

MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y URBANISMO

13673

RESOLUCION de la Jefatura Provincial de Carreteras de Logroño por la que se señalan fechas para el levantamiento de las actas previas a la ocupación de las fincas afectadas por las obras de «Acondicionamiento de curvas. Carretera N-120, de Logroño a Vigo, p. k. 18,300 al 19,000. Tramo: Logroño-Nájera».

La Dirección General de Carreteras, por resolución de fecha de mayo actual, ha dispuesto que se inicie el expediente de expropiación forzosa de urgencia de los terrenos afectados por las obras de «Acondicionamiento de curvas. Carretera N-120, de Logroño a Vigo, p. k. 18,300 al 19,000. Tramo: Logroño-Nájera».

En consecuencia, esta Jefatura, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954, ha resuelto convocar a los propietarios y titulares de derechos afectados que figuran en las relaciones adjuntas para que, en los días 27 y 28 de junio, a las diez horas, comparezcan respectivamente en los Ayuntamientos de Huércanos y Alesón, al objeto de trasladarse posteriormente, si fuera necesario, al terreno y proceder al levantamiento del acta previa a la ocupación de las fincas afectadas.

A dicho acto deberán asistir los afectados personalmente, o bien representados por persona debidamente autorizada para actuar en su nombre, aportando los documentos acreditativos de su titularidad, el último recibo de la contribución y certificación catastral, pudiendo hacerse acompañar a su costa, si lo estiman oportuno, de su Perito o Notario.

Los interesados, así como las personas que siendo titulares de derechos e intereses económicos directos sobre los bienes afectados que se hayan podido omitir en las relaciones adjuntas, podrán formular por escrito ante esta Jefatura, hasta el día señalado para el levantamiento del acta previa, alegaciones a los solos efectos de subsanar posibles errores que se hayan podido padecer al relacionar los bienes y derechos que se afectan. Logroño, 23 de mayo de 1979.—El Ingeniero Jefe—7.684-E.

RELACION QUE SE CITA

(con expresión del número de orden, propietario, polígono, parcela, cultivo de secano y superficie expropiable aproximada en metros cuadrados)

Término municipal de Huércanos

1. Fernando Izquierdo Moreno. 7. 52 a. Viña. 675.
2. Gonzalo Calderón Martínez. 7. 57 a. Cereal. 213.
3. José María López Velasco. 7. 58. Viña. 617.
4. Elena Hurtado Iruzubieta. 7. 61. Cereal. 880.
5. Nicolás Iruzubieta González. 7. 65 a. Viña. 142.
6. Fernando Izquierdo Moreno. 7. 225. Cereal. 131.
7. Victoriano López Marca. 7. 138. Viña. 109.
8. Ildefonso Iruzubieta García. 8. 88 a. Cereal. 7.
9. Gonzalo Calderón Martínez. 8. 92. Cereal. 265.
10. Victoriano Iruzubieta Hernaiz. 8. 98. Cereal. 3.483.
11. Isidoro Villahoz Mafo. 8. 97. Cereal. 443.
12. Nicostrato Iruzubieta González. 8. 97 a. Cereal. 512.

Término municipal de Alesón

1. Eugenio Magaña Nájera. 8. 3. Cereal. 375.
2. Isabel Hornos Morga. 8. 4. Cereal. 104.

MINISTERIO DE TRABAJO

13674

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Central Nuclear de Almaraz», Rama de Electricidad, y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la «Central Nuclear de Almaraz» («Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», «Hidroeléctrica Española, S. A.», «Unión Eléctrica, S. A.»), Rama de Electricidad, y sus trabajadores;

Resultando que con fecha 20 de abril de 1979 tuvo entrada en este Centro Directivo el expediente relativo al citado Convenio, el cual había sido suscrito por las partes en 6 de abril de 1979, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada a dicho propósito, integrada por la representación de la Empresa y de los trabajadores de sus Centros de trabajo, y al objeto de proceder a la homologación del mismo;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado los preceptos legales y reglamentarios de aplicación;

Considerando que esta Dirección General es competente para proceder a la homologación del Convenio acordado, así como disponer su inserción en el «Boletín Oficial del Estado», a tenor de lo establecido en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos; Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre; Real Decreto-ley 217/1979, de 19 de enero, y demás concordantes;

Considerando que las cláusulas del referido Convenio se ajustan a lo prevenido en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; Real Decreto-ley 217/1979, de 19 de enero, y Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y que no se observa contravención a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la «Central Nuclear de Almaraz», en su Rama Eléctrica («Compañía Sevillana de Electricidad, Sociedad Anónima», «Hidroeléctrica Española, S. A.», «Unión Eléctrica, S. A.»), para la Empresa y los trabajadores de sus Centros de trabajo, haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º 2, del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, cuya vigencia fue prorrogada por el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las respectivas representaciones de la Empresa y trabajadores en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de mayo de mil novecientos 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AMBITO INTERPROVINCIAL DE LA «CENTRAL NUCLEAR DE ALMARAZ», EN SU RAMA ELECTRICA («COMPANIA SEVILLANA DE ELECTRICIDAD, S. A.»), «HIDROELECTRICA ESPAÑOLA, S. A.»), «UNION ELECTRICA, S. A.»), PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES DE SUS CENTROS DE TRABAJO

CAPITULO PRIMERO

Extensión y ámbito del Convenio Colectivo

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—El presente Convenio Colectivo regirá en los Centros de producción y trabajo que «Central Nuclear de Almaraz» tenga instalados no sólo en la provincia de su domicilio social, sino en todas aquellas en las que desarrolle su actividad, así como en las que existan Delegaciones o tenga personal destacado en comisión de servicios.

Art. 2.º *Ámbito personal*.—El contenido de este Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal de la plantilla de «Central Nuclear de Almaraz», Rama Electricidad, cualquiera que sea su categoría, profesión, especialidad, edad, sexo o condición, quedando excluido de su ámbito el alto personal a que se refiere el artículo 7.º de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 3.º *Ámbito temporal*.—El presente Convenio Colectivo empezará a regir el 1.º de enero de 1979. Tendrá una duración de un año y será prorrogable tácitamente de año en año si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a su fecha de terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

CAPITULO II

Revisión del Convenio Colectivo

Art. 4.º *Revisión del Convenio*.—Se podrá solicitar la revisión del presente Convenio Colectivo, por cualquiera de las partes, si durante la vigencia o prórroga del mismo se produjesen modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo por disposición legal imperativa.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 5.º *Principio general*.—La Organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección, que la ejercerá de acuerdo con lo establecido por la legislación vigente y por lo expresamente dispuesto en el artículo 5.º de la Ordenanza de Trabajo, así como lo contemplado en el Reglamento de Régimen Interior.

El objetivo perseguido con la Organización del Trabajo es el de alcanzar el máximo desarrollo con los medios adecuados para asegurar la prosperidad de la Empresa, y con ello me-

jorar el bienestar y el nivel de vida de todos los empleados, para lo que se cuenta con el apoyo de los mismos.

Sin perjuicio de que el personal realice su trabajo habitual dentro de la organización adecuada que le permita desplegar el óptimo de su capacidad con un rendimiento normal, vendrá asimismo obligado en caso de estricta necesidad a prestar sus servicios donde, cuando y como sea ordenado por sus Jefes, de acuerdo con las disposiciones vigentes; asimismo la realización simultánea de varias actividades, aun siendo algunas de ellas de rango inferior a su categoría, las hará siempre que ello no atente contra la dignidad del trabajador y por el tiempo mínimo indispensable.

El empleado tendrá los deberes de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo, respetando los horarios y sometiéndose a los controles que la Dirección tenga establecidos o establezca en el futuro. Las faltas que se cometan sobre estas materias, así como su sanción, se encuentran recogidas en el vigente Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

Art. 6.º *Garantías sindicales.*—La Empresa velará para que aquellos trabajadores que ostentan cargos sindicales electivos puedan ejercer su función por los cauces de independencia, libertad y responsabilidad, tal como se prescribe en la legislación vigente.

Art. 7.º *Clasificación profesional.*—La clasificación profesional del personal está establecida siguiendo las orientaciones de la Ordenanza Laboral y la práctica habitual en el sector eléctrico. Con objeto de matizar la clasificación profesional del personal dentro de cada categoría, existen diversos niveles de retribución.

Las categorías profesionales de los diversos puestos de trabajo, de acuerdo con la organización establecida, se corresponden a las funciones o actividades que se desempeñan o habrán de desempeñarse en el puesto y que están establecidas en los manuales de organización.

Los grupos profesionales serán los siguientes:

- Grupo I.—Personal Técnico.
- Grupo II.—Personal Administrativo.
- Grupo III.—Personal Operario.
- Grupo IV.—Personal Jurídico, Sanitario y de Actividades Complementarias (no comprendidas en grupos anteriores).

La clasificación por categorías de cada uno de los grupos profesionales anteriormente citados quedan reflejados en el anexo I.

Art. 8.º *Revisión de los niveles dentro de una determinada categoría.*—La revisión de los niveles dentro de una determinada categoría es competencia exclusiva de la Empresa.

Dicha revisión puede ser promovida por:

- El interesado.
- El Jefe de Sección o Departamento.
- La Jefatura de Personal.

Esta petición de revisión deberá enviarse por la vía jerárquica a la Dirección, con copia al Comité de Empresa, el cual informará y analizará conjuntamente con la Empresa, dicha petición.

Procederá la revisión de los niveles dentro de una determinada categoría correspondiente a un puesto de trabajo, cuando las condiciones en que el trabajo se realiza, o las funciones a desarrollar en el puesto, supongan cambios en los requisitos de formación, mando o capacitación que requieran una preparación distinta, que exceda o, por el contrario, no requiera de la experiencia y conocimiento básicos adquiridos con anterioridad, y cualesquiera otras de análoga naturaleza.

Si, como consecuencia de la revisión, se originara una disminución de nivel dentro de la categoría, el trabajador mantendría el nivel que tenía antes de la revisión.

El cambio de un nivel superior a otro inferior, dentro de la categoría laboral, se efectuará únicamente por voluntad del empleado, éste, automáticamente, pasará a percibir la remuneración que correspondía a su nuevo nivel.

Art. 9.º *Capacidad disminuida.*—Los empleados que resulten afectados por capacidad disminuida, previa reclamación del Servicio Médico de la Empresa y Comisiones Técnicas Calificadoras de la Seguridad Social, podrán ser destinados a otro puesto de trabajo distinto del habitual y más adecuado con sus aptitudes, pudiendo ser éste de categoría inferior. En este supuesto conservará su categoría y nivel profesional y la retribución correspondiente a dicho encuadre.

En todos los casos de capacidad disminuida por accidente de trabajo o enfermedad profesional se respetará al empleado la remuneración y revisiones salariales que correspondan a su nivel de categoría laboral que tenía antes de producirse dicha incapacidad.

Asimismo se adoptarán las disposiciones oportunas, a fin de mejorar la condición del personal en esta situación, mediante los sistemas de rehabilitación, recuperación y formación que se estimen procedentes.

CAPITULO IV

Régimen económico

Art. 10. *Personal excluido del régimen económico.*—Queda excluido del sistema de retribución contenido en el presente

Convenio Colectivo el alto personal directivo a que se refiere el artículo 7.º de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 11. *Personal sujeto al sistema de retribución.*—Queda incluido todo el personal comprendido en la clasificación profesional del artículo 7.º del presente Convenio Colectivo.

Art. 12. *Retribución por categorías profesionales.*—Con objeto de establecer desde este Segundo Convenio Colectivo la escala salarial que corresponde a las diferentes categorías y niveles profesionales y que fijan las percepciones brutas anuales para cada una de ellas, dicha escala salarial se ha representado en la tabla del anexo 1.

Art. 13. *Retribución económica.*—El incremento en la retribución de los salarios para el presente año se establece en base a los siguientes criterios:

1. La retribución bruta de todo empleado experimentará un incremento del 13 por 100 sobre los salarios percibidos en 1978.

2. Con objeto de contribuir a reducir el absentismo laboral el porcentaje señalado en el punto 1 pasa del 13 al 14 por 100 con carácter general, en función este último incremento y de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto-ley 49/1978, del 28 de diciembre, de la puntualidad en la asistencia al trabajo. A estos efectos se acuerda que más de diez faltas de puntualidad durante un trimestre llevaría consigo la pérdida de este incremento para el trabajador afectado.

Los nuevos niveles de retribución, fijados en base a los anteriores criterios, quedan reflejados en el anexo 1.

3. Se mantiene el plus de obra para el personal que se encuentre prestando sus servicios en las obras de construcción de la Central Nuclear, revisándose su cuantía de acuerdo con lo indicado en los párrafos anteriores.

Garantías para el segundo semestre de 1979.—Si en el primer semestre de este año el incremento del índice del coste de la vida, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística, fuese superior al 6,5 por 100, salva que éstos aumentos tengan su origen como consecuencia de excepcionales circunstancias agrícolas o variaciones significativas en el tipo de cambio de la peseta, se incrementarán los salarios con el I. C. V. a partir del 1.º de julio de 1979.

Art. 14. *Régimen económico para el personal de nuevo ingreso o con antigüedad menor de dos años.*—Este personal, después de cubrir satisfactoriamente las pruebas de selección que la Empresa considere en cada caso necesarias, quedará durante un período de dos años excluido del Régimen General. Durante dicho período percibirá las remuneraciones anuales que le correspondan, de acuerdo con las bases siguientes:

Cero a doce meses: 80 por 100 de la retribución anual que correspondía al nivel de la categoría profesional para la que fue contratado.

Doce a veinticuatro meses: 90 por 100, con los mismos criterios y bases del primer año.

Los Técnicos superiores y titulados de nuevo ingreso o con menos de dos años de antigüedad en la Empresa serán clasificados en la primera categoría superior segunda. Se aplicará la tabla salarial con los siguientes criterios:

Cero a doce meses: 75 por 100 de sueldo de dicha categoría.

Doce a veinticuatro meses: 85 por 100 del salario de cada categoría entonces vigente. Pasados los veinticuatro meses se le aplicará el 100 por 100 del sueldo de su categoría.

Cuando el personal de nuevo ingreso acceda a la Empresa con experiencia adquirida con anterioridad, de forma que ésta le sea reconocida por la dirección, percibirá directamente el 90 o el 100 por 100 del sueldo correspondiente al nivel de la categoría en que quede encuadrado.

Art. 15. *Pago de la nómina.*—El importe bruto anual que se fija para el empleado, en el que va incluida la llamada paga de beneficios, que equivale a un 10 por 100 del resto de las pagas, se distribuirá de la siguiente manera:

Doce mensualidades iguales.

Dos pagas extraordinarias del mismo valor que el bruto de las mensualidades, cada una de ellas en los meses de julio y diciembre.

Se continuará con el pago de las retribuciones mediante talones de Entidades bancarias o transferencias a otras Entidades bancarias que el empleado establezca.

Su aplicación, en ningún caso, deberá originar gastos bancarios para el personal.

Art. 16. *Premios de antigüedad.*—Se establece un premio de antigüedad por trienio y con carácter general, fijado en el 3 por 100 del salario anual de la categoría inferior de la escala salarial.

Para el personal que procediera de las Empresas eléctricas asociadas en Central Nuclear de Almaraz se le consolidará la antigüedad a este efecto y por trienios vencidos, viniendo a percibir por la suma de los trienios de procedencia, incrementados por trienios completos de Central Nuclear de Almaraz. Asimismo, a este personal se le reconocerán los derechos que la antigüedad otorga a los efectos de promoción, ascensos y premios de fidelidad.

La fecha de partida para la aplicación de los premios de antigüedad que se devenguen, tanto para el personal de nuevo ingreso como el ya existente, será el 1 de enero o el 1 de

julio, según que la causa que dé origen al nuevo premio de antigüedad se produzca dentro del primero o segundo semestre del año.

Una vez cumplida la edad de sesenta y cinco años, no se devengarán nuevos premios de antigüedad. Sin perjuicio de que al cumplir dicha edad se le acredite al trabajador en ese momento la parte proporcional del tiempo transcurrido desde la fecha en la que se le reconoció el último trienio.

El premio de antigüedad que se fija en el párrafo primero de este artículo comenzará a devengarse a partir del 1 de enero de 1979. Los premios de antigüedad ya devengados a 31 de diciembre de 1978 conservarán su valor actual con los incrementos que se fijan en el artículo 13. A estos efectos, se procederá a la evaluación del período de antigüedad ya consolidada pero que no suponga un trienio completo en dicha fecha.

Art. 17. Horas extraordinarias.—Es deseo de ambas partes que el trabajo se realice con plena eficacia dentro de la jornada normal establecida, con objeto de reducir al mínimo imprescindible la realización del trabajo en horas extraordinarias.

Teniendo en cuenta el carácter de servicio público encomendado a la Empresa, cuando concurren circunstancias de fuerza mayor, averías que requieran reparación urgente y otras análogas que por su trascendencia sean inaplazables, el número de horas invertidas no entrará en el cómputo de las conceptuadas como horas extraordinarias, de acuerdo con la legislación vigente, si bien serán consideradas y abonadas como tales.

Las horas extraordinarias con los recargos legales correspondientes se encuentran reflejadas en el anexo número 2 para todas las categorías y situaciones del personal.

Plus de llamada.—Cuando a un empleado se le requiera para trabajar en días no laborables o en horas fuera de jornada (cuando éstas no sean prolongación de la misma) se le abonará este plus, consistente en añadirle dos horas extras a las realmente trabajadas y del mismo valor que aquéllas.

Si durante la vigencia de este Convenio se estableciese el «plus de retén» y el personal solicitado para trabajar estuviese en esa situación, perderá automáticamente la compensación del «plus de llamada».

Trabajos en festivos.—Cuando se trabajen horas en festivo se podrá optar por cobrar el valor de las realmente trabajadas como extraordinarias, o bien percibir exclusivamente los recargos legales de dichas horas y compensadas con descansos.

Esta compensación será de media jornada cuando el número de horas trabajadas no exceda de cuatro (4) y de jornada completa si excediera de este número.

Estos descansos serán efectuados en un plazo no mayor de quince (15) días, contados a partir del que dio lugar a la compensación, no podrán nunca servir para incrementar el período de vacaciones.

El personal en esta situación podrá acogerse a la compensación del «plus de llamada», perdiendo el derecho a la compensación con descansos.

Descanso mínimo garantizado.—El personal podrá descansar ocho (8) horas antes de reincorporarse a la siguiente jornada laboral. Si como consecuencia de esto la incorporación se efectúa después de la hora normal de entrada al Centro de trabajo no se considerará falta de asistencia ni puntualidad, pero las horas no trabajadas deberán ser compensadas con horas extras realizadas cobrando de éstas únicamente los incrementos, de forma que en cómputo semanal realice el total de horas ordinarias legalmente establecido.

Art. 17.1. Plus de disponibilidad y dedicación.—Dada la fase actual de construcción de la Central Nuclear de Almaraz, que exige especiales atenciones, se establece un plus compensatorio del exceso de jornada realizada, así como la plena disponibilidad en cualquier hora del día o de la noche, responsabilidad en el mando de hombres y total dedicación para la categoría profesional de Técnicos superiores, y sin que, en ningún caso, este personal pueda percibir horas extraordinarias.

Este plus, que se abonará trimestralmente en función de la dedicación y exceso de jornada realizada dentro del trimestre inmediatamente anterior, oscilará entre el mínimo que se percibirá en todo caso y un máximo en función de los baremos anteriores y el grado de disponibilidad, responsabilidad de mando y exceso de jornada que se hubieran producido a criterio de la dirección de la Empresa previa indicación de sus Jefes respectivos.

Art. 18. Suplemento por trabajos a turnos.—El personal que realice su trabajo en régimen de turnos rotativos, siendo ésta su situación normal, compensará las horas acumuladas en exceso, con descanso en un ciclo completo. El turno semanal será de cincuenta y seis horas, acumulando el tiempo trabajado en exceso para un descanso largo.

Con objeto de compensar el exceso de horas semanales, el tiempo de relevo y el de descanso por jornada continuada contemplado en la legislación vigente, se establece el plus de turnicidad en la siguiente forma, siempre y cuando la permanencia en el turno sea igual o superior a cuatro horas.

Plus de turnicidad.—Engloba los suplementos de exceso de jornada semanal, el tiempo de relevo, el tiempo de descanso

por jornada continuada y las incomodidades que este sistema de trabajo conlleva.

Para los turnos de mañana, tarde y noche su valor se establece en una cantidad equivalente al importe de una hora ordinaria (base), multiplicada por un factor de 2,5.

Plus de nocturnidad.—El valor del plus de nocturnidad consistirá en una cantidad equivalente al 25 por 100 del valor de la hora normal por el número de horas del turno, que se percibirá por turno realizado cuando la permanencia en el turno sea igual o superior a cuatro horas.

No será percibido cuando el trabajador realice horas extraordinarias nocturnas; en cuyo caso llevarán el recargo del 75 por 100 sobre el valor de la hora normal.

Los turnos realizados en festivos se compensarán, bien con un día de descanso dentro del ciclo, de acuerdo con las necesidades del servicio, percibiendo los recargos legales correspondientes, o bien abonándose las horas como extraordinarias. Si por la circunstancia que fuere no se compensara con descanso en el período indicado, se abonarán las horas como extraordinarias.

Art. 19. Seguros Sociales Obligatorios.—Serán satisfechos por la Empresa, deduciendo ésta del bruto establecido para cada empleado las cuotas que legalmente corresponda satisfacer al mismo, por cotización al Régimen General de la Seguridad Social.

Art. 20. Personal en situación de baja por enfermedad.—Los productores en situación de enfermedad reconocida legalmente por los servicios médicos correspondientes continuarán percibiendo sus haberes hasta que el Tribunal Médico determine su curación o el grado de incapacidad que corresponda.

Cuando al trabajador no le alcancen las prestaciones de asistencia sanitaria o incapacidad laboral transitoria, como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará la diferencia entre el importe de las indemnizaciones con cargo a la Seguridad Social y el de los haberes que al trabajador le correspondería percibir si se encontrara en situación de actividad laboral, a excepción de aquellos pluses o devengos ligados a la prestación laboral.

Los productores enfermos, beneficiarios de esta situación, quedan obligados a permitir la visita e inspección en su domicilio de las personas que el Servicio Médico de la Empresa designe. En caso de negativa a estas visitas domiciliarias se considera falta grave y produciría automáticamente la pérdida de este beneficio.

Art. 21. Personal en situación de baja por accidente de trabajo.—Al personal de plantilla en situación de incapacidad laboral transitoria, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa abonará la diferencia entre el importe de las indemnizaciones que otorga la Seguridad Social y el de los haberes que al trabajador le correspondería percibir si se encontrara en situación de actividad laboral, más el 100 por 100 de aquellos pluses o devengos ligados a la prestación laboral.

Serán de aplicación al trabajador en situación de baja por accidente las normas establecidas en el último párrafo del artículo anterior.

Art. 22. Dietas, plus de kilometraje y precio del kilómetro. Se establecen las siguientes normas de aplicación para los casos de desplazamiento por motivos de trabajo.

1. Desde el 1 de abril de 1979, en concepto de dieta, y con carácter general, se percibirá una cantidad cuyo importe se establece en 3.000 pesetas, por todos los conceptos.

Cuando se vuelve a pernoctar al domicilio habitual la dieta a percibir será del 50 por 100 de la dieta completa.

Cuando se haga uso de las residencias de la Empresa, la dieta a percibir será igualmente del 50 por 100 de la dieta completa.

2. Con relación a viajes al extranjero, se continuará con el sistema de gastos, en casos de desplazamientos de corta duración. La compensación por gastos menudos se fijará en cada caso con anterioridad al viaje.

En los desplazamientos de larga duración se atenderá a lo convenido con la Empresa.

3. El precio del kilómetro queda establecido, a partir del 1 de abril de 1979, en:

Hasta 9,99 CV. fiscales, 11,50 pesetas/kilómetro.
Desde 10 CV. fiscales, 12,50 pesetas/kilómetro.

Estos precios serán fijos durante el presente año, y solamente podrán revisarse si se producen subidas excepcionales en los precios del carburante.

4. El plus de kilometraje se calculará en función de la media de los dos valores anteriores. La aplicación de este plus lo será con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 1979.

CAPITULO V

Jornada de trabajo y vacaciones

Art. 23. Jornada de trabajo.—Se establece, con carácter general, la jornada de trabajo de cuarenta horas semanales, distribuidas en cinco días laborables.

Esta jornada se implantará cuando, en cómputo de jornada anual, el número de horas reducidas sea equivalente al número de horas correspondientes a las fiestas suprimidas de forma oficial desde la fecha de la firma del anterior Convenio Colectivo.

La distribución horaria de la nueva jornada es facultad de la Empresa, y será distinta para cada centro de trabajo.

El personal sometido a régimen de turnos rotativos y en los casos en los que no se pueda cumplir con el horario establecido, se les compensará con horas de descanso.

Art. 24. *Vacaciones.*—Las vacaciones anuales se computarán por veintidós días laborables, de forma que se mantenga el número total de días no trabajados que se venían disfrutando hasta la fecha.

El empleado podrá disfrutar con carácter general dichas vacaciones en un máximo de dos periodos. El disfrute de las vacaciones en más de dos periodos podrá realizarse previa autorización de la Dirección de la Empresa.

Se considerarán días laborables de lunes a viernes de cada semana, a excepción de las fiestas reconocidas como no recuperables en el calendario laboral.

Bolsa de vacaciones.—Con objeto de estimular la dispersión en el disfrute de las vacaciones se establece una bolsa de esta denominación, uniforme para todo el personal, cuya cuantía se fija en 10.000 pesetas, siempre que la totalidad del periodo de vacaciones se disfrute dentro de los meses de enero a mayo, ambos inclusive, octubre y noviembre.

Permisos no retribuidos.—El personal tendrá derecho a diez días anuales no retribuidos, por asuntos propios, los cuales podrán fraccionarse.

CAPITULO VI

Selección, formación y promoción del personal

Art. 25. *Norma general.*—Ambas partes son conscientes de la importancia que la formación del personal tiene en orden a la promoción profesional y social, el bienestar de los trabajadores y la mejora de la productividad.

Ha sido y seguirá siendo objetivo básico de la Empresa el lograr el más elevado grado de formación del personal; para ello ha creado un Departamento de Formación que, con la colaboración de los Jefes de las Secciones y personal más experimentado, confeccionen los programas y temarios para lograr los objetivos previstos en formación.

En consecuencia, la Empresa insistirá en su propósito de acción formativa tanto en el personal de nuevo ingreso como en el de promoción para ascensos, independientemente de los niveles profesionales.

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

Art. 26. *Selección e ingreso del personal.*

1. *Selección del personal de plantilla.*—Las convocatorias para cubrir los puestos de trabajo serán publicadas en los medios habituales, haciendo constar:

- Número de plazas a cubrir.
- Materias objeto de examen.
- Condiciones que deban reunir los concursantes.
- Plazo de admisión de solicitudes.

Las solicitudes se presentarán en el plazo de treinta días naturales, computados desde la fecha de publicación del anuncio.

La selección consistirá en la realización de pruebas de capacitación acreditadas por concurso-oposición, ante un Tribunal calificador, que estará constituido por:

Presidente: Director o persona en quien delegue.

Vocales:

Jefe de Personal.

Jefe de Departamento de Selección y Formación.

Jefe del Departamento o Sección a que corresponda la vacante.

Tres Vocales designados por la representación del personal, de los cuales, uno al menos, pertenecerá al grupo profesional de que se trate.

La constitución y actuaciones del Tribunal calificador constarán en acta.

El Tribunal calificador determinará el orden de las pruebas y las puntuaciones que calificarán los distintos ejercicios, los cuales se ajustarán a los criterios señalados en la convocatoria.

2. *Ingreso del personal.*—La Empresa reclutará personal del exterior en los casos siguientes:

A) Cuando no haya sido posible cubrir una vacante por haberse declarado desiertas las pruebas, conforme al sistema de selección regulado en el presente Convenio.

B) Cuando por el natural desarrollo de la Empresa se prevea la necesidad de crear mayor número de puestos de trabajo y resulte insuficiente el personal de plantilla de la Empresa para cubrirlos en su totalidad. En este caso, y previa notifica-

ción a la representación de los trabajadores, la Empresa reclutará el personal necesario, al objeto de verificar su selección. Quedan excluidas del régimen establecido en los párrafos anteriores los puestos de confianza, según lo dispuesto en la Ordenanza, que serán cubiertos por libre designación de la Empresa.

Art. 27. *Formación.*—Las actividades de formación organizadas para el personal de la Empresa se refieren fundamentalmente a los siguientes aspectos:

- Formación del personal de nuevo ingreso.
- Perfeccionamiento profesional y cultural.

1. *Formación del personal de nuevo ingreso.*—La formación del personal de nuevo ingreso se llevará a cabo por medio de cursos de formación de diferente duración y contenido, según los grupos profesionales a los que vayan dirigidos.

2. *Perfeccionamiento profesional y cultural.*—Las actividades de perfeccionamiento profesional y cultural corresponden fundamentalmente a tres aspectos:

- Puesta al día en las nuevas técnicas y métodos de trabajo. Cursillos de entrenamiento, reentrenamiento y seminarios, dentro de la Empresa o fuera de ella.
- La Empresa, con el suficiente personal capacitado, facilitará la preparación de los cursos y desarrollo de los mismos, que alcanzarán a todo el personal implicado.
- Actividades de tipo cultural, como ciclos de conferencias, actos recreativos, etc.

Art. 28. *Promoción.*—La promoción del personal de la Empresa se realizará conforme a los criterios que a continuación se detallan:

a) Producida la vacante se anunciará al personal su existencia, pudiendo presentarse a las pruebas de aptitud quienes reúnan las condiciones fijadas en la convocatoria.

b) En igualdad de condiciones que el resto de los concursantes, el personal que durante más de cinco años y, nunca menos de dos después del arranque de la segunda unidad, haya prestado sus servicios en régimen de turnos rotativos, tendrá preferencia para las vacantes producidas.

c) Una vez designado por el Tribunal calificador el candidato seleccionado, éste deberá ocupar el nuevo puesto dentro del plazo máximo de dos meses, a partir de la fecha del acuerdo del nombramiento. Si transcurrido dicho plazo y por causas imputables a la Empresa, el trabajador no fuese trasladado a su nuevo puesto de trabajo, tendrá derecho a los haberes que a su nueva situación correspondan.

d) Si para la misma especialidad y nivel se produjeran vacantes en los doce meses siguientes al examen, se cubrirán por la Empresa, con los opositores de más alta puntuación que, declarados aptos, hubieran quedado sin plaza.

e) Los empleados que, como consecuencia de haber obtenido plaza les origine cambio de centro de trabajo, percibirán una gratificación equivalente a tres mensualidades de su nivel retributivo anterior.

f) Las antigüedades mínimas que se señalan para los concursos no tienen carácter obligatorio para la Empresa, pudiendo ésta, cuando las necesidades del servicio así lo aconsejen, reducir los periodos de tiempo establecidos.

1. GRUPO III. PERSONAL OPERARIO

1.1. Subgrupo II. Peonaje

1.1.1. Queda en libertad la Empresa para cuanto se refiere al ascenso en este subgrupo profesional, con la única limitación de que el personal incluido en la categoría de peones ordinarios habrá de ser especial e individualmente considerado por la Empresa al cumplir los cinco años de permanencia en dicha categoría, por si pudieran ser ascendidos a categoría superior o si, dadas sus aptitudes y funciones, su continuación en la tarea que desempeña es obligada, si bien podrá ser asimilado económicamente a dicha categoría superior si, por su comportamiento, se hace acreedor a esta mejora.

1.1.2. El personal perteneciente a este subgrupo con un año de antigüedad en la Empresa podrá presentarse a los cursillos de ascenso a Tercer Nivel de Profesionales de oficio, con independencia de la posibilidad de presentarse a los exámenes de nuevo ingreso que se organicen para Profesionales de oficio.

1.2. Subgrupo I. Profesionales de oficio

1.2.1. Ascensos a Oficiales segunda B (B₁, B₂).

Los Oficiales Tercer Nivel ascenderán, a efectos económicos, a Oficiales Nivel B₂ a los ocho años de permanencia en aquella categoría, sin que para ello sea necesaria la existencia de vacantes.

Si, con independencia de este ascenso automático, se produjesen vacantes en la categoría de Oficiales segunda B, éstas se cubrirán por los dos turnos de concurso-oposición y antigüedad entre el personal perteneciente al Tercer Nivel, según los porcentajes siguientes:

- 50 por 100 antigüedad.
- 50 por 100 concurso-oposición.

Para ascender a esta categoría se exigirá una antigüedad mínima de dos años en el Tercer Nivel.

1.2.2. Ascensos a Oficiales segunda A (A₁, A₂).

75 por 100 concurso-oposición.
25 por 100 libre designación de la Empresa.

Para ascender a esta categoría se exigirá una antigüedad mínima de tres años en la categoría de Oficiales segunda B, o de cinco años entre las categorías segunda B y tercera.

La Empresa, en el turno de libre designación, reservará una plaza de cada cinco vacantes a cubrir por este turno para el Oficial segunda B más antiguo.

1.2.3. Ascenso a primera B.

50 por 100 concurso-oposición.
50 por 100 libre designación.

Para ascender a esta categoría se exigirá una antigüedad mínima de tres años en Oficial segunda A.

1.2.4. Ascenso a primera A.

25 por 100 concurso-oposición.
75 por 100 libre designación de la Empresa.

Para ascender a esta categoría se exigirá una antigüedad mínima de tres años en primera B.

2. GRUPO I. PERSONAL TECNICO

2.1. Ascenso a Técnicos de cuarta categoría

50 por 100 concurso-oposición entre Técnico de quinta y profesionales de oficio primera Nivel B.
50 por 100 libre designación de la Empresa.

2.2. Ascenso a Técnicos de tercera categoría

50 por 100 concurso-oposición entre los Técnicos de cuarta categoría y primera categoría profesional Nivel A.
50 por 100 libre designación entre la totalidad del personal de la Empresa con dos años de antigüedad en ella.

2.3. Ascenso a Técnicos de segunda categoría

25 por 100 concurso-oposición entre Técnicos de tercera categoría con dos años en la categoría y diez en la Empresa.

50 por 100 libre designación de la Empresa entre el personal de las dos categorías inmediatas inferiores que tengan una antigüedad mínima de dos años en la categoría y diez en la Empresa.

25 por 100 entrada de personal de nuevo ingreso, con título de grado medio.

Por las circunstancias que concurren tanto en las plazas que quedan encuadradas en esta segunda categoría técnica, como en el nivel que necesariamente ha de poseer el personal que haya de ser promocionado a la misma, si no existe personal capacitado para el ascenso en las categorías inmediatas inferiores del grupo profesional correspondiente por libre elección, las vacantes de este turno podrán también ser cubiertas con personal de nuevo ingreso en posesión del título oficialmente reconocido de grado medio, que supere las pruebas de selección a este nivel preparadas.

2.4. Ascenso a Técnicos de primera categoría

Libre designación de la Empresa.

3. GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO

3.1. Subgrupo II. Auxiliares de oficina

Los ascensos se realizarán por libre designación de la Empresa. El 35 por 100 del personal de tercera categoría de este subgrupo podrá ser encuadrado en la segunda categoría sin que ello represente variación alguna en las funciones que reglamentariamente corresponden a la tercera categoría.

3.2. Subgrupo I. Administrativos

3.2.1. Ascenso a Oficial Nivel B de cuarta categoría.

75 por 100 concurso-oposición.
25 por 100 libre designación de la Empresa.

Al concurso-oposición así regulado podrá concurrir el personal de la quinta categoría y el integrado en el subgrupo II, Auxiliares de oficina.

Todo el personal encuadrado en la quinta categoría, Auxiliares Administrativos, percibirá, a los ocho años de su ingreso en la misma, la remuneración inicial correspondiente al Oficial Nivel B cuarta categoría, si hasta entonces no ha sido posible su ascenso. A los seis años de asimilación sin haber obtenido el ascenso, ascenderá a todos los efectos a dicha cuarta categoría Nivel B.

3.2.2. Ascenso a Oficial Nivel A de cuarta categoría.

75 por 100 concurso-oposición entre los Oficiales de Nivel B.
25 por 100 por libre designación de la Empresa entre la totalidad del personal de la misma con dos años de antigüedad en ella.

Con independencia de que exista o no vacante, a los ocho años de permanencia en la cuarta categoría Nivel B, se ascenderá automáticamente a Nivel A, a todos los efectos.

3.2.3. Ascenso a tercera categoría.

50 por 100 por concurso-oposición entre los Oficiales de Nivel A de cuarta categoría con una antigüedad mínima de seis años en la Empresa.

50 por 100 por libre designación de la Empresa.

3.2.4. Ascenso a segunda categoría.

El 25 por 100 por concurso-oposición an el que podrá tomar parte el personal perteneciente a la categoría inmediata inferior, siempre que tenga una antigüedad mínima de dos años en dicha categoría y diez años en la Empresa.

El 50 por 100 de las vacantes por libre elección de la Empresa entre el personal de las dos categorías inmediatas inferiores que tenga una antigüedad mínima de dos años en ella y de diez en la Empresa.

El 25 por 100 restante, así como aquellas plazas reservadas al turno de concurso-oposición que hayan sido declaradas desiertas por no presentarse aspirantes o por no superar los presentados las pruebas a que fueron sometidos podrá proveerse con personal de nuevo ingreso que esté en posesión del título medio correspondiente y supere las pruebas de aptitud que le sean exigidas con este nivel.

3.2.5. Ascenso a primera categoría.

Libre designación de la Empresa.

4. GRUPO IV. PERSONAL JURIDICO, SANITARIO Y ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

El personal encuadrado en este grupo profesional seguirá, a efectos de promoción y ascensos, siempre que proceda, las normas consideradas en el grupo II, Administrativos.

CAPITULO VII

Prestaciones y servicios sociales

Art. 29. *Viviendas de la Empresa.*—Se conceden en régimen de uso gratuito y el personal debe atender a su buena conservación y empleo, no pudiendo ser alquiladas o cedidas, ni utilizadas más que por el empleado.

En los supuestos de jubilación, muerte o incapacidad absoluta se prorrogará el derecho de uso de la vivienda para el interesado o sus derechohabientes, hasta un tiempo máximo de seis meses.

Art. 30. *Viviendas en general.*—Para los casos en que la Empresa no facilite vivienda al empleado, la Empresa procurará ayudar a éste, para resolver el problema de su vivienda, facilitándole la obtención de crédito con dicha finalidad, en las condiciones que, en cada caso, por la misma se establezcan.

Art. 31. *Suministro de energía eléctrica a las viudas de los empleados.*—Se mantendrá el suministro de energía eléctrica en análogas condiciones a las de la tarifa de empleado, a aquellas que reúnan las condiciones del artículo 23 de la Ordenanza Laboral.

Art. 32. *Ayuda en caso de fallecimiento por accidente de trabajo.*—Con independencia de las indemnizaciones que, como consecuencia de las disposiciones en vigor, puedan corresponder a los familiares, del trabajador fallecido en accidente de trabajo, la Empresa abonará al heredero o herederos que estime más idóneos la cantidad de 250.000 pesetas.

Esta cantidad no se abonará cuando la Empresa estime que no existen parientes próximos que vivían a expensas del trabajador fallecido.

Art. 33. *Pensiones de viudedad, orfandad e invalidez permanente.*—Central Nuclear de Almaraz pretende favorecer la previsión social de sus trabajadores y en esta línea se convienen las siguientes mejoras:

1. *Invalidez permanente absoluta.*—Cuando del accidente o enfermedad común resultara invalidez permanente absoluta para los empleados de Central Nuclear de Almaraz, y así fuera declarado por los Organismos sanitarios competentes, se garantiza al empleado en esta situación que no pudiera adaptarse a otro puesto de trabajo adecuado a sus condiciones el 100 por 100 del salario real que viniera devengando.

A tal efecto, serán a cargo de la Empresa las cantidades que excedieran de las otorgadas por la Seguridad Social, hasta completar el 100 por 100 de la remuneración del trabajador.

El salario real que se garantiza es el percibido por el trabajador en el mes inmediatamente anterior a su declaración en tal situación de incapacidad permanente o absoluta, excepción hecha de las horas extraordinarias.

2. *Viudedad y orfandad.*—En los supuestos en que por la Seguridad Social se reconocieran a los familiares de los empleados de Central Nuclear de Almaraz prestaciones por estos

conceptos, se garantiza igualmente que los porcentajes sobre la remuneración, determinados por la Seguridad Social para estas contingencias, giren sobre las remuneraciones reales percibidas por el empleado y sobre los mismos conceptos salariales que en el caso anterior, siendo a cargo de la Empresa el abono de la diferencia entre las prestaciones otorgadas por la Seguridad Social, hasta alcanzar el nivel que se conviene.

Para los casos de viudedad, jubilación e incapacidad absoluta que puedan ocurrir durante la vigencia del Convenio Colectivo, se les aplicará las posibles mejoras que puedan acordarse en el próximo Convenio Colectivo.

Art. 34. *Seguro colectivo de vida.*—El seguro de vida que actualmente disfruta el personal queda establecido en una cuantía de 2.500.000 pesetas para los supuestos de muerte e invalidez absoluta, cualquiera que fuese su causa.

La aportación mensual del trabajador al coste de este seguro será calculada en base al mismo porcentaje que está fijado actualmente.

Art. 35. *Economato.*—La Empresa seguirá manteniendo el servicio de economato, procurando ofrecer los artículos básicos en condiciones más beneficiosas que en los mercados ordinarios.

Art. 36. *Plus de vinculación al puesto de trabajo.*—Con objeto de incentivar la permanencia en el puesto de trabajo del personal, dada la escasa movilidad por lo reducido de la plantilla, se establece un plus de vinculación al puesto de trabajo, que alcanzará como máximo un 15 por 100 de cada nivel salarial. La percepción progresiva del plus se hará como sigue:

	Porcentaje
Primer año	No se percibe
Segundo año	No se percibe
Tercer año	2,25
Cuarto año	4,50
Quinto año	6,75
Sexto año	9
Séptimo año	10,50
Octavo año	12
Noveno año	13,50
Décimo año	15

La percepción de este plus no se verá afectada por:

- a) Ascenso de nivel o categoría que no supongan ningún cambio en las funciones o actividades del empleado, sino sólo en su cualificación.
- b) Cuando el cambio en puesto, categoría o nivel sea debido a decisión de la Empresa.

En el caso de producirse una promoción del empleado dentro de una misma sección que suponga un cambio de funciones o actividades, basadas en la experiencia y conocimientos en su puesto anterior, el plus quedará bloqueado en la cantidad que disfrutaba hasta que la valoración, partiendo de cero, del plus en su nuevo puesto supere la cantidad bloqueada.

Para la aplicación de este plus se tomará como fecha de cómputo el 1 de enero de 1977, fecha en la cual el personal quedó encuadrado en sus respectivos niveles y categorías.

Art. 37. *Ayuda de comidas.*—1. Se continuará con la ayuda de comidas para el personal del centro de trabajo de Madrid,

fijándose la cantidad en 240 pesetas por día, con carácter retroactivo de 1 de enero de 1979.

2. Al personal del centro de trabajo de Almaraz que no utilice los servicios del comedor, y con carácter general, se le compensará con 216 pesetas por día, con efectos retroactivos de 1 de enero de 1979.

Esta compensación se establece de forma transitoria hasta que se ponga en servicio el comedor definitivo de la Central, en cuyo momento se reconsiderará el asunto.

Art. 38. *Sistemas de becas.*—Con objeto de impulsar la formación cultural y profesional de los hijos de los empleados de Central Nuclear de Almaraz, se establece un sistema de becas, que se implanta a partir del curso académico 1978-79.

1. La cuantía del fondo que se establece es de 100.000 pesetas, que podrán ser incrementadas en caso de que así lo requiera el número de solicitantes que reúnan las condiciones exigidas.

2. La concesión de becas se hará en función de las aptitudes y necesidades de los beneficiarios.

3. En su distribución participará la representación de los trabajadores.

4. Las normas que regularán los criterios de distribución serán publicadas, durante la vigencia del presente Convenio, por la Dirección de la Empresa.

Art. 39. *Préstamos en general.*—Para un mejor cumplimiento del artículo 47 del Reglamento de Régimen Interior, se establecen las siguientes bases para la obtención de préstamos:

- a) Situación familiar perentoria del empleado.
- b) Compra de vivienda para quien no disfrute vivienda facilitada por la Empresa.
- c) Compra de mobiliario.
- d) Compra o renovación de vehículo.

Ningún empleado podrá solicitar un nuevo préstamo en tanto no haya liquidado el anterior.

Para la atención de estas necesidades se determina un fondo de 2.000.000 de pesetas, durante la vigencia de este Convenio, entendiéndose que esta cantidad representa el máximo de cantidad prestada al personal en cada momento.

Art. 40. *Ayudas de farmacia.*—La Empresa, previa presentación de las facturas de la farmacia, se hará cargo de los gastos de medicación, como pago de los medicamentos recetados por el Médico de la Seguridad Social o cualquier otro concertado por la Empresa, cuando se implante en alguna Empresa del sector.

Art. 41. *Comisión mixta de interpretación.*—Sin detrimento de las facultades de todo orden que corresponden a la Dirección de la Empresa, y por disposición legal, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación y aplicación del presente Convenio serán sometidas obligatoriamente y como trámite previo a una Comisión paritaria integrada por los señores Fernández Marcos, Fernández Mesa, Gorosarri y Domínguez, por la parte económica, y por los señores Argüelles, Coello, Gómez Peña y Peña, por la parte social.

Art. 42. *Cláusula derogatoria.*—El presente Convenio Colectivo sustituye al vigente hasta la fecha, el que, en consecuencia, queda sin efecto. Asimismo anula los preceptos de la Ordenanza Laboral y Reglamento de Régimen Interior, en lo que contradigan a lo establecido en este Convenio y, de modo especial, aquellos artículos a los que afecta su contenido económico.

ANEXO NUMERO 1 AL CONVENIO COLECTIVO DE 1979

Empresa: «Central Nuclear de Almaraz».—Actividad: Electricidad

Técnicos	Jurídicos Sanitarios y actividades complementarias	Personal administrativo		Especialistas		Bruto anual	N R
		Administrativo	Auxiliar oficina	Prof. oficio	Peonaje		
1.º super. esp.	1.º super. esp.	1.º super. esp.				1.779.883	
1.º super. 1.º	1.º super. 1.º	1.º super. 1.º				1.732.217	
1.º super. 2.º	1.º super. 2.º	1.º super. 2.º				1.414.442	T
2.º nivel A1.	2.º nivel A1.	2.º nivel A1.				1.263.500	1
2.º nivel A2.	2.º nivel A2.	2.º nivel A2.				1.168.187	2
2.º nivel B1.	2.º nivel B1.	2.º nivel B1.				1.096.667	3
2.º nivel B2.	2.º nivel B2.	2.º nivel B2.				1.038.290	4
3.º nivel A.	3.º nivel A.	3.º nivel A.		1.º nivel A.		975.913	5
3.º nivel B.	3.º nivel B.	3.º nivel B.		1.º nivel B.		913.947	6
				2.º nivel A1.		867.869	7
				2.º nivel A2.		818.615	8
				2.º nivel B1.		77.892	9
				2.º nivel B2.		735.993	10
				3.º nivel.	1.ª categoría.	696.271	11
					2.ª categoría.	662.904	12
					3.ª categoría.	643.838	13
						627.950	14
			Nivel especial.				
			1.ª categoría.				
			2.ª categoría.				
			3.ª categoría.				
	5.º nivel.	5.º nivel.					

ANEXO NÚMERO 2 AL CONVENIO COLECTIVO DE 1979

Empresa: «Central Nuclear de Almaraz.—Actividad: Electricidad

Técnicos	Jurídicos Sanitarios y actividades complementarias	Personal administrativo		Especialistas		N	Horas 50 %			Horas 75 %		
		Administrativo	Auxiliar oficina	Prof. oficio	Peonaje		R	80	90	100	80	90
2.º nivel A1.	2.º nivel A1.	2.º nivel A1.				1	806	906	1.007	940	1.057	1.174
2.º nivel A2.	2.º nivel A2.	2.º nivel A2.				2	744	837	930	868	977	1.085
2.º nivel B1.	2.º nivel B1.	2.º nivel B1.				3	699	786	873	816	917	1.019
2.º nivel B2.	2.º nivel B2.	2.º nivel B2.				4	680	743	825	770	866	963
3.º nivel A.	3.º nivel A.	3.º nivel A.		1.º nivel A.		5	623	699	777	726	816	907
3.º nivel B.	3.º nivel B.	3.º nivel B.		1.º nivel B.		6	582	656	728	679	765	849
				2.º nivel A1.		7	554	623	692	646	726	807
4.º nivel A.	4.º nivel A.	4.º nivel A.		2.º nivel A2.		8	522	587	653	609	684	761
4.º nivel B.	4.º nivel B.	4.º nivel B.		2.º nivel B1.		9	497	558	621	579	651	725
				2.º nivel B2.		10	470	528	587	548	618	684
5.º nivel.	5.º nivel.	5.º nivel.	Nivel especial	3.º nivel.	1.ª categ.	11	444	500	555	518	583	648
			1.ª categoría.		2.ª categ.	12	423	478	528	494	555	616
			2.ª categoría.		3.ª categ.	13	411	462	513	480	539	599
			3.ª categoría.			14	401	450	500	467	525	583

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

13675

REAL DECRETO 1286/1979, de 20 de abril, por el que se declara la urgente ocupación de bienes y derechos al objeto de imponer la servidumbre de paso para construir la línea a 44 KV. de tensión de circunvalación Sur a Soria (capital), por la Empresa «Hidroeléctrica Ibérica Iberduero, S. A.», Distribución Soria.

La Empresa «Hidroeléctrica Ibérica Iberduero, S. A.», Distribución Soria, ha solicitado del Ministerio de Industria y Energía la concesión de los beneficios de expropiación forzosa e imposición de la servidumbre de paso y la declaración de urgente ocupación en base a lo dispuesto en el artículo treinta y uno del Reglamento aprobado por Decreto dos mil seiscientos diecinueve/mil novecientos sesenta y seis, de veinte de octubre, que desarrolla la Ley diez/mil novecientos sesenta y seis, de dieciocho de marzo, de Expropiación Forzosa y Sanciones en materia de Instalaciones Eléctricas, con la finalidad de construir el tramo, doble circuito, de la línea de transporte de energía eléctrica a cuarenta y cuatro KV. de tensión, de circunvalación Sur de estación transformadora distribuidora «Este» de Soria (capital). Declarada la utilidad pública en concreto de la citada instalación, por resolución de la Delegación Provincial de este Ministerio de Industria y Energía de Soria de fecha siete de marzo de mil novecientos setenta y ocho, y publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha cinco de abril de mil novecientos setenta y ocho, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso aéreo, se estima justificada la urgente ocupación por ser imprescindible su construcción para abastecer de energía eléctrica el polígono industrial «Alto de San Francisco» que se está construyendo en las proximidades de Soria (capital), en el cual se encuentra inactiva la nueva factoría de conservas cárnicas «Hermanos Revilla II, S. A.», con una absorción de doscientos dos puestos de trabajo, por la falta del suministro eléctrico preciso.

Tramitado el correspondiente expediente por la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía de Soria, de acuerdo con la Ley diez/mil novecientos sesenta y seis, de dieciocho de marzo, y su Reglamento de aplicación aprobado por Decreto dos mil seiscientos diecinueve/mil novecientos sesenta y seis, de veinte de octubre, no se presentó, dentro del período hábil reglamentario, en que fue sometido al trámite de información pública, ningún escrito de alegaciones.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y Energía, y previa deliberación de Consejo de Ministros en su reunión del día veinte de abril de mil novecientos setenta y nueve,

DISPONGO:

Artículo único.—A los efectos previstos en la Ley de Expropiación forzosa y sanciones en materia de Instalaciones Eléctricas diez/mil novecientos sesenta y seis, de dieciocho de marzo, y su Reglamento de aplicación, aprobado por Decreto dos mil seiscientos diecinueve/mil novecientos sesenta y seis, de veinte de octubre, se declara urgente la ocupación de terrenos y bienes

gravados con la servidumbre de paso impuesta, con el alcance previsto en el artículo cuarto de la Ley citada, para establecimiento del tramo, doble circuito, de la línea de transporte de energía eléctrica a cuarenta y cuatro KV., denominado circunvalación Sur de estación transformadora distribuidora «Este», de Soria (capital), instalación que ha sido proyectada por la Empresa «Hidroeléctrica Ibérica Iberduero, S. A.», Distribución Soria.

Los aludidos terrenos y bienes a los que afecta esta disposición están situados en el término municipal de Soria (capital), y son todos los que figuran en la relación presentada por la Empresa solicitante de los beneficios, que consta en el expediente y que aparece publicada para información pública en el «Boletín Oficial de la Provincia de Soria» número ciento ocho, de fecha dieciocho de septiembre de mil novecientos setenta y ocho.

Dado en Madrid a veinte de abril de mil novecientos setenta y nueve.

JUAN CARLOS

El Ministro de Industria y Energía,
CARLOS BUSTELO Y GARCÍA DEL REAL

13676

REAL DECRETO 1287/1979, de 20 de abril, de otorgamiento al «Monopolio de Petróleos» de un permiso de investigación de hidrocarburos en la zona A.

Vista la solicitud presentada por la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A.» (CAMPESA), actuando en su calidad de Administradora del Monopolio, en beneficio y utilidad del mismo, para la adjudicación de un permiso de investigación de hidrocarburos, situado en la zona A, denominado «Zuera», y teniendo en cuenta que CAMPESA posee la capacidad técnica y económica necesaria; que propone trabajos razonables con inversiones superiores a las mínimas reglamentarias, y que es la única solicitante procede otorgarle el mencionado permiso.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y Energía y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veinte de abril de mil novecientos setenta y nueve,

DISPONGO:

Artículo primero.—Se otorga al Monopolio de Petróleos el permiso de investigación de hidrocarburos que a continuación se describe con las longitudes referidas al meridiano de Greenwich:

Expediente 899.—Permiso «Zuera», de 38.526 hectáreas, y cuyos límites son: Norte, 41° 55' Norte; Sur, 41° 45' Norte; Este, 0° 45' Oeste, y Oeste, 1° 00' Oeste.

Artículo segundo.—El permiso de investigación que se otorga queda sujeto a todo cuanto dispone la Ley sobre Investigación y Explotación de Hidrocarburos de 27 de junio de 1974 al Reglamento para su aplicación de 30 de julio de 1976, así como a las ofertas de la adjudicataria que no se opongan a lo que se especifica en el presente Real Decreto y a las condiciones siguientes:

Primera.—La titular, de acuerdo con su propuesta, viene obligada a realizar en el área que se otorga, y durante los tres