

14560

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa Compañía Sevillana de Electricidad, S. A., y su personal.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa Compañía Sevillana de Electricidad, Sociedad Anónima, y su personal, y

Resultando: Que con fecha 2 de abril de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa Compañía Sevillana de Electricidad, S. A., que fue suscrito el día 28 de marzo de 1979, por la representación de la Dirección de la Empresa y la representación del personal de la misma, acompañando documentación complementaria.

Resultando: Que del estudio económico realizado se vino en conocimiento que el Convenio de referencia afecta a una empresa de plantilla superior a quinientos trabajadores, estando conforme con las directrices previstas en la normativa del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, siendo elevado a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la que ha dado su conformidad en su reunión del día 12 de mayo de 1979.

Resultando: Que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales reglamentarias.

Considerando: Que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo en orden a su homologación, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, competencia que se extiende a disponer la inscripción del Convenio en el Registro de este Centro Directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Considerando: Que las partes ostentaron tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente, a los efectos previstos en el número uno, de la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo.

Considerando: Que el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; en el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, y en el Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación, con la advertencia prevista en los artículos 5.º, 3, y 10 del citado Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa Compañía Sevillana de Electricidad, S. A., suscrito el día 28 de marzo de 1979 entre la representación de la Empresa y del personal de la misma, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, párrafo segundo y séptimo del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, que declara vigente el artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

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

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 22 de mayo de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO 1979

CAPITULO PRIMERO

Extensión y ámbito del Convenio

Artículo 1.º *Ámbito funcional*.—El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre la Compañía Sevillana de Electricidad y los trabajadores que la integran.

Art. 2.º *Ámbito personal*.—Las normas del presente Convenio serán de aplicación a la totalidad del personal de plantilla que figura en los escalafones de la Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.

No obstante, al personal eventual le será de aplicación la tabla de retribuciones consignada en el Anexo I, la Prima de asistencia, puntualidad y rendimiento, el plus de actividad, las dietas, el régimen de horas extraordinarias, el beneficio de Economato laboral donde se halle constituido, el régimen económico de la incapacidad laboral transitoria, cualquiera que sea su origen y el de invalidez provisional. La aplicación de

estos beneficios quedará vinculada a la vigencia de su contrato de trabajo. Se abonará por parte de la Empresa a la esposa o, en su defecto, a los huérfanos menores de veintiún años del trabajador eventual fallecido en accidente de trabajo, la cantidad de ochocientos mil pesetas de una sola vez. También se palicará, en su caso, a la viuda del trabajador eventual fallecido en accidente de trabajo, mientras permanezca en estado de viudedad, un complemento de pensión consistente en veintiocho mil pesetas anuales, pagaderas en catorce mensualidades de dos mil pesetas.

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

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

Art. 3.º *Ámbito territorial*.—Será de aplicación el presente Convenio en todo el territorio nacional donde la Compañía Sevillana de Electricidad, S. A., desarrolla o desarrolle en el futuro su actividad industrial de producción, transformación, transportes, transmisión y distribución de energía eléctrica.

Art. 4.º *Ámbito temporal*.—El presente Convenio tendrá un año de duración, a contar desde el 1 de enero de 1979, terminando por tanto su vigencia el 31 de diciembre de 1979. Salvo lo dispuesto expresamente en este Convenio, sus efectos económicos se retrotraerán a la indicada fecha del 1 de enero de 1979.

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

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

Art. 7.º *Revisión semestral*.—A partir del 30 de junio de 1979 se procederá a la revisión a que se refiere el artículo 3.º del Real Decreto-ley número 49/1978, de 26 de diciembre, si se dan los supuestos y condiciones que en el mismo se establecen.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 8.º *Organización*.—Corresponde a la Dirección de la Empresa la organización práctica del trabajo sin otras limitaciones que las expresamente prevenidas en la legislación y Ordenanza vigentes.

Art. 9.º *Traslados*.—A) Forzosos: en los casos de traslados con este carácter previstos en la Ley de Relaciones Laborales se estará a lo que la propia Ley determina, con las condiciones siguientes:

1.ª Análogo o similar puesto de trabajo. El interesado podrá elegir con arreglo a su antigüedad el orden de prelación de las vacantes de su categoría que existan en el momento del traslado. Cuando no exista puesto de trabajo análogo al que venía desempeñando, la Empresa le facilitará la preparación profesional adecuada para la mejor adaptación a su nuevo puesto.

2.ª Iguales condiciones de vivienda.

3.ª Respecto a la totalidad de sus percepciones salariales.

4.ª Una indemnización de nueve mensualidades de su retribución (incluidas las tres mensualidades de Ordenanza), constituida por el salario base individual más la dieciocho ochenta y ochoava parte del plus de actividad para aquellos trabajadores que tengan más de diez años de antigüedad. Para los trabajadores con antigüedad inferior, la indemnización será de cuatro mensualidades (incluidas las tres de Ordenanza) de su salario, calculado en la forma indicada.

5.ª Previo informe al Comité de Empresa o a los Delegados de personal en su caso.

B) En los demás traslados se estará a lo dispuesto en la Ordenanza vigente.

Art. 10. *Cambio de puesto de trabajo (opción)*.—El trabajador que haya prestado servicios en régimen de turno cerrado de relevo, en actividades que deban desarrollarse en estructura de gran altura, aquellos que se pasen más de la mitad del año fuera de su lugar habitual de residencia y los que hayan prestado servicios en zonas rurales (alejados de grupos de población mayores de cinco mil habitantes), todo ello durante un plazo de quince años, tendrán preferencia para ocupar las plazas vacantes de su categoría y zona, teniendo que quedar sus retribuciones limitadas estrictamente a las condiciones del nuevo puesto de trabajo que pase a desempeñar.

Art. 11. *Productividad*.—La Dirección podrá realizar los estudios necesarios para conseguir la más efectiva productividad procediendo, en caso justificado, una vez oído el Comité de

Empresa o Delegados de personal a donde corresponde el Centro de trabajo, a la amortización de plazas de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

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

Art. 12. *Simultaneidad de tareas*.—Cuando sea necesario dentro de la jornada laboral la realización simultánea o sucesiva de tareas correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o inferior categoría, podrán encomendarse a un solo productor, con sujeción a las normas de la Ordenanza de Trabajo.

Art. 13. *Rendimiento*.—Se entiende por rendimiento normal el que corresponde a un trabajador o equipo de trabajo con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño del mismo. La retribución total del trabajador corresponde a ese rendimiento normal.

Art. 14. *Personal con mando*.—Es obligación del personal con mando velar por la disciplina de sus subordinados y conseguir la mayor eficacia y rendimiento en el trabajo, para lo cual gozará de autoridad suficiente, conjugando esta obligación con el deber de procurar elevar el nivel técnico y profesional de los trabajadores en un clima de respeto a los principios que rigen las relaciones humanas.

CAPITULO III

Clasificación de puestos de trabajo

Art. 15. *Análisis y valoración*.—La Empresa, con las plantillas de todos los Centros de trabajo de la Compañía, continuará el correspondiente estudio y análisis de puestos de trabajo para llegar a escalones, niveles o valoración de los mismos, oídos los Comités de Empresa o los Delegados de personal en su caso.

Art. 16. *Personal de informática*.—Se mantiene dentro del sistema de informática los puestos de trabajo siguientes:

Analistas-programadores.—Son los que a las órdenes de un Analista de sistema desarrollan y analizan una parte del proyecto. Poseen capacidad de síntesis y conocen las posibilidades y limitaciones del equipo de proceso de datos. Utilizan las técnicas de programación en toda su extensión, diseñan los documentos de entrada y salida de la aplicación y proyectan mejoras en los procedimientos y técnicas a emplear. Tendrán la categoría de Jefes de sección.

Programadores de primera.—Son los que desarrollan programas complejos a partir de procedimientos previamente definidos por los Analistas hasta su total puesta en explotación. Tienen a sus órdenes otros programadores. Tendrán la categoría de Subjefes de sección.

Programadores de segunda.—Son los que desarrollan subrutinas o fases bien definidas del programa, complejos o programas de contenido simple, a partir de procedimientos previamente definidos por los Analistas o Programadores de primera. Tendrán la categoría de Oficiales Administrativos, nivel A).

Operadores.—Son los que operan y controlan ordenadores dotados de sistema operativo y capaces de trabajar en multi-programación, principalmente equipo y programa de naturaleza compleja. Deben saber detectar y resolver los problemas operativos, definiéndolos como errores de operación o de máquina. Tendrán la categoría de Administrativo Oficial, nivel A).

Perforistas-verificadores.—Son los que manejan máquinas perforadoras, alfabéticas y/o numéricas, para perforar o verificar la información de documentos-fuente. Siguen las bases específicas de perforación que han sido codificadas y prescritas con detalle y requieren poca o ninguna selección, codificación o interpretación de los datos. Tendrán la categoría de Oficiales Administrativos.

CAPITULO IV

Promoción y formación profesional

Art. 17. *Idoneidad*.—La Dirección pretende que cada puesto de trabajo esté desempeñado por el trabajador más idóneo por sus cualidades técnicas, profesional y humanas. A este logro se proyecta toda la política de personal de la Empresa.

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

Art. 18. *Concursos y libre designación*.—Para la provisión de puestos de trabajo y ascensos, ya por concurso-oposición, antigüedad o libre designación, se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral.

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

Art. 19. *Personal técnico*.—El ingreso de personal técnico se hará por la categoría correspondiente a los conocimientos y título profesional que se exija de acuerdo con el puesto de

trabajo a cubrir. El personal existente en la Empresa tendrá preferencia para ocupar tales puestos cuando demuestre su capacitación y reúna los requisitos y condiciones exigidos.

Art. 20. *Concurrencia*.—Todo el personal puede acudir a los concursos-oposiciones para cubrir las vacantes que se produzcan cualquiera que sea la categoría o escalafón a que originariamente pertenezcan.

Art. 21. *Peones especialistas*.—Los trabajadores incluidos en el subgrupo segundo, Peonaje, tercera categoría, Peones, pasarán a la segunda categoría como Peones especialistas de la actual Ordenanza. Se entiende así que los Peones especialistas desempeñarán indistintamente las funciones que se atribuyen reglamentariamente a los Peones y Peones especialistas.

Art. 22. *Capacitación*.—Cuando la modernización de los Servicios o su automatización determinen la necesidad de capacitar o complementar la formación profesional del trabajador, la Empresa proporcionará los medios para conseguirlo, y el trabajador vendrá obligado a someterse a las pruebas físicas, intelectuales y psicotécnicas que se previenen, así como asistir a los concursos que se convoquen para tal perfeccionamiento en la Escuela de Formación Profesional de la Compañía.

Art. 23. *Medidas*.—Paralelamente a los trabajos a que se refiere el artículo precedente, se adoptarán las siguientes medidas con carácter general:

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

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

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

Art. 24. *Personal de nuevo ingreso*.—Para el ingreso del personal en la plantilla de la Compañía se tendrán en cuenta las siguientes preferencias:

1.º La mitad de las vacantes serán cubiertas atendiendo al siguiente orden de prioridades.

a) Hijos de trabajadores de la Empresa fallecidos por cualquier causa estando en activo.

b) Hijos de trabajadores en activo o jubilados.

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

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

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

Art. 25.—*Ascensos automáticos*.—Los Auxiliares administrativos ascenderán automáticamente a la categoría de oficiales nivel B) a los ocho años de antigüedad en su categoría.

Art. 26. *Asimilaciones salariales*.—Se establecen las asimilaciones salariales siguientes:

Los Peones especialistas percibirán el salario base de los Profesionales de Oficio, 3.ª categoría «Ayudantes», a los ocho años de antigüedad en la categoría.

Los Auxiliares de Oficina de 1.ª, 2.ª y 3.ª categoría, percibirán el salario base correspondiente a la categoría inmediata superior, respectivamente, a los diez años de antigüedad en su categoría.

Los Técnicos de 5.ª categoría percibirán el salario base de los Técnicos de 4.ª categoría a los diez años de antigüedad en su categoría.

Los Auxiliares de Oficina Especial percibirán el salario base inicial del Oficial nivel A de la 4.ª categoría Administrativa, a los diez años de antigüedad en su categoría.

Los Profesionales de Oficio 1.ª categoría, nivel A), y los Técnicos de 4.ª categoría, percibirán el salario base inicial del Técnico de 3.ª a los diez años de antigüedad en su categoría.

CAPITULO V

Jornada de trabajo, orden y disciplina

Art. 27. *Jornada*.—La jornada normal de trabajo será de cuarenta y dos horas semanales distribuidas de lunes a viernes, ambos inclusive, de cada semana.

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

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

El personal deberá cubrir los retenes, guardias y turnos que se establezcan por la Dirección a fin de atender las exigencias del servicio; si tal circunstancia determinase la obligación de trabajar el sábado o día libre semanal, se recibirá

un descanso compensatorio igual al tiempo trabajado dentro de la semana siguiente, pagándose los recargos correspondientes a las horas efectivamente trabajadas en dichos sábados.

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

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

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

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

Teniendo en cuenta la organización del trabajo a turno, a la que no son de aplicación los márgenes de tolerancia que regula el Convenio para el personal de jornada partida, en compensación a ello, se establece una asignación, calificada como complemento de cantidad (complemento de jornada), que se percibirá por cada día de trabajo efectivamente trabajado a turno, no abonándose en consecuencia en vacaciones, descansos, permisos retribuidos e incapacidad laboral transitoria de cualquier clase, etc. Su cuantía por categorías profesionales será la que se indica en el Anexo IV.

Se mantendrá la jornada, horarios y retribuciones del personal de turno cuando por circunstancias especiales (paradas de grupos o revisiones de los mismos) deba de trabajarse en funciones distintas de las habituales.

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

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

Art. 28. *Horario*.—El horario de oficina será de siete cuarenta y cinco a catorce y de quince cuarenta y cinco a dieciocho horas, considerándose, al igual que en 1978, como márgenes de tolerancia para la entrada de mañana y tarde, quince minutos en cada una.

Art. 29. *Asistencia y puntualidad*.—Se reconoce expresamente la exigibilidad del deber de puntualidad y asistencia, así como la congruencia de las medidas de sanción por las faltas que se cometan en este orden de disciplina.

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

Art. 30. *Disciplina*.—El personal desempeñará su cometido cumpliendo celosamente las órdenes, normas e instrucciones que reciba de sus superiores y colaborará con ellos sin reserva alguna en el trabajo. El personal con mando jerárquico o por designación temporal deberá procurar el rendimiento de los trabajadores a sus órdenes, así como obtener la elevación profesional y técnica en su capacitación.

Art. 31. *Disminución de rendimiento*.—La disminución voluntaria de rendimiento de manera persistente será sancionada como falta grave. Se entenderá que existe disminución voluntaria de rendimiento cuando el resultado del trabajo sea inferior al que el trabajador venía desarrollando en iguales condiciones con anterioridad. En la determinación de la existencia de la disminución de rendimiento deberá ser oído el Comité de Empresa o los Delegados de personal, en su caso. Si cualquiera de estos hechos produjera escándalo notorio o grave indisciplina serán objeto de sanción, aun cuando hayan tenido lugar una sola vez.

Art. 32. *Festividades*.—En tanto se consiga la unificación de festividades en todo el ámbito de la Compañía, cosa difícil por la variedad de índole local, se declara que el día 1 de junio, fiesta de la Virgen de la Luz, nuestra patrona, y el 26 de diciembre, segundo día de Pascua, se considerarán como fiestas abonables y no recuperables.

CAPITULO VI

Régimen económico

Art. 33. El régimen económico del presente Convenio estará constituido:

A) Por los salarios base por categorías profesionales contenidos en el anexo I, que comprende el salario base mensual para los Técnicos, Administrativos y actividades complementarias y el salario base diario para el resto de las categorías. Los salarios resultantes para 1979 se han determinado aplicando el incremento anual que figura en dicho anexo.

Dicha cantidad de incremento anual se aplicará al trabajador que tuviera acreditado un salario base individual superior al salario base inicial de su categoría.

No obstante, se garantiza a todo trabajador un incremento del 10 por 100 sobre su salario base individual, plus de actividad y prima de asistencia, puntualidad y rendimiento, considerando el valor anual de los mismos al 31 de diciembre de 1978. De este incremento se rebajará la mejora general de la prima de asistencia, puntualidad y rendimiento, consistente en 7.806 pesetas, y el resto se incorporará al salario base individual (18,88 pagas) del trabajador.

B) Por un plus de actividad de 112.471,80 pesetas para las categorías primera y segunda de Técnicos, Administrativos y actividades complementarias y de 140.471,80 pesetas para el resto de las categorías profesionales.

Art. 34. Todas las retribuciones que se regulan en el presente Convenio se contraen y corresponden a la jornada máxima a que se refiere el artículo 27. Si se trabajara jornada inferior, los devengos se reducirán proporcionalmente a la jornada que se realice.

Art. 35. *Dietas*.—Para el cálculo de las dietas se tomará como base para el año 1979, conforme a lo previsto en el artículo 20 de la Ordenanza de Trabajo, el salario base de la categoría correspondiente al 31 de diciembre de 1978, incrementado en un 12 por 100.

Las dietas de cuantía voluntaria reguladas en el artículo 35 del Reglamento de Régimen Interior se pagarán con sujeción a los valores comprendidos en el anexo II.

Art. 36. *Horas extraordinarias*.—El precio de las horas extraordinarias será el resultado de aplicar sobre las cantidades que para las distintas categorías profesionales figuran en el anexo III los recargos legales que se regulan en la Ordenanza por cuanto se refiere a las horas extraordinarias nocturnas, y el recargo de la Ley de Relaciones Laborales para las horas extraordinarias diurnas.

A los trabajadores que en la fecha de 31 de diciembre de 1978 vinieran percibiendo las horas extraordinarias devengadas por un importe superior al señalado en el anexo III les será mantenido ese mismo importe durante el año 1979.

Art. 37. *Suplemento de remuneración por trabajo nocturno*. Para el cálculo de la remuneración por trabajo nocturno, en los casos señalados en el artículo 19 de la Ordenanza Laboral, se tomará el salario base de la categoría correspondiente.

Art. 38. *Forma de pago de la nómina*.—El importe total de las pagas mensuales normales y extraordinarias de marzo, octubre, julio, Navidad y la participación en beneficios se dividirá por 14 a los efectos de pagar 1/14 durante todos los meses y otro 1/14 a mediados de julio y el día 22 de diciembre.

Teniendo en cuenta la organización administrativa dada a estos pagos, las variaciones de salarios que se produzcan por ascensos, aplicaciones de aumentos periódicos o cualquiera otra circunstancia tendrá efecto económico desde la fecha en que realmente se haya producido la modificación. En consecuencia, la parte proporcional de las gratificaciones reglamentarias de marzo y octubre serán satisfechas desde la fecha en que la variación se haya producido.

El plus de actividad anual, regulado en el artículo 33, se pagará en catorce mensualidades.

Art. 39. *Prima de asistencia, puntualidad y rendimiento*.—Por la asistencia y puntualidad en el trabajo durante una jornada laboral completa, acreditada necesariamente por el control que se establezca en su centro de trabajo respectivo, se establece la prima de 80,90 pesetas brutas diarias.

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

La falta de rendimiento a que alude el artículo 31, aparte de la sanción reglamentaria que corresponda de acuerdo con la categoría de la falta, llevará aneja la pérdida de esta prima.

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

Con esta prima de asistencia, puntualidad y rendimiento queda absorbido el incentivo que percibía el personal procedente de otras Sociedades incorporadas a «Sevillana» y sustituido en el futuro este sistema con el régimen que ahora se implanta.

Esta prima deberá ser igualmente computada para suprimir o disminuir en su cuantía cualquier otra retribución o gratificación no salarial concedida para facilitar al personal la puntualidad y asistencia a su respectivo centro de trabajo.

El importe de las primas no devengadas por el personal por falta de puntualidad, asistencia o rendimiento, tal como se describe en los párrafos anteriores, se destinará a obras sociales determinadas por los respectivos Comités de Empresa; no obstante, durante 1979 el importe de dichas primas no devengadas quedará a disposición de la Dirección de la Empresa para aplicarlas a la dotación del capítulo de ascensos y promociones.

Art. 40. La participación en los resultados favorables del ejercicio, a que alude el artículo 18 de la Ordenanza, estará constituida por el 24 por 100 de los salarios correspondientes a las doce mensualidades.

Art. 41. *Aumentos periódicos (antigüedad).*—El régimen de trienios de Ordenanza se modifica en el sentido de tomar como fecha de partida para el cómputo de trienios la del ingreso del trabajador en la plantilla de la Empresa.

Dicho régimen entrará en vigor el 1 de julio de 1979, en cuya fecha se obtendrá para cada trabajador la antigüedad resultante del nuevo cómputo que se pacta, procediendo desde esta fecha a abonar el nuevo complemento que por aumentos periódicos corresponda, absorbiéndose las cantidades que por el mismo concepto venían devengándose.

El precio del trienio se mantiene en 4.680 pesetas anuales.

Art. 42. *Absorción.*—Serán compensables y absorbibles con las anteriores retribuciones todas las mejoras que pudieran establecerse por los Organismos oficiales y cuya total cuantía sea inferior a las condiciones del presente Convenio.

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

Art. 43. *Plusas.*—Los plusas de turno y de relevo y la compensación de media hora de descanso por jornada continuada se regirán por sus normas específicas, pactadas con ocasión de la entrada en vigor de la Ley de Relaciones Laborales. Las primas del personal de mantenimiento de centrales térmicas se regirán asimismo por sus normas específicas pactadas.

Art. 44. *Lectores y Cobradores.*—Los diversos rendimientos que en cada Departamento tiene este personal, comprendido en la segunda categoría del subgrupo segundo, grupo II de nuestra Ordenanza Laboral, ha impedido llegar a una fórmula única para toda la Compañía que permitiera mantener la mejor productividad que normalmente desarrollan parte de sus trabajadores; en consecuencia, se señala como rendimiento normal el siguiente:

Lectores: 175 lecturas en jornada de ocho horas diarias. El exceso de lectura sobre este mínimo se abonará a razón de 3,27 pesetas por unidad. Cuando se trabaje jornada inferior, el número de rendimiento normal de lectura se reducirá proporcionalmente a la jornada trabajada.

Los libros de lecturas que en la actualidad tienen especial consideración seguirán con su régimen económico actual.

Cobradores: De acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Régimen Interior, se señala, a título orientativo y como promedio diario de recibos a presentar, la cantidad de 150 recibos, promedio este que procurará coordinarse con el sistema de «cargos» que hoy se tiene establecido en la Empresa para la organización práctica de esta labor. Cuando se trabaje jornada inferior, el promedio de recibos antes señalado se reducirá proporcionalmente a dicha jornada.

Cuando el número de recibos cobrados exceda de 1.646 mensuales, el Cobrador recibirá una prima por unidad de 4,24 pesetas brutas por factura de exceso cobrada. En los meses de julio, agosto y septiembre el límite mensual de recibos para cobrar la prima de exceso será de 1.294.

Los cargos se revisarán periódicamente de acuerdo con las variaciones demográficas de cada zona, a fin de mantener la misma proporción de abonados por cargo que tiene actualmente.

Los Cobradores y Lectores de los distintos Departamentos que no alcancen el anterior rendimiento tipo y tengan condiciones más beneficiosas, tanto en lo que corresponda a la jornada laboral, número mínimo de abonados o cuantía de la prima, podrán acogerse al régimen establecido en los párrafos anteriores; en otro supuesto, sus particulares condiciones no experimentarán otra mejora durante la vigencia del Convenio que la que corresponde únicamente a su salario base y plus de actividad en relación con su jornada real.

Art. 45. *Otros complementos.*—Las mejoras de «incentivos», «primas de tarea», «gratificaciones de puesto de trabajo», «complementos de subestaciones estándar» y el «plus de desplazamiento» se incrementarán en un 12 por 100 sobre los valores que han venido rigiendo hasta el 31 de diciembre de 1978.

Los restantes complementos y conceptos retributivos existentes que no han sido expresamente regulados no experimentarán modificación alguna en sus precios durante 1979.

Art. 46. *Invalidez provisional.*—Los trabajadores de plantilla que pasen a la situación de invalidez provisional por determinación del Órgano gestor de la Seguridad Social, percibirán una ayuda económica con cargo a la Compañía consistente en la diferencia que resulte entre la prestación económica oficial que en dicha situación les sea concedida por el INP y el 100 por 100 del salario que el productor venga percibiendo en la fecha en que haya sido declarada dicha invalidez provisional.

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

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

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

CAPITULO VII

Previsión social

Art. 47. *Jubilación.*—La Compañía podrá proponer al trabajador su jubilación, y si éste la acepta, se aplicarán las condiciones que seguidamente se indican. Por su parte, el trabajador podrá proponer a la Dirección su jubilación una vez cumplidos los sesenta años de edad, con el derecho a la pensión complementaria que se indica a continuación, si dicha propuesta es aceptada por la Compañía.

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

A los 60 años,	85 por 100.
A los 61 años,	87 por 100.
A los 62 años,	89 por 100.
A los 63 años,	92 por 100.
A los 64 años,	95 por 100.
A los 65 años,	100 por 100.

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

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

Art. 48. *Bases de jubilación.*—La base que sirve de norma al cálculo de la jubilación comprenderá el importe bruto anual de los conceptos siguientes:

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

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

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

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

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

Art. 49. *Viudedad y orfandad.*—Se establece para la viuda e hijos de los trabajadores de plantilla y para las situaciones que se produzcan a partir de la entrada en vigor del Convenio, un sistema complementario de pensión vitalicia de viudedad y de pensión temporal de orfandad con cargo a la Empresa, en base a los siguientes criterios:

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

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

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

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

Si el trabajador fallece estando ya jubilado, la pensión de viudedad consistirá en el 60 por 100 de la pensión de jubilación, y la pensión de orfandad en el 20 por 100 de la misma pensión de jubilación (oficial más complemento de la Empresa), por cada hijo menor de dieciocho años.

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

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

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

Art. 50. *Seguro de vida colectivo.*—La Empresa mantiene el seguro de vida colectivo, corriendo a su cargo el pago de su prima total.

Las condiciones de la póliza son:

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

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

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

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

Art. 51. Vinculación del seguro de vida.—El seguro de vida a que se refiere el artículo precedente se vincula a la permanencia del asegurado en la Empresa. El cese en la misma por cualquier motivo dará origen a la baja del trabajador en la póliza de este seguro, sin que, por tanto, el mismo conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

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

Art. 52. Tabla de capitales.—Como anexo V de este Convenio se establece la tabla de capitales garantizados por el seguro de vida colectivo, que garantiza para cada trabajador el mismo capital que tenía señalado en diciembre de 1978.

Se establece de manera expresa que las mejoras establecidas en el salario base individual en el presente Convenio colectivo no repercutirán en el capital que cada trabajador tiene reconocido en la fecha de 31 de diciembre de 1978.

Se exceptúa de esta norma el trabajador que haya tenido o tenga algún ascenso o cambio de clasificación profesional desde 1 de enero de 1979, el cual podrá tener el cambio de capital que, en su caso, le corresponda en base a dicho ascenso o cambio, pero considerando a este efecto el salario que reglamentariamente le hubiera correspondido con sujeción a la tabla de salarios que rigió en el Convenio de 1978.

El mismo tratamiento se dará a los trabajadores de nuevo ingreso.

CAPITULO VIII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 53. La Dirección de la Compañía y sus Comités de Empresa, conscientes de la gravedad de los accidentes de trabajo, propugnan la intensificación de una eficaz política preventiva. Estiman que deben ponerse en práctica todos los medios para su evitación, manteniendo constante vigilancia a fin de que sea debidamente observadas las normas de seguridad cuya infracción puede denunciar todo trabajador.

Los Comités de Empresa, sus Comités de Seguridad, los Médicos de Empresa, los Ingenieros y Monitores de Seguridad trabajarán en estrecha colaboración y realizarán las campañas o cursillos pertinentes para la creación de un clima preventivo del accidente que produzca como resultado la disminución de siniestros.

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

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

Asimismo se acuerda la constitución, al amparo de lo dispuesto en el artículo cuarto del Decreto de 11 de marzo de 1971, de un Comité de Seguridad e Higiene Central para coordinar y dirigir la actuación de los demás Comités provinciales o de centro de trabajo, que continuarán subsistentes.

Tendrá su sede en Sevilla, coincidiendo con el domicilio social de la Compañía, y sus funciones, composición y funcionamiento serán los que se detallan a continuación:

Funciones

1. Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales en todo el ámbito de la Empresa.
2. Prestar su asesoramiento a la Empresa y otros Comités para evitar o reducir riesgos que atenten a la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores, formulando al efecto las oportunas advertencias.
3. Emitir los informes y dictámenes que a petición de los otros Comités se soliciten, respecto a la prevención de riesgos profesionales.
4. Informar sobre el contenido de las normas e instrucciones internas de carácter general en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como estudiar y proponer la promulgación de otras o la modificación de las existentes.
5. Realizar visitas, en colaboración con los Comités de centro de trabajo o provinciales, tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias para conocer las condicio-

nes relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida, salud o bienestar de los trabajadores, informando de los defectos y peligros que adviertan a la dirección de la Empresa y al Comité de seguridad correspondiente, a los que propondrán, en su caso, la adopción de las medidas necesarias que se consideren oportunas.

6. Examinar, procesar y ponderar los datos contenidos en las actas y memorias de los Comités provinciales o de centro de trabajo y de los Servicios Médicos de Empresa, en que traten asuntos de seguridad e higiene del trabajo.

7. Promover, a la vista de los datos a que se refiere el punto anterior, la adopción de las medidas oportunas cuando por la frecuencia de los accidentes de trabajo, la aparición de nuevos riesgos causantes de los mismos, se estimaran necesarias.

8. Elaborar conjuntamente con el Servicio de Prevención los planes generales de seguridad e higiene, en colaboración con los restantes Comités y en base a los conocimientos y experiencias obtenidas de las investigaciones practicadas.

9. Promover la enseñanza y divulgación y propaganda de la seguridad e higiene mediante la convocatoria de cursillos, conferencias al personal, etc., bien directamente o en colaboración con las instituciones oficiales, así como proporcionar carteles y avisos de seguridad e higiene a los restantes Comités para su colocación en los centros de trabajo; celebrar concursos de seguridad entre el personal, promocionando su participación y sugerencias en materia de prevención.

10. Elaborar, en colaboración con el Servicio de Prevención, la realización de campañas y programas de seguridad e higiene generales.

11. Colaborar con el Servicio de Prevención en la programación de cursos y seminarios de formación y perfeccionamiento de los trabajadores, mandos intermedios y miembros de otros Comités, fomentando la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas de seguridad.

12. Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la Empresa, conforme a la legislación vigente.

13. Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la Empresa.

14. Conocer las investigaciones realizadas por los técnicos de seguridad y por los restantes Comités sobre accidentes de trabajo producidos.

15. Colaborar con los Comités provinciales o de Centro de trabajo en la investigación de accidentes, con objeto de evitarlos, dando cuenta de los resultados a la Dirección de la Empresa.

16. Proponer la adquisición del material de seguridad de protección personal que se considere más idóneo, así como vigilar el funcionamiento y empleo del entregado, para valorar su correcta adecuación al riesgo, todo ello en colaboración con el Servicio de Prevención y el asesoramiento de los Organismos oficiales.

17. Proponer con carácter vinculante a la línea de mando, y en casos excepcionales, la suspensión inmediata de trabajos cuando, a juicio de los dos tercios de sus miembros, se advierta peligro grave para la vida o salud de los trabajadores, hasta en tanto no se corrijan los defectos observados.

18. Conocer el proyecto de seguridad de las nuevas instalaciones y proponer las correcciones que se estimen necesarias para la eliminación de riesgos.

Composición

Un Presidente, nombrado por la Dirección de la Empresa.
El Técnico de Seguridad de mayor grado del Servicio de Prevención.

El Jefe de los Servicios Médicos de Empresa.

El ATS que se considere más calificado.

Un Vocal nombrado por cada uno de los Servicios siguientes:

Servicio de Centrales Térmicas.

Servicio de Centrales Hidráulicas.

Servicio de Construcciones Eléctricas.

Servicio de Estudios y Construcción de Centrales.

Departamento de Sevilla o Dirección Comercial.

Servicio de Transporte y Transformación.

Diez Vocales, representantes de los trabajadores.

Funcionamiento

1. Reuniones bimestrales ordinarias.

Se reunirá también a iniciativa de su Presidente o a petición de un tercio de sus miembros en reunión extraordinaria. Celebrará una reunión anual extraordinaria.

2. Los acuerdos se adoptarán por mayoría, decidiendo en caso de empate el voto del Presidente. Se exigirá la mayoría cualificada para adoptar el acuerdo a que se refiere el punto 17.

3. Actuará como Secretario el representante de los trabajadores de menor edad con conocimiento para ello.

CAPITULO IX

Obra social

Art. 54. Viviendas.—La Compañía continuará fomentando la constitución de cooperativas para la construcción de viviendas con destino al personal de plantilla.

Art. 55. *Acceso a la propiedad.*—Con excepción de las viviendas construidas por la Compañía en los Centros de trabajo para los trabajadores de los mismos, las demás viviendas hoy arrendadas a los trabajadores de plantilla podrán pasar a ser de su propiedad de acuerdo con un cuadro de amortizaciones aprobado por el Ministerio de la Vivienda. Para que estos expedientes se inicien han de ser solicitados por la totalidad de los inquilinos cuando el inmueble pertenezca a «Sevillana».

En otro supuesto habrá de estarse al Reglamento y normas de la copropiedad establecida.

Se exceptúan las viviendas ubicadas en aquellas provincias en las cuales el Ministerio de la Vivienda tenga establecido un cupo obligatorio para la Empresa, a no ser que aquel Organismo compute al efecto las viviendas cedidas en propiedad a los trabajadores domiciliados en dichas provincias o ciudades.

Art. 56. *Préstamos para la adquisición de viviendas.*—Se otorgarán préstamos a los trabajadores para la adquisición de su vivienda hasta doscientas mil pesetas, sin interés, para amortizar en diez años cuando los haberes del interesado no excedan por todos los conceptos de seiscientos setenta y dos mil pesetas; en siete años y medio si los ingresos son superiores a seiscientos setenta y dos mil pesetas y no sobrepasen las ochocientas noventa y seis mil pesetas, y en cinco años si la retribución del solicitante es superior a las ochocientas noventa y seis mil pesetas.

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

La cuantía total del fondo para estos préstamos será aumentada en 10.000.000 de pesetas, distribuyéndose además los ingresos por amortización que se devenguen por préstamos anteriores.

Cuando las solicitudes sean superiores a las disponibilidades, se aplicará el orden de prelación confeccionado por los Comités de Empresa.

Art. 57. *Anticipos.*—La cantidad que para el año 1979 se destina para la concesión de anticipos estará constituida por el importe de los reembolsos habidos durante el año 1978 más 10.000.000 de pesetas.

Art. 58. *Becas.*—La Compañía continuará su política de becas sin limitación, siempre que los solicitantes cumplan las condiciones del Reglamento vigente. Las dotaciones son las comprendidas en el anexo VI.

Art. 59. *Pensiones.*—Los jubilados con anterioridad a este Convenio percibirán con cargo a la Empresa un complemento que garantice, junto con lo que perciban de la Seguridad Social, un mínimo de trescientas mil pesetas al año. En todo caso los jubilados con anterioridad a este Convenio tendrán un incremento de veintiocho mil pesetas al año.

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

Los trabajadores declarados en situación de invalidez absoluta con anterioridad a este Convenio percibirán un complemento de pensión a cargo de la Empresa para que, junto con lo que perciban de la Seguridad Social, tengan un mínimo de trescientas mil pesetas al año. En todo caso, los declarados inválidos absolutos con anterioridad a este Convenio tendrán un incremento de veintiocho mil pesetas anuales, pagaderas en catorce mensualidades.

Art. 60. Los trabajadores que a partir de la entrada en vigor del Convenio sean declarados por los Organismos oficiales en situación de incapacidad permanente (total o parcial) para la profesión habitual, serán acoplados a trabajos adecuados a sus condiciones, procediéndose seguidamente a la homologación de su expediente ante la autoridad competente, para que dicho trabajador reciba la calificación y tratamiento de minusválido previstos en las Leyes.

Art. 61. *Ayuda al trabajador con hijos subnormales.*—El complemento de pensión a cargo de la Compañía que se tiene establecido en régimen igual al que hoy abona la Seguridad Social, se eleva a cuatro mil pesetas por hijo subnormal así calificado, y se extiende a los hijos subnormales del personal jubilado.

Art. 62. *Suministro de fluido al personal.*—Al trabajador que tenga una antigüedad posterior a 1971, y para el de nuevo ingreso, se eleva la limitación de potencia instantánea máxima susceptible de utilizar en su domicilio, fijada en el artículo 21 de la Ordenanza en tres kilowatios, a cinco kilowatios.

Art. 63. *Económicos.*—Se proseguirá la implantación de economatos bajo la vigilancia de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, a fin de que existan en todos los Departamentos de la Compañía.

Art. 64. *Vacaciones.*—Se establece con carácter general un periodo de vacaciones anuales de treinta días naturales, o la parte proporcional que corresponda, en el caso de no llevar trabajando en la Empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

Art. 65. *Ratificación de beneficios.*—Se mantienen en su extensión y cuantía los beneficios concedidos en Convenios anteriores, como pensión de viudedad y suministro de fluido eléctrico a las viudas de trabajadores. Igualmente se ratifican los de suplemento voluntario de indemnización por enfermedad y accidente laboral no mortal y temporal, si bien en cuanto a estos dos últimos su concesión exigirá precisamente el informe favorable de los facultativos del Servicio Médico de Empresa.

Art. 66. *Vinculación a la totalidad del Convenio.*—Se entiende el Convenio Colectivo como una unidad total orgánica y exclusiva. Si los órganos ministeriales no aprobasen alguno de los preceptos de este acuerdo y el hecho alterase fundamentalmente el contenido del mismo, a juicio de cualquiera de las partes, el Convenio quedará sin eficacia en su totalidad, debiendo iniciarse nuevas deliberaciones a los efectos oportunos.

Art. 67. *Comisión Mixta Interpretadora.*—Para la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio se tendrán en cuenta no sólo su articulado, sino también las actas de la Comisión Deliberante. Las dudas que se susciten se someterán previa y obligatoriamente a una Comisión Mixta constituida por ocho vocales sociales y ocho vocales económicos designados por la referida Comisión entre sus miembros.

Art. 68. *No repercusión en precios.*—Las partes contratantes declaran que la puesta en práctica de este Convenio no implica alza de precios.

Art. 69. *Cláusula derogatoria.*—El presente Convenio deroga el contenido del Convenio Colectivo de 1978, exceptuando aquello que expresamente declara vigente y, en consecuencia, sustituye en lo regulado a las normas del Reglamento de Régimen Interior que estén en contradicción con lo anteriormente establecido, y de modo especial aquellos artículos a los que afecte su contenido económico. En todo lo demás, tanto el Reglamento de Régimen Interior como la Ordenanza Laboral continuarán vigentes como textos supletorios.

DISPOSICION ADICIONAL

La aplicación de las mejoras del Convenio quedará condicionada a la homologación o reparos que, en su caso, disponga el Ministerio de Trabajo en cumplimiento de la normativa que sobre homologación de Convenios se establezca, tanto en lo que se refiere a la Masa Salarial construida y al porcentaje aplicado sobre la misma, como a las mejoras excluidas de la masa y a los demás puntos a los que la autoridad laboral formule reparos. En el caso de que no sea homologado se llevarán a cabo las correcciones necesarias.

DISPOSICION TRANSITORIA

Primera. Será de aplicación a los trabajadores que se jubilen durante el año 1979 lo dispuesto en el artículo 44 del Convenio de 1970, cuyo texto literal es el siguiente:

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

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

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

Tercera. *Acción sindical.*—Estando pendiente de acuerdo o regulación definitiva cuanto se refiere a Comités de Empresa de centros de trabajo, Delegados de personal, Secciones Sindicales, Centrales Sindicales, Asambleas de trabajadores, derecho de huelga, garantías sindicales y representantes de los trabajadores en el Consejo de Administración, se acuerda lo que sigue:

1. Ambas partes cumplirán la legalidad vigente en todo cuanto sea aplicable a la realidad sindical actual; en consecuencia, se mantiene el «statu quo» en lo concerniente a Delegados de personal y Secciones Sindicales de las Centrales Sindicales de implantación representativa.

2. Los acuerdos que a nivel nacional y con carácter de generalidad sean adoptados entre CEOE y las Centrales Sindicales y asumidos por la Federación Empresarial de la Industria Eléctrica serán asimismo asumidos automáticamente por la Empresa.

Cuarta. Se reducirá el número de horas extraordinarias en 1979 y el importe del correspondiente ahorro se repartirá, después de transcurrido el año, en cantidad «per cápita».

Quinta. Se nombran vocales de la Comisión Mixta interpretadora a que se refiere el artículo 67 de este Convenio a:

Por los trabajadores

D. José Fernández Romero.
D. Francisco Aguilera Rodríguez.
D. José Cangas Fernández.
D. Manuel del Pino Santiago.
D. Tomás Azorín Muñoz.
D. Dionisio Machuca Silvestre.
D. Luis López Ruiz.
D. Moisés Guerrero Montero.

Por la Empresa

D. Juan F. Alvarez Macías.
D. Enrique Obando Carvajal.
D. Eduardo Catalá Laguna.
D. Vicente Ribelles Linares.
D. Lorenzo Marcano de Juan.
D. Diego Zamorano Gálvez.
D. Juan Riquelme Moñino.
D. Fernando Rubiales Torrejón.

ANEXO I

Tabla de salarios

Categoría	Incremento anual pactado	Salario base resultante para 1979 (Mes o día)
Técnico superior de primera	161.060	45.716,16
Técnico superior de segunda	103.389	38.236,15
Técnico de segunda, nivel A	95.789	33.306,96
Técnico de segunda, nivel B	87.569	32.871,58
Técnico de tercera	79.664	29.960,83
Técnico de cuarta	73.044	27.486,61
Técnico de quinta	68.574	25.515,28
Administrativo superior de primera	121.226	39.180,90
Administrativo superior de segunda	103.389	38.236,15
Administrativo de segunda, nivel A	95.789	33.306,96
Administrativo de segunda, nivel B	87.569	32.871,58
Administrativo de tercera	79.664	30.255,69
Administrativo de cuarta, Oficial A	73.044	27.368,34
Administrativo de cuarta, Oficial B	68.574	24.977,13
Administrativo de quinta, Auxiliar	62.344	22.888,60
Auxiliar Oficina Especial	68.574	24.209,29
Auxiliar Oficina primera categoría	65.344	23.717,71
Auxiliar Oficina segunda categoría	62.344	23.217,70
Auxiliar Oficina tercera categoría	60.294	22.781,76
Profesionales de oficio primera categoría, nivel A	73.044	881,51
Profesionales de oficio primera categoría, nivel B	70.194	847,01
Profesionales de oficio segunda categoría, Oficial A	68.574	808,78
Profesionales de oficio segunda categoría Oficial B	65.344	771,81
Profesionales de oficio tercera categoría, Ayudante	62.344	750,22
Peonaje, Encargado de Peones	62.344	755,88
Peonaje, Peón Especialista	60.294	738,81
Peonaje, Peón y Limpiadora	57.794	728,56
Actividades complementarias Superior de primera	147.366	44.990,84
Actividades complementarias Superior de segunda	103.389	38.236,15
Actividades complementarias segunda categoría, nivel B	87.569	32.871,58

ANEXO II

Nueva tabla de dietas voluntarias

Grupos, categorías y concepto	Pesetas
<i>Técnicos, Administrativos y Actividades complementarias, primera y segunda categorías</i>	
Dieta completa	2.300
Desayuno	100
Habitación	1.117
Una comida	710
<i>Resto de Técnicos, Administrativos, Actividades complementarias y Profesionales de oficio primera categoría</i>	
Dieta completa	1.900
Desayuno	97
Habitación	808
Una comida	673
<i>Resto de personal</i>	
Dieta completa	1.500
Desayuno	95
Habitación	585
Una comida	625

ANEXO III

Escala para el pago de las horas extraordinarias

Categorías	Pesetas brutas por hora.
Técnico superior de primera	339,53
Técnico superior de segunda	293,08
Técnico de segunda A	245,58
Técnico de segunda B	245,58
Técnico de tercera	218,43
Técnico de cuarta	197,14
Técnico de quinta	178,89
Administrativo superior primero	293,08
Administrativo superior segundo	293,08
Administrativo de segunda, A	245,58
Administrativo de segunda, B	245,58
Administrativo de tercera	222,53
Administrativo de cuarta, Oficial A	195,85
Administrativo de cuarta, Oficial B	173,27
Administrativo de quinta, Auxiliar	155,96
Auxiliar de oficina especial	165,20
Auxiliar de oficina de primera	161,81
Auxiliar de oficina de segunda	158,24
Auxiliar de oficina de tercera	154,84
Profesional de oficio, primera categoría A	189,13
Profesional de oficio, primera categoría B	179,77
Profesional de oficio, segunda categoría, Oficial A	168,48
Profesional de oficio, segunda categoría, Oficial B	158,53
Profesional de oficio, tercera categoría, Ayudante	153,32
Encargado de Peones	155,14
Peón especialista	150,81
Peones y Limpiadores	148,94
Actividades complementarias, Superior de primera	339,53
Actividades complementarias, Superior de segunda	293,08
Actividades complementarias, segunda categoría B	245,58

ANEXO IV

Complemento de jornada

Categorías	Pesetas por día de trabajo efectivo en turno
Técnico de segunda categoría	146
Técnico de tercera categoría	130
Técnico de cuarta categoría	117
Técnico de quinta categoría	106
Profesional de oficio, primera categoría A	112
Profesional de oficio, primera categoría B	107
Profesional de oficio, segunda categoría A	100
Profesional de oficio, segunda categoría B	94
Profesional de oficio, tercera categoría, Ayudante	91
Encargado de Peones	92
Peón especialista	89
Guardas	92

ANEXO V

Tabla de capitales seguro colectivo de vida

Sueldo mensual (salario base mensual)	Capital Pesetas
Hasta 6.296	60.000
Desde 6.297 a 7.131	80.000
Desde 7.132 a 7.966	100.000
Desde 7.967 a 8.801	125.000
Desde 8.802 a 9.636	150.000
Desde 9.637 a 10.471	175.000
Desde 10.472 a 11.306	200.000
Desde 11.307 a 12.976	250.000
Desde 12.977 a 14.646	300.000
Desde 14.647 a 17.151	350.000
Desde 17.152 a 19.095	400.000
Desde 19.096 a 21.887	450.000
Desde 21.888 a 24.279	500.000
Desde 24.280 a 28.167	550.000
Desde 28.168 a 32.055	600.000
Desde 32.056 a 37.239	650.000
Desde 37.240	700.000

ANEXO VI

Número	Estudios	Clase de centro de enseñanza	Externos, mediopensionistas, internos	Dotaciones. Importe de cada beca
1	E. G. B. (1.º a 4.º)	Estatales y subvencionados	Externos	4.230
2	E. G. B. (1.º a 4.º)	Privados sin subvención	Externos	6.760
3	E. G. B. (1.º a 4.º)	Estatales y subvencionados	Internos	25.350
4	E. G. B. (1.º a 4.º)	Privados sin subvención	Internos	25.350
5	E. G. B. (5.º a 8.º)	Estatales y subvencionados	Externos	5.920
6	E. G. B. (5.º a 8.º)	Privados sin subvención	Externos	10.140
7	E. i. B. (5.º a 8.º)	Estatales y subvencionados	Internos	25.350
8	E. G. B. (5.º a 8.º)	Privados sin subvención	internos	25.350
9	Formac. Prof. de primer grado.	Estatales y subvencionados	Externos	6.760
10	Formac. Prof. de primer grado.	Privados sin subvención	Externo	11.830
11	Formac. Prof. de primer grado.	Estatales y subvencionados	Internos	28.730
12	Formac. Prof. de primer grado.	Privados sin subvención	Internos	33.800
13	Formac. Prof. de segundo grado.	Estatales y subvencionados	Externos	6.760
14	Formac. Prof. de segundo grado.	Privados sin subvención	Externos	11.830
15	Formac. Prof. de segundo grado.	Estatales y subvencionados	Internos	28.730
16	Formac. Prof. de segundo grado.	Privados sin subvención	Internos	33.800
17	B. U. P.	Estatales	Externos	6.760
18	B. U. P.	Privados	Externos	11.830
19	B. U. P.	Estatales	Internos	28.730
20	B. U. P.	Privados	Internos	33.800
21	C. O. U.	Estatales	Externos	8.450
22	C. O. U.	Privados	Externos	13.520
23	C. O. U.	Estatales	Internos	33.800
24	C. O. U.	Privados	Internos	38.870
25	Escuelas Universitarias	Estatales	Externos	13.520
26	Escuelas Universitarias	Estatales	Internos	42.250
27	Facultades Universitarias y Escuelas Técnicas Superiores	Estatales	Externos	20.280
28	Facultades Universitarias y Escuelas Técnicas Superiores	Estatale	Internos	59.150
29	Ayuda comedor	—	—	7.610
30	Ayuda transporte	—	—	4.230
31	Ayuda comedor y transporte	—	—	11.830

14561 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la «Empresa Nacional Carbonífera del Sur, S. A.», (ENCASUR), y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la «Empresa Nacional Carbonífera del Sur, Sociedad Anónima» (ENCASUR), y su personal, y

Resultando que con fecha 6 de abril de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la «Empresa Nacional Carbonífera del Sur, S. A.» (ENCASUR), que fue suscrito el 22 de marzo de 1979 por la representación de la Empresa y la representación del personal de la misma, acompañando documentación complementaria;

Resultando que del estudio económico realizado se vino en conocimiento que el Convenio de referencia afecta a una Empresa de plantilla superior a quinientos trabajadores, estando conforme con las directrices previstas en las normativas del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, siendo elevado a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la que ha dado su conformidad en su reunión del día 12 de mayo de 1979;

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

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo en orden a su homologación, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, competencia que se extiende a disponer la inscripción del Convenio en el Registro de este Centro directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que las partes ostentaron tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente, habiéndose la reconocido así mutuamente;

Considerando que el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, en el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, y en el Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación, con la advertencia prevista en los artículos 5.º, 3 y 10, del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General, acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la «Empresa Nacional Carbonífera del Sur, Sociedad Anónima» (ENCASUR), suscrito el día 22 de marzo de 1979 entre la representación de la Empresa y del personal de la misma, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, párrafo segundo, y 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, que declara vigente el artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

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

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 23 de mayo de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA «EMPRESA NACIONAL CARBONIFERA DEL SUR, SOCIEDAD ANONIMA» (ENCASUR), Y SUS TRABAJADORES

Artículo 1.º *Ambito funcional.*—El presente Convenio regula las relaciones de trabajo entre la «Empresa Nacional Carbonífera del Sur, S. A.» (ENCASUR), y los trabajadores que prestan sus servicios en cualquiera de los Centros de trabajo de la Empresa, quedando sujetas al mismo las actividades extractivas de carbón en minas subterráneas y las de explotación a cielo abierto, así como las de investigación y las de explotación, aprovechamiento de carbones y demás actividades secundarias o complementarias de las mismas.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Será de aplicación el presente Convenio a todos los Centros de trabajo que la «Empresa Nacional Carbonífera del Sur, S. A.» (ENCASUR), tiene actualmente en el territorio nacional (Centro Minero de Peñarroya, en la provincia de Córdoba; Centro Minero de Puertollano, en la provincia de Ciudad Real, y oficina central en Madrid), así como a todos los que pueda tener en el futuro.

Art. 3.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores de la «Empresa Nacional Car-