

### 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, propondrá 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 tendentes 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 oírá 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 rescindiré la relación laboral con la Empresa en el caso de ingreso.

Cuando no tuviese lugar la superación del período de prueba, la Dirección oírá 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 de 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
	Aprendices 16-17 años .....	72.010	25.654	97.664	—	—	97.664
15	Botones 16-17 años .....	72.010	47.341	119.351	26.029	56.104	201.484
	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.	15,05	452	7.232
	3. <sup>a</sup> Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias.			
7	1. <sup>a</sup> Profesionales de Oficio, A.	13,98	419	6.704
	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.	11,79	354	5.664
	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> Profesionales de Oficio, Oficial de tercera.			
13	1. <sup>a</sup> Auxiliar de Oficina.	7,77	233	3.728
	2. <sup>a</sup> Peonaje.			
14	2. <sup>a</sup> Auxiliar de Oficina.	7,77	233	3.728
	3. <sup>a</sup> Auxiliar de Oficina.			
15	3. <sup>a</sup> Peonaje.	5,00	150	2.400
	Personal de limpieza.			
	Aprendices de 16 a 17 años.	—	—	—
	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,

cesidad de ocupación y urgencia para la ocupación de los bienes y derechos afectados, con los efectos que se establecen en el artículo 52 de la vigente Ley de Expropiación Forzosa, de 16 de diciembre de 1954.

A tal efecto, y según lo dispuesto en el artículo 56-2 del Reglamento de la citada Ley expropiatoria de 26 de abril de 1957, las personas que se consideren afectadas podrán formular por escrito ante esta Jefatura —Sección de Actuación Administrativa—, hasta el momento de levantar las actas previas a la ocupación, alegaciones a los solos efectos de subsanar posibles errores que se hayan podido producir al relacionarse los bienes y propietarios afectados.

Fijada definitivamente la relación de propietarios y fincas afectadas del término municipal de Poblá de Segur por la mencionada obra, esta Jefatura Provincial ha resuelto señalar para el día 11 de enero de 1979, a las horas que en la relación de propietarios se indican, el acto de levantamiento de las actas previas a la ocupación, que se llevará a efecto en las dependencias del Ayuntamiento de Poblá de Segur, sin perjuicio de trasladarse al terreno caso necesario, a solicitud de los interesados.

Al citado acto concurrirán el Representante y Perito de la Administración, así como el señor Alcalde o Concejál en quien delegue a tales efectos, pudiendo los propietarios hacer uso de los derechos que les concede el artículo 52 de la referida Ley, en su párrafo 3.º

Asimismo se advierte a los mismos interesados que, en el acto para el que se les cita deberán presentar la escritura de propiedad de la finca, así como el último recibo de Contribución.

La relación de las fincas, con expresión de la superficie objeto de expropiación, propietarios y horas señaladas para el levantamiento de las actas previas, es la siguiente:

- 11,00 horas: Finca número 1. Ayuntamiento de Poblá de Segur. 214 metros cuadrados.
- 11,30 horas: Finca número 2. R.E.N.F.E. 87,50 metros cuadrados.
- Finca número 3. Ayuntamiento de Poblá de Segur. 381 metros cuadrados.
- 12,00 horas: Finca número 4. F.E.C.S.A. 119,14 metros cuadrados.
- 12,30 horas: Finca número 5. Antonio Tohá Bastida. 134,37 metros cuadrados.
- 13,00 horas: Finca número 6. Joaquín Montané Lluent. 193,75 metros cuadrados.
- 13,30 horas: Finca número 7. Oriol Maluquer de Motes. 128,12 metros cuadrados.

Lérida, 29 de noviembre de 1978.—El Ingeniero Jefe provincial.—14.771-E.

## 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. (Conclusión.)*

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 63,063 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.

## II CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DEL CENTRO DE ANDORRA (TERUEL), REGIDO POR LA ORDENANZA DE TRABAJO PARA LA MINERIA DEL CARBON

### CAPITULO PRIMERO

#### Ambito de aplicación

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

El presente Convenio será de aplicación en el Centro de trabajo de Andorra (Teruel), de la «Empresa Nacional de Electricidad, S. A.», al personal regido por las normas de la Ordenanza de Trabajo para la Minería del Carbón.

Dicho Centro de trabajo comprende las minas y la totalidad de las instalaciones actuales o futuras que lo integren, así como 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 la Minería del Carbón.

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 primero, cuarto y octavo.

##### 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 de la Dirección de la Empresa, según señalan los artículos 4.º a 7.º de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Minería del Carbón.

2. No obstante lo anterior, la Empresa informará al Comité de Empresa, con antelación de un mes, 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 del Organismo citado, 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 la Jefatura de la Sección de Minas, Gabinete Técnico Provincial y del Comité 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 de Trabajo para la Minería del Carbón a las especiales características del Centro de Trabajo a que se refiere el presente Convenio, y una vez oído, con carácter previo, el Comité de Empresa, propondrá a la Autoridad laboral la creación y definición de nuevos niveles y cargos, encuadrándolos dentro de los grupos y categorías profesionales figurados en la Ordenanza Laboral, cuando no existan funciones definidas en dicha Ordenanza.

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

Se mantienen dentro de los respectivos grupos y categorías profesionales de la Ordenanza de Trabajo para la Minería del Carbón los niveles y cargos creados por el I Convenio Colectivo y se crean en el presente Convenio los siguientes, cuyas definiciones figuran en el nomenclátor unido a este Convenio (anexo I):

Dentro del grupo primero. Personal técnico titulado de interior:

Categoría quinta:

— Vigilante especial.

Dentro del grupo segundo. Personal técnico no titulado de interior:

Categoría especial A:

— Jefe de Servicio de interior.

Categoría especial B:

— Vigilante especial.

Dentro del grupo tercero. Personal obrero del interior:

Categoría primera:

— Maquinista de perforación y carga de primera.

Categoría segunda:

— Maquinista de perforación y carga de segunda.

Dentro del grupo séptimo. Peones.

Categoría segunda:

— Limpiadora.

Dentro del grupo noveno. Personal de Servicios auxiliares:

C) Personal de Servicios Varios.

Categoría primera:

— Auxiliar de clínica-especial.

Categoría segunda:

— Enfermero-Conductor.

##### Art. 7.º *Clasificación del personal.*

El personal afectado por el presente Convenio quedará clasificado dentro de los grupos profesionales, subgrupos, categorías, niveles y cargos que se indican a continuación:

Grupo primero. Personal técnico titulado del interior:

Categoría segunda:

— Ingeniero Técnico, Facultativo, Perito, Jefe.

Categoría tercera:

— Ingeniero Técnico, Facultativo, Perito, Subjefe.

Categoría cuarta:

— Ingeniero Técnico, Facultativo, Perito, Auxiliar.

Categoría quinta:

— Vigilante especial.

— Vigilante de primera.

Categoría sexta:

— Vigilante de segunda.

Grupo segundo. Personal técnico no titulado del interior:

Categoría especial A:

— Jefe de Servicio de interior.

Categoría especial B:

— Vigilante especial.

— Maestro de Servicio.

— Topógrafo de primera.

Categoría primera:

— Vigilante de primera.

— Encargado de Servicios.

— Topógrafo de segunda.

Categoría segunda:

— Vigilante de segunda.

Grupo tercero. Personal obrero del interior:

Categoría especial:

— Minero de primera.

— Jefe de equipo.

Categoría primera:

— Barrenista.

— Artillero.

- Maquinista de arranque de primera.
- Maquinista de perforación y carga de primera.
- Picador de primera.
- Oficial electromecánico de primera.
- Caminero de primera.
- Maquinista de tracción de primera.
- Oficial de oficio de primera.

Categoría segunda:

- Ayudante de barrenista.
- Ayudante de artillero.
- Maquinista de arranque de segunda.
- Maquinista de perforación y carga de segunda.
- Picador de segunda.
- Oficial electromecánico de segunda.
- Caminero de segunda.
- Maquinista de tracción de segunda.
- Oficial electromecánico de segunda.
- Caminero de segunda.
- Maquinista de tracción de segunda.
- Maquinista de balanza o plano inclinado.
- Embarcador señalista.
- Oficial de oficio de segunda.

Categoría tercera:

- Ayudante minero.
- Ayudante de oficio electromecánico.
- Ayudante de oficial de oficio.

Categoría quinta:

- Aprendiz electromecánico de oficio.

Grupo cuarto. Personal técnico titulado del exterior:

Categoría segunda:

- Ingeniero Técnico, Facultativo, Perito, Jefe.

Categoría tercera:

- Ingeniero Técnico, Facultativo, Perito, Subjefe.

Categoría cuarta:

- Ingeniero Técnico, Facultativo, Perito, Auxiliar.
- Ayudante Técnico Sanitario.
- Maestro de Enseñanza General Básica.
- Graduado Social.
- Asistente Social.

Grupo quinto. Personal técnico no titulado del exterior:

Categoría primera:

- Jefe de Servicio.

Categoría segunda:

- Maestro de Taller.
- Delineante proyectista.
- Topógrafo de primera.

Categoría tercera:

- Vigilante de primera.
- Encargado de Servicio.
- Topógrafo de segunda.
- Delineante.
- Ensayador químico de primera.

Categoría cuarta:

- Vigilante de segunda.
- Oficial Técnico de Organización de Servicios.
- Ensayador Químico de segunda.

Categoría quinta:

- Auxiliar Técnico de Organización de Servicios.
- Calador.

Grupo sexto. Personal obrero del exterior:

A) Profesionales de Oficios Varios.

Categoría especial:

- Jefe de equipo.

Categoría primera:

- Oficial de oficio de primera.

Categoría segunda:

- Oficial de oficio de segunda.

Categoría tercera:

- Ayudante de Oficial de oficio.

Categoría cuarta:

- Aprendiz.

B) Profesionales de oficios propios de minas:

Categoría primera:

- Lampistero de primera.

Categoría segunda:

- Lampistero de segunda.
- Comportero señalista.

Categoría tercera:

- Peones especialistas, con los cargos de la Ordenanza y el siguiente:

- Peón especialista de grúa o pala.

Grupo séptimo. Peones.

Categoría especial A:

- Capataz de Peones.

Categoría especial B:

- Peones especialistas, con los cargos de la Ordenanza más los siguientes:

- Peón especialista de grúa o pala.

- Celador de recorrido.

Categoría primera:

- Peón.

Categoría segunda:

- Limpiadora.

Grupo octavo. Personal de administración y de economatos.

Categoría segunda:

- Jefe de segunda (en niveles especial, A y B).
- Programador de informática.
- Jefe de despacho de economato de primera categoría.

Categoría tercera:

- Oficial de Primera.
- Operador de informática.
- Jefe de despacho de economato de segunda categoría.

Categoría cuarta:

- Oficial de segunda.
- Perforista de informática.

Categoría quinta:

- Auxiliar administrativo.

Grupo noveno. Personal de servicios auxiliares:

A) Personal de custodia y vigilancia.

Categoría primera:

- Jefe de Guardas Jurados.

Categoría segunda:

- Subjefe de Guardas Jurados.

Categoría tercera:

- Guarda Jurado.

B) Personal de despacho de economato.

Categoría primera:

- Dependiente.

Categoría segunda:

- Mozo de economato.

C) Personal de Servicios Varios.

Categoría primera:

- Maquinista de extracción.
- Auxiliar de clínica-especial.

Categoría segunda:

- Auxiliar de clínica-enfermero.
- Conductor de turismos y camiones de hasta cinco toneladas métricas.
- Enfermero-Conductor.

Categoría tercera:

- Almacenero.
- Pesador de báscula.
- Telefonista con más de 50 teléfonos.

Categoría cuarta:

- Conserje.

Categoría quinta:

- Ordenanza.
- Enfermero.
- Celador de Colegio de Enseñanza General Básica.
- Mozo de almacén.

Categoría séptima:

- Botones.

## CAPITULO IV

## Régimen económico

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

## SECCION 1.ª CONCEPTOS QUE TIENEN LA CONSIDERACION LEGAL DE SALARIOS

## Art. 8.º Salario base.

Se establecen como salarios base por día efectivo de trabajo, para la jornada normal correspondiente a cada categoría laboral, los que se consignan en la tabla salarial que figura en el anexo II de este Convenio.

En dichos salarios base están comprendidas las retribuciones de los domingos y días festivos.

## Art. 9.º Plus de Convenio.

Se establece un plus de Convenio, a satisfacer por día efectivo de trabajo, integrado por las cantidades que figuran, para cada nivel y categoría, en la tabla contenida en el anexo III. Dichas cantidades proceden, como se indica en el propio anexo, de las cifras obtenidas de los repartos lineal y directamente proporcional originado en la distribución del incremento de la masa salarial del año 1977, así como del incentivo por día efectivo de trabajo que venía abonándose en las cuantías de 51,60 pesetas para el personal de interior y de 40,58 pesetas para el de exterior.

## Art. 10. Complemento personal de antigüedad.

Los aumentos por años de servicio se abonarán en complemento personal de antigüedad, consistente en siete trienios y dos quinquenios del 5 por 100 cada uno, del salario base figurado en la tabla salarial del anexo II de este Convenio.

Al cumplir el trabajador los sesenta años de edad no devengará nuevo complemento de antigüedad, salvo que tuviese iniciado el cómputo de un nuevo trienio o quinquenio, en cuyo caso podrá complementarlo.

La fecha de partida para la aplicación del complemento personal de antigüedad será: Para el personal que haya ingresado o ingrese dentro del primer semestre del año, la del día 1 de enero, y para que el que lo hubiese hecho o hiciese en el segundo semestre, la del día 1 de julio.

## Art. 11. Complemento de puesto de trabajo.

Plus por trabajo nocturno.—De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 59 de la Ordenanza de Trabajo para la Minería del Carbón, el personal que trabaje de noche tendrá derecho, por día efectivo de trabajo, siempre y cuando éste se inicia a partir de las diez de la noche, a un plus por trabajo nocturno, cuyo importe se consigna en el anexo IV del presente Convenio.

No tendrán derecho a este plus quienes inicien el trabajo antes de las diez de la noche, salvo que el relevo comprenda más de dos horas desde las diez de la noche, ni quienes entren al trabajo una hora antes de las seis de la mañana.

## Art. 12. Complementos por calidad o cantidad de trabajo.

1. Destajos y primas.—Se mantiene el actual sistema de retribución con incentivo, entendiendo como tal la remuneración a destajo o por unidad de obra o cualquiera otra modalidad de remuneración sobre la base de primas u otros estímulos en función del mayor rendimiento o esfuerzo del personal.

Para la remuneración con incentivo se redactarán las correspondientes tarifas, las cuales serán confeccionadas por escrito, formulándose en términos claros y sencillos que permitan conocer con facilidad a los trabajadores la retribución que les corresponde, y se calcularán de modo que el trabajador a destajo, de normal rendimiento y capacidad, pueda obtener, al menos, una remuneración superior en un 25 por 100 del salario base por día efectivo de trabajo, figurado en el anexo II del presente Convenio, a la que le correspondería si fuera remunerado por unidad de tiempo.

En los aumentos de producción, consecuencia del incremento de la plantilla, las primas que sean función de la producción se calcularán según el sistema actual, si bien introduciendo en éste un factor de corrección dado por la fórmula siguiente:

$$K = \frac{J_0}{J_1}$$

siendo K el factor de corrección.

J<sub>0</sub> la media de los jornales mensuales de 1977.  
J<sub>1</sub> los jornales del mes de que se trate.

En cuanto a los aumentos de producción derivados de las causas previstas en el apartado b) del artículo 112 de la Ordenanza de Trabajo para la Minería del Carbón, las tarifas de incentivos podrán revisarse conforme a lo establecido en el propio artículo.

## 2. Horas extraordinarias.

2.1. 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 cuando su no realización, y habida cuenta el carácter público de los servicios encomendados a la Empresa, signifique un quebranto importante del proceso productivo.

En consecuencia, la Dirección de la Empresa podrá exigir la realización de horas extraordinarias en los siguientes supuestos:

a) Accidentes, inundaciones, hundidas, fuegos y averías en instalaciones generales de transporte, bombeo, ventilación o energía eléctrica, que por su carácter excepcional, puedan poner en grave riesgo la seguridad del personal o la producción.

b) Montaje y desmontaje de entibación y equipamientos de frentes mecanizados, cuya realización es necesaria hacer en forma continuada hasta tanto no se consiga un procedimiento para prevenir y eliminar fuegos.

c) Trabajos cuya acción pone en marcha o cierra a los demás, cuando por circunstancias especiales inherentes a la propia explotación convencional sea imprescindible finalizar las tareas de cada relevo a fin de completar el ciclo de producción.

d) Operaciones necesarias para el mantenimiento y conservación de las minas o de sus instalaciones esenciales.

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

De la realización de estas horas extraordinarias, la Dirección informará previamente al Comité, en todo caso, en los supuestos contemplados en los apartados b) y d) que anteceden, y en relación con los restantes, el informe será posterior o anterior, si esto último resulta posible.

Dado el carácter restrictivo con que se contemplan las horas extraordinarias en el presente Convenio, la Dirección de la Empresa se compromete a instrumentar los medios precisos para que, en la medida de lo posible, los supuestos anteriores se reduzcan al máximo, así como para que, salvando siempre la realización de las tareas enunciadas, las horas extraordinarias se repartan del modo más equitativo para los trabajadores.

Cualquier otro supuesto distinto de los taxativamente enumerados, exigirá la previa aceptación del Comité de Empresa, tanto en lo que se refiere a las horas a realizar como a los trabajadores que hayan de efectuarlas.

2.2. 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 y reflejados en el anexo V, a los que, de acuerdo con lo que se viene haciendo, ha de incrementarse el complemento personal por antigüedad que, en su caso, corresponda.

2.3. 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.

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

## 3. Plus de asiduidad.

3.1. El personal, cualquiera que sea el grupo profesional o la categoría laboral a que pertenezca, percibirá en concepto de plus de asiduidad la cantidad de 74,88 pesetas por cada día efectivo de trabajo realizado en jornada completa, salvo lo dispuesto en el apartado 3.5 del presente artículo.

3.2. La expresada cantidad de 74,88 pesetas quedará reducida por la comisión de faltas de asistencia, computadas por periodos mensuales, a los valores que se indican en las siguientes escalas:

## a) Personal de minas-interior:

Por una falta, 70,50 pesetas por cada uno de los días trabajados.

Por dos faltas, 65,52 pesetas por cada uno de los días trabajados.

Por tres faltas, 59,28 pesetas por cada uno de los días trabajados.

Por cuatro faltas, 52,44 pesetas por cada uno de los días trabajados.

Por cinco faltas, 43,68 pesetas por cada uno de los días trabajados.

Por seis faltas, 32,27 pesetas por cada uno de los días trabajados.

Por siete faltas, 17,52 pesetas por cada uno de los días trabajados.

Por ocho faltas, cero pesetas por cada uno de los días trabajados.

#### b) Personal de Servicios y minas-exterior:

Por una falta, 69,24 pesetas por cada uno de los días trabajados.

Por dos faltas, 61,80 pesetas por cada uno de los días trabajados.

Por tres faltas, 51,72 pesetas por cada uno de los días trabajados.

Por cuatro faltas, 39,30 pesetas por cada uno de los días trabajados.

Por cinco faltas, 22,44 pesetas por cada uno de los días trabajados.

Por seis faltas, cero pesetas por cada uno de los días trabajados.

3.3. No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos de penalización, las que fuesen motivadas por alguna de las causas siguientes:

1.ª Por concesión de licencias retribuidas, a tenor de lo establecido en el artículo 43 del presente Convenio.

2.ª Por las ausencias que obedezcan al ejercicio de cargos representativos de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en las normas sobre Acción Sindical en la Empresa, que se contienen en el presente Convenio.

3.ª Por incapacidad laboral transitoria, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

3.4. Cuando un trabajador hubiera percibido el complemento de asiduidad en la totalidad de los días de trabajo efectivos en un periodo de tres meses, no sufrirá penalización derivada de una ausencia de hasta cuatro días por enfermedad común o accidente no laboral.

Para tener derecho a la exención prevista en el párrafo anterior será indispensable el cumplimiento por el trabajador de un nuevo periodo de tres meses de percepción íntegra del complemento de asiduidad. Por el contrario, la falta de trabajo producida en jornada posterior a un día festivo y repetida dos o más veces en el mismo mes se penalizará aumentando en una unidad la cifra de faltas efectivamente realizadas.

3.5. En cuando se refiere al personal menor de dieciocho años o sujeto a contrato de aprendizaje, el valor del complemento de asiduidad será del 50 por 100 de los señalados en los apartados anteriores de este artículo.

3.6. Mensualmente se constituirá un fondo con el importe del plus de asiduidad que no perciban los trabajadores como consecuencia de las faltas de asistencia en que incurran, que se distribuirá entre todos los productores que cobren dicho plus en el mes a que correspondiera el fondo, en atención a la cantidad devengada por cada uno en el concepto expresado.

El referido fondo se constituirá y distribuirá separadamente para el personal de Minas y para el de Servicios.

4. Plus de actividad en el interior.—El personal, cualquiera que sea el grupo profesional o la categoría laboral a que pertenezca, percibirá un plus de actividad en el interior de 50,78 pesetas por cada día que preste trabajo en el interior de las minas.

5. Incentivo por día efectivo de trabajo.—Se mantiene para el personal adscrito a los grupos profesionales 1.º, 2.º, 4.º, 5.º, 8.º y 9.º, cualquiera que sea la categoría laboral a que pertenezca, la prima por día efectivo de trabajo, cuyo importe, para 1978, se establece en 121,02 pesetas respecto del personal de interior y en 80,70 pesetas respecto del de exterior.

El incentivo que en los valores de 51,80 pesetas y 40,56 pesetas, por día efectivo de trabajo, venía abonándose al personal de interior y exterior, respectivamente, pasa a incrementar el plus de Convenio establecido en el artículo noveno.

6. Compensación en domingos y festivos.—Se mantiene para el personal que, por necesidades del servicio, trabaje en domingo o festivo y descansa en día laborable, la compensación señalada por cada categoría laboral en el anexo VI del presente Convenio.

7. Prima de rendimiento.—Se mantiene la actual prima de rendimiento para todo el personal adscrito al presente Convenio, cualquiera que sea el grupo profesional o la categoría laboral a que pertenezca, en el importe actual bruto de 114 pesetas por día efectivo de trabajo realizado en jornada completa, siempre que el trabajador obtenga, por causas imputables a él, rendimiento individual que no sea inferior al normal.

No se percibirá esta prima en el mes de que se trate cuando el trabajador haya obtenido rendimiento inferior al nor-

mal, a juicio de la Dirección, oído previamente al Comité de Empresa, durante tres o más días en el curso de treinta días naturales.

Mensualmente se constituirá un fondo con el importe de la prima que no perciban los trabajadores por falta de rendimiento, que se distribuirá entre todos los productores que cobren dicha prima en el mes a que correspondiera el fondo, en atención a la cantidad devengada por cada uno en el concepto expresado.

Para el abono de la prima de rendimiento citada, se aplicarán las normas que actualmente existen en relación con el abono de los destajos y primas.

#### 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 dozava parte del salario base anual correspondiente a su categoría laboral, incrementado con el complemento personal de antigüedad a que tenga derecho, en cada uno de los meses de julio, septiembre y diciembre de cada año.

Con independencia de lo anterior, el personal, cualquiera que sea su categoría, percibirá igualmente, en el mes de mayo, una gratificación extraordinaria de 15.000 pesetas.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de los doce meses anteriores a la fecha del devengo, percibirá la parte proporcional de estas gratificaciones al tiempo trabajado.

2. Participación en beneficios.—La participación en beneficios regulada en función de la producción de lignito se establece mediante la constitución de un fondo que será calculado de acuerdo con la siguiente fórmula:

Fondo = 25,0696 pesetas por tonelada métrica producida.

En el supuesto de que el cociente que resulte de dividir el fondo obtenido para 1978 por el número de jornales devengados en el año fuese inferior a este mismo cociente correspondiente al año 1977, la Empresa se compromete a aumentar el importe del fondo hasta alcanzar dicho cociente.

La distribución se efectuará entre todo el personal adscrito al fondo en proporción a los días de asistencia al trabajo y al coeficiente correspondiente a su categoría (anexo VII), incrementado con el complemento personal de antigüedad.

Al personal del exterior se le aplicará un coeficiente del 0,57. Si un productor del exterior trabajase en el interior más de diez días en un trimestre, no se le aplicará el citado coeficiente durante dichos días.

El trabajador que en el trimestre dejase de asistir al trabajo por cualquier causa, sufrirá los descuentos que siguen:

Por una falta, dos días de descuento.

Por dos faltas, cuatro días de descuento.

Por tres faltas, nueve días de descuento.

Por cuatro faltas, dieciocho días de descuento.

Por cinco faltas, treinta días de descuento.

Por seis faltas en adelante, el trimestre.

En los días descontados se incluyen los de ausencia.

Excepcionalmente, sólo se descontarán los días de ausencia, sin penalización alguna, en los siguientes casos:

a) Durante los días de licencia retribuida señalados en el artículo 43 del presente Convenio.

b) Vacaciones.

c) Permisos por exámenes, concedidos al amparo de lo dispuesto en el artículo 9.º de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales.

d) En la ausencia al trabajo debida a enfermedad o accidente del trabajador, solamente se perderá la participación en beneficios correspondiente a los días que el trabajador permanezca de baja. Cuando la enfermedad o accidente tuviese una duración superior a dos meses se efectuarán los descuentos antes señalados para los dos primeros meses, no practicándose descuento alguno durante el tiempo siguiente hasta que el trabajador pase a la situación de excedencia o cause baja definitiva en la Empresa, en cuya fecha dejará de percibir la participación en beneficios.

Esta norma no será de aplicación y, por consiguiente, se efectuarán, como hasta la fecha, los descuentos previstos para las ausencias, cuando la Empresa lo estime pertinente a la vista de las ausencias injustificadas y simulaciones de enfermedad.

La liquidación de la participación en beneficios se efectuará por trimestres naturales, sin perjuicio de la liquidación anual que, en su caso, proceda.

Para la distribución del fondo de participación en beneficios se designará una Comisión constituida por un Presidente y tres Vocales nombrados por la Dirección de la Empresa y tres Vocales designados por el Comité de Empresa.

#### Art. 14. Complementos en especie.

Suministro de energía eléctrica o carbón al personal en activo.

1. El personal afectado por el presente Convenio en que concuerda la condición de ser cabeza de familia, a tenor de lo

dispuesto en el artículo 128 de la Ordenanza de Trabajo para la Minería del Carbón, tiene derecho, a título personal e individual, al suministro de energía eléctrica exclusivamente para alumbrado y usos domésticos propios, en las condiciones siguientes:

Se establece un cupo anual por trabajador, igual para todas las categorías, de 11.000 kWh, al precio de 0,15 pesetas/kWh., a cargo del interesado.

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.

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

El otorgamiento del cupo, bajo las condiciones indicadas, sustituye al régimen actual de suministro de energía eléctrica existente en el poblado minero.

Se respetan, a título personal y a extinguir, los cupos superiores de energía eléctrica actualmente existentes, en los propios términos en que fueron concedidos.

2. El personal en activo que en la actualidad disfruta de suministro de carbón, podrá continuar en el mismo u optar por el suministro de energía eléctrica a que se refiere el apartado anterior, bien entendido que de acogerse a este segundo supuesto, la opción tendrá el carácter de irreversible. Las condiciones en que tendrá lugar el suministro de carbón son las siguientes:

Se establece una dotación gratuita en la cuantía de 300 kilogramos en los meses de noviembre a marzo, ambos inclusive, y de 250 kilogramos en los meses restantes, resultando así un cupo anual de 3.250 kilogramos, que los trabajadores pueden retirar, como estimen pertinente, durante el periodo comprendido entre los meses de noviembre y marzo, inmediato, bien de una sola vez, bien fraccionadamente.

Asimismo, se autoriza un suministro complementario, de cuantía igual a la del cupo anterior, al precio equivalente al 50 por 100 del coste del carbón en el Parque de Andorra, resultante en el año anterior a cada ejercicio, redondeado por defecto o por exceso, según los casos, a la centena más próxima, sin aplicar o ser gravado con la parte correspondiente a los Servicios Sociales.

3. El personal de nuevo ingreso, así como el que a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio desee hacer uso de los beneficios consignados en este artículo deberá acogerse al suministro de energía eléctrica, por considerarse el suministro de carbón a extinguir.

#### SECCION 2.ª COCEPTOS QUE NO TIENEN LA CONSIDERACION LEGAL DE SALARIO

Art. 15. *Diets de viaje y de almuerzo o cena.*

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.

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.

Art. 16. *Gastos de locomoción.*

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.

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.

#### SECCION 3.ª NORMAS GENERALES SOBRE RETRIBUCIONES

Art. 17.

Las retribuciones figuradas en el presente Convenio son parcialmente íntegras, siendo de cuenta de los trabajadores el Impuesto sobre los Rendimientos de Trabajo Personal, en su totalidad, así como las cuotas obreras de la Seguridad Social que giren sobre bases de cotización superiores a 500.000 pesetas anuales. A los trabajadores cuyas bases de cotización no alcancen la cifra indicada les será abonada por la Empresa la diferencia entre la cuota relativa a la base de cotización de 500.000 pesetas y la que corresponda a su base de cotización.

Cualquier otro impuesto que en el futuro se implante y grave exclusivamente las rentas salariales del trabajador, será por cuenta de la Empresa.

Art. 18.

Las retribuciones del personal, cualquiera que fuese su categoría laboral, serán satisfechas por períodos mensuales, y a través de Entidad bancaria.

#### CAPITULO V

Provisión de vacantes. Asimilaciones económicas y ascensos automáticos. Traslados, desplazamientos y cambios de puestos de trabajo. Despidos, ceses y sanciones

#### SECCION 1.ª PROVISION DE VACANTES

Art. 19. *Régimen general.*

Cuando se produzca una vacante en el escalafón del personal regido por el presente Convenio, cualquiera que fuese la causa de la misma, incluido el supuesto de nueva creación, se procederá a su provisión de acuerdo con el orden de preferencia que a continuación se indica:

1.º Por los trabajadores que habiendo ascendido por aplicación del sistema de ascensos automáticos, previstos en la vigente Ordenanza de Trabajo para la Minería del Carbón y presente Convenio Colectivo, se encuentren pendientes de cubrir plaza correspondiente a la categoría a que hubiesen sido ascendidos.

2.º Por los trabajadores de la plantilla regulada por la Ordenanza de Trabajo para la Minería del Carbón que, perteneciendo 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.

3.º Mediante 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.

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

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

b) Personas a quienes se 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 de Trabajo para la Minería del Carbón que hubiese sido contratado con el carácter de eventual o interino, al cual, de superar el periodo de prueba, le será reconocido el tiempo de servicios prestados como eventual o interino.

c) Personal ajeno a la Empresa.

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

Art. 20. *Provisión de vacantes del personal de la primera categoría de los grupos profesionales primero, cuarto y octavo.*

Las vacantes de estas categorías serán provistas por 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.

Art. 21. *Provisión de vacantes del personal de la segunda y tercera categorías de los grupos profesionales primero y cuarto.*

Las vacantes de estas categorías podrán ser cubiertas por aquellos trabajadores que, perteneciendo a las categorías tercera o cuarta de cualquiera de los citados grupos profesionales, designe la Dirección de la Empresa, en razón de alguna de las circunstancias objetivas siguientes:

a) Tener una antigüedad en la categoría de procedencia superior a cinco años.

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

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

d) Otras circunstancias relevantes que obren en el expediente personal del interesado.

Art. 22. *Provisión de vacantes del personal de los niveles Especial y A del grupo profesional octavo.*

Las vacantes de estos niveles podrán ser cubiertas por aquellos trabajadores que, perteneciendo a los restantes niveles de dicho grupo, designe la Dirección de la Empresa en razón a las mismas circunstancias objetivas establecidas en el artículo anterior.

Art. 23. *Provisión de vacantes de Vigilantes.*

Las vacantes de las categorías de Vigilantes serán cubiertas libremente por la Empresa, pero cuando no lo sean con personal titulado, deberán serlo con trabajadores regidos por el presente Convenio que lleven dos años de profesionalidad en oficios requeridos para el puesto que se trata de cubrir.

Art. 24. *Provisión de vacantes del personal obrero del interior.*

Los puestos de Mineros de primera serán cubiertos libremente por la Empresa entre Picadores de primera y Barrenistas.

Las vacantes de las restantes categorías se proveerán por la Empresa entre el personal del propio oficio o afines, previa realización de un período de prácticas, cuya duración y condiciones se reseñan en el artículo 24 de la Ordenanza de Trabajo para la Minería del Carbón.

Art. 25. *Provisión de vacantes con personal de capacidad de trabajo disminuida.*

Para la provisión de las plazas vacantes del grupo profesional de Servicios Auxiliares, o de aquellos otros puestos que por sus características resulten idóneos para el fin que se indica, se dará preferencia 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.

Art. 26. *Provisión de vacantes por expropiados forzosos.*

Las plazas vacantes de las categorías primera y quinta de los grupos profesionales séptimo y noveno, respectivamente, podrán ser cubiertas libremente por la Dirección, entre personas ajenas a la Sociedad afectadas por los planes de expropiación forzosa efectuados por necesidades de la Empresa, que tengan su residencia en la zona objeto de expropiación.

Art. 27.

En todos los casos de cobertura de plazas por libre designación comprendidos en los artículos anteriores, con excepción del supuesto figurado en el artículo 20, la Dirección oírá previamente al Comité de Empresa.

Art. 28. *Provisión de vacantes por hijos de trabajadores de la Sociedad fallecidos como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional.*

No obstante lo dispuesto en los artículos 19 al 26 anteriores, se establece un derecho preferente para la provisión de vacantes en la Empresa, previa prueba de aptitud, en favor de los hijos de los trabajadores de la Sociedad fallecidos como consecuencia de accidente de trabajo ocurrido en la misma o enfermedad profesional adquirida en ella.

Art. 29. *Período de prueba.*

El personal de plantilla o de nuevo ingreso que haya obtenido plaza por cualquiera de los sistemas establecidos en los artículos anteriores 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 la Ordenanza de Trabajo para la Minería del Carbón y demás disposiciones legales aplicables.

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 rescindirá la relación laboral con la Empresa, si se tratase de ingreso.

Cuando no tuviera lugar la superación del período de prueba, la Dirección oírá previamente al Comité de Empresa, en los casos de ascenso, e informará a dicho organismo en los supuestos de nuevo ingreso.

Art. 30. *Normas para la celebración de los concursos-oposición y pruebas de aptitud.*

1. Los concursos-oposición y pruebas de aptitud serán juzgados por un Tribunal integrado por los siguientes miembros:

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

Dos representantes del Comité de Empresa.

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 de la Empresa que tanto la Dirección como los representantes del personal consideren convenientes, en calidad de Asesores.

2. El anuncio de convocatoria del 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-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-oposición y pruebas de aptitud serán confeccionadas por la Dirección, previo informe del Comité de Empresa.

Desde el anuncio de la convocatoria en los casos de 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.

3. 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.

4. 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.

Art. 31. *Sustitución de normas sobre provisión de vacantes.*

El régimen de provisión de vacantes que se establece en el presente Convenio sustituye, por mejorarlo, al previsto en la Ordenza de Trabajo para la Minería del Carbón, sin perjuicio del derecho que asiste a 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 el régimen general previsto en el artículo 19 del presente Convenio.

#### SECCION 2.ª ASIMILACIONES ECONOMICAS

Art. 32.

Los Oficiales Administrativos de segunda a los cinco años de permanencia en la categoría, sin haber ascendido, serán equiparados económicamente a los Oficiales Administrativos de primera.

Asimismo, los trabajadores de cualquier categoría laboral incluida en el presente Convenio Colectivo quedarán asimilados, automáticamente y solo 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 de los grupos profesionales primero, cuarto y octavo que, en ningún caso, se producirá automáticamente por mero transcurso del tiempo y sí sólo por libre decisión de la Empresa.

#### SECCION 3.ª ASCENSOS AUTOMATICOS

Art. 33.

1. Los Auxiliares Administrativos ascenderán automáticamente a Oficiales Administrativos de segunda a los cinco años de servicio.

2. Los Oficiales Administrativos de segunda asimilados económicamente a Oficiales Administrativos de primera, se consolidarán en esta última categoría a los tres años de asimilación.

3. Los Ayudantes de Oficio Electromecánico y los Ayudantes de Oficio de Oficio con cinco años de servicios en su categoría ascenderán automáticamente a Oficiales Electromecánicos de segunda y Oficiales de Oficio de segunda, respectivamente.

4. Los Botones que al cumplir los dieciocho años de edad no hubiesen pasado a Auxiliares Administrativos, ingresarán automáticamente en cualquiera de las categorías del grupo profesional de Personal de Servicios Auxiliares, que determine la Dirección de la Empresa.

#### SECCION 4.ª TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS. CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO

##### Art. 34.

Para todo lo relacionado con traslados, desplazamientos y cambios de puesto de trabajo, se estará a lo que disponen los artículos 30 a 49 de la Ordenanza de Trabajo para la Minería del Carbón y demás normas legales concordantes, sin perjuicio de lo establecido en la Sección 1.ª de este capítulo, sobre provisión de vacantes, en los artículos 15 y 16, sobre dietas y gastos de locomoción por comisión de servicio, y en los artículos 44 y 45 sobre trabajos de superior e inferior categoría.

Cuando por razón de un traslado forzoso en su trabajo uno de los cónyuges cambie de residencia, el otro, si también fuese 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.

Cuando se produzca un cambio de puesto dentro del mismo 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, a excepción de que se den circunstancias de urgencia, en que será informado con posterioridad.

#### SECCION 5.ª DESPIDOS, CESES Y SANCIONES

##### Art. 35.

1. 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 18/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, y el capítulo VI de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Minería del Carbón.

No obstante, los plazos de caducidad establecidos en este último texto reglamentario para el ejercicio de la facultad sancionadora, se computarán desde el día en que la Dirección tenga conocimiento del hecho, presuntamente sancionable, a aquél en que se inicien por ésta las gestiones tendentes a la calificación del mismo.

La duración de las gestiones a que se alude en el apartado anterior no podrán exceder de quince días, por lo que transcurrido dicho término sin resolución de la Dirección, se entenderá sobreseído el expediente incoado en su caso.

2. Con independencia del régimen disciplinario contemplado en el artículo 70 del presente Convenio para los cargos representativos, se dará la pertinente información al Comité de Empresa en todos los supuestos de despido o de cualquier otra sanción inferior por faltas graves y muy graves.

3. Se presumirá la voluntad del trabajador de cesar en la Empresa, aun cuando no hubiera efectuado el preaviso establecido en el artículo 50 de la Ordenanza de Trabajo para la Minería del Carbón, 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.

4. 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, y sin que el tiempo transcurrido hasta que se dicte cualquiera de ambas resoluciones judiciales sea computable a ningún efecto.

### CAPITULO VI

#### Jornada de trabajo, vacaciones, licencias y excedencias

##### SECCION 1.ª JORNADA DE TRABAJO

##### Art. 36. Jornada de trabajo del personal del interior.

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

1.1. Mina Innominada.—Se trabajará en ella cinco días a la semana en jornada continuada de cuarenta y dos horas sema-

nales, siempre que quede garantizada la producción normal por semana, considerándose incluidos en dicho cómputo temporal los veinte minutos de interrupción a que el personal tiene derecho para efectuar la comida, de los cuales, la mitad será de cuenta de la Empresa y la otra mitad del trabajador.

El segundo día de descanso en cada semana será el sábado, mientras el funcionamiento de la Central Térmica no exija la producción minera de seis días, a partir de cuyo momento ese citado segundo día, que no tendrá la consideración de festivo, será alternativo a lo largo de los seis días laborables de la semana.

A fin de comprobar que la producción semanal y la productividad se mantienen, se constituirá una Comisión paritaria de vigilancia.

1.2. Mina Oportuna.—Hasta que la mecanización de la misma no alcance el grado suficiente para mantener la producción semanal y, en consecuencia, en tanto continúe la explotación mediante tajos convencionales, se realizará igual jornada semanal que en Innominada, aunque trabajando los seis días de la semana los tajos y servicios, y descansando los sábados todas las labores de preparación.

A los efectos indicados, el personal de tajos descansará un segundo día a la semana alternativamente y el de servicios, cuando no pueda hacerlo en ese segundo día, que no tendrá la consideración de festivo, acumulará los descansos para disfrutarlos cuando sea posible.

Con objeto de comprobar que la producción semanal y la productividad se mantienen, se constituirá una Comisión paritaria de vigilancia.

Por último, y a partir del momento en que la mecanización de la Mina Oportuna se halle implantada en grado que permita mantener la producción semanal y la productividad, regirá el mismo régimen de jornada consignado para la Innominada en el epígrafe 1.1 del presente artículo.

1.3. El mantenimiento semanal para ambas minas, programado o no, que haya de efectuarse en sábado, se organizará preferentemente por equipos rotativos, los cuales descansarán el día de la semana que se señale.

2. El nuevo régimen de jornada que se establece en los apartados anteriores tendrá el carácter de experimental por lo que resta del presente año, y supone la necesaria colaboración del personal para que en cada día de trabajo se complete, en los tajos convencionales, la calle correspondiente, incluso cuando ello requiera prolongar la jornada, así como para completar el ciclo de hundir y empezar el primer ciclo semanal de tiros la noche del domingo al lunes.

3. En las labores del interior en que el personal haya de realizar el trabajo completamente mojado desde el principio de la jornada, ésta será de cinco horas, como máximo. Si tal situación se iniciase posteriormente al comienzo de la jornada, se entenderá que cuarenta minutos de trabajo en tales condiciones, equivalen a una hora de actividad en circunstancias normales. En ambos supuestos, si los trabajadores vinieran trabajando en régimen de incentivos, se reconsiderará éste, de manera que el producto obtenido sea equivalente al que el trabajador lograría en circunstancias normales. En los casos en que la penosidad sea extrema a causa de tener el agua a baja temperatura o que ésta caiga directamente sobre el cuerpo del trabajador, etc., el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, después de las oportunas comprobaciones en cada supuesto concreto, propondrá directamente a la Dirección Técnica el tiempo de permanencia en el lugar de trabajo y, de no ser aceptada su propuesta, la Empresa suspenderá la ejecución de la faena hasta tanto resuelva sobre el particular la Delegación de Trabajo.

4. Cuando los trabajadores del interior de la mina realicen a pie el recorrido desde la bocamina o pozo hasta el lugar del tajo o viceversa, el tiempo invertido se computará a razón de un cuarto de hora por cada kilómetro, pudiendo la Empresa emplear los medios de locomoción que juzgue precisos para abreviar aquel tiempo.

5. Si por causa justificada el producto no pudiera interrumpir su trabajo durante veinte minutos para efectuar la comida, el Vigilante lo hará constar en el parte y el productor tendrá derecho al abono de esos veinte minutos.

6. El cómputo del número de horas de trabajo se hará por períodos anuales, incluyéndose en él los diez minutos diarios de bocadillo que, a cargo del trabajador, establecen el artículo 62 de la Ordenanza de Trabajo para la Minería del Carbón y el apartado 1 de este artículo, compensándose la otra hora de exceso sobre las cuarenta horas semanales, que establece el artículo 54 de la mencionada Ordenanza, mediante vacaciones, a tenor de lo dispuesto en el artículo 41 del presente Convenio, con lo que el número de horas efectivas de trabajo se ajusta estrictamente a lo que previene el ya citado artículo 54 de la Ordenanza de Trabajo para la Minería del Carbón.

##### Art. 37. Jornada de trabajo del personal del exterior.

El número de horas normales de trabajo del personal minero del exterior y de servicios, sometidos al régimen de jornada

continuada, cualquiera que sea su grupo profesional y categoría laboral, será de cuarenta y cuatro horas a la semana, distribuidas en cinco días laborables.

El mantenimiento semanal par las Minas, programado o no, que haya de efectuarse en sábado, se organizará preferentemente por equipos rotativos, los cuales descansarán el día de la semana que se señale.

En cuanto al personal de servicios, cualquiera que sea su grupo profesional y categoría laboral, sometido al régimen de jornada partida, el número de horas normales de trabajo será también de cuarenta y cuatro horas semanales, si bien, en compensación de su régimen de jornada, éstas se distribuirán en cinco días laborables, según necesidades de los servicios, de forma que en ningún día de la semana queden éstos desatendidos, para lo cual se establecerán las guardias o retenes que, a juicio de la Dirección, se consideren precisos.

El personal que preste sus servicios en el edificio de las Oficinas Generales del Centro de Trabajo, cualquiera que sea la categoría y grupo profesional a que pertenezca, reducirá su jornada en el período comprendido entre el 15 de junio y 15 de septiembre a treinta y nueve horas semanales, en régimen de jornada partida.

#### Art. 38. Horarios de trabajo

Dentro de los regímenes de jornada anteriormente indicados, se determinará por la Dirección, previa audiencia del Comité de Empresa, los horarios y, en su caso, los calendarios, de las distintas dependencias del Centro de trabajo, sujetándose al cumplimiento de los preceptos vigentes.

El personal que preste sus servicios en el Economato, cualquiera que sea el grupo profesional y categoría a que pertenezca, realizará su jornada de trabajo de acuerdo con el horario que establezca la Dirección de la Empresa, a propuesta de la Junta Administrativa del Economato, procurando acomodarlo, en lo posible, a los horarios de los establecimientos mercantiles de la localidad.

#### Art. 39. Cambio de jornada y horario de trabajo.

El personal que preste su trabajo en un régimen determinado de jornada u horario y haya de pasar, transitoria o definitivamente a otro régimen de jornada u horario distinto al que venía realizando, quedará sometido, a todos los efectos, al nuevo régimen de jornada u horario, con la única excepción siguiente: El personal del interior que sea destinado circunstancialmente a trabajos del exterior, y que haya sido avisado la víspera realizará la jornada del exterior, sin que este aumento de jornada implique aumento alguno de su retribución.

Si no hubiese sido avisado la víspera, tendrá derecho a percibir como extraordinario el tiempo que exceda de su jornada legal en el interior.

El destino del interior al exterior por voluntad de la Empresa que exceda de tres días al mes, dará derecho al trabajador a percibir como extraordinario el tiempo de diferencia de jornada en cuanto exceda de dichos tres días.

En cualquiera de los tres supuestos anteriores el trabajador del interior que preste circunstancialmente sus servicios en el exterior, tendrá derecho a percibir el plus de Actividad en el interior a que se refiere el artículo 12.4 de este Convenio.

#### Art. 40. Comienzo y fin de la jornada de trabajo.

La jornada de trabajo se empezará a contar y se considerará terminada en el respectivo puesto de trabajo, salvo para el personal de interior en que se entenderá iniciada y terminada en bocamina.

### SECCION 2.ª VACACIONES

#### Art. 41. Duración de las vacaciones.

1. La duración de las vacaciones de todo el personal, cualquiera que sea el grupo y categoría laboral en que esté encuadrado, será de veintitrés días laborales, considerándose como tales a estos efectos, todos los días del año, con la excepción de los domingos y fiestas laborales señaladas por la autoridad competente.

Aquellos trabajadores que en los doce meses anteriores al comienzo del disfrute de vacaciones hubiesen asistido al trabajo, como mínimo, doscientos setenta o doscientos quince días, dentro de los cuales se computarán los de baja por accidente laboral, según que la jornada semanal se distribuya, respectivamente, en seis o cinco días laborales, tendrán derecho a dos días más de vacaciones. Los productores del interior disfrutará de siete días más de vacaciones de los que les corresponden a tenor de los dos párrafos anteriores, a fin de compensar la hora semanal que trabajan en más respecto de la jornada establecida en la Ordenanza de Trabajo para la Minería del Carbón. El aumento de referencia se aplicará computando un día de vacaciones por cada treinta y siete días de trabajo efectivo.

El trabajador que en el tiempo hábil a que se refiere este artículo no tuviese completado un año efectivo de servicio disfrutará de un número de días de vacaciones proporcional al tiempo de servicios prestados.

Lo establecido en este apartado se entenderá sin perjuicio de que quienes antes de la vigencia de este Convenio vengán disfrutando mayor número de días de vacaciones, se les respete dicho número a título personal.

2. Las vacaciones serán concedidas preferentemente en verano y se otorgarán de acuerdo con las necesidades del servicio. Cuando varios trabajadores soliciten el disfrute simultáneo de las vacaciones y no pudiera accederse a ello, se concederá preferencia en la elección al de superior categoría, y, dentro de ésta, al de más antigüedad en la misma.

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

3. Dadas las especiales características de programación del trabajo en las Minas, tanto en el interior como en el exterior, debido a la distribución que se hace del personal por períodos semanales completos, sólo podrán disfrutarse las vacaciones por semanas completas, salvo en los casos de uno o dos días de duración.

#### Art. 42. Pago anticipado de las vacaciones.

El personal tendrá derecho a percibir el pago de sus haberes correspondientes a los días de vacaciones, antes de iniciar éstas, y su liquidación se efectuará de acuerdo con el promedio de retribución de los días de trabajo efectivo comprendidos en los tres meses anteriores a su disfrute.

### SECCION 3.ª LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

#### Art. 43.

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 sus servicios 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, oído el Comité de Empresa.

### CAPITULO VII

#### Trabajo de diferente categoría

#### Art. 44. Trabajos de superior categoría.

1. Cuando por necesidades de la Empresa se encomiende a un trabajador, durante más de cinco días y de forma continuada la totalidad de las funciones correspondientes a categoría profesional superior a la que tiene asignada, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia de salario existente

entre ambas, desde el primer día en que empezó a realizar dichas funciones. En todo caso, la realización de estas funciones de superior categoría se formalizará por escrito.

2. Transcurridos los períodos que después se señalan en que la situación indicada se mantenga, se estimará creada la vacante, en cuyo caso, si al trabajador que venía ocupando dicha plaza le corresponde el ascenso con arreglo a los sistemas previstos en este Convenio, se considerará consolidado en la misma a todos los efectos desde el día en que empezó a realizar estos trabajos.

En el supuesto de que al trabajador no le corresponda el ascenso, la vacante se provera reglamentariamente conforme al sistema que, en cada caso, proceda, y si no es cubierta por el productor que venía ocupando la plaza, deberá éste volver a su anterior situación y sueldo.

Los períodos para acceder a cada una de las categorías que a continuación se indican son los siguientes:

Ayudantes mineros, cuarenta y cinco días trabajados.  
Vigilantes, setenta y cinco días trabajados.  
Resto de personal de interior, setenta y cinco días trabajados.  
Titulados de grado medio, noventa días trabajados.  
Resto del personal, ciento veinte días trabajados.

3. Lo establecido en el apartado anterior, no será de aplicación y, por lo tanto, no se estimará creada la vacante en los supuestos siguientes:

a) En los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad o accidente, vacaciones, permisos y ocupación de cargos oficiales que no produzcan excedencia forzosa, en que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, si bien el trabajador percibirá la retribución correspondiente al puesto de superior categoría desempeñado. En todo caso, la sustitución se formalizará por escrito, indicando el nombre, apellidos y categoría del sustituido, así como la causa de la sustitución.

b) Cuando los trabajos de categoría superior sean encomendados a un productor bajo la supervisión y responsabilidad de otro de categoría superior, durante los períodos máximos anteriormente citados, con la finalidad de capacitarle para otros puestos de trabajo.

#### Art. 45. Trabajos de categoría inferior.

Si la Empresa por necesidades del servicio, y previa audiencia del Comité de Empresa en los casos no urgentes, o posterior informe al mismo 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. 46. Disminución de aptitud para el trabajo.

Cuando por enfermedad o accidente el productor quede disminuido en su aptitud para el trabajo que habitualmente venía desarrollando, podrá ser destinado a otro puesto que no suponga menoscabo para su dignidad profesional.

Al personal que se le destine a puesto compatible con su capacidad se le asignará el salario base y complemento personal de antigüedad correspondiente a la última especialidad que haya desempeñado con plena capacidad.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 del presente Convenio el personal con capacidad de trabajo disminuida gozará de un derecho preferente para cubrir las vacantes correspondientes a las categorías del grupo profesional de Servicios Auxiliares o de aquellos otros puestos de trabajo que por sus condiciones resulten idóneos para el fin que se indica.

### CAPITULO VIII

#### Formación del personal

##### Art. 47. 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 realización 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

#### Previsión social

##### SECCION 1.ª ENFERMEDAD

##### Art. 48.

1. En los casos de incapacidad laboral transitoria derivados de enfermedad común o accidente no laboral, el personal percibirá el 100 por 100 del salario base incrementado con el complemento personal de antigüedad y el plus de convenio, abonando la Empresa la diferencia existente entre dichos conceptos y el importe de la prestación que la Seguridad Social le otorgue por la citada contingencia.

2. A los efectos indicados, y a tenor de lo dispuesto en el artículo 53.4.III del Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa, aprobado por Orden de 21 de noviembre de 1959, aquélla 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 practique 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, pasando 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 al Comité de Empresa.

##### SECCION 2.ª DEFUNCION Y SEGURO COLECTIVO DE VIDA

##### Art. 49.

1. Defunción.—La Empresa abonará 40.000 pesetas a los familiares que vivan a expensas de cualquiera de sus productores que falleciesen, 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.

2. Seguro Colectivo de Vida.—La Empresa mantiene el Seguro de vida colectivo para todo el personal fijo 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 caso de muerte natural e invalidez absoluta y permanente, y de 500.000 pesetas en casos de fallecimiento por accidente laboral o, no siendo laboral, en determinadas circunstancias.

## Art. 50.

La Empresa autorizará la asistencia a los actos del entierro y funeral del trabajador fallecido a causa de accidente de trabajo, de una representación de cuatro productores del turno de trabajo que coincida con las horas en que tengan lugar dichos actos.

## SECCION 3.ª JUBILACION, VIUEDAD, ORFANDAD E INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA

## Art. 51. Jubilación.

1. El personal regido por el presente Convenio, una vez cumplidos los sesenta años de edad, tendrá derecho a solicitar su jubilación, quedando obligada la Empresa a aceptar la misma y a abonarle la diferencia que pueda existir entre la pensión de jubilación asignada por la Mutualidad Laboral y el importe total de sus retribuciones.

Se considerarán retribuciones totales las cantidades líquidas percibidas en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación y correspondientes a los conceptos retributivos que constituyen la base de cotización al Mutualismo Laboral.

2. Por su parte, la Dirección de la Empresa tendrá la facultad de jubilar al personal que estime conveniente, y que haya cumplido los sesenta años de edad, con obligación de completar su pensión de jubilación en la forma establecida en el apartado anterior.

3. El complemento de pensión a abonar por la Empresa tendrá el carácter de vitalicio, invariable y no absorbible por las revalorizaciones de la pensión de la Mutualidad, y se mantendrá mientras dicha Entidad Gestora abone la correspondiente pensión.

## Art. 52. Viudedad y Orfandad.

1. Las pensiones de viudedad y orfandad causadas por el personal que, de conformidad con lo establecido en el artículo anterior, se hubiese jubilado con menos de sesenta y cinco años, serán completadas con cargo a la Empresa, hasta igualar la cuantía de la pensión que por la Mutualidad hubiese correspondido de jubilarse a la citada edad.

Este complemento será vitalicio, invariable y no absorbible por las revalorizaciones de la pensión de la Mutualidad y se mantendrá mientras la Mutualidad abone la correspondiente pensión.

2. Con el fin de favorecer a los pensionistas de percepciones más bajas, se establecen las cantidades mínimas siguientes para el complemento a que se refiere el apartado anterior:

Viudedad, 12.000 pesetas mensuales.  
Orfandad, 2.000 pesetas mensuales.

Dichos importes mínimos afectarán a todos los beneficiarios de pensiones de viudedad y orfandad, cualquiera que sea 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.

Las cantidades mínimas mencionadas serán compatibles con otras percepciones que se reciban o puedan recibirse del Mutualismo Laboral o de cualquier otra Institución.

## Art. 53. Vigencia de los preceptos sobre jubilación, viudedad y orfandad.

Lo establecido en los dos artículos anteriores será de aplicación en tanto en cuanto permanezca vigente el actual régimen de jubilaciones, bien entendido que, en el supuesto de variar éste, la Dirección de la Empresa adaptará las disposiciones sobre jubilación, viudedad y orfandad contenidas en el presente Convenio, a los condicionamientos y requisitos legales que puedan ser establecidos en el futuro por el Mutualismo Laboral.

## Art. 54. Incapacidad permanente absoluta.

La Empresa garantiza a los beneficiarios de pensiones por incapacidad permanente absoluta la cantidad de 15.000 pesetas mensuales, cualquiera que sea la fecha en que hubiera tenido lugar el hecho causante de la misma, así como a los que en el futuro tengan derecho a las prestaciones por la indicada contingencia.

La cantidad mínima mencionada será compatible con otras percepciones que se reciban o puedan recibirse del Mutualismo Laboral o de cualquier otra Institución.

## CAPITULO X

## Labor social

## Art. 55. Comisión de Asuntos Sociales.

1. Dada la importancia y trascendencia de los asuntos de carácter social, se constituye una Comisión de Asuntos Sociales que estudiará y propondrá a la Dirección de la Empresa las oportunas resoluciones relativas a los asuntos de dicho carácter que afecten al personal.

2. Dicha Comisión estará integrada por los siguientes miembros:

Tres representantes de la Empresa.  
Tres representantes del personal.

## Art. 56. Suministro de energía eléctrica o carbón a pensionistas.

1. El personal jubilado y demás trabajadores que perciban prestaciones de la Seguridad Social en forma de subsidio o pensión y durante el tiempo en que mantengan tal situación, tendrán derecho al suministro de energía eléctrica en las siguientes condiciones:

En el supuesto de que dicho personal resida en localidades donde la Empresa tiene establecido un concierto con las Compañías distribuidoras, tendrá derecho al suministro de energía eléctrica en iguales condiciones que las establecidas en el artículo 14 del presente Convenio para el personal en activo, con la única diferencia de que el cupo anual, al precio de 0,15 pesetas kw/h., se reduce al 50 por 100 del mismo.

En el caso de que el personal indicado resida en lugar donde la Empresa no tenga establecido un concierto con las Compañías distribuidoras se le abonará el cupo anual establecido en el párrafo anterior, al precio de dos pesetas kw/h., como compensación del coste real de sus consumos.

2. El personal pensionista en la actualidad, o que llegue a tal situación a partir de la vigencia de este Convenio, y que viniere disfrutando de suministro de carbón, podrá optar por el mismo o por el suministro de energía eléctrica a que se refiere el apartado anterior, bien entendido que, de acogerse a este segundo supuesto, la opción tendrá el carácter de irreversible.

La dotación de carbón será igual a la del personal en activo, con exclusión del cupo complementario.

## Art. 57. 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. 58. 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 en situación de activo, así como los hijos de los productores que habiendo tenido la consideración de fijos 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 40 por 100 de los gastos de enseñanza que han quedado enumerados, estableciéndose, no obstante, las siguientes excepciones:

- 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 40 por 100 de los gastos enumerados en el apartado 2.º de la norma 2.ª y, además, el 40 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

40 por 100 de un módulo previamente establecido, para atender los gastos derivados de este concepto. Dicho módulo será actualizable por cursos escolares.

4.º Sistema de pago.—El importe de la ayuda para estudios será abonado 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 diciembre del presente año.

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 de la Empresa que curse estudios de interés para su formación, a juicio de la Sociedad, tendrá derecho a que le sea abonado el 40 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. 59. Préstamos para vivienda.

Con objeto de seguir fomentando la adquisición o construcción de viviendas para el personal fijo de la Empresa, se continuarán concediendo 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 anual.

#### Art. 60. Créditos para la adquisición de artículos de primera necesidad o del hogar.

La Empresa concederá créditos al personal de su plantilla, por un importe máximo de tres mensualidades del salario base figurado en la tabla salarial del anexo II 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.

No podrá ser solicitado un nuevo crédito mientras no haya sido totalmente amortizado el anterior.

#### Art. 61. Anticipos.

El personal fijo con más de dos años de antigüedad que se encuentre ante una necesidad debidamente justificada podrá solicitar de la Empresa un anticipo, cuya cuantía no podrá exceder del importe de seis mensualidades de sus retribuciones fijas. Dichos anticipos no devengarán interés alguno y su reintegro se efectuará en treinta y seis mensualidades como máximo.

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

#### Art. 62. Adjudicación de viviendas y de plazas en las residencias.

1. Será competencia de la Comisión 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 la indicada Comisión, 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 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 el 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 correspondieran unas u otras por el régimen general de adjudicación.

#### Art. 63. Otras atenciones sociales.

La Empresa, continuando su política social, encaminada a mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores mantiene las atenciones sociales que se detallan seguidamente, 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, Educación General Básica, Escuela de Aprendices y Colaboración al 50 por 100 en las becas de la Fundación del I.N.I.

Deportivos: Instalaciones y Ayudas a Clubs Deportivos.

Generales: Economatos, viviendas, residencias de personal soltero, ayudas para fiestas patronales, medallas de bronce y plata del I.N.I., obsequios de Navidad a los trabajadores y de juguetes por Reyes a hijos del personal.

Con motivo de la festividad de Santa Bárbara, Patrona de los Mineros, se abonará la cantidad de 1.000 pesetas a todo el personal.

#### Art. 64. Asistencia social.

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, pres-tándoles el asesoramiento y realizando las gestiones que, a tal fin, sean necesarias.

### CAPITULO XI

#### Seguridad e higiene en el trabajo

#### Art. 65. Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo estará constituido de acuerdo con lo que dispone el Decreto 432/1971, de 11 de marzo, y demás disposiciones concordantes, en especial la Ley de Minas y el Reglamento de Policía Minera, sin perjuicio de lo establecido, en cuanto a su composición, en el capítulo XII del presente Convenio.

Las funciones del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo serán las siguientes:

1) Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.

2) Tomar conocimiento de las condiciones relativas al orden, limpieza ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores, informando de los defectos y peligros que advierta a la Dirección de la Empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que considere oportunas.

3) Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores, conforme a lo dispuesto en la normativa vigente.

4) Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios.

5) Conocer las investigaciones realizadas por los Técnicos de la Empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en el Centro.

6) Investigar las causas de los accidentes y las enfermedades profesionales producidas en el Centro con objeto de evitar unos y otras, y en los casos graves y especiales, practicar las informaciones correspondientes.

7) Cuidar de que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en materia de Seguridad e Higiene, y fomentar la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

8) Cooperar a la organización y desarrollo de programas y campañas de Seguridad e Higiene del Trabajo de acuerdo con las orientaciones y directrices del Plan Nacional, y ponderar los resultados obtenidos en cada caso.

9) Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la Seguridad e Higiene mediante cursillos y conferencias al personal, bien directamente o a través de instituciones oficiales especializadas; la colocación de carteles y avisos de seguridad y la celebración de concursos sobre temas y cuestiones relativos a dicho orden de materias.

10) Proponer la concesión de recompensas al personal que se distinga por su comportamiento, sugerencias o intervención en actos meritorios así como la imposición de sanciones a quienes incumplan normas e instrucciones sobre Seguridad e Higiene de obligada observancia en el centro de trabajo.

11) En general, el estudio y proposición de cuantas medidas estime oportunas en orden a la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

### CAPITULO XII

#### Acción sindical en la Empresa

#### Art. 66. 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 el centro de trabajo a que afecta el presente Convenio corresponderá a:

- a) El Comité de Empresa.
- b) Las Secciones Sindicales.
- c) La Asamblea de Trabajadores.

**Art. 67. Comité de Empresa.**

1. Los miembros del Comité de Empresa serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre la materia.

2. Serán funciones del Comité de Empresa las siguientes:

a) De representación:

Ostentará la representación colegiada de todos los trabajadores adscritos al centro de trabajo para la defensa de sus intereses, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con el personal que representa.

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

b) De información:

Tendrá derecho a ser informado 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 períodos 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.

Cambios del régimen de jornada u horario a título particular, en casos de urgencia.

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

No cobertura de vacantes por conveniencia del servicio.

Contratación de personal eventual.

Cambios de puestos de trabajo, en casos de urgencia.

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

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

Tendrá derecho a ser oído 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 períodos de prueba, en los supuestos de ascenso.

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

Cobertura de plazas vacantes por libre designación de la Dirección de la Empresa, a excepción de los supuestos figurados en el artículo 20 del presente Convenio.

Supuestos de traslados a que se refiere el artículo 44 de la Ordenanza de Trabajo para la Minería del Carbón.

Cambios de puestos de trabajo, salvo casos de urgencia.

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, salvo casos de urgencia.

Realización de las horas extraordinarias de inexcusable cumplimiento contempladas en el epígrafe 2.1.b y d del artículo 12 del presente Convenio.

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

Falta de percepción por el trabajador de la prima de rendimiento cuando éste haya sido inferior al normal.

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

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 la correspondiente comunicación de la Dirección. Transcurrido dicho plazo sin recibirse contestación de parte del Organismo citado, se entenderá cumplido el trámite.

d) De propuesta:

Tendrá derecho a proponer a la Dirección de la Empresa, con carácter general, cuantas medidas considere 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:

Colaborará con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren mantener la armonía laboral y la productividad en el Centro de trabajo, 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:

El Comité de Empresa participará paritariamente con la Dirección en los siguientes Organismos:

Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Comité de Asuntos Sociales.

Comité de Formación Profesional.

Comisión para la distribución del fondo de participación en beneficios.

Comisión paritaria de vigilancia a que se refiere el artículo 36 del presente Convenio.

Tribunales de concursos-oposición y pruebas de aptitud.

Comisión de adjudicación de viviendas y plazas en residencias.

g) De vigilancia:

Ejercerá 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, el Comité de Empresa tendrá 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 de la Empresa, así como respecto a los planes de Formación Profesional de 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 del Comité de Empresa 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 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 el Comité de Empresa pueda ejercitar el derecho de reunión que le 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 el Comité de Empresa pueda ejercitar el derecho que le 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 el 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 el Comité de Empresa elabore y proponga el oportuno presupuesto de gastos.

También podrá 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 el Comité de Empresa solicite 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, intercambiando información, acerca 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. 68. Secciones Sindicales.

1. Para el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores, 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 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 tableros de anuncios 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 descontará 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, 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 el mismo local habilitado para el Comité de Empresa, previo acuerdo de las distintas Secciones sobre el sistema de uso.

#### Art. 69. La Asamblea de trabajadores.

1. Los trabajadores tendrán el derecho a reunirse en Asamblea, la cual podrá ser convocada por el Comité de Empresa, 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 del Centro de trabajo, la totalidad de la plantilla de la Sección, departamento, taller, nave, etc.

2. La Asamblea será presidida en todo caso por el Comité de Empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma.

La Presidencia comunicará la convocatoria a la Dirección de la Empresa, con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo, o veinticuatro en casos de urgente necesidad, y acordará con la misma 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 los horas de trabajo, salvo acuerdo con la Dirección. Si la Empresa no dispusiese de local adecuado en el Centro de trabajo, le 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. 70. 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 con 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, supusiesen perjuicio o limitación de sus funciones representativas, como pudiera ser el cambio de puesto laboral, deberá ser comunicada previamente al referido Organismo, 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.

#### Art. 71. 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 al Comité de Empresa, así como la representación de los trabajadores ante la autoridad laboral.

### DISPOSICIONES FINALES

#### Primera.—Sustitución y prelación de normas.

El presente Convenio sustituye al I Convenio Colectivo Sindical para el personal del Centro de trabajo de Andorra (Teruel) regido por la Ordenanza de Trabajo para la Minería del Carbón, aprobado por la resolución de la Delegación de Trabajo de Teruel de 9 de febrero de 1976, que, en consecuencia, queda sin efecto.

Las normas de este Convenio se aplicarán con prioridad a las de la citada Ordenanza de Trabajo.

#### Segunda.—Absorción.

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

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.

#### Tercera.—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 Delegación Provincial 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.

#### Cuarta.—Interpretación y aplicación del Convenio.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las cuestiones de interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio serán sometidas obligatoriamente y, como trámite previo a 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 el Comité de Empresa, de entre los miembros que hayan constituido la Comisión Deliberadora de este Convenio.

#### Quinta.—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 de 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 al Administración.

#### Sexta.—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.

Segunda.—Sin perjuicio de la retroactividad a que se hace referencia en la disposición anterior, la ayuda para estudios regulada en el artículo 58 del presente Convenio, solamente será de aplicación respecto al primer trimestre del curso escolar 1978-1979.

#### ANEXO I

#### Nomenclátor de cargos no figurados en la Ordenanza de Trabajo para la Minería del Carbón

**Aprendiz Electromecánico de oficio.**—Debe tener dieciséis años cumplidos y no llegar a dieciocho. Realiza prácticas en el interior y se adiestra en los oficios electromecánicos. Alterna estas labores con enseñanzas teórico-prácticas que recibe en el exterior, conforme a lo establecido en la legislación vigente.

**Asistente Social.**—Es el trabajador que ayuda a los productores y a sus familias a comprender y resolver sus dificultades de orden social y personal; celebra entrevistas con las personas interesadas e investiga la naturaleza, alcance y causas de sus problemas, tomando en consideración los factores sociales, económicos, ambientales, sanitarios, psicológicos y otras circunstancias que puedan ser de interés; determina el género de asistencia que debe prestarse, aconseja a las personas y les ayuda a comprender con más claridad sus problemas y se esfuerza por obtener su colaboración en la resolución de los mismos; alienta y estimula el buen desarrollo de su espíritu social y su adaptación personal; toma las medidas oportunas para que se les preste la asistencia necesaria, ya se trate de una ayuda financiera, de un puesto de trabajo, un tratamiento médico, posibilidades de esparcimiento, o facilidades para encontrar alojamiento o vivienda; observa la evolución de los casos una vez resueltos los problemas más urgentes; lleva registros de los casos atendidos y prepara los informes necesarios.

**Auxiliar de Clínica-Enfermero.**—Es el trabajador que sin estar en posesión de título facultativo realiza, en los establecimientos sanitarios de la Empresa o en dependencias análogas, entre otras, las siguientes funciones:

Recepción de lesionados y enfermos, aseo y atención de éstos, sirviendo las comidas a los hospitalizados y realizando su transporte en camillas o carros; limpieza, conservación y ordenación de los aparatos médicos de todas clases, 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 presente 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, Enfermera y Ayudante Técnico Sanitario de quien dependen. En cuanto a trabajos de índole administrativa, llevará a cabo los 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 e informes y, en general, la confección material de la documentación administrativa que exija el Servicio Médico.

**Auxiliar de Clínica especial.**—Es el trabajador que sin estar en posesión de título facultativo, realiza en los establecimientos sanitarios de la Empresa, o dependencias análogas, todas las funciones del Auxiliar de Clínica-Enfermero, incrementadas en las siguientes: tratamientos orales, ayuda en quirófanos no instrumentista, control de farmacia de clínica, y auxilio al Ayudante Técnico Sanitario diplomado en Fisioterapia en la prestación de tratamientos de Hidroterapia, Hinesioterapia, Onda corta, Ultrasonido, Ultravioleta, Galvanoterapia y cámara «Biermer».

**Ayudante de Oficial de oficio.**—Debe ser mayor de dieciocho años de edad y ayudar en su trabajo a los profesionales.

**Calcedor.**—Su misión se reduce a copiar por medio de papeles transparentes los dibujos, calcos y litografías ya preparados, así como a dibujar a escala croquis sencillos y claros, de fácil interpretación y rotulación.

**Caminero de primera.**—Realiza y dirige las obras de colocación de vías generales e instalación de cambios con arreglo a planos, que debe saber interpretar, de forma que las vías reúnan las máximas condiciones de seguridad para el tráfico de vagones y locomotoras se realice con normalidad y eficacia.

**Caminero de segunda.**—Realiza la colocación de vías en el avance de transversales, guías y niveles, atendiendo a la conservación, sin poseer la aptitud necesaria para ejecutar y dirigir los trabajos que se encomiendan al Caminero de primera.

**Capataz de Peones.**—Es el trabajador que, reuniendo las condiciones prácticas y de mando necesarias, además de prestar su trabajo manual, dirige a un grupo de Especialistas o Peones.

**Celador de Colegio de Educación General Básica.**—Es el trabajador que, en los Colegios de Enseñanza General Básica de la Empresa, tiene a su cargo el orden, aseo, compostura, etc., de los alumnos, en los actos no docentes propiamente dichos.

**Celador de recorrido.**—Es el trabajador perteneciente a la categoría de Peón especialista que ejerce la vigilancia sobre el alojamiento y apriete de las zapatas de los vagones de los trenes, engrases de placas de guarda de ejes, cambio de muelles, tensores y cometidos análogos en el ferrocarril-minero.

**Delineante.** Es el que teniendo los conocimientos técnicos y matemáticos necesarios para el desempeño de su función, dibuja o copia planos de conjunto y detalle, precisos y acotados, previa entrega del croquis, efectuando cubicaciones, etc. Croquis del natural, ejecutando con perfección proyecciones, acotamientos, secciones, rotulaciones y dibujos de detalle.

**Delineante Proyectista.**—Es el que realiza sobre planos las ideas sugeridas por sus Jefes o concebidas por ellos mismos. Deberá conocer el cálculo de resistencia de materiales, estructuras metálicas y saber croquizar máquinas en conjunto y despiece, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a las que estén sometidas, poseyendo al mismo tiempo los conocimientos técnicos y matemáticos de la respectiva especialidad.

**Enfermero-Conductor.**—Es el trabajador que, sin estar en posesión de título facultativo, realiza en los establecimientos sanitarios de la Empresa, o en dependencias análogas todas las funciones del Enfermero. Deberá hallarse en posesión del carné de conducir de la categoría B o superiores y tendrá los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para conducir esta clase de vehículos. Cuida de la conservación del vehículo y repara pequeñas averías.

**Ensayador Químico de primera.**—Es el que, para el desempeño de sus funciones, tiene que efectuar o interpretar pruebas de análisis en el laboratorio, realizando estudios sobre los mismos.

**Ensayador Químico de segunda.**—Integran esta categoría los que, con igual preparación que los Ensayadores Químicos de primera, no han adquirido aún la práctica y conocimientos necesarios para realizar un trabajo con la perfección de aquéllos.

**Especialista.**—Es el trabajador que, dedicado a funciones concretas y determinadas que no constituyen propiamente un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica o especialidad.

**Jefe Administrativo de segunda.**—Es el que tiene a su cargo la dirección, distribución y realización de los trabajos de una Sección, Negociado u Oficina determinados, estando a los órdenes directos de la Dirección o de personal perteneciente a la primera categoría de los grupos profesionales primero, cuarto, y octavo.

Dentro de la categoría de Jefe Administrativo de segunda, se distinguirán los niveles Especial, A y B, en razón de las circunstancias especiales de los puestos de trabajos de esta categoría y a las condiciones personales de las personas que los desempeñan.

**Jefe Servicio de interior.**—Es el trabajador que, con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, dirige un servicio de suficiente importancia en el interior de la mina. Tiene mando directo sobre los Maestros y Encargados, está a las órdenes de los Ingenieros Superiores o Técnicos y es responsable de los trabajos disciplina y seguridad del personal.

**Limpiadora.**—Se dedica a la limpieza de oficinas, casas de aseo, salas de máquinas y demás dependencias; al transporte de agua de beber, cuidado de la ropa personal y demás actividades permitidas por la legislación específica sobre trabajos de la mujer.

**Maquinista de arranque de primera.**—Es el trabajador que, con conocimientos suficientes del manejo de la máquina que se le confía, se dedica a rozar y socavar los bancos de carbón y realiza operaciones auxiliares derivadas del manejo de la máquina. Efectúa los trabajos de entibación, tanto convencional como hidráulica, maneja las herramientas de arranque de todo tipo y realiza las reparaciones y revisiones de menor importancia en la máquina a su cargo.

Debe estar en posesión del carné oficial correspondiente a su máquina y del de Artillero.

**Maquinista de arranque de segunda.**—Es el trabajador que, no reúne tan perfectamente como el de primera, las condiciones de aptitud y capacidad para realizar las labores de arranque y entibación asignadas al Maquinista de arranque de primera.

Debe estar en posesión del carné oficial correspondiente a su máquina y del de Artillero.

**Maquinista de perforación y carga de primera.**—Es el trabajador que, con conocimientos suficientes del manejo de las máquinas que se le confían, se dedica a perforar o cargar estéril y realiza las operaciones auxiliares derivadas del manejo de la máquina. Efectúa los trabajos de saneo y entibación y conoce y maneja todas las herramientas de perforación y carga, realizando reparaciones y revisiones de menor importancia en la maquinaria a su cargo. Realiza también todas las operaciones de carga de barrenos, manejo y explosivos y disparo de pegas. Debe estar en posesión del carné oficial correspondiente a su máquina y del de Artillero.

**Maquinista de perforación y carga de segunda.**—Es el trabajador que, no reúne tan perfectamente como el de primera las condiciones de aptitud y capacidad para realizar las labores de perforación y carga mecanizadas asignadas al Maquinista de perforación y carga de primera. Debe estar en posesión del carné oficial correspondiente a su máquina y del de Artillero.

**Maquinista de tracción de primera.**—Es el encargado del transporte del carbón, escombros y otros materiales, efectuando el manejo de la máquina destinada a tal fin, cuyas características deberá conocer perfectamente, y realizando las reparaciones de menor importancia de la misma. Debe estar en posesión del carné oficial correspondiente a su máquina.

**Maquinista de tracción de segunda.**—Es el trabajador que no reúne tan perfectamente como el de primera las condiciones de aptitud y capacidad para realizar las funciones de transporte del carbón, escombros y otros materiales asignadas al Maquinista de tracción de primera. Debe estar en posesión del carné correspondiente a su máquina.

**Peón Especialista de grúa o pala.**—Es el trabajador perteneciente a la categoría de Peón Especialista que auxilia al Maquinista de tracción de grúa o pala en sus diversos cometidos, pudiendo sustituirle en determinados momentos.

**Picador de primera.**—Realiza todas y cada una de las labores de arranque para lo que utiliza madera, piezas metálicas o martillo picador. Realiza la entibación de los pozos o chimeneas, posteo de quiebras, conservación de las explotaciones, paso de fallas y esterilidades (siempre que estas últimas pue-

dan hacerse con martillo picador), tira de madera, primer paleo y demás trabajos propios de su oficio. Debe tener los necesarios conocimientos respecto al manejo y uso de los explosivos y pega de barrenos, previo reconocimiento de gas. No está obligado a dar fuego, salvo que las circunstancias lo requieran o venga establecido por la costumbre, siempre que hubiese sido previamente adiestrado y haya superado el preceptivo examen por la Sección de Minas de la correspondiente Delegación del Ministerio de Industria.

**Picador de segunda.**—Es el trabajador que no reúne tan perfectamente las condiciones de aptitud y capacidad para realizar las labores de arranque con normal rendimiento en relación con los Picadores de primera. Durante los seis primeros meses no será responsable de la entibación de tajos, que deberá ser realizada y corregida, en caso necesario, por los Vigilantes.

**Telefonista con más de 50 teléfonos.**—Tiene a su cargo una centralita telefónica con más de 50 teléfonos conectados a la misma, con la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el exterior o con el interior.

**Topógrafo de primera.**—Es el trabajador que, poseyendo los conocimientos prácticos necesarios, efectúa toda clase de replanteos, levanta planos topográficos con taquímetro o nivel, hace croquis del terreno con todos sus detalles en la libreta taquimétrica, expresando los cultivos, plantaciones, accidentes topográficos, etc., gráficamente, debiendo tener aquellos conocimientos de construcción necesarios para el desempeño de su cometido, realizando en el gabinete el cálculo y desarrollo del trabajo efectuado en el campo.

**Topógrafo de segunda.**—Es el trabajador que, con conocimientos prácticos en el manejo de los instrumentos topográficos más usuales, posee, además, nociones de Geometría y Trigonometría, estando capacitado para el levantamiento topográfico de un determinado trozo de terreno, representándole, después en el dibujo a la escala interesada.

**Vigilante especial de interior.**—Es el Vigilante titulado o no, que debido a sus conocimientos especiales y habiendo superado las pruebas oportunas, se le encomiendan trabajos de especial responsabilidad. Tiene a su cargo otros vigilantes o personal obrero de mina, y realiza todas las funciones propias de los mismos, sea cual fuese su especialidad.

## ANEXO II

## Salario base

Niveles	Categorías	Interior			Exterior		
		Diario	Mensual	Anual	Diario	Mensual	Anual
1	Ingeniero Técnico, Facultativo, Perito, Jefe Administrativo de 2.ª, Nivel Especial.	1.301,12	32.420	389.035	1.259,30	31.378	376.531
2	Ingeniero Técnico, Facultativo, Perito, Subjefe, Jefe Administrativo de 2.ª, Nivel A.	1.170,21	29.158	349.893	1.128,40	28.116	337.392
3	Ingeniero Técnico, Facultativo, Perito Auxiliar, Ayudante Técnico Sanitario, Maestro de Enseñanza General Básica, Jefe de Servicio de Exterior, Jefe de Servicio de Interior, Jefe Administrativo de 2.ª, Nivel B, Programador de Informática, Jefe de Despacho de Economía de 1.ª categoría, Graduado Social, Asistente Social.	1.058,22	26.367	316.408	1.016,40	25.325	303.904
4	Maestro de Servicio o Taller, Topógrafo de 1.ª, Delineante Proyectista, Oficial Administrativo de 1.ª, Operador de Informática, Jefe de Despacho de Economía de 2.ª categoría, Vigilante Especial de Interior.	858,12	21.381	256.578	816,30	20.339	244.074
5	Vigilante de 1.ª de Interior, Encargado de Servicios, Topógrafo de 2.ª, Delineante.	752,37	18.747	224.959	710,55	17.705	212.454

Niveles	Categorías	Interior			Exterior		
		Diario	Mensual	Anual	Diario	Mensual	Anual
	Ensayador Químico de 1. <sup>a</sup> Oficial Administrativo de 2. <sup>a</sup> Perforista de Informática.						
6	Vigilante de 2. <sup>a</sup> Interior. Ensayador Químico de 2. <sup>a</sup>	680,91	16.966	203.592	639,09	15.924	191.088
7	Vigilante de 1. <sup>a</sup> , Exterior. Oficial Técnico de la Organización de Servicios. Minero de 1. <sup>a</sup> Jefe de Equipo.	621,17	15.477	185.730	579,35	14.435	173.228
8	Oficial de Oficio de 1. <sup>a</sup> Vigilante de 2. <sup>a</sup> , Exterior. Auxiliar Administrativo. Barrenista. Maquinista de Tracción de primera. Maquinista de Arranque de primera. Maquinista de Perforación y Carga de 1. <sup>a</sup> Picador de 1. <sup>a</sup> Oficial Electromecánico de primera. Auxiliar de Clínica Especial.	588,88	14.673	178.075	547,06	13.631	183.571
9	Calcador. Artillero. Caminero de 1. <sup>a</sup> Maquinista de Extracción. Conductor de turismos y camiones hasta cinco toneladas.	576,95	14.378	172.508	535,14	13.334	180.007
10	Enfermero Conductor. Auxiliar Técnico de Organización de Servicios. Oficial de Oficio de 2. <sup>a</sup> Oficial Electromecánico de segunda. Maquinista de Balanza o Plano. Ayudante de Barrenista. Maquinista de Arranque de segunda. Maquinista de Perforación y Carga de 2. <sup>a</sup> Picador de 2. <sup>a</sup> Maquinista de Tracción de segunda. Lampistero de 1. <sup>a</sup> Embarcador Señalista. Jefe de Guardas Jurados. Dependiente de Economato. Almacenero. Auxiliar de Clínica - Enfermero.	582,22	14.009	168.104	520,40	12.967	155.600
11	Ayudante de Oficial de Oficio. Capataz de Peones. Ayudante de Artillero. Caminero de 2. <sup>a</sup> Conserje. Subjefe de Guardas Jurados.	548,93	13.878	184.130	507,11	12.635	151.620
12	Comportero Señalista. Ayudante Minero. Ayudante de Oficial Electromecánico. Lampistero de 2. <sup>a</sup> Telefonista con más de 50 teléfonos. Pesador de Báscula. Guarda Jurado.	534,19	13.310	159.723	492,37	12.268	147.219
13	Peón Especialista. Ordenanza. Celador de Colegio de EGB. Enfermero.	520,91	12.979	155.752	479,09	11.937	143.248
14	Peón. Mozo de Economato. Mozo de Almacén. Limpiadora.	501,76	12.502	150.028	459,94	11.460	137.522
15	Botones.	358,18	8.875	106.498	335,27	8.354	100.246
16	Aprendiz.	343,04	8.547	102.589	322,14	8.027	98.320

## Plus Convenio (personal de interior)

Nivel salarial	Categorías	Importe anual				Importe día efectivo de trabajo			
		75 % lineal	25 % proporcional	Procedente estipulación primer pacto	Total	75 % lineal	25 % proporcional	Procedente estipulación primer pacto	Total
1	Ingeniero, Técnico facultativo, Perito, Jefe .....	39.156	25.441	15.325	79.922	131,84	85,66	51,60	269,10
2	Ingeniero, Técnico facultativo, Perito, Subjefe.	39.156	23.308	15.325	77.789	131,84	78,48	51,60	261,92
3	Ingeniero, Técnico facultativo, Perito, Auxiliar.	39.156	21.483	15.325	75.964	131,84	72,33	51,60	255,77
	Jefe de servicio de interior .....	39.156	21.483	15.325	75.964	131,84	72,33	51,60	255,77
4	Maestro servicio o taller .....	39.156	17.903	15.325	72.384	131,84	60,28	51,60	243,72
	Topógrafo 1.ª .....	39.156	17.868	15.325	72.349	131,84	60,14	51,60	243,58
	Vigilante especial interior .....	39.156	17.886	15.325	72.367	131,84	60,22	51,60	243,66
5	Vigilante 1.ª .....	39.156	16.181	15.325	70.662	131,84	54,48	51,60	237,92
	Encargado servicios .....	39.156	16.124	15.325	70.605	131,84	54,29	51,60	237,73
	Topógrafo 2.ª .....	39.156	16.146	15.325	70.627	131,84	54,36	51,60	237,80
6	Vigilante 2.ª .....	39.156	14.972	15.325	69.423	131,84	50,31	51,60	233,75
7	Minero 1.ª .....	39.156	13.912	15.325	68.393	131,84	46,84	51,60	230,28
	Jefe equipo .....	39.156	13.912	15.325	68.393	131,84	46,84	51,60	230,28
8	Oficial oficina de 1.ª .....	39.156	13.263	15.325	67.744	131,84	44,66	51,60	228,10
	Barrenista .....	39.156	13.276	15.325	67.757	131,84	44,70	51,60	228,14
	Maquinista tracción 1.ª .....	39.156	13.215	15.325	67.696	131,84	44,48	51,60	227,93
	Maquinista arranque 1.ª .....	39.156	13.276	15.325	67.757	131,84	44,70	51,60	228,14
	Picador 1.ª .....	39.156	13.276	15.325	67.757	131,84	44,70	51,60	228,14
	Oficial electromecánica 1.ª .....	39.156	13.276	15.325	67.757	131,84	44,70	51,60	228,14
	Maquinista perforista y carga de 1.ª .....	39.156	13.276	15.325	67.757	131,84	44,70	51,60	228,14
9	Artillero .....	39.156	13.082	15.325	67.563	131,84	44,05	51,60	227,49
	Caminero 1.ª .....	39.156	13.089	15.325	67.550	131,84	44,00	51,60	227,44
10	Oficial oficina 2.ª .....	39.156	12.802	15.325	67.283	131,84	43,10	51,60	226,54
	Oficial electromecánico 2.ª .....	39.156	12.820	15.325	67.301	131,84	43,16	51,60	226,60
	Maquinista balanza o plano .....	39.156	12.811	15.325	67.292	131,84	43,13	51,60	226,57
	Ayudante Barrenista .....	39.156	12.833	15.325	67.314	131,84	43,21	51,60	226,65
	Maquinista arranque 2.ª .....	39.156	12.820	15.325	67.301	131,84	43,16	51,60	226,60
	Picador 2.ª .....	39.156	12.820	15.325	67.301	131,84	43,16	51,60	226,60
	Maquinista tracción 2.ª .....	39.156	12.798	15.325	67.279	131,84	43,09	51,60	226,53
	Embarcador señalista .....	39.156	12.789	15.325	67.270	131,84	43,06	51,60	226,50
	Maquinista perforista y carga de 2.ª .....	39.156	12.820	15.325	67.301	131,84	43,16	51,60	226,60
11	Ayudante oficial oficina .....	39.156	12.564	15.325	67.045	131,84	42,30	51,60	225,74
	Ayudante Artillero .....	39.156	12.581	15.325	67.062	131,84	42,36	51,60	225,80
	Caminero 2.ª .....	39.156	12.581	15.325	67.062	131,84	42,36	51,60	225,80
12	Ayudante Minero .....	39.156	12.297	15.325	66.778	131,84	41,40	51,60	224,84
	Ayudante oficial electromecánica .....	39.156	12.324	15.325	66.805	131,84	41,49	51,60	224,93
16	Aprendiz .....	39.156	8.564	15.325	63.045	131,84	28,84	51,60	212,28

## Plus Convenio (personal exterior)

Nivel salarial	Categorías	Importe aproximado anual				Importe aproximado por día efectivo de trabajo			
		75 % lineal	25 % proporcional	Procedente estipulación primer pacto	Total	75 % lineal	25 % proporcional	Procedente estipulación primer pacto	Total
1	Ingeniero técnico, Facultativo, Perito, Jefe .....	39.156	24.142	12.047	75.345	131,84	81,29	40,56	253,69
	Jefe administrativo 2.ª especial .....	39.156	24.155	12.047	75.358	131,84	81,33	40,56	253,73
2	Ingeniero técnico, Facultativo, Perito, Subjefe ...	39.156	22.009	12.047	73.212	131,84	74,10	40,56	246,50
	Jefe administrativo 2.ª nivel A .....	39.156	22.022	12.047	73.225	131,84	74,15	40,56	246,55
3	Ingeniero, Técnico, Facultativo, Perito, Auxiliar.	39.156	20.185	12.047	71.388	131,84	67,96	40,56	240,36
	Ayudante Técnico Sanitario .....	39.156	20.185	12.047	71.388	131,84	67,96	40,56	240,36
	Maestro E.G.B. .....	39.156	20.185	12.047	71.388	131,84	67,96	40,56	240,36
	Jefe de servicio .....	39.156	20.119	12.047	71.322	131,84	67,74	40,56	240,14
	Jefe administrativo 2.ª nivel B .....	39.156	20.198	12.047	71.401	131,84	68,01	40,56	240,41
	Programador informática .....	39.156	20.075	12.047	71.278	131,84	67,59	40,56	239,99

	Jefe despacho Economato 1.ª categoría .....	39.156	20.075	12.047	71.278	131,84	67,59	40,56	239,99
	Graduado Social .....	39.156	20.186	12.047	71.389	131,84	67,67	40,56	240,37
	Asistente Social .....	39.156	20.186	12.047	71.389	131,84	67,97	40,56	240,37
4	Maestro servicio o taller .....	39.156	16.824	12.047	68.027	131,84	58,65	40,56	229,05
	Topógrafo 1.ª .....	39.156	16.824	12.047	68.027	131,84	58,85	40,56	229,05
	Delineante Proyectista .....	39.156	16.824	12.047	68.027	131,84	56,65	40,56	229,05
	Oficial administrativo 1.ª .....	39.156	16.815	12.047	68.018	131,84	59,52	40,56	229,02
	Operador informática .....	39.156	16.732	12.047	67.935	131,84	56,34	40,56	228,74
5	Jefe despacho Economato 2.ª categoría .....	39.156	16.732	12.047	67.935	131,84	56,34	40,56	228,74
	Encargado de servicios .....	39.156	15.044	12.047	66.247	131,84	50,65	40,56	223,05
	Topógrafo 2.ª .....	39.156	14.961	12.047	66.154	131,84	50,37	40,56	222,77
	Delineante .....	39.156	14.069	12.047	66.172	131,84	50,40	40,56	222,60
	Ensayador químico 1.ª .....	39.156	15.040	12.047	66.243	131,84	50,64	40,56	223,04
	Oficial administrativo 2.ª .....	39.156	15.009	12.047	66.212	131,84	50,54	40,56	222,94
	Perforista informática .....	39.156	14.895	12.047	66.098	131,84	50,15	40,56	222,55
6	Ensayador químico 2.ª .....	39.156	13.801	12.047	65.004	131,84	46,47	40,56	218,67
7	Vigilante 1.ª .....	39.156	12.823	12.047	64.026	131,84	43,18	40,56	215,58
	Oficial técnico organización servicios .....	39.156	12.828	12.047	64.031	131,84	43,19	40,56	215,59
	Jefe de equipo .....	39.156	12.788	12.047	63.991	131,84	43,06	40,56	215,46
8	Oficial de oficios de 1.ª .....	39.156	12.236	12.047	63.439	131,84	41,20	40,56	213,60
	Vigilante de 2.ª .....	39.156	12.464	12.047	63.667	131,84	41,97	40,56	214,37
	Auxiliar administrativo .....	39.156	12.232	12.047	63.435	131,84	41,19	40,56	213,59
	Auxiliar clínica especial .....	39.156	12.238	12.047	63.441	131,84	41,21	40,56	213,61
9	Calcador .....	39.156	12.015	12.047	63.218	131,84	40,45	40,56	212,85
	Mrquinista extracción .....	39.156	12.042	12.047	63.245	131,84	40,55	40,56	212,95
10	Conductor turismos y camion 5 toneladas .....	39.156	12.037	12.047	63.240	131,84	40,53	40,56	212,93
	Enfermero Conductor .....	39.156	12.038	12.047	63.241	131,84	40,53	40,56	212,93
	Auxiliar técnico organización servicio .....	39.156	11.766	12.047	62.969	131,84	39,62	40,56	212,02
	Oficial de oficio 2.ª .....	39.156	11.766	12.047	62.969	131,84	39,62	40,56	212,02
	Lampistero 1.ª .....	39.156	11.771	12.047	62.974	131,84	39,63	40,56	212,03
	Jefe Guardas Jurados .....	39.156	11.819	12.047	63.022	131,84	39,79	40,56	212,19
	Dependiente Economato .....	39.156	11.766	12.047	62.969	131,84	39,62	40,56	212,02
	Almacenero .....	39.156	11.780	12.047	62.983	131,84	39,66	40,56	212,06
11	Auxiliar clínica Enfermero .....	39.156	11.771	12.047	62.974	131,84	39,63	40,56	212,03
	Ayudante Oficial oficio .....	39.156	11.541	12.047	62.744	131,84	38,86	40,56	211,26
	Capataz Peones .....	39.156	11.550	12.047	62.753	131,84	38,89	40,56	211,29
	Conserje .....	39.156	11.546	12.047	62.749	131,84	38,88	40,56	211,28
12	Subjefe Guarda Jurado .....	39.156	11.585	12.047	62.788	131,84	39,01	40,56	211,41
	Comportero Señalista .....	39.156	11.301	12.047	62.501	131,84	38,05	40,56	210,45
	Lampistero 2.ª .....	39.156	11.301	12.047	62.504	131,84	38,05	40,56	210,45
	Telefonista más de 50 teléfonos .....	39.156	11.283	12.047	62.486	131,84	37,99	40,56	210,39
	Pesador báscula .....	39.156	11.319	12.047	62.522	131,84	38,11	40,56	210,51
	Guarda Jurado .....	39.156	11.305	12.047	62.508	131,84	38,06	40,56	210,46
13	Peón especialista .....	39.156	11.085	12.047	62.288	131,84	37,32	40,56	209,72
	Ordenanza .....	39.156	11.050	12.047	62.253	131,84	37,21	40,56	209,61
	Celador Colegio E. F.B. .....	39.156	11.050	12.047	62.253	131,84	37,21	40,56	209,61
	Enfermero .....	39.156	11.050	12.047	62.253	131,84	37,21	40,56	209,61
14	Peón .....	39.156	10.755	12.047	61.958	131,84	36,21	40,56	208,61
	Mozo Economato .....	39.156	10.746	12.047	61.949	131,84	36,18	40,56	208,58
	Mozo Almacén .....	39.156	10.737	12.047	61.941	131,84	36,15	40,56	208,55
	Mujer limpieza .....	39.156	10.755	12.047	61.958	131,84	36,21	40,56	208,61
15	Botones .....	39.156	8.083	12.047	59.286	131,84	27,22	40,56	199,62
16	Aprendiz .....	39.156	7.891	12.047	59.094	131,84	26,57	40,56	198,97

## ANEXO IV

## Plus por trabajo nocturno

Categoría	Pesetas día efectivo		Categoría	Pesetas día efectivo	
	Interior	Exterior		Interior	Exterior
Ingeniero Técnico Jefe .....	163	121	Enfermero Conductor .....	—	85
Ingeniero Técnico Subjefe .....	155	114	Telefonista 50 teléfonos .....	—	80
Ingeniero Técnico Auxiliar .....	150	109	Pesador Basculero .....	—	85
Vigilante Especial .....	140	—	Guarda Jurado .....	—	84
Ayudante Técnico Sanitario .....	—	101	Ordenanza .....	—	83
Maestro E. G. B. ....	—	101	Celador de Colegio E. G. B. ....	—	83
Jefe Servicio .....	150	108	Enfermero .....	—	83
Maestro Taller o Servicio .....	143	101	Mozo de Economato .....	—	85
Topógrafo de primera .....	143	101	Mozo Almacenero .....	—	85
Asistente Social .....	—	102	Mujer de Limpieza .....	—	84
Delineante Proyectista .....	—	102	Botones .....	—	72
Vigilante Especial .....	140	—	Minero de primera .....	138	—
Vigilante de Minas Interior de primera ..	140	—	Jefe de Equipo .....	138	94
Encargado de Servicio .....	140	101	Oficial de Oficio de primera .....	131	92
Topógrafo de segunda .....	140	97	Barrenista .....	138	92
Delineante .....	—	97	Maquinista de Tracción de primera .....	130	—
Ensayador Químico de primera .....	—	97	Maquinista de Arranque de primera .....	136	—
Vigilante de Minas Interior de segunda ..	134	—	Maquinista de Perforación y Carga de pri-	—	—
Ensayador Químico de segunda .....	—	94	mera .....	136	—
Vigilante de Minas Exterior de primera ..	—	95	Picador de primera .....	131	—
Oficial Técnico de Organización Servicio.	127	91	Oficial Electromecánico de primera .....	133	92
Vigilante de Minas Exterior de segunda ..	—	92	Artillero .....	133	—
Calcador .....	—	90	Caminero de primera .....	130	92
Auxiliar Técnico Organización Servicios.	121	84	Maquinista de Extracción .....	130	104
Jefe Administrativo de segunda, nivel es-	—	107	Oficial de Oficio de segunda .....	129	90
pecial .....	—	107	Oficial Electromecánico de segunda .....	128	90
Jefe Administrativo de segunda, nivel A.	—	107	Maquinista de Plano .....	124	90
Jefe Administrativo de segunda, nivel B.	—	107	Ayudante de Barrenista .....	126	90
Programador de Informática .....	—	107	Maquinista de Arranque de segunda .....	136	—
Jefe de Despacho de Economato de pri-	—	107	Maquinista de Perforación y Carga de se-	—	—
mera .....	—	107	gunda .....	136	—
Oficial Administrativo de primera .....	—	102	Picador de segunda .....	131	—
Operador de Informática .....	—	102	Maquinista de Tracción de segunda .....	130	—
Jefe de Despacho de Economato de se-	—	102	Lampistero de primera .....	—	92
gunda .....	—	102	Embarcador Señalista .....	124	90
Oficial Administrativo de segunda .....	—	97	Ayudante Oficial de Oficio .....	122	84
Perforista de Informática .....	—	97	Capataz de Peones .....	—	84
Auxiliar Administrativo .....	—	90	Ayudante de Astillero .....	126	—
Conductor 5 Tm. ....	—	97	Caminero de segunda .....	130	84
Auxiliar de Clínica Especial .....	—	91	Comportero Señalista .....	—	85
Jefe de Guardas Jurados .....	—	91	Ayudante de Minero .....	126	—
Dependiente de Economato .....	—	92	Ayudante de Oficial Electromecánico .....	122	84
Almacenero .....	—	84	Lampistero de segunda .....	—	88
Auxiliar de Clínica Enfermero .....	—	92	Peón Especialista .....	121	85
Conserje .....	—	84	Peón .....	—	84
Subjefe de Guardas Jurados .....	—	85	Aprendiz .....	114	65

## ANEXO V

## Importes unitarios de horas extraordinarias

Categoría	Pesetas		Categoría	Pesetas	
	Interior	Exterior		Interior	Exterior
Maestro de Servicio .....	290,97	—	Caminero de segunda .....	185,56	—
Vigilante Especial .....	290,97	—	Maquinista de Balanza .....	189,95	—
Vigilante de Minas de primera .....	256,93	184,42	Embarcador Señalista .....	189,95	—
Topógrafo de primera .....	289,87	—	Oficial de Oficio de segunda .....	189,95	164,82
Encargado de Servicios .....	255,82	227,07	Ayudante de Minero .....	180,07	—
Maestro de Taller .....	—	260,49	Ayudante Oficial de Oficio .....	185,56	160,21
Delineante Proyectista .....	—	260,49	Delineante .....	—	224,76
Vigilante de Minas de segunda .....	231,67	177,51	Ensayador Químico de primera .....	—	227,07
Minero de primera .....	211,90	—	Oficial Técnico de Organización de Ser-	—	—
Jefe de Equipo .....	211,90	184,42	vicios .....	—	184,42
Barrenista .....	199,83	—	Ensayador Químico de segunda .....	—	202,86
Maquinista de Arranque de primera .....	199,83	—	Auxiliar Técnico de Organización de Ser-	—	—
Maquinista de Perforación y Carga de pri-	—	—	vicios .....	—	164,82
mera .....	199,83	—	Calcador .....	—	189,44
Artillero .....	185,44	—	Oficial Administrativo de primera .....	—	259,34
Picador de primera .....	199,83	—	Oficial Administrativo de segunda .....	—	225,91
Caminero de primera .....	195,44	—	Auxiliar Administrativo .....	—	174,05
Maquinista de Tracción de primera .....	198,74	—	Jefe Guarda Jurado .....	—	165,98
Oficial de Oficio de primera .....	198,74	174,05	Auxiliar de Clínica Especial .....	—	165,98
Ayudante de Barrenista .....	191,04	—	Subjefe Guardas Jurados .....	—	161,36
Ayudante de Artillero .....	185,56	—	Enfermero-Conductor .....	—	161,36
Picador de segunda .....	191,04	—	Guardas Jurados .....	—	156,78
Maquinista de Perforación y Carga de se-	—	—	Dependiente de Economato .....	—	164,82
gunda .....	181,04	—	Conductor de Turismo .....	—	170,59

Categoría	Pesetas		Categoría	Pesetas	
	Interior	Exterior		Interior	Exterior
Almacenero .....	—	164,82	Botones .....	—	104,88
Pesador de Báscula .....	—	156,76	Lampistero de primera .....	—	164,02
Telefonista .....	—	155,61	Lampistero de segunda .....	—	156,76
Auxiliar Clínica-Enfermero .....	—	164,82	Maquinista de Extracción .....	—	170,59
Conserje .....	—	161,36	Peón Especialista .....	—	152,15
Ordenanza .....	—	150,99	Capataz .....	—	181,36
Enfermero .....	—	150,99	Peón .....	—	146,38
Celador Colegio E. G. B. ....	—	150,99	Aprendiz .....	—	93,56
Mujer de Limpieza .....	—	146,38			

## ANEXO VI

## Compensación en domingos y festivos

Categoría	Pesetas día		Categoría	Pesetas día	
	Interior	Exterior		Interior	Exterior
Ingeniero Técnico Jefe .....	260	194	Subjefe Guardas Jurados .....	—	137
Ingeniero Técnico Subjefe .....	248	181	Enfermero-Conductor .....	—	137
Ingeniero Técnico Auxiliar .....	239	174	Telefonista 50 teléfonos .....	—	130
Vigilante Especial .....	223	—	Pesador Basculero .....	—	137
Ayudante Técnico Sanitario .....	—	163	Guarda Jurado .....	—	134
Maestro de E. G. B. ....	—	163	Ordenanza .....	—	131
Jefe de Servicio .....	239	167	Celador Colegio E. G. B. ....	—	131
Maestro de Taller o Servicio .....	228	163	Enfermero .....	—	131
Topógrafo de primera .....	228	163	Mozo de Economato .....	—	136
Asistente Social .....	—	163	Mozo Almacenero .....	—	136
Delineante Proyectista .....	—	163	Mujer de Limpieza .....	—	133
Vigilante Especial .....	223	—	Botones .....	—	114
Vigilante de Minas Interior de primera .....	223	—	Minero de primera .....	221	—
Encargado de Servicio .....	223	163	Jefe de Equipo .....	221	150
Topógrafo de segunda .....	223	155	Oficial de Oficio de primera .....	210	148
Delineante .....	—	155	Barrenista .....	216	148
Ensayador Químico de primera .....	—	155	Maquinista de Tracción de primera .....	206	—
Vigilante de Minas Interior de segunda .....	215	—	Maquinista de Arranque de primera .....	216	—
Ensayador Químico de segunda .....	—	150	Maquinista de Perforación y Carga de primera .....	216	—
Vigilante de Minas Exterior de primera .....	—	150	Picador de primera .....	210	—
Oficial Técnico de Organización de Servicios .....	203	148	Oficial Electromecánico de primera .....	212	148
Vigilante de Minas Exterior de segunda .....	—	148	Artillero .....	212	—
Calcedor .....	—	143	Caminero de primera .....	206	148
Auxiliar Técnico de Organización de Servicios .....	194	136	Maquinista de Extracción .....	206	166
Jefe Administrativo de segunda, nivel Especial .....	—	170	Oficial de Oficio de segunda .....	206	144
Jefe Administrativo de segunda, nivel A. ....	—	170	Oficial Electromecánico de segunda .....	206	144
Jefe Administrativo de segunda, nivel B. ....	—	170	Maquinista de Balanza o Plano .....	199	144
Programador de Informática .....	—	170	Ayudante Barrenista .....	200	144
Jefe de Despacho de Economato de primera .....	—	170	Maquinista de Arranque de segunda .....	216	—
Oficial Administrativo de primera .....	—	163	Maquinista de Perforación y Carga de segunda .....	216	—
Operador de Informática .....	—	163	Picador de segunda .....	210	—
Jefe de Despacho de Economato de segunda .....	—	163	Maquinista de Tracción de segunda .....	206	—
Oficial Administrativo de segunda .....	—	155	Lampistero de primera .....	—	148
Perforista de Informática .....	—	155	Embarcador Señalista .....	199	144
Auxiliar Administrativo .....	—	143	Ayudante Oficial de Oficio .....	186	134
Conductor 5 T. ....	—	155	Capataz Peones .....	—	134
Auxiliar de Clínica Especial .....	—	144	Ayudante Artillero .....	200	—
Jefe Guardas Jurados .....	—	144	Caminero de segunda .....	206	134
Dependiente de Economato .....	—	149	Comportero Señalista .....	—	136
Almacenero .....	—	133	Ayudante Minero .....	199	—
Auxiliar Clínica-Enfermero .....	—	149	Ayudante Oficial Electromecánico .....	196	134
Conserje .....	—	133	Lampistero de segunda .....	—	142
			Peón Especialista .....	193	136
			Peón .....	—	133
			Aprendiz .....	181	104

## ANEXO VII

## Tabla de coeficientes para la participación en beneficios

Niveles	Categorías	Coficiente	Niveles	Categorías	Coficiente
1	Ingeniero Técnico, Facultativo, Perito, Jefe .....	2,9588	3	Ingeniero Técnico, Facultativo, Perito, Auxiliar .....	2,4063
	Jefe Administrativo de segunda, nivel especial .....			2,4063	
2	Ingeniero Técnico, Facultativo, Perito, Subjefe .....	2,6810		Ayudante Técnico Sanitario .....	2,4063
	Jefe Administrativo de segunda, nivel A. ....			2,4063	
				Jefe de Servicio de Exterior .....	2,4063
				Jefe de Servicio de Interior .....	2,4063
				Jefe Administrativo de segunda, nivel B. ....	2,4063

Niveles	Categoría	Coefficiente	Niveles	Categoría	Coefficiente
	Programador de Informática .....	2,4063		Conductor de Turismos y Camiones hasta 5 toneladas .....	1,2183
	Jefe de Despacho de Economato de primera categoría .....	2,4063	10	Enfermero-Conductor .....	1,2183
	Graduado Social .....	2,4063		Auxiliar Técnico de Organización de Servicios .....	1,1455
	Asistente Social .....	2,4063		Oficial de Oficio de segunda .....	1,1455
4	Maestro de Servicio o Taller .....	2,0516		Oficial Electromecánico de segunda .....	1,1455
	Topógrafo de primera .....	2,0516		Maquinista de Balanza o Plano .....	1,1455
	Delineante Proyectista .....	2,0516		Ayudante de Barrenista .....	1,1455
	Oficial Administrativo de primera .....	2,0516		Maquinista de Arranque de segunda .....	1,1455
	Operador de Informática .....	2,0516		Maquinista de Perforación y Carga de segunda .....	1,1455
	Jefe de Despacho de Economato de segunda categoría .....	2,0516		Picador de segunda .....	1,1455
	Vigilante Especial de Interior .....	2,0516		Maquinista de Tracción de segunda .....	1,1455
5	Vigilante de primera Interior .....	1,6642		Lampistero de primera .....	1,1455
	Encargado de Servicios .....	1,6642		Embarcador Señalista .....	1,1455
	Topógrafo de segunda .....	1,6642		Jefe de Guardas Jurados .....	1,1455
	Delineante .....	1,6642		Dependiente de Economato .....	1,1455
	Ensayador Químico de primera .....	1,6642		Almacenero .....	1,1455
	Oficial Administrativo de segunda .....	1,6642		Auxiliar de Clínica-Enfermero .....	1,1455
	Perforista de Informática .....	1,6642	11	Ayudante de Oficial de Oficio .....	1,1416
6	Vigilante de segunda Interior .....	1,4836		Capataz de Peones .....	1,1416
	Ensayador Químico de segunda .....	1,4836		Ayudante de Artillero .....	1,1416
7	Vigilante de primera Exterior .....	1,4252		Caminero de segunda .....	1,1416
	Oficial Técnico de Organización de Servicios .....	1,4252		Conserje .....	1,1416
	Minero de primera .....	1,4252		Subjefe de Guardas Jurados .....	1,1416
	Jefe de Equipo .....	1,4252	12	Comportero Señalista .....	1,0918
8	Oficial de Oficio de primera .....	1,2468		Ayudante Minero .....	1,0918
	Vigilante de segunda Exterior .....	1,2468		Ayudante de Oficial Electromecánico .....	1,0918
	Auxiliar Administrativo .....	1,2468		Lampistero de segunda .....	1,0918
	Barrenista .....	1,2468		Telefonista con más de 50 teléfonos .....	1,0918
	Maquinista de Tracción de primera .....	1,2468		Pesador de Báscula .....	1,0918
	Maquinista de Arranque de primera .....	1,2468	13	Guarda Jurado .....	1,0918
	Maquinista de Perforación y Carga de primera .....	1,2468		Peón Especialista .....	1,0620
	Picador de primera .....	1,2468		Ordenanza .....	1,0620
	Oficial Electromecánico de primera .....	1,2468		Celador de Colegio de E. G. B. .....	1,0620
	Auxiliar de Clínica Especial .....	1,2468	14	Enfermero .....	1,0620
9	Calador .....	1,2183		Peón .....	1,0213
	Artillero .....	1,2183		Mozo de Economato .....	1,0213
	Caminero de primera .....	1,2183		Mozo de Almacén .....	1,0213
	Maquinista de Extracción .....	1,2183	15	Limpiadora .....	0,9291
			16	Botones .....	0,7200
				Aprendiz .....	0,8448

## 29816

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Avis, Alquile un Coche, Sociedad Anónima».**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Avis, Alquile un Coche, S. A.», y su personal, y

Resultando que con fecha 21 de julio de 1978 tuvo entrada en este Centro directivo el expediente del mencionado Convenio Colectivo, suscrito por las partes el 26 de junio de 1978, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión deliberadora designada al efecto, y al objeto de que se proceda a la homologación del mismo;

Resultando que en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 1.º y 3.º del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de Convenios Colectivos, esta Dirección General dictó providencia suspendiendo el plazo para homologar el referido acuerdo y al objeto de proceder a verificar si los datos económicos aportados se ajustaban a los criterios que para el crecimiento de la masa salarial establece el artículo primero del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre Política Salarial y Empleo;

Resultando que al afectar el Convenio a una plantilla superior a 500 trabajadores, fue sometido a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 1.º y 2.º del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre; notificándose a las partes, con fecha 8 de noviembre de 1978, que al superar el Convenio los criterios salariales de referencia establecidos en el artículo 1.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, por cuanto el crecimiento de la masa salarial bruta de 1978 respecto a 1977 asciende, en términos porcentuales, en condiciones homogéneas, sin o con antigüedad y ascensos, a un 23,93 por 100 y 28,24 por 100, respectivamente, se les otorgaba un plazo de diez días para la ratificación o modificación del contenido del mismo;

Resultando que con fecha 13 de los corrientes tiene entrada en este Centro directivo escrito de la Empresa ratificándose en el contenido del Convenio;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y Reglamentos de aplicación;

Considerando que la competencia para conocer del expediente le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14

de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos, y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, que la desarrolla, en orden a homologar lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, y disponer, en su caso, la inscripción en el Registro de la misma y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

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

Considerando que viniendo preceptuado en el artículo 11 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos, que el preaviso a los efectos de su denuncia habrá de hacerse con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha de terminación normal de la vigencia del Convenio, no puede tener efecto, por ser contraria a Ley, la cláusula contenida en el apartado 2.º del artículo 3.º del texto del Convenio, que en consecuencia habrá de entenderse modificada en los términos precisos para dar cumplimiento a lo preceptuado en el texto legal citado;

Considerando que habiéndose cumplido el trámite previsto en los artículos 2.º y 3.º del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, en orden a la notificación a las partes negociadoras de la superación de los criterios salariales, previniéndoles de los efectos establecidos en los artículos 5.º, 6.º y 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, por cuanto, de acuerdo con los datos obrantes en el expediente, el crecimiento de la masa salarial bruta de 1978 respecto de 1977 asciende, en términos porcentuales, en condiciones homogéneas, sin o con antigüedad y ascensos, a un 23,93 por 100 y 28,24 por 100, respectivamente, y no habiéndose producido modificación al ratificarse las partes en su contenido íntegro, procede la homologación del mismo, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos que se establecen en el número 2 del artículo 5.º y en el artículo 7.º del Real Decreto-ley citado.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Avis, Alquile un Coche, S. A.», y sus trabajadores, suscrito el día 26 de junio de 1978, con la salvedad contenida en el tercero de los considerandos de esta Resolución, en el sentido de que la cláusula contenida en el apartado 2.º del artículo 3.º del texto acordado por las partes no puede tener