

ANEXO NUMERO VII

Normas para la distribución de la «Ayuda a estudios»

1. La Ayuda a Estudios beneficiará exclusivamente a los hijos de los trabajadores acreedores a ello según los artículos que siguen. Se excluyen expresamente los hermanos de los trabajadores u otros familiares de cualquier grado.

2. La cuantía global a repartir anualmente será lo establecido en todo momento por Convenio o Pacto entre Empresa y trabajadores.

3. Tendrá derecho a recibir la Ayuda a Estudios todo el personal de «Unión Cristallera, S. A.» (Central y Sucursales) con hijos —tanto naturales como legítimos, adoptados legalmente o bajo tutela legal e incluso los habidos en anteriores nupcias siempre que estén bajo la tutela del declarante— y que además reúna las siguientes condiciones:

a) Que el padre o tutor lo solicite expresamente, cada año, en impreso que facilitarán oportunamente los Representantes de los Trabajadores de cada Centro de Trabajo.

b) Que realicen cursos de titulación reconocida por el Estado o estudios de capacitación profesional de duración igual o superior a un año escolar, sin límite mínimo ni máximo de edad.

c) Que los estudios se realicen en centros ubicados en territorio español, tanto públicos como privados.

d) Los hijos subnormales de cualquier edad, tanto que vivan con los padres como que permanezcan en centros especiales, pero siempre y cuando estén a cargo del solicitante.

4. No tendrán derecho a recibir la Ayuda a Estudios los que incumplan lo establecido en el artículo 3, y además:

a) El personal expresamente excluido del ámbito del Convenio Colectivo.

b) Los hijos de los trabajadores que, aun cuando estudien, tengan un trabajo fijo remunerado como mínimo con el salario mínimo interprofesional.

5. Cualquier caso no contemplado por estas Normas será resuelto por el Comité de Coordinación entre Centros de Trabajo.

6. Cada hijo con derecho a ello devengará la Ayuda a Estudios una sola vez anualmente; es decir, en el caso de que padre y madre trabajen en U. C., no podrán presentar dos solicitudes, sino conjuntamente una sola solicitud.

7. Los Representantes en cada Centro de Trabajo expondrán estas Normas en el tablón de anuncios respectivo, en el cual permanecerán de modo permanente y obligatorio desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre de cada año inclusive.

8. Las solicitudes de todos los trabajadores interesados habrán de estar en poder de los Representantes de cada Centro de Trabajo el 20 de agosto como máximo. Los que no hubieran presentado su solicitud en dicha fecha, se entenderá que renuncian voluntariamente a la Ayuda a Estudios, aun cuando tuvieran derecho a ella.

9. Los impresos que se faciliten serán rellenados por el solicitante con todos los datos que se pidan, poniendo además fecha de entrega y firma. Los datos relativos a los estudios se referirán siempre a los del último año escolar finalizado.

10. Los Representantes de cada Centro de Trabajo, en Comisión formada al efecto, que puede incluir a trabajadores sin representación sindical cuando así sea acordado por el conjunto de los trabajadores, se reunirán en sus respectivos Centros para tramitar las solicitudes recibidas y dictaminarlas, exponiendo en el tablón de anuncios el 10 de septiembre, como máximo, una relación con los nombres de los solicitantes, hijos con derecho a la Ayuda a Estudios, edad de estos últimos y su nivel de estudios.

11. A la vista de los datos que se indican en el artículo anterior, cualquier trabajador de U. C. podrá formular la reclamación que estime oportuna. Las reclamaciones o incidencias promovidas por los trabajadores habrán de ser presentadas a sus Representantes el 18 de septiembre como máximo, no admitiéndose por éstos ninguna reclamación con posterioridad a dicha fecha, salvo presentación de pruebas de falseamiento intencionado de datos por algún trabajador, que serán admitidas en todo momento.

12. Los Representantes de la Central y de las Sucursales, o aquéllos únicamente por delegación expresa de éstos, se reunirán seguidamente en Vigo para repasar todas las solicitudes y estudiar las reclamaciones e incidencias habidas, resolviendo lo que proceda, dando a conocer el reparto definitivo mediante relación expuesta en el tablón de anuncios de cada Centro de Trabajo el 25 de septiembre como máximo. Esta relación habrá de contener, además de los datos señalados en el artículo 10, el coeficiente aplicado a cada hijo, la cantidad que en consecuencia corresponde a cada uno de ellos y el total que habrá de percibir cada solicitante. Además, esta relación contendrá a todos los solicitantes que perciben Ayuda a Estudios, de todos los Centros de Trabajo.

13. La Empresa dispondrá de los medios necesarios para hacer efectivo el importe que corresponda a cada solicitante acreedor a ello, a partir del 25 de septiembre y hasta el

30 del mismo mes, en cuya fecha tope habrá de estar definitivamente liquidada la Ayuda a Estudios.

14. No se pedirán comprobantes de los datos que figuren en la solicitud presentada. El único control se ejercerá por todos los trabajadores a través de las listas que se expongan en el tablón de anuncios que contendrán los datos facilitados por el mismo solicitante. Si se probase que en algún caso hubo falseamiento intencionado, se penalizará al infractor conforme estimen los Representantes de todos los Centros de Trabajo (Central y Sucursales) reunidos con este fin, dando cuenta de ello a todo el personal reunido en asamblea.

15. No existe limitación de la Ayuda a Estudios que corresponda a cada solicitante por número de hijos acreedores a ello. La única limitación en la cuantía de cada ayuda viene dada por la cantidad global a repartir, número total de hijos de todos los trabajadores solicitantes y nivel de estudios.

16. Para la concesión de la ayuda no se tendrán en cuenta las notas obtenidas en el curso; siendo indiferentes, a estos efectos los suspensos o «no aptitud» de los estudiantes.

17. Los coeficientes para calcular los que corresponde a cada estudiante acreedor a ayuda, serán, según su nivel de estudios, los siguientes:

Nivel	Coefficiente
Preescolar y párvulos	1,00
EGB de 1.º a 4.º año incluido	1,50
EGB de 5.º a 8.º año incluido	2,00
BUP, COU y Escuelas profesionales	2,50
Estudios superiores	3,00
Subnormales	5,00

18. Se aplicarán dichos coeficientes como sigue:

a) A cada estudiante, según su nivel de estudios que figure en solicitud, se le asignará el coeficiente que corresponda.

b) Se sumarán todos los coeficientes asignados, dando una cifra variable cada año, que lógicamente ha de ser así por las distintas circunstancias que se darán cada año en las solicitudes.

c) La cantidad anual a repartir pactada en Convenio se dividirá entre la suma de los coeficientes obtenida según se indica en apartado b), resultando así la cantidad que corresponde al coeficiente 1,00, precisamente para ese año que se calcula.

d) Basta multiplicar esa cantidad base obtenida según se indica en apartado c) por el coeficiente que corresponda, para que resulte lo que devengará cada hijo.

e) A su vez, se suman las cantidades devengadas por cada hijo, resultando el total que percibirá cada trabajador solicitante.

f) La suma de todos los totales percibidos por todos los trabajadores ha de ser necesariamente lo pactado en Convenio.

19. Este conjunto de normas será revisable cada año.

17812

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo para la Empresa «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, Sociedad Anónima», y su personal.

Vistos el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 30 de mayo de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S. A.», que fue suscrito el día 10 de mayo 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 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 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 16 de junio 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 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 «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, Sociedad Anónima», suscrito el día 10 de mayo 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, 20 de junio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL ENTRE LA EMPRESA «ELECTRICAS REUNIDAS DE ZARAGOZA, S. A.», Y SU PERSONAL

El Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S. A.», se concerta entre la Dirección de la misma y los representantes del Comité de Empresa de los distintos centros de trabajo, con el siguiente articulado:

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio Colectivo interprovincial afecta a todos los centros de trabajo de «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S. A.», en las provincias donde desarrolla su actividad industrial de producción, transformación, transporte y distribución de energía.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Este Convenio Colectivo acoge a la totalidad del personal que integra los escalafones de la Empresa, afectado por la Ordenanza Laboral de Trabajo de la Industria Eléctrica, así como al que ingrese en los mismos durante su vigencia.

Queda excluido de su ámbito el alto personal a que se refiere el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1979, cualquiera que sea la fecha de su homologación por la autoridad laboral, y regirá hasta el 31 de diciembre de 1979, prorrogándose tácitamente de año en año, si no se produjera denuncia por cualquiera de las partes dentro del plazo que determinen las disposiciones vigentes en cada momento.

Art. 4.º *Revisión.*—Será causa de revisión, a instancia de cualquiera de las partes durante la vigencia o prórroga de este Convenio, la concurrencia de las circunstancias previstas en el artículo 3.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

CAPITULO II

Art. 5.º *Comisión mixta interpretativa.*—La vigilancia e interpretación del Convenio corresponde a una Comisión de vigilancia e interpretación, integrada por tres representantes designados por el Comité de Empresa, y otros tres por la Empresa.

Art. 6.º *Organización del trabajo.*—Corresponde a la Dirección de la Empresa la organización práctica del trabajo, respetando las normas y orientaciones contenidas en el artículo 5.º de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Eléctrica, Reglamento de Régimen Interior y demás legislación vigente, para adoptar las medidas que estime precisas en orden a modificación o supresión de los servicios de la Empresa e implantar cuantos sistemas crean necesarios en cuanto a su es-

tructura, racionalización y automatización de las labores, con audiencia de los trabajadores afectados, asistidos por el Comité de Empresa.

CAPITULO III

Art. 7.º Dentro de los límites que determina el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, las retribuciones fijas para cada categoría, en su mínimo bruto, quedan establecidas en las cuantías que figuran en la tabla salarial que se reseña en el anexo I.

Art. 8.º *Antigüedad.*—La percepción por antigüedad queda fijada en la cantidad de 100 pesetas por mes/año de servicio.

Art. 9.º *Percepciones variables.*—Los valores de jornada nocturna, desayuno, dieta, media dieta y horas extraordinarias serán los pactados, según se detallan en el anexo II.

Los demás incentivos incrementarán su importe actual en un 13 por 100.

El complemento «ayuda comida» se dota con 340 pesetas. Este complemento será únicamente abonable cuando el personal que realice jornada continuada, conforme al artículo 18, rebase su jornada en tiempo no superior a una hora; teniendo derecho a media dieta cuando supere dicho tiempo.

Art. 10.º *Quebranto de moneda.*—La cantidad total que actualmente satisface la Empresa por este concepto se incrementa en un 200 por 100, correspondiendo a la Comisión mixta interpretativa la fijación de los distintos tipos de esta percepción.

Art. 11.º *Bolsa de vacaciones.*—Se abonará en el mes de agosto por importe de 25.556 pesetas.

Art. 12.º *Beneficios.*—Se repartirá el importe pactado del 16 por 100 del concepto «beneficios» en 12 mensualidades iguales.

Art. 13.º *Trabajos en días festivos.*—Si, debido al carácter de servicio público de la Empresa, surge la necesidad de efectuar trabajos en días festivos por avería grave o descargo ineludible, además de las horas extraordinarias que correspondan, se percibirá un incentivo que compensa la pérdida de descanso.

Su importe se graduará en la forma siguiente: Por la primera hora, se percibirán 1.000 pesetas y el valor de la hora realizada; si el trabajo durase dos horas, la cantidad a percibir será de 900 pesetas y el precio de dos horas; y así, sucesivamente, garantizándose en todo caso un mínimo de 500 pesetas más el precio de las horas correspondientes.

Art. 14.º Todo trabajador que, por causa de avería, sea requerido una vez finalizada su jornada de trabajo, percibirá un incentivo en la misma forma y cuantía que el que queda expresado en el artículo anterior.

Art. 15.º *Plus de asistencia.*—Para favorecer la reducción del absentismo laboral y la permanencia en los puestos de trabajo, se crea el plus de asistencia, con efecto 1 de mayo de 1979.

Su importe, en jornada completa, será de 75 pesetas por día efectivamente trabajado.

El importe referido se devengará por día laborable de trabajo, considerando como tal el sexto de la semana en los casos en que ésta quede reducida a cinco días de labor.

Art. 16.º *Plus de turno.*—Con efectos de 1 de septiembre de 1979, el personal que trabaja en régimen de turno, además del plus de asistencia, percibirá el de turno que ahora se crea, con la siguiente valoración:

En turno cerrado (mañana, tarde y noche) 75 pesetas por día trabajado.

En turno abierto (mañana y tarde) 50 pesetas por día trabajado.

Art. 17.º *Abono de percepciones por Entidad bancaria o Cajas de Ahorro.*—Por razones de seguridad, los haberes se seguirán abonando a través de Entidades bancarias o Cajas de Ahorro, libremente designadas por los interesados.

CAPITULO IV

Art. 18.º *Jornada laboral.*—La jornada laboral del personal administrativo y técnico que trabaja exclusivamente en oficinas seguirá siendo la actual de cuarenta horas treinta minutos semanales, en jornada continuada diaria de seis horas y cuarenta y cinco minutos.

El resto del personal técnico y el operario continuará con su jornada actual de cuarenta y cuatro horas semanales hasta el 31 de agosto de 1979. A partir de 1 de septiembre esta jornada se reducirá a cuarenta horas y treinta minutos semanales.

Esta reducción no modificará los índices de productividad en los servicios que actualmente los tengan establecidos.

El personal que en el transcurso del año anterior viniera realizando jornada continuada, seguirá con la misma con carácter definitivo, estudiándose la consecución de dicha jornada para el resto de la plantilla que no la disfrute.

Desde la fecha en que tenga lugar la reducción de jornada, quedarán suprimidos los descansos en la jornada de trabajo continuada, de conformidad con el artículo 6 del Decreto 1822/1976, de 18 de junio.

Art. 19.º *Vacaciones.*—Se mantiene el régimen actual. Se conviene la división de su disfrute en dos periodos para facilitar la rotación dentro de cada uno de los servicios, siempre que no exista acuerdo entre los interesados.

CAPITULO V

Art. 20. *Suministro de energía.*—El personal soltero podrá disfrutar de este beneficio como los demás empleados, siendo condición indispensable que éste resida en domicilio propio o con sus padres o hermanos, haciéndolo constar así en el Departamento de Personal, que pasará informe de su situación a efectos de formalización del referido suministro.

Asimismo los empleados que tienen su domicilio habitual, por razones de servicio, fuera de la zona de suministro de la Empresa, gozarán de los mismos beneficios que el resto del personal. Estas condiciones son extensivas a los jubilados.

Igualmente, a los empleados que posean viviendas de descanso, además de la habitual, en la zona de suministro de la Empresa, y existan instalaciones adecuadas, se les facilitará el suministro en las siguientes condiciones: 1.000 KW/hora anuales al precio reducido de empleado, y el exceso al precio de intercambio entre Empresas. Este beneficio es exclusivo para viviendas propiedad del empleado y uso del mismo.

CAPITULO VI

Art. 21. *Premios de vinculación.*—Estando establecidos con anterioridad para recompensar la permanencia en la Sociedad, se concederán en la cuantía que se indica:

A los veinticinco años, 25.000 pesetas.

A los treinta y cinco años, 35.000 pesetas.

A los cuarenta años, 50.000 pesetas.

A los cincuenta años, 50.000 pesetas y un obsequio.

A los veinticinco y a los cincuenta años se impondrán además las tradicionales medallas de plata y oro, respectivamente.

CAPITULO VII

Art. 22. *Jubilaciones.*—Se considerarán parte integrante de este Convenio Colectivo las siguientes condiciones económicas. La Empresa se compromete y obliga voluntariamente a proporcionar a su personal un complemento de jubilación en las condiciones siguientes:

Al haber cumplido los sesenta y cinco años de edad puede establecerse la jubilación, a propuesta de la Empresa o a petición del interesado.

Tendrán derecho a ser jubilados y a percibir la pensión complementaria todos los productores que hayan cumplido los sesenta y cinco años de edad.

Cuando ofrecida por la Empresa la pensión complementaria de jubilación no sea aceptada por el interesado, perderá el derecho a la misma.

La pensión máxima complementaria de jubilación consistirá en abonar la diferencia entre lo que perciba el interesado por el Mutualismo Laboral y el importe de sus ingresos anuales.

La Empresa no absorberá los aumentos de pensión acordados por el Mutualismo Laboral al personal no perteneciente a la extinguida Caja de Retiros, cuyos afiliados conservarán su régimen especial.

El efectivo de los ingresos anuales anteriormente citados estará integrado por los siguientes conceptos, en la cuantía en que se hubiesen percibido en el año anterior a su jubilación, es decir en los doce meses inmediatamente anteriores:

- Sueldo o jornal asignado por la Empresa.
- Antigüedad.
- Pagas extraordinarias reglamentarias.
- Gratificaciones fijas de carácter personal.
- Dieciséis por ciento de beneficios.

Para alcanzar la pensión complementaria de jubilación, se exigirá a cada productor que haya cumplido los sesenta y cinco años de edad, una antigüedad en la Empresa de servicios ininterrumpidos de treinta años.

Para los que no hayan cumplido este período de antigüedad, la pensión de jubilación se determinará reduciendo el importe anual indicado anteriormente en un 1 por 100 cada año que le falte para completar el mínimo exigido.

A los productores pertenecientes a la extinguida Caja de Retiros que se jubilen a partir de los sesenta y cinco años de edad, se les abonará en el momento de su jubilación el importe del auxilio por fallecimiento en la cuantía y condiciones que en la misma se reglamenta. Si al cumplir los sesenta y cinco años y tres meses de edad permaneciera en la plantilla de la Sociedad esta indemnización de auxilio por fallecimiento no le será abonada a su jubilación.

Art. 23. *Personal enfermo durante vacaciones.*—Cuando el trabajador contraiga una enfermedad durante el disfrute de sus vacaciones, se interrumpirán éstas, previa justificación fehaciente ante la Empresa.

Art. 24. *Personal en situación de baja por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad.*—El productor en situación de baja por incapacidad laboral transitoria continuará percibiendo el total de sus haberes fijos, o la diferencia para completar los mismos, cuando reciba indemnización con cargo

a la Seguridad Social, durante el periodo de doce meses, prorrogables por otros seis más, hasta completar los dieciocho meses; transcurrido este tiempo pasará a depender del Instituto Nacional de Previsión.

Caso de que por el Organismo competente sea declarado en situación de invalidez permanente y en grado de incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo, le serán de aplicación las normas establecidas en el artículo 22, teniendo en cuenta los años de servicio del interesado en el momento en que se produzca su baja en la Empresa.

Art. 25. *Personal en situación de baja por accidente de trabajo.*—Las normas contenidas en el artículo anterior respecto al complemento de jubilación e indemnización serán de aplicación al trabajador en situación de baja por accidente laboral cuando se le dictamine incapacidad permanente absoluta.

Art. 26. *Inspección médica.*—El Servicio Médico de Empresa realizará visitas periódicas de inspección a los productores que se encuentren en situación de baja por enfermedad o accidente, siendo indispensable su informe favorable para la concesión de los beneficios contemplados en las situaciones de incapacidad laboral transitoria.

Art. 27. *Pensiones mínimas de jubilación, viudedad y orfandad.*—La Empresa garantizará, como complemento a lo percibido a través del Mutualismo Laboral, una pensión mínima de jubilación igual al salario mínimo interprofesional vigente en 1 de enero de cada año.

Las pensiones de viudedad serán de 2/3 de la pensión de jubilación, siempre que no trabajen por cuenta ajena ni perciban ninguna otra pensión o lo que perciban sea de cuantía inferior a dicha cantidad, en cuyo caso la Empresa las completará hasta la cifra antes indicada.

Las pensiones de orfandad (menores de edad y disminuidos físicos) serán una dozava parte de la pensión de viudedad.

Estas pensiones se abonarán en catorce mensualidades. Las viudas de empleados, que reúnan también la condición de jubiladas de la Empresa, podrán optar por el complemento de la pensión que les sea más beneficioso.

La Empresa no absorberá los aumentos de pensión acordados durante el año natural por el Mutualismo Laboral al personal no perteneciente a la extinguida Caja de Retiros, cuyos afiliados conservarán su régimen especial.

CAPITULO VIII

Art. 28. *Formación profesional.*—Convencidas ambas partes de que la formación es el instrumento más importante en orden a la promoción y bienestar de los trabajadores y a la consecución del más alto grado de productividad, la Dirección ratifica su propósito de fomentar muy especialmente la acción formativa de su personal a través de cursos de capacitación para ascenso, reconversión de personal no cualificado en especialista, y divulgación de nuevas técnicas de interés para las labores que desarrolla la Empresa.

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

Para provisión de plaza de cualquier categoría, tendrá prioridad absoluta el personal de plantilla si reúne las condiciones para ello.

Art. 29. *Valoración de puestos de trabajo.*—Se crea una Comisión paritaria para el estudio y análisis de puestos de trabajo, niveles y valoración de los mismos.

Art. 30. *Provisión de vacantes, personal de nuevo ingreso y promoción.*—Las vacantes que se produzcan se cubrirán mediante traslados aceptados del personal de otras secciones o con personal de nuevo ingreso, pero nunca con la realización de horas extraordinarias.

Los servicios de trabajo a turno se completarán con el personal necesario.

Para la provisión de plazas de cualquier categoría, tendrá prioridad absoluta el personal de plantilla, si reúne las debidas condiciones para ello.

El Comité de Empresa propondrá a la Dirección el sistema de ingreso en la Empresa y de promoción del personal.

CAPITULO IX

Art. 31. *Seguro colectivo de vida e indemnización a la jubilación.*—La Empresa mantiene este seguro, formalizado con fecha 1 de junio de 1970, para todo el personal de plantilla que lo desee, en las condiciones establecidas en la póliza suscrita al efecto.

El Seguro contratado cubre las siguientes garantías:

a) Pago de un capital a sus beneficiarios que inmediatamente después de ocurrido el fallecimiento del empleado, cualquiera que sea la causa, durante el trabajo o fuera de él. En esta garantía no hay límites de edad.

b) Pago, además, de otro capital igual al anterior si la muerte sobreviene a causa de accidente sufrido por el empleado

en cualquier momento y siempre que no hubiera cumplido los setenta años de edad.

c) Pago anticipado, al propio empleado, del capital que se indica en el apartado a) si se produce invalidez permanente absoluta para todo trabajo, por cualquier accidente o enfermedad, siempre que no hubiera cumplido los sesenta y cinco años de edad.

d) Pago del capital especificado en la póliza individual del seguro de jubilación, al alcanzar el empleado los sesenta y cinco años de edad. Para su inclusión en esta garantía, el empleado no deberá rebasar en la fecha de suscripción de su póliza la edad de sesenta años y seis meses.

El pago de la prima correspondiente se satisfará entre la Sociedad y los empleados, y con la aportación de fondos estatutarios de los Consejeros sociales que se determinen por el Comité de Empresa.

CAPITULO X

Art. 32. *Acción sindical.*—En tanto se regule definitivamente, ambas partes cumplirán la legalidad vigente en cuanto sea aplicable a la realidad sindical actual; en consecuencia, se mantiene el statu quo que en lo concerniente a Comités de Empresa, Delegados de personal, Secciones Sindicales, Centrales Sindicales, Asambleas de trabajadores, derecho de huelga, garantías sindicales y representación de los trabajadores en el Consejo de Administración.

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.

Art. 33. A la firma de este Convenio, quedarán anuladas

todas las sanciones, sobreesidos todos los expedientes disciplinarios en curso e interrumpidas todas las actuaciones judiciales contra los trabajadores, por motivos políticos o sindicales, de representación o participación, incluyéndose los que hubieran podido producirse como consecuencia de la preparación y negociación de este Convenio.

CAPITULO XI

Art. 34. *Continuidad de las condiciones no expresadas.*—Se mantendrán todas las condiciones económicas y laborales existentes en la actualidad que no sufran modificación por la aplicación del presente Convenio.

Art. 35. *Reglamento de Régimen Interior.*—El actualmente vigente se revisará en negociación conjunta de la Dirección y el Comité de Empresa.

Art. 36. *Prelación de normas.*—Las normas de este Convenio Colectivo se aplicarán con prioridad a las del Reglamento de Régimen Interior y Ordenanza de Trabajo para la Industria Eléctrica.

Art. 37. *Vinculación a la totalidad del Convenio.*—El contenido del presente Convenio constituye un todo orgánico, de tal forma que, de no aprobarse alguna de sus normas por la Dirección General de Trabajo al proceder a su homologación, quedará sin efecto lo pactado, debiendo ser examinado de nuevo su contenido por la Comisión deliberadora.

CLAUSULA DEROGATORIA

El presente Convenio Colectivo sustituye al aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de julio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 11 de agosto) que, en consecuencia, queda sin efecto.

ANEXO I

Categorías	Sueldo base mensual	Sueldo base anual con 16 por 100 beneficios	Bolsa de vacaciones	Total anual
<i>Personal técnico:</i>				
Primera categoría. Superior primero	55.831	1.018.357	25.556	1.043.913
Primera categoría. Superior segundo	48.858	886.208	25.556	911.764
Segunda categoría. Nivel A	45.686	833.312	25.556	858.868
Segunda categoría. Nivel B	43.406	791.725	25.556	817.281
Tercera categoría	38.793	707.592	25.556	733.148
Cuarta categoría	36.212	690.506	25.556	686.062
Quinta categoría	33.808	618.658	25.556	642.214
<i>Personal administrativo:</i>				
Subgrupo I				
Primera categoría. Superior primero	55.831	1.018.357	25.556	1.043.913
Primera categoría. Superior segundo	48.858	886.208	25.556	911.764
Segunda categoría. Nivel A	45.686	833.312	25.556	858.868
Segunda categoría. Nivel B	43.406	791.725	25.556	817.281
Tercera categoría	38.793	707.592	25.556	733.148
Cuarta categoría. Nivel A	36.212	690.506	25.556	686.062
Cuarta categoría. Nivel B	33.341	608.144	25.556	633.700
Quinta categoría	31.598	576.357	25.556	601.913
Subgrupo II				
Primera categoría	32.258	588.390	25.556	613.946
Segunda categoría	31.593	576.357	25.556	601.913
Tercera categoría	31.201	569.106	25.556	594.662
<i>Personal obrero:</i>				
Subgrupo I				
Primera categoría. Nivel A	35.940	655.545	25.556	681.101
Primera categoría. Nivel B	34.289	625.431	25.556	650.987
Segunda categoría. Nivel A	32.637	595.298	25.556	620.854
Segunda categoría. Nivel B	32.258	588.390	25.556	615.946
Tercera categoría. Ayudante	31.598	576.357	25.556	601.913
Subgrupo II				
Primera categoría	32.258	588.390	25.556	613.946
Segunda categoría	31.201	569.106	25.556	594.662
Limpieza (cinco horas)	21.283	388.202	17.409	405.611

Los sueldos expresados en esta tabla son los mínimos por categoría. Los reales figurarán en el escalafón que se publicará una vez homologado el Convenio.

ANEXO II

Categorías	Desayuno	Jornada nocturna	Diets		Horas extraordinarias	
			Completa	Media	50 por 100	75 por 100
<i>Personal técnico:</i>						
Primera categoría. Superior especialista	—	—	—	—	—	—
Primera categoría. Superior primera	—	—	—	—	—	—
Segunda categoría. Nivel A	107	304	1.819	786	407	473
Segunda categoría. Nivel B	101	285	1.716	738	377	442
Tercera categoría	87	246	1.508	636	322	374
Cuarta categoría	80	227	1.400	583	288	336
Quinta categoría	73	207	1.400	532	252	293
<i>Personal administrativo:</i>						
Subgrupo I						
Primera categoría. Superior especialista	—	—	—	—	—	—
Primera categoría. Superior primera	—	—	—	—	—	—
Primera categoría. Superior segunda	—	—	—	—	—	—
Segunda categoría. Nivel A	107	304	1.819	786	407	473
Segunda categoría. Nivel B	101	285	1.716	738	377	442
Tercera categoría	87	246	1.508	636	322	374
Cuarta categoría. Nivel A	80	227	1.400	583	288	336
Cuarta categoría. Nivel B	72	203	1.400	522	245	284
Quinta categoría. Auxiliar	70	190	1.400	505	223	260
Subgrupo II						
Primera categoría	70	187	1.400	505	215	249
Segunda categoría	70	190	1.400	505	206	237
Tercera categoría	70	188	1.400	505	199	232
<i>Personal obrero:</i>						
Subgrupo I						
Primera categoría. Nivel A	80	227	1.400	583	266	315
Primera categoría. Nivel B	75	214	1.400	548	243	281
Segunda categoría. Nivel A	71	199	1.400	513	220	254
Segunda categoría. Nivel B	70	197	1.400	505	215	249
Tercera categoría. Ayudantes	70	190	1.400	505	206	237
Subgrupo II						
Primera categoría. Encargado Peones	70	197	1.400	505	215	249
Segunda categoría. Peones especialistas	70	188	1.400	505	199	232
Limpieza (cinco horas de trabajo)	70	188	1.400	505	199	232

17813

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo interprovincial para la Industria Textil de Elaboración de Pelo de Conejo y Fabricación de Fielros y Sombreros.

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Industria Textil de Elaboración de Pelo de Conejo y Fabricación de Fielros y Sombreros, suscrito de una parte por la representación de los trabajadores, integrada por don Francisco Peralta Sáez, don Joaquín Domínguez García, don Diego Morales Valdivia, don Rafael Alvarez Tabares y don Manuel López-Grande García, y de otra, por la representación de los Empresarios, integrada por don Ramiro Cadenas Henares, de la provincia de Granada; don Esteban Roche Palacios y don Emilio Graells Sagrera, ambos de la provincia de Sevilla, y don Miguel de la Rosa Contreras, de la provincia de Granada, y

Resultando que con fecha 7 de marzo de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General el Convenio Colectivo citado, con su texto, informe y documentación complementaria, suscrito por las partes el 22 de febrero de 1979, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto, y al objeto de proceder a la homologación del mismo;

Resultando que con suspensión de plazo para su homologación, en aplicación del artículo 1 y 2 del Real Decreto 217/1978, de 19 de enero, fue sometido el presente Convenio a estudio por esta Dirección General de Trabajo, encontrándose el mismo ajustado a derecho, no observándose en él violación de norma alguna de derecho necesario, por lo que se estima procede su homologación;

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

Considerando que esta Dirección General es competente para

conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo respecto a su homologación, así como para disponer su inscripción en el Registro de la misma y su publicación, de conformidad con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y en el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que son asimismo de aplicación el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre limitación de rentas, y el Real Decreto-ley 217/1978, de 19 de enero, sobre homologación de Convenios Colectivos de Trabajo, cuyos preceptos han sido tenidos en cuenta;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Dirección General ha resuelto:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Industria de Elaboración de Pelo de Conejo y Fabricación de Fielros y Sombreros, con la expresa advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos previstos en el artículo 5.2 y 7 del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, cuya vigencia fue prorrogada por el artículo 5 del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

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

Tercero.—Notificar esta resolución a las partes, a las que se hará saber que, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 14.2 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no procede recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

Madrid, 21 de junio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Sres. Representantes de la parte empresarial y Sres. Representantes de los trabajadores.