

- Originalidad de la idea.
- Trabajo realizado por el productor para la presentación de la iniciativa.

Las iniciativas cuyo ahorro económico no sea cifrable económicamente no engrosarán el fondo de sugerencias.

Se seguirán las mismas normas establecidas antes, según que el premio propuesto fuere menor o superior a 7.500 pesetas. Todas las sugerencias que sean adoptadas por la Empresa tendrán un premio como mínimo de 7.500 pesetas.

Sugerencias que no darán lugar a premio

Estudios o procedimientos en curso de aplicación o estudio en cualquiera de los sectores de actividad de la Empresa.

Los salarios o mejoras directas o indirectas de los mismos, los contratos de trabajo, el establecimiento y contenido de las diversas categorías profesionales y en general todo lo relativo a la administración de personal.

Los temas que por decisión de la Empresa queden fuera de estos premios.

El acortamiento de algunos centímetros sobre cables eléctricos.

Las modificaciones que afecten a la presentación o reduzcan la calidad de los vehículos.

Las sugerencias sobre mejora de las condiciones de trabajo que sean competencia de los Comités de Seguridad e Higiene, ya que para estos casos están establecidos los premios anuales específicos de seguridad e higiene por secciones.

Modelos de vehículos nuevos durante los seis primeros meses de su fabricación, contados a partir de la salida en serie del mismo.

Modelos de órganos importantes de los vehículos, asimismo durante los seis primeros meses, contados a partir de la salida en serie de los mismos.

COMPETENCIA DE LA COMISION

1. Trámites administrativos necesarios.

Pondrán a disposición de los productores los impresos normalizados para que puedan realizar sus sugerencias o iniciativas.

Recibirán y registrarán las iniciativas que presenten los productores, sirviéndose asimismo de enviar al mismo un acuse de recibo.

Comprobarán que se trata de una sugerencia nueva, es decir, que no existe otra anterior sobre el mismo tema. Si existiera, será rechazada, comunicando al interesado este extremo.

La Comisión comprobará si el contenido de la iniciativa forma parte de las atribuciones normales del sugerente, y en caso positivo, rechazarán la aludida sugerencia, notificándolo al interesado.

2. Adoptar acuerdo para enviar la sugerencia a estudio del servicio correspondiente.

Las sugerencias que reúnan los requisitos hasta aquí establecidos, y previa la reunión de toda la documentación y clara expresión precisa, serán enviadas al servicio que corresponda para que proceda a hacer el estudio de su aplicabilidad y rentabilidad económica, si la hubiere.

3. Tomar acuerdo en los casos que haya de fijarse premio de consolación.

Se premiará con 4.000 pesetas aquellas iniciativas que, aun no siendo aplicadas, la Comisión juzgue, en razón al esfuerzo realizado, la originalidad del tema o su complejidad, las hacen merecedoras de una recompensa (tampoco éstas engrosarán el fondo de sugerencias).

4. Aseguarse del servicio que haya hecho el estudio de la sugerencia para obtener, caso que fuera necesario, las causas que han dado lugar a la no aplicación de la iniciativa.

a) Los departamentos afectados que deban informar sobre las sugerencias tendrán un plazo de treinta días laborables para emitir su juicio, y de no poderlo hacer en el plazo señalado, deberán comunicarlo a la Comisión, justificando el motivo.

b) Las sugerencias que por suponer modificaciones que afecten a la especificación del vehículo deban ser conocidas y decidida su aplicación por el departamento de estudios se someterán, en cuanto a plazos y requisitos de aplicación, a los circuitos normales de dicho departamento.

La Comisión recibirá notificación de dicho departamento en el sentido siguiente:

1. Que la sugerencia es rechazada.

2. Que la sugerencia entra en el circuito de «Solicitud de modificaciones». En este caso, el titular habrá de esperar a la finalización del aludido circuito para conocer si la sugerencia es aceptada o no.

El departamento de estudios igualmente informará en el plazo de treinta días laborables.

5. Las sugerencias o iniciativas que no hubieran sido adoptadas por la Empresa por causas distintas a las contempladas entre las «Sugerencias que no darán lugar a premio», y por cualquier circunstancia fueran aplicadas posteriormente por la Empresa, entrarán de nuevo en el circuito establecido para valorar y premiar las iniciativas. Estos hechos se comunicarán a la Comisión respectiva por los departamentos afectados o por cualquier productor que tuviera conocimiento de los mismos, con objeto de cumplirse lo estipulado en esta cláusula.

Reparto del fondo de sugerencias

El fondo de sugerencias se forma por las cifras ingresadas en el mismo por la totalidad de los centros o factorías de la Empresa, y el mismo será destinado a la creación de becas u otras asistencias de tipo social, a decidir por ambas partes.

17155 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S. A.» (ENECO), y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la «Empresa Nacional de Córdoba, S. A.» (ENECO), y

Resultando que con fecha 10 de mayo de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S. A.» (ENECO), que fue suscrito el día 20 de abril 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 de que el Convenio de referencia afecta a una Empresa de plantilla inferior a 500 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 28 de diciembre, y Real Decreto 217/1979, de 19 de enero;

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;

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 número 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 Nacional Eléctrica de Córdoba, Sociedad Anónima» (ENECO), suscrito el día 20 de abril 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, y que declara vigente el artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio, 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, 8 de junio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

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

CAPITULO PRIMERO

Extensión y ámbito del Convenio

Artículo 1.º *Ámbito funcional*.—El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S. A.», 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 «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, 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 Económico 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 veintinueve años del trabajador eventual fallecido en accidente de trabajo, la cantidad de 800.000 pesetas de una sola vez. También se aplicará 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 28.000 pesetas anuales, pagaderas en catorce mensualidades de 2.000 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 1976.

Art. 3.º *Ámbito territorial*.—Será de aplicación el presente Convenio en todo el territorio nacional donde la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S. A.» desarrolle o desarrolle en el futuro su actividad industrial de producción, transformación, transporte, 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. 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 referendadas 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 del Real Decreto-ley número 49/1978, de 28 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 *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. 10. *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. 11. *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. 12. *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

Promoción y formación profesional

Art. 14. *Idoneidad*.—La Dirección pretende que cada puesto de trabajo esté desempeñado por el trabajador más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales 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. 15 *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 Labral.

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 un Delegado de personal.

Art. 16. *Personal técnico*.—El ingreso del personal técnico se hará por la categoría correspondiente a los conocimientos y títulos profesionales que 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. 17. *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. 18. *Peones especialistas*.—Los trabajadores incluidos en el subgrupo segundo, Peonaje, 3.ª 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. 19. *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 previeran, así como asistir a los cursos que se convoquen para tal perfeccionamiento.

Art. 20. *Medidas*.—Paralelamente a los trabajos a que se refiere el artículo precedente, se adoptarán las siguientes medidas con carácter general:

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

Segunda.—La Empresa podrá concertar con otros Centros la preparación y asistencia del personal a cursillos especializados y de mandos intermedios.

Tercera.—Establecimiento de cursos por correspondencia o formación programada para que el personal pueda prepararse debidamente para su promoción.

Art. 21. *Personal de nuevo ingreso*.—Para el ingreso del personal en la plantilla de la Empresa, se tendrá en cuenta las siguientes preferencias:

Primero.—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.

En ambos supuestos se dará preferencia a los que no tengan otros hermanos colocados en la plantilla de la Empresa.

Segundo.—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 Empresa.

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

Art. 22. *Ascensos automáticos*.—Los Auxiliares administrativos ascenderán automáticamente a la categoría de Oficial nivel B) a los ocho años de antigüedad en su categoría.

Art. 23. *Asimilaciones salariales*.—Se establecen las asimilaciones salariales siguientes:

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

— Los Auxiliares de Oficina de primera, segunda y tercera categoría percibirán el salario base correspondiente a la categoría inmediata superior, respectivamente, a los diez años de antigüedad en su categoría.

— Los Técnicos de quinta categoría percibirán el salario base de los Técnicos de cuarta 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 cuarta categoría Administrativa, a los diez años de antigüedad en su categoría.

— Los Profesionales de Oficio, primera categoría, nivel A), y los Técnicos de cuarta categoría percibirán el salario base inicial del Técnico de tercera, a los diez años de antigüedad en su categoría.

CAPITULO IV

Jornada de trabajo, orden y disciplina

Art. 24. *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 período de tiempo comprendido entre el 1 de julio y el 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 a que corresponda el Centro de trabajo tendrá 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 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 seguirá la norma establecida de 1978 para el 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. 25. *Horario*.—El horario para el año 1979 será el mismo que rigió en el año 1978, con la autorización necesaria de la Delegación Provincial de Trabajo que corresponda.

Art. 26. *Asistencia y puntualidad*.—Se reconoce expresamente la exigibilidad del deber de puntualidad y asistencia, así como la congruencia de las medidas de sanción por 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. 27. *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. 28. *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 disminución de rendimiento deberá ser oído el Comité de Empresa o el Delegado 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. 29. *Festividades*.—En tanto se consiga la unificación de festividades en todo el ámbito de la Empresa, 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 V

Régimen económico

Art. 30. 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. 31. Todas las retribuciones que se regulan en el presente Convenio se contraen y corresponden a la jornada máxima a que se refiere el artículo 24. Si se trabajara jornada inferior, los devengos se reducirán proporcionalmente a la jornada que se realice.

Art. 32. *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 Reglamento de Régimen Interior se pagarán con sujeción a los valores comprendidos en el anexo II.

Art. 33. *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. 34. *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. 35. *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 se alude en el artículo 28, 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 al interesado.

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 el respectivo Comité de Empresa; no obstante, durante 1979 el importe de dichas primas no devengadas quedará a disposición de la Empresa para aplicarlas a la dotación del capítulo de ascensos y promociones.

Art. 36. La participación de los resultados favorables del ejercicio a que alude el artículo 18 de la Ordenanza estará constituido por el 24 por 100 de los salarios correspondientes a las doce mensualidades.

Art. 37. *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. 38. *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. 39. *Pluses.*—Los pluses de turno y de relevo y 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 de mantenimiento se regirán asimismo por unas normas específicas pactadas.

Art. 40. *Otros complementos.*—La gratificación de residencia, desplazamiento y gratificaciones de puestos de trabajo se incrementarán en un 12 por 100 sobre los valores que han venido rigiendo hasta diciembre de 1978.

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

Art. 41. *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 Empresa consistente en la diferencia que resulte entre la prestación económica oficial que en dicha situación les sea concedida por el I. N. P. 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 Empresa 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 VI

Previsión social

Art. 42. *Jubilación.*—La Empresa 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 Empresa.

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

- A los sesenta años, 85 por 100.
- A los sesenta y un años, 87 por 100.
- A los sesenta y dos años, 89 por 100.
- A los sesenta y tres años, 92 por 100.
- A los sesenta y cuatro años, 95 por 100.
- A los sesenta y cinco 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 Empresa.

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

Art. 43. *Base de jubilación.*—La base que sirve de norma al cálculo de la jubilación comprenderá el importe bruto anual de los conceptos siguientes:

Sueldo base o salario y aumentos por antigüedad.

Retribución voluntaria y plus de actividad.

Pagos extraordinarios reglamentarios.

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 Empresa la diferencia entre el importe de la jubilación así calculada y la que pueda corresponder al trabajador por la Mutualidad Laboral de Agua, 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 Empresa pague por el concepto de complemento de pensión será siempre respetada hasta el fallecimiento del pensionista.

Art. 44. *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.

Pagos extraordinarios.

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 80 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 Empresa 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. 45. *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 a sus beneficiarios el doble del capital garantizado.

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. 46. *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 dere-

cho 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. 47. *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 al 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 VII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 48. La Dirección de la Empresa y su Comité 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.

El Comité de Empresa, su Comité de Seguridad, el Médico de Empresa, los Ingenieros y Monitores de Seguridad trabajarán en estrecha colaboración y realizarán las campañas o cursos 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 cursos 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.

CAPITULO VIII

Obra social

Art. 49. *Viviendas.*—La Empresa continuará fomentando la constitución de Cooperativas para la construcción de viviendas con destino al personal de plantilla.

Art. 50. *Préstamos para la adquisición de viviendas.*—Se otorgarán préstamos a los trabajadores para la adquisición de sus viviendas 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 sobrepasan 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 descubierto, de manera que a su fallecimiento sus familiares queden relevados de la liquidación del saldo pendiente. La prima será a cargo del interesado.

Art. 51. *Otros anticipos.*—Igualmente la Empresa podrá conceder anticipos reintegrables a los productores para la adquisición de vehículos utilitarios, aparatos electrodomésticos, etcétera, atendiendo a la necesidad o precisión de las solicitudes.

Art. 52. *Becas.*—La Empresa 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. 53. *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 300.000 pesetas al año. En todo caso los jubilados con anterioridad a este Convenio tendrán un incremento de 28.000 pesetas al año.

Las viudas de trabajadores de la Empresa percibirán con cargo a la Empresa un complemento que garantice, junto con lo que perciban de la Seguridad Social, un mínimo de 200.000 pesetas al año. En todo caso las viudas de trabajadores de la Empresa tendrán un incremento de 21.000 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 300.000 pesetas al año. En todo caso, los declarados inválidos absolutos con anterioridad a este Convenio tendrán un incre-

mento a cargo de la Empresa de 28.000 pesetas anuales, pagaderas en catorce mensualidades.

Art. 54. 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) de 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 previsto en las leyes.

Art. 55. *Ayuda al trabajador con hijos subnormales.*—El complemento de pensión a cargo de la Empresa, que se tiene establecido en cuantía igual a la que hoy abona la Seguridad Social, se eleva a 4.000 pesetas por hijo subnormal así calificado y se extiende a los hijos subnormales del personal jubilado.

Art. 56. *Vacaciones.*—Se establece con carácter general un período 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. 57. *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 viudas de trabajadores, premios a los veinticinco y cuarenta años de servicio en la Empresa y otros, 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 del facultativo del Servicio Médico de Empresa.

Art. 58. *Vinculación a la totalidad del Convenio.*—Se entiende el Convenio Colectivo como una unidad total orgánica y exclusiva. Si los órganos ministeriales no aprobaran 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. 59. *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 cuatro Vocales sociales y cuatro Vocales económicos, designados por la referida Comisión entre sus miembros.

Art. 60. *No repercusión en precios.*—Las partes contratantes declaran que la puesta en práctica de este Convenio no implica alza de precios.

Art. 61. *Cláusula derogatoria.*—El presente Convenio deroga el contenido del Convenio Colectivo de 1978, exceptuando aquello que expresamente declara vigente, y, en consecuencia, sustituye a lo regulado en 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 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 homologable, se llevarán a cabo las correcciones necesarias.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Será de aplicación a los trabajadores que se jubilen durante el año 1979 lo dispuesto en el artículo número 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 ésta 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, Centros sindicales, Asambleas de trabajadores, Derecho de huelga, Garantías sindicales y representantes de los trabajadores en el Consejo de Administración, se acuerda lo que sigue:

Uno.—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.

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 nombrar: Vocales de la Comisión mixta interpretadora a que se refiere el artículo 59 de este Convenio a:

Vocales económicos:

- D. Ramón Díaz Fanjul.
- D. Juan Rubio Maestre.
- D. Juan Badía La-Calle.
- D. Pedro Anguita Martos.

Vocales sociales:

- D. Vicente Asensio Partido.
- D. Jesús Aragónés Ricó.
- D. Justo Alonso Mohedano.
- D. Daniel Cerrillo Sánchez.

ANEXO I

Tabla de salarios

Categorías	Incremento anual pactado	Salario base resultante para 1979 (mes o día)
Técnico Superior primera	161.060	45.716,16
Técnico Superior segunda	103.369	38.236,15
Técnico segunda, nivel A	95.789	33.306,96
Técnico segunda, nivel B	87.569	32.871,58
Técnico tercera	79.664	29.960,83
Técnico cuarta	73.044	27.486,61
Técnico quinta	68.574	25.515,28
Administrativo Superior primero	121.226	39.180,90
Administrativo Superior segundo	103.389	38.236,15
Administrativo segunda, nivel A	95.789	33.306,96
Administrativo segunda, nivel B	87.569	32.871,58
Administrativo tercera	79.664	30.255,69
Administrativo cuarta, Oficial A	73.044	27.368,34
Administrativo cuarta, Oficial B	68.574	24.977,13
Administrativo 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 primero	147.366	44.990,84
Actividades complementarias. Superior segundo	103.389	38.236,15
Actividades complementarias. Segunda categoría n/B	87.569	32.871,58

ANEXO II

Nueva tabla de dietas voluntarias

Grupos categorías	Concepto	Pesetas
Técnicos, Administrativos y actividades complementarias, primera y segunda categorías.	Dieta completa.	2.300
	Desayuno.	100
	Habitación.	1.117
	Una comida.	710
Resto de Técnicos, Administrativos, actividades complementarias y profesionales de oficio, primera categoría.	Dieta completa.	1.800
	Desayuno.	97
	Habitación.	808
	Una comida.	673
Resto del personal.	Dieta completa.	1.500
	Desayuno.	85
	Habitación.	585
	Una comida.	625

ANEXO III

Tabla de salarios

Categorías	Pesetas bruto hora
Técnico Superior primera	339,53
Técnico Superior segunda	293,08
Técnico segunda, nivel A	245,58
Técnico segunda, nivel B	245,58
Técnico tercera	219,43
Técnico cuarta	197,14
Técnico quinta	178,89
Administrativo Superior primero	293,08
Administrativo Superior segundo	293,08
Administrativo segunda, nivel A	245,58
Administrativo segunda, nivel B	245,58
Administrativo tercera	222,53
Administrativo cuarta, Oficial A	193,85
Administrativo cuarta, Oficial B	173,27
Administrativo quinta, Auxiliar	155,96
Auxiliar oficina especial	165,20
Auxiliar oficina primera categoría	161,81
Auxiliar oficina segunda categoría	158,24
Auxiliar oficina tercera categoría	154,84
Profesionales de Oficio, primera categoría nivel A	189,13
Profesionales de Oficio, primera categoría nivel B	179,77
Profesionales de Oficio, segunda categoría Oficial A	168,48
Profesionales de Oficio, segunda categoría Oficial B	158,53
Profesionales de Oficio, tercera categoría Ayudante.	153,32
Peonaje, Encargado de Peones	155,14
Peonaje, Peón especialista	150,81
Peonaje, Peón y Limpiador	148,94
Actividades complementarias Superior primero	339,53
Actividades complementarias Superior segundo	293,08
Actividades complementarias. Segunda categoría n/B	245,58

ANEXO IV

Complemento de jornada

Categoría	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	108
Profesionales Oficio primera categoría A	112
Profesionales Oficio primera categoría B	107
Profesionales Oficio segunda categoría A	100
Profesionales Oficio segunda categoría B	94
Profesionales Oficio tercera categoría Ayudante	91
Encargado de Peones	92
Peón especialista	89
Guardas	92

ANEXO V

Seguro colectivo de vida (tabla de capitales)

Sueldo mensual (salario base mensual)	Capital
Hasta 4.639	80.000
Desde 4.639 a 5.411	80.000
Desde 5.412 a 6.184	100.000
Desde 6.185 a 6.957	125.000
Desde 6.958 a 7.730	150.000
Desde 7.731 a 8.503	175.000
Desde 8.504 a 9.277	200.000
Desde 9.278 a 10.050	250.000
Desde 10.051 a 10.823	300.000
Desde 10.824 a 11.596	350.000
Desde 11.597 a 12.369	400.000
Desde 12.370 a 13.142	450.000
Desde 13.143 a 13.915	500.000
Desde 13.916 a 14.688	550.000
Desde 14.689 a 15.461	600.000
Desde 15.462 a 16.234	650.000
Desde 16.235 a 17.007	700.000
Desde 17.008 a 17.779	750.000
Desde 17.780 a 18.552	800.000
Desde 18.553 a 19.325	850.000
Desde 19.326 a 20.097	900.000
Desde 20.098 a 20.869	950.000
Desde 20.870 a 21.642	1.000.000
Desde 21.643 a 22.415	1.050.000
Desde 22.416 a 23.187	1.100.000
Desde 23.188 a 23.959	1.150.000
Desde 23.960 a 24.732	1.200.000
Desde 24.733 a 25.504	1.250.000
Desde 25.505 a 26.276	1.300.000
Desde 26.277 a 27.048	1.350.000
Desde 27.049 a 27.821	1.400.000
Desde 27.822 a 28.593	1.450.000
Desde 28.594 a 29.365	1.500.000
Desde 29.366 a 30.137	1.550.000
Desde 30.138 a 30.909	1.600.000
Desde 30.910 a 31.681	1.650.000
Desde 31.682 a 32.453	1.700.000
Desde 32.454 a 33.225	1.750.000
Desde 33.226 a 34.000	1.800.000

ANEXO VI

Número	Estudios	Clase de Centro de enseñanza	Externos, mediopensionistas, internos	Importe
1	EGB (1 a 4)	Estat. y Subv.	Externos	4.230
2	EGB (1 a 4)	Priv. s/subv.	Externos	6.760
3	EGB (1 a 4)	Estat. y Subv.	Internos	25.350
4	EGB (1 a 4)	Priv. s/subv.	Internos	25.350
5	EGB (5 a 8)	Estat. y Subv.	Externos	5.920
6	EGB (5 a 8)	Priv. s/subv.	Externos	10.140
7	EGB (5 a 8)	Estat. y Subv.	Internos	25.350
8	EGB (5 a 8)	Priv. s/subv.	Internos	25.350
9	Formación Profesional 1.º	Estat. y Subv.	Externos	6.760
10	Formación Profesional 1.º	Priv. s/subv.	Externos	11.830
11	Formación Profesional 1.º	Estat. y Subv.	Internos	28.730
12	Formación Profesional 1.º	Priv. s/subv.	Internos	33.800
13	Formación Profesional 2.º	Estat. y Subv.	Externos	6.700
14	Formación Profesional 2.º	Priv. s/subv.	Externos	11.830
15	Formación Profesional 2.º	Estat. y Subv.	Internos	28.730
16	Formación Profesional 2.º	Priv. s/subv.	Internos	33.800
17	BUP	Estatales	Externos	6.760
18	BUP	Privados	Externos	11.830
19	BUP	Estatales	Internos	28.730
20	BUP	Privados	Internos	33.800
21	COU	Estatales	Externos	8.450
22	COU	Privados	Externos	13.520
23	COU	Estatales	Internos	33.800
24	COU	Privados	Internos	38.870
25	Escuelas Universitarias	Estatales	Externos	13.520
26	Escuelas Universitarias	Estatales	Internos	42.250
27	Fac. Univ. y Esc. Téc.	Estatales	Externos	20.280
28	Fac. Univ. y Esc. Téc.	Estatales	Internos	59.150
29	Ayuda comedor	—	—	7.610
30	Ayuda transporte	—	—	4.230
31	Ayuda comedor y transporte	—	—	11.830

Disposición transitoria sexta

Los trabajadores que se jubilen durante el primer semestre de 1979, se les computará, en la base de jubilación, para determinar el complemento a cargo de la Empresa, el importe de la antigüedad que les correspondiera por aplicación del artículo 37 de este Convenio.

17156

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo interprovincial de las Empresas del sector de Cadena de Ondas Populares Españolas (C. O. P. E.).

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial del sector de Cadena de Ondas Populares Españolas (C. O. P. E.), y

Resultando que con fecha 31 de marzo del presente año tuvo entrada en esta Dirección General el expediente correspondiente al citado Convenio Colectivo, con su texto y documentación complementaria, suscrito por las partes, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto, a fin de proceder a la homologación del mismo;

Resultando que de conformidad con las normas legales vigentes, previo los informes pertinentes se ha emitido dictamen favorable para su homologación, no procediéndose su elevación a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, habida cuenta de que las Empresas afectadas por el citado Convenio no tienen ninguna una plantilla superior a 500 trabajadores, ni son Empresa pública;

Resultando que en la tramitación del presente expediente se han observado las prescripciones legales reglamentarias y de aplicación;

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer y resolver el presente expediente, de conformidad con lo dispuesto en los Reales Decretos-leyes 328/1977, de 29 de diciembre, y 43/1977, de 25 de noviembre;

Considerando: Que el acuerdo objeto de estas actuaciones se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1978, de 28 de diciembre, y no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario procede su homologación, con las advertencias previstos en los artículos 7.º y 5.º, 2, 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 del sector de Cadena de Ondas Populares Españolas (C. O. P. E.), haciéndose la advertencia consignada en el artículo 5.º, 2, y 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Que de acuerdo con el artículo 10 del mencionado Real Decreto-ley las Empresas consideren que para ellas se superan los criterios salariales de referencia, deberán notificar por escrito a la autoridad laboral competente y a la representación de los trabajadores, en el plazo de quince días hábiles desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», su adhesión o separación al Convenio que se homologa.

Tercero.—Notificar esta Resolución a las representaciones de los trabajadores y a las Empresas en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 39/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución homologatoria.

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

Madrid, 12 de junio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo del sector de Cadenas de Ondas Populares Españolas (C. O. P. E.).

Sres. Representantes de las Empresas y Trabajadores afectados, Madrid.

CONVENIO INTERPROVINCIAL PARA LAS EMISORAS DE LA CADENA DE ONDAS POPULARES ESPAÑOLAS

Artículo 1.º Ambito de aplicación.

1. Las normas del presente Convenio afectarán a todas las emisoras de la C. O. P. E., tengan o no personalidad jurídica propia, tanto a las que estén actualmente en funcionamiento, como a las que comiencen a funcionar durante la vigencia del Convenio.

2. Sus preceptos serán de aplicación a todo el personal que mantenga relación laboral con las emisoras.

Art. 2.º Vigencia.—El período de vigencia del presente Convenio se establece en un año, contado a partir del 1 de enero de 1979, cualquiera que sea la fecha de su homologación y de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 3.º Denuncia.

1. La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse ante el Organismo competente con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su caducidad.

2. Estarán capacitados para denunciar el Convenio:

a) La Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia o cualquiera de sus partes.

b) Cualquiera de las Centrales Sindicales que cuenten con afiliados entre los afectados por el Convenio.