servicio mientras no cuente el peticionario de la misma con la aprobación de su proyecto de ejecución, previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el capítulo IV del citado Decreto 2617/1966, de 20 de octubre.

Badajoz, 13 de octubre de 1978.—El Delegado provincial, Ricardo Serrano Rodríguez.—6.605-14.

**29772** *RESOLUCION de la Delegación Provincial de Granada por la que se autoriza el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita.*

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial, cuya descripción se reseña a continuación, solicitando autorización administrativa, aprobación del proyecto de ejecución y declaración, en concreto, de utilidad pública, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas; Decreto 2619/1966, de 20 de octubre; Reglamento de 23 de febrero de 1949, y de acuerdo con lo ordenado en la Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria,