

puesta en servicio de tramos de autopistas nacionales de peaje durante el período mil novecientos setenta y nueve/mil novecientos ochenta y uno, autoriza a las Sociedades concesionarias de autopistas de peaje a solicitar un retraso de hasta tres años en el calendario de puesta en servicio de sus tramos, conjuntamente con la compensación procedente para mantener el equilibrio económico-financiero de la concesión. Tal compensación sólo puede consistir en un incremento del período concesional, prolongando la fecha contractual de su extinción.

«Autopista Vasco Montañesa» (C.E.S.A.) incoó expediente de aplazamiento de puesta en servicio de determinados tramos de la autopista de cuya concesión es titular en base al Decreto setecientos setenta y tres/mil novecientos setenta y seis, de veintitrés de enero.

El expediente ha sido presentado en la Delegación del Gobierno en las Sociedades concesionarias de Autopistas Nacionales de Peaje, y por la Dirección General de Carreteras han sido realizados los estudios a que se refiere el artículo primero del referido Real Decreto, que han sido favorablemente informados por los Ministerios de Economía y Hacienda, de conformidad con lo preceptuado en el mismo.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Obras Públicas y Urbanismo, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día tres de agosto de mil novecientos setenta y nueve,

DISPONGO:

Artículo primero.—Quedan modificadas las fechas de entrega al uso público de los tramos de la autopista Bilbao-Santander que a continuación se indican:

Enlace de Luchana-enlace de Algorta: catorce de abril de mil novecientos ochenta y tres.

Santander-Torrelavega (dos calzadas): catorce de abril de mil novecientos ochenta y tres.

Artículo segundo.—Se prorroga hasta el seis de enero del año dos mil diecisiete el plazo de concesión de la autopista Bilbao-Santander.

Artículo tercero.—En el plazo de un mes, contado a partir de la fecha de publicación del presente Real Decreto en el «Boletín Oficial del Estado», la Sociedad concesionaria presentará ante la Delegación del Gobierno en las Sociedades concesionarias de autopistas nacionales de peaje el Plan económico-financiero que resulte de introducir en el vigente las modificaciones autorizadas por la presente disposición.

Artículo cuarto.—La prórroga del período concesional otorgada por el presente Real Decreto queda supeditada a las efectivas demoras de los plazos de construcción señalados en el artículo primero y sólo será computable si en la fecha en que originalmente debía caducar la concesión se hubiera ejecutado la totalidad de la autopista.

Artículo quinto.—El presente Real Decreto no supondrá, en ningún caso, modificación del plazo que para el aval del Estado señala el Decreto de adjudicación de la concesión.

Artículo sexto.—Quedan modificados en la forma señalada en los artículos anteriores el artículo sexto del Decreto setecientos setenta y tres/mil novecientos setenta y seis, de veintitrés de enero, y los artículos primero y tercero del Real Decreto novecientos ochenta y siete/mil novecientos setenta y ocho, de treinta de marzo.

DISPOSICION FINAL

El presente Real Decreto entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Palma de Mallorca a tres de agosto de mil novecientos setenta y nueve.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Obras Públicas y Urbanismo,
JESUS SANCHO RÓF

MINISTERIO DE TRABAJO

21827 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo pluriempresarial, de ámbito interprovincial, para las Empresas del sector eléctrico: «Fecsa», «Enher», «Hecsa», «F. H. Segre», «Terbesa» e «Hifrensa», y su personal.

Visto el texto del Convenio Colectivo pluriempresarial, de ámbito interprovincial, para las Empresas del sector eléctrico: «Fecsa», «Enher», «Hecsa», «F. H. Segre», «Terbesa» e «Hifrensa», y su personal, y

Resultando que con fecha 14 de mayo de 1979-tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para grupo de Empresas definidas por sus especiales características, y siendo éstas «Fecsa», «Enher», «Hecsa», «F. H. Segre», «Terbesa» e «Hifrensa», que fue suscrito el día 27 de abril de 1979, por las representaciones de la Dirección de las Empresas y la representación del personal de las mismas, acompañando documentación complementaria;

Resultando que del estudio económico realizado se vino en conocimiento de que el Convenio de referencia afecta a Empresas de plantilla superior a quinientos trabajadores, estando conforme con las directrices previstas en la normativa del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, siendo elevado a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la que ha dado su conformidad en su reunión del día 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 38/1978, 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 negociadora 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; Real Decreto-ley 49/1978, de 26 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.º, 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 pluriempresarial, interprovincial, de las Empresas del sector eléctrico: «Fecsa», «Enher», «Hecsa», «F. H. Segre», «Terbesa» e «Hifrensa», que fue suscrito el día 27 de abril de 1979 entre las representaciones de las Empresas y del personal de las mismas, 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 Empresas y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1978, 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.

I CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PLURIEMPRESARIAL, INTERPROVINCIAL, DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR ELÉCTRICO: «FECSA», «ENHER», «HECSA», «F. H. SEGRE», «TERBESA» E «HIFRENSA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio Colectivo se aplicará en las provincias donde las Empresas afectadas «Fecsa», «Enher», «Hecsa», «F. H. Segre», «Terbesa» e «Hifrensa», desarrollen o puedan desarrollar cualquiera de sus actividades de producción, transformación, transporte y distribución de energía eléctrica.

Art. 2.º *Ambito personal*.—El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores fijos y de plantilla, cualquiera que sea su puesto de trabajo, profesión, especialidad, edad, sexo o condición, así como el que ingrese durante su vigencia, quedando excluidos el personal directivo y el de 1.ª categoría de los grupos técnicos, administrativos, jurídicos-sanitarios y actividades complementarias y los que estén actualmente excluidos en los Convenios privativos de las Empresas, a excepción del personal de la 1.ª categoría que opte de forma individual y expresa por quedar sujeto a las normas del presente Convenio.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio tendrá una duración de un año. Entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y surtirá efectos en su integridad desde el 1 de enero de 1979 hasta diciembre de 1979, será prorrogable de año en año si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento.

Art. 4.º *Homologación.*—La aplicación de las cláusulas de repercusión económica del presente Convenio Colectivo quedan supeditadas a la previa homologación por el Ministerio de Trabajo, de acuerdo con los criterios salariales previstos en el Real Decreto-ley 49/1978.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—Las representaciones económica y social consideran lo pactado como un todo indivisible, de modo que si la Administración, en uso de sus facultades reglamentarias, no lo aprobare en su totalidad será sometido nuevamente a la Comisión Deliberadora para la adaptación y reajuste de los acuerdos, de forma que se suprima, eliminen o varíen los motivos de la denegación de homologación.

Art. 6.º *Normas.*—Será causa de revisión del presente Convenio el hecho de que por disposiciones legales se establezcan mejoras de carácter general en las Empresas del ramo, que sean superiores a la totalidad de las señaladas en este Convenio, consideradas en su cómputo anual. En todo lo no expresamente pactado en el presente Convenio se estará a lo establecido en la Ordenanza de Trabajo y demás legislación vigente aplicable al caso. Los pactos del anterior Convenio Colectivo de las respectivas Empresas subsistirán y se mantendrán en sus propios términos, en lo que no se opongan o hayan sido modificados por los del presente Convenio.

Se garantizará «ad personam» todas las condiciones más beneficiosas que existan con anterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo.

Art. 7.º *Comisión Paritaria.*—Las incidencias que puedan derivarse de la aplicación de este Convenio serán obligatoriamente estudiadas y, en su caso, resueltas por una Comisión Paritaria, y de no llegarse a acuerdo alguno en el plazo de quince días se elevará lo actuado al Organismo competente. La Comisión Paritaria estará integrada por once representantes de cada una de las partes de entre los miembros que hayan constituido la Comisión Deliberadora. Cuantas dudas, interpretaciones o reclamaciones se susciten con carácter general, respecto a los anexos de Empresa, serán estudiados por una Comisión constituida por representantes de ambas partes en número de cinco por cada una de ellas, nombrados por la Comisión Paritaria en su respectiva representación, y a la que se someterán los acuerdos adoptados.

CAPITULO II

Clasificación del personal

Art. 8.º *Escalafón.*—Teniendo en cuenta que cualquier modificación en el escalafón incide en la masa salarial disponible, sin que afecte a la totalidad del personal, no parece prudente afrontar este tema en momento de limitadas disponibilidades salariales.

No obstante, en caso de afrontarlo, cualquier modificación lo sería en base a los siguientes criterios:

- Primero.—Niveles de 11 a 15 (Peón-2.ª categoría nivel A).
 Segundo.—Abanico salarial de (1 a 2,5).
 Tercero.—La equiparación, se ha de tener en cuenta lo siguiente:

1. Establecimiento del número de niveles salariales entre un mínimo de 11 a un máximo de 15 (de Peón a 2.ª categoría nivel A).
2. Abanico salarial de 1 a 2,5 (de Peón a 2.ª categoría nivel A).
3. La equiparación entre las distintas categorías de los distintos grupos se realizaría teniendo en cuenta:

- a) La problemática de la organización de trabajo (jerarquización).
- b) El coste económico que suponga se detraerá de los límites salariales disponibles.

CAPITULO III

Régimen económico

Art. 9.º *Régimen salarial.*—Las percepciones anuales totales brutas correspondientes a cada una de las Empresas en el año 1979 serán las que figuran en los anexos de cada Empresa. Se efectuará revisión semestral, si se dan los supuestos previstos en el artículo 3.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre Política de Rentas y Empleo.

Se garantiza una retribución mínima, en cómputo anual, por todos los conceptos salariales, de 850 000 pesetas para todo el personal en activo mayor de dieciocho años, en jornada completa.

Art. 10. *Horas extraordinarias.*—El objetivo común de todas las Empresas es la reducción de las horas extraordinarias a las estrictamente necesarias.

CAPITULO IV

Jornada, horario, calendario laboral y vacaciones

Art. 11. *Jornada.*—El objetivo de tendencia será alcanzar la jornada laboral de cuarenta horas semanales para todo el personal; en las Empresas que no les afecte seguirá vigente la normativa actualmente existente.

Art. 12. *Horario de trabajo.*—Se establecen las siguientes condiciones generales:

Jornada continuada.—Mantenimiento de las actuales situaciones con seis días de trabajo por semana.

Jornada partida.—Mantenimiento de las actuales situaciones, con la posibilidad, de acuerdo con las necesidades del servicio, de establecer horarios flexibles, respetando determinadas condiciones en cuanto al período de presencia obligada común y horarios límites de entradas y salidas.

Art. 13. *Calendario laboral.*—El calendario laboral anual de fiestas para el año 1979 es el publicado por la Delegación de Trabajo de cada provincia, que fija concretamente 12 fiestas nacionales y dos fiestas locales.

a) *Fiestas nacionales.*—Serán las publicadas en el «Boletín Oficial del Estado» número 307, de 25 de diciembre de 1978, y número 45 de 21 de febrero de 1979.

- 1 de enero, Año Nuevo.
- 6 de enero, Reyes.
- 19 de marzo, San José.
- 12 de abril, Jueves Santo.
- 13 de abril, Viernes Santo.
- 1 de mayo, Fiesta del Trabajo.
- 14 de junio, Corpus.
- 25 de julio, Santiago Apóstol.
- 15 de agosto, La Asunción.
- 12 de octubre, La Hispanidad.
- 8 de diciembre, Inmaculada.
- 25 de diciembre, Navidad.

b) *Fiestas locales.*—Serán las publicadas en el «Boletín Oficial del Estado» número 38, de 13 de febrero de 1979.

c) A las anteriores fiestas se añadirán tres, con carácter recuperable, a establecer de común acuerdo en el seno de las propias Empresas.

Art. 14. *Vacaciones.*—Se señala como objetivo el alcanzar unas vacaciones de treinta días naturales, conservando las mejores condiciones que se tuvieran pactadas en alguna de las Empresas.

CAPITULO V

Atenciones sociales

Art. 15. *Jubilación.*—Se mantienen los actuales regímenes en cada una de las Empresas.

Se garantiza al personal jubilado la percepción mínima mensual de 23.000 pesetas, entre la pensión de la Mutualidad Laboral y el complemento de Empresa, con la exclusión del personal no sujeto a régimen de complemento al mutualismo de las Empresas que exista.

Previo acuerdo entre Empresa y trabajador, podrá accederse a la jubilación a los sesenta años de edad.

Art. 16. *Viudedad.*—Se garantiza a las viudas de los empleados o jubilados una percepción mínima mensual de 14.000 pesetas, entre la pensión de la Mutualidad Laboral y el complemento de Empresa, con la exclusión del personal no sujeto al régimen del complemento de Mutualismo en las Empresas en que exista.

Art. 17. *Invalidez.*—Todo trabajador que se encuentre afectado por una incapacidad permanente absoluta y haya sido reconocido por la Comisión Técnica Calificadora u Organismo competente gozará de los mismos beneficios que tienen establecidos para los jubilados.

ANEXO DE «FECSA»

I. Régimen económico

Artículo 1.º *Tabla salarial.*—Al personal comprendido en el presente Convenio se le aplicará la tabla salarial que se incluye como anexo número 1.

Art. 2.º *Cálculo y pago de los resultados favorables.*—Se mantendrá, en cuanto al cálculo de los resultados favorables, la norma establecida de tomar como base el salario base de 31 de diciembre de 1979. La diferencia existente entre lo devengado por tal concepto en el ejercicio de 1978 y lo que deba devengarse en el ejercicio de 1979 se abonará el 15 de noviembre de 1979.

Art. 3.º *Retribución voluntaria.*—Quedará incrementada en un 12,5 por 100 a partir del 1 de enero de 1979.

Art. 4.º *Antigüedad.*—El valor de los trienios se incrementará en un 8 por 100 a partir del 1 de enero de 1979, quedando en 810 pesetas mensuales (9.720 pesetas al año).

Art. 5.º *Pluses fijos y variables.*—Los valores vigentes en 31 de diciembre de 1978 quedarán incrementados en un 10 por 100 a partir del 1 de enero de 1979.

Se acompaña, como anexo número 2, tabla de valores del plus de trabajo nocturno.

El incremento mencionado no afectará a las «cantidades fijas y otros conceptos fijos», por tratarse de cantidades consolidadas e invariables para el futuro.

Art. 6.º *Régimen de turnos.*—A partir del 1 de enero de 1979 se incrementarán en un 10 por 100 los valores vigentes, para los pluses de turno, en 31 de diciembre de 1978.

El hasta ahora denominado plus de turno rotativo, que afecta al personal sujeto al régimen de trabajo en tres turnos rotativos de ocho horas, mañana, tarde y noche, con inclusión de domingos y festivos en la rotación, pasará a denominarse plus de turno rotativo cerrado. Se incluye, como anexo número 3, tabla de los nuevos valores.

Para los casos de personal sujeto a régimen de trabajo en dos turnos rotativos de ocho horas, incluyendo domingos y festivos, o en tres turnos rotativos de ocho horas pero sin inclusión de domingos y festivos, se establece el plus de turno rotativo abierto, cuyos valores serán el 75 por 100 del plus de turno rotativo cerrado. Se incluye, como anexo número 4, tabla de valores.

El plus de turno no rotativo seguirá cubriendo las mismas circunstancias de trabajo que cubría en 1978. Se acompaña, como anexo número 5, tabla de los nuevos valores.

Art. 7.º *Homogeneización de pluses.*—Con el objeto de iniciar el proceso de homogeneización de pluses para todo aquel personal que realiza trabajos que implican condiciones semejantes de incomodidad, disponibilidad, responsabilidad, conocimientos, etc., se destina a este fin el importe de 8,5 millones de pesetas, correspondiente al sobrante de la reducción de horas extras en 1978.

Entre las situaciones pendientes de esta homogeneización tendrán carácter preferente las correspondientes a aquel personal que, como le ocurre el de mantenimiento de centrales hidráulicas, de estaciones receptoras y C. N. Ascó, no percibe cantidad alguna por su disponibilidad. Podrán estudiarse otras situaciones semejantes.

Para el estudio y aplicación de esta primera fase de homogeneización se nombrará una Comisión Mixta de representantes de la Empresa y de los trabajadores de los Servicios afectados, empezando por los señalados como preferentes, que deberá materializarlas en un plazo no superior a sesenta días a partir de la homologación del Convenio.

Pertenecerán a ella los miembros ya existentes y representantes del resto de Servicios afectados.

La Empresa facilitará a esta Comisión los datos necesarios (Servicios y Centros afectados, número de trabajadores implicados, etc.) y cualquier tipo de información que sea necesaria.

Dichos pluses se aplicarán desde el 1 de enero de 1979.

Art. 8.º *Horas extraordinarias.*—Los valores base vigentes en 31 de diciembre de 1978, quedarán incrementados en un 8 por 100.

Se acompaña, como anexo número 6, tabla de los nuevos valores base.

Art. 9.º *Reducción de horas extraordinarias.*—Finalizado el primer semestre de 1979, se computará la eventual reducción de horas extraordinarias. De haberse producido dicha reducción, se calculará el montante económico que representa y, en primer lugar, se deducirán las compensaciones por pluses, primas, bonificaciones y similares y aumentos de plantilla que dicha reducción hubiere comportado.

El 50 por 100 del importe restante revertirá al personal afectado por este Convenio en la siguiente forma:

A partir del 1 de julio se establecerá un incremento adicional máximo de hasta un 10 por 100 sobre el valor de 31 de diciembre de 1978 del plus de turno rotativo cerrado.

En cuanto al plus de turno rotativo abierto, mantendrá siempre la relación del 75 por 100 sobre el importe del anterior.

La eventual cantidad sobrante se destinará a homogeneización de pluses.

Aplicando idéntica mecánica en la posible reducción de horas extraordinarias durante el 2.º semestre, el 50 por 100 del importe sobrante se destinará a homogeneización de pluses, en la hipótesis de que, con el ahorro del primer semestre, se hubiese llegado al incremento máximo citado para ambos pluses de turno rotativo. De no haberse alcanzado este objetivo en el primer semestre, se daría prioridad al mismo, retrotrayéndose su aplicación también al 1 de julio.

Lógicamente, la aplicación de este pacto supone que las horas extraordinarias se efectúen según el ritmo normal del trabajo.

II. Gastos reembolsables

Art. 10. *Dietas.*—A partir del 1 de enero de 1979, se elimina el pago de dietas, abonándose únicamente los gastos de ma-

nutención y estancia en establecimientos de hostelería y similares.

Art. 11. *Kilometraje en vehículo propio.*—En los casos de utilización, debidamente autorizada, de vehículo propio en actos de servicio para la Empresa, el importe de la compensación por kilómetro recorrido se calculará por aplicación de una fórmula matemática que recoge los siguientes parámetros:

- Precio del litro de gasolina tipo súper.
- Consumo por cada 100 kilómetros.
- Precio del litro de aceite.
- Cantidad de litros de aceite en cada reposición.
- Kilómetros recorridos entre cada cambio de aceite.
- Precio mano de obra del cambio de aceite y revisión ni-veles.
- Precio de cada neumático.
- Kilometraje de duración de un juego de cuatro neumá-ticos.
- Precio del lavado.
- Precio del petrolado.
- Kilometraje anual en que se basa el cálculo.
- Precio del vehículo incluidos impuestos de lujo y matricu-lación.
- Coeficiente de entretenimiento aplicado en tanto por 1 so-bre el precio del vehículo.
- Coeficiente de depreciación aplicado en tanto por 1 sobre el precio del vehículo.
- Precio del Seguro obligatorio.
- Precio del Seguro a todo riesgo.
- Precio de la Tasa Municipal y del Impuesto de Tenencia y Disfrute.
- Interés del capital invertido (valor coche más seguros, Tasa Municipal y Tenencia y Disfrute).

Por aplicación de dicha fórmula al automóvil tipo medio, el precio por kilómetro, redondeado por exceso, que se abonará con efectividad desde 1 de enero de 1979, resulta a 10 pesetas.

El importe indicado sufrirá revisión inmediata en caso de producirse variación en el precio del combustible.

A partir de 1980, se revisarán en 1 de abril de cada año las posibles variaciones habidas en los restantes parámetros por si, en su consecuencia, procediese actualización del precio por kilómetro.

III. Atenciones sociales

Art. 12. *Plus escolar.*—El actual plus se incrementará en un 8 por 100, pasando a ser de 2.592 pesetas al año por hijo comprendido entre los cuatro y los dieciséis años, ambos inclu-sive. Dicho plus se abonará el 15 de septiembre de 1979.

Art. 13. *Estancias veraniegas.*—Se incrementan en 2.100.000 pesetas la subvención global durante la vigencia del presente Convenio, es decir, quedará establecida en 8.700.000 pesetas.

Art. 14. *Fondo social.*—FECSA establece un fondo de pesetas de 2.000.000 que destinará a la atención de casos de necesi-dad que pudieran presentarse, a los productores en activo, durante el ejercicio de 1979.

La gestión de dicho fondo correrá a cargo de la Empresa.

Art. 15. *Minusválidos.*—Se incrementa el actual fondo, ad-ministrado por Asпамifec, en 1.200.000 pesetas, estableciéndose la cantidad global de 5.500.000 pesetas para el año 1979.

Art. 16. *Jubilación:*

a) Ayuda a pensionistas.—Se garantiza a los jubilados la percepción mínima de 23.000 pesetas mensuales, entre la pen-sión de la Mutualidad Laboral y el suplemento de la Empresa.

b) Fondo para jubilados.—Se destinan 3.000.000 de pesetas al fondo establecido en 1978 para la atención de casos de necesi-dad que pudieran presentarse. Dicha cantidad se añadirá al saldo que pudiera existir en dicho fondo.

Art. 17. *Viudedad:*

a) Ayuda a pensionistas.—Se garantiza a las viudas de em-pleados y jubilados la percepción mínima de 14.000 pesetas men-suales, entre la pensión de la Mutualidad Laboral y el suple-mento de la Empresa.

Los aumentos que por disposición legal pudieran establecerse no serán absorbidos por la Empresa durante la vigencia de este Convenio.

b) Fondo para viudas.—Se destinan 3.000.000 de pesetas al fondo establecido en 1978 para la atención de casos de necesi-dad que pudieran presentarse. Dicha cantidad se añadirá al saldo que pudiera existir en dicho fondo.

Art. 18. *Servicio Militar.*—Se mantendrá el régimen actual, que consiste en el abono del 75 por 100 de sus haberes al perso-nal con familiares a su cargo, más 15 por 100 por cada fa-miliar que exceda de uno, sin que en ningún caso la cifra total a percibir exceda del 100 por 100 de dichos haberes.

Art. 19. Premio vinculación.—Los premios de vinculación se percibirán en la forma ya establecida en el Convenio de 1978; es decir:

A los cuarenta y cinco años de antigüedad en la Empresa seis mensualidades y un mes de permiso pagado.

A los cuarenta años de antigüedad en la Empresa tres mensualidades y una semana de permiso pagado.

A los veinticinco años de antigüedad en la Empresa una mensualidad.

Art. 20. Crédito para vivienda.—Se mantiene el actual valor y normativa para el crédito para vivienda, consistente en 300.000 pesetas.

La devolución se efectuará en el plazo de tres años. Estos créditos serán siempre sin intereses.

ANEXO NUMERO 1

Tabla de retribuciones

Categoría	Cargo	Salario base mensual	Salario base anual	Complementos salariales		Total anual
				Cuatro gratificaciones contractuales	R. F.	
Técnico						
2	Técnico 2. ^a A	52.325	627.900	209.300	150.696,00	987.896,00
2	Técnico 2. ^a B	49.128	589.536	196.512	141.488,64	927.536,64
3	Técnico 3. ^a	46.222	554.664	184.888	133.119,36	872.671,36
4	Técnico 4. ^a	43.156	517.872	172.624	124.289,28	814.785,28
5	Técnico 5. ^a	40.406	484.872	161.624	116.369,28	762.865,28
Administrativo (Subgrupo 1)						
2	Jefe de Sección A	52.325	627.900	209.300	150.696,00	987.896,00
2	Jefe de Sección B	49.128	589.536	196.512	141.488,64	927.536,64
3 A	Subjefe de Sección	46.222	554.664	184.888	133.119,36	872.671,36
3 B	Jefe Subsección	43.843	526.116	175.272	126.267,84	827.755,84
4	Oficial A	42.373	508.476	169.492	122.034,24	800.002,24
4	Oficial B	39.454	473.448	157.816	113.627,52	744.891,52
5	Auxiliar	36.751	441.012	147.004	105.842,88	693.858,88
Administrativo (Subgrupo 2)						
Esp.	Conserje, Encargado Alm., Cobrador y Lector.	40.088	581.056	160.352	115.453,44	756.861,44
1	Conserje, Encargado Alm., Cobrador y Lector.	38.374	460.488	153.496	110.517,12	724.501,12
2	Auxiliar, Conserje, Cobrador, Lector, Almac.	37.154	445.848	148.616	107.003,52	701.467,52
3	Portero, Ordenanza, Vigilante	36.271	435.252	145.084	104.460,48	684.796,48
Juridico, Sanitario y Act. Compl.						
2	Titulado 2. ^a A (A. T. S., Maestro, etc.)	52.325	627.900	209.300	150.696,00	987.896,00
2	Titulado 2. ^a B (A. T. S., Maestro, etc.)	49.128	589.536	196.512	141.488,64	927.536,64
3	Personal auxiliar sin título superior ni medio.	46.222	554.664	184.888	133.119,36	872.671,36
Operario (Subgrupo 1)						
1 A	Capataz Oficio, Montador	44.410	532.920	177.640	127.900,80	838.460,80
1 B	Subcapataz, Oficial especialista	41.773	501.276	167.092	120.306,24	788.674,24
2	Oficial A	39.805	477.660	159.220	114.638,40	751.518,40
2	Oficial B	38.214	458.568	152.856	110.056,32	721.480,32
3	Ayudante	37.293	447.516	149.172	107.403,84	704.091,84
Operario (Subgrupo 2)						
1	Encargado Peones	37.716	452.592	150.864	108.622,08	712.078,08
2	Peón especialista, Mozo almacén	36.684	440.208	146.736	105.649,92	692.593,92
3	Peón	36.271	435.252	145.084	104.460,48	684.796,48

ANEXO NUMERO 2

Plus trabajo nocturno

		Valor hora 1-1-1979	Valor hora 1-1-1979
Técnico			
2	Técnico 2. ^a A	43,0	
2	Técnico 2. ^a B	39,5	
3	Técnico 3. ^a	36,0	
4	Técnico 4. ^a	34,0	
3	Técnico 5. ^a	31,5	
Administrativo (Subgrupo 1)			
2	Jefe Sección A	43,0	
2	Jefe Sección B	39,5	
3 A	Subjefe Sección	36,0	
3 B	Jefe Subsección	35,0	
4	Oficial A	33,0	
4	Oficial B	30,5	
5	Auxiliar	27,0	
Administrativo (Subgrupo 2)			
Esp.	Conserje, Encargado Alm., Cobrador y Lector.	30,5	
Juridico, Sanitario y Act. Compl.			
1	Conserje, Encargado Alm., Cobrador y Lector.		28,5
2	Auxiliar, Conserje, Cobrador, Lector, Almacén.		27,5
3	Portero, Ordenanza, Vigilante		27,0
Operario (Subgrupo 1)			
2	Titulado 2. ^a A (A. T. S., Maestro, etcétera)		43,0
2	Titulado 2. ^a B (A. T. S., Maestro, etcétera)		39,5
3	Personal auxiliar sin título superior ni medio.		36,0
Operario (Subgrupo 2)			
1 A	Capataz oficio, Montador		31,5
1 B	Subcapataz, Oficial especialista		29,5
2	Oficial A		28,5
2	Oficial B		27,0
3	Ayudante		26,5
Operario (Subgrupo 2)			
1	Encargado Peones		27,0
2	Peón especialista, Mozo almacén		26,5
3	Peón		25,5

ANEXO NUMERO 3

Plus turno rotativo cerrado

		Valor turno 1-1-1979
<i>Técnico</i>		
2	Técnico 2. ^a A	387
2	Técnico 2. ^a B	350
3	Técnico 3. ^a	321
4	Técnico 4. ^a	296
5	Técnico 5. ^a	277
<i>Administrativo (Subgrupo 1)</i>		
2	Jefe Sección A	287
2	Jefe Sección B	350
3 A	Subjefe Sección	321
3 B	Jefe Subsección	305
4	Oficial A	292
4	Oficial B	263
5	Auxiliar	234
<i>Administrativo (Subgrupo 2)</i>		
Esp.	Conserje, Encargado Alm., Cobrador y Lector.	239
1	Conserje, Encargado Alm., Cobrador y Lector.	222
2	Auxiliar, Conserje, Cobrador, Lector almacén.	218
3	Portero, Ordenanza, Vigilante	212
<i>Jurídico, Sanitario y Act. Compl.</i>		
2	Titulado 2. ^a A (A. T. S., Maestro, etcétera)	387
2	Titulado 2. ^a B (A. T. S., Maestro, etcétera)	350
3	Personal auxiliar sin título superior ni medio.	321
<i>Operario (Subgrupo 1)</i>		
1 A	Capataz oficio, Montador	268
1 B	Subcapataz, Oficial especialista	248
2	Oficial A	233
2	Oficial B	220
3	Ayudante	217
<i>Operario (Subgrupo 2)</i>		
1	Encargado Peones	220
2	Peón especialista, Mozo almacén	217
3	Peón	214

ANEXO NUMERO 4

Plus turno rotativo abierto

		Valor turno 1-1-1979
<i>Técnico</i>		
2	Técnico 2. ^a A	291
2	Técnico 2. ^a B	263
3	Técnico 3. ^a	241
4	Técnico 4. ^a	222
5	Técnico 5. ^a	208
<i>Administrativo (Subgrupo 1)</i>		
2	Jefe Sección A	291
2	Jefe Sección B	263
3 A	Subjefe Sección	241
3 B	Jefe Subsección	229
4	Oficial A	219
4	Oficial B	198
5	Auxiliar	176
<i>Administrativo (Subgrupo 2)</i>		
Esp.	Conserje, Encargado Alm., Cobrador y Lector.	180
1	Conserje, Encargado Alm., Cobrador y Lector.	167
2	Auxiliar, Conserje, Cobrador, Lector almacén.	164
3	Portero, Ordenanza, Vigilante	159
<i>Jurídico, Sanitario y Act. Compl.</i>		
2	Titulado 2. ^a A (A. T. S., Maestro, etcétera)	291
2	Titulado 2. ^a B (A. T. S., Maestro, etcétera)	263
3	Personal auxiliar sin título superior ni medio.	241
<i>Operario (Subgrupo 1)</i>		
1 A	Capataz oficio, Montador	200
1 B	Subcapataz, Oficial especialista	186
2	Oficial A	175
2	Oficial B	165
3	Ayudante	163
<i>Operario (Subgrupo 2)</i>		
1	Encargado Peones	165
2	Peón especialista, Mozo almacén	163
3	Peón	161

ANEXO NUMERO 5

Plus de turno no rotativo

		Valor turno 1-1-1979
<i>Técnico</i>		
2	Técnico 2. ^a A	125
2	Técnico 2. ^a B	114
3	Técnico 3. ^a	104
4	Técnico 4. ^a	96
5	Técnico 5. ^a	90
<i>Administrativo (Subgrupo 1)</i>		
2	Jefe Sección A	125
2	Jefe Sección B	114
3 A	Subjefe Sección	104
3 B	Jefe Subsección	98
4	Oficial A	95
4	Oficial B	86
5	Auxiliar	75
<i>Administrativo (Subgrupo 2)</i>		
Esp.	Conserje, Encargado Alm., Cobrador y Lector.	86
1	Conserje, Encargado Alm., Cobrador y Lector.	80
2	Auxiliar, Conserje, Cobrador, Lector almacén.	79
3	Portero, Ordenanza, Vigilante	75
<i>Jurídico, Sanitario y Act. Compl.</i>		
2	Titulado 2. ^a A (A. T. S., Maestro, etcétera)	125
2	Titulado 2. ^a B (A. T. S., Maestro, etcétera)	114
3	Personal auxiliar sin título superior ni medio.	104
<i>Operario (Subgrupo 1)</i>		
1 A	Capataz oficio, Montador	86
1 B	Subcapataz, Oficial especialista	81
2	Oficial A	75
2	Oficial B	72
3	Ayudante	71
<i>Operario (Subgrupo 2)</i>		
1	Encargado Peones	72
2	Peón especialista, Mozo almacén	71
3	Peón	70

ANEXO NUMERO 6

Horas extraordinarias

		Valor base 1-1-1979
<i>Técnico</i>		
2	Técnico 2. ^a A	221
2	Técnico 2. ^a B	199
3	Técnico 3. ^a	183
4	Técnico 4. ^a	170
5	Técnico 5. ^a	158
<i>Administrativo (Subgrupo 1)</i>		
2	Jefe Sección A	221
2	Jefe Sección B	199
3 A	Subjefe Sección	183
3 B	Jefe Subsección	174
4	Oficial A	166
4	Oficial B	150
5	Auxiliar	134
<i>Administrativo (Subgrupo 2)</i>		
Esp.	Conserje, Encargado Alm., Cobrador y Lector.	150
1	Conserje, Encargado Alm., Cobrador y Lector.	140
2	Auxiliar, Conserje, Cobrador, Lector almacén.	138
3	Portero, Ordenanza, Vigilante	134
<i>Jurídico, Sanitario y Act. Compl.</i>		
2	Titulado 2. ^a A (A. T. S., Maestro, etcétera)	221
2	Titulado 2. ^a B (A. T. S., Maestro, etcétera)	199
3	Personal auxiliar sin título superior ni medio.	183
<i>Operario (Subgrupo 1)</i>		
1 A	Capataz oficio, Montador	152
1 B	Subcapataz, Oficial especialista	141
2	Oficial A	133
2	Oficial B	126
3	Ayudante	124
<i>Operario (Subgrupo 2)</i>		
1	Encargado Peones	128
2	Peón especialista, Mozo almacén	124
3	Peón	123

Complemento a¹ anexo número 1 (tabla de retribuciones)

De acuerdo con lo convenido en cuanto a la inclusión en tabla salarial de las retribuciones del personal que integra la primera categoría (grupo I; grupo II, subgrupo I; grupo IV) y que haya manifestado su voluntad de acogerse a Convenio, se especifican los salarios mínimos de cada uno de los niveles de dicha categoría.

Categoría	Salario base mensual	Salario base anual	Complementos salariales		Total anual
			Cuatro gratificaciones contractuales	R. F.	
Superior 1. ^a	59.322	711.864	237.288	170.848	1.120.000
Superior 2. ^a	54.290	651.483	217.161	156.356	1.025.000

Complemento a los anexos números 2, 3, 4, 5 y 6

Se detallan a continuación los valores de pluses de trabajo nocturno, turnos y horas extraordinarias, correspondientes al personal de primera categoría (grupo I; grupo II, subgrupo I; grupo IV) que haya manifestado su deseo de acogerse al Convenio:

Categoría	Plus trabajo nocturno	Plus turno rotativo cerrado	Plus turno rotativo abierto	Plus turno no rotativo	Horas extraordinarias
	Valor hora	Valor turno	Valor turno	Valor turno	Valor hora
Superior 1. ^a	52,0	473	355	152	269
Superior 2. ^a	46,5	423	318	137	242

ANEXO DE «ENFER»

1. Clasificación laboral

El personal será clasificado de acuerdo con la Ordenanza Laboral, en las funciones y categorías que se determinan y equiparan a las reglamentarias en el cuadro número 1 que queda incorporado al presente anexo.

2. Escalafón

Como criterio de tendencia del escalafón, para un plazo de tres años, se establece el que a continuación se detalla; en el bien entendido que se respetarán los criterios establecidos en el artículo 8.º de la parte general del presente Convenio pluriempresarial.

Cuadro de tendencia tres años

Niveles salariales	Categoría Técnicos	Categoría Administrativos	Operarios	Auxiliares Oficina
1	Técnico medio 1. ^a	Jefe superior 1. ^a	—	—
2	Técnico medio 2. ^a	Jefe superior 2. ^a	—	—
3	Técnico medio 3. ^a	Jefe superior 3. ^a	—	—
4	Técnico especialista 1. ^a	Jefe administrativo 1. ^a	—	—
5	Técnico especialista 2. ^a	Jefe administrativo 2. ^a	Montador 1. ^a	—
6	Técnico especialista 3. ^a	Oficial 1. ^a especialista.	Montador 2. ^a	Telefonista especialista.
7	Auxiliar técnico.	Oficial 1. ^a	Oficial 1. ^a especialista Op.	Telefonista, especialista Reprogramador 1. ^a , Encargado Lector, Encargado almaceneros.
8	—	—	Oficial 1. ^a Oper.	Especialista Reprogramador 2. ^a
9	Calcador.	Oficial 2. ^a	Oficial 2. ^a Oper.	Almacenero 1. ^a , Lector Cop., Conserje.
10	—	Auxiliar administrativo.	Oficial 3. ^a	Enfermero, Camarera, Ordenanza, Ayudante Reprogramador, Almacenero 2. ^a , Portero.
11	—	—	Peón especialista.	Vigilante, Ayudante Reprogramador 2. ^a
12	—	—	Peón.	Personal de limpieza.

Asimismo se establece la tendencia a que en su día desaparezca una de las actuales categorías de Oficial Operario, equiparándolos a los de Oficial administrativo.

Por otra parte, la Dirección se reserva la posibilidad de establecer, para los casos en que se produzca cambio de categoría, cursillos de adaptación como medio de comprobación de nivel profesional.

En cualquier caso, las sucesivas revisiones que se realicen a fin de alcanzar el objetivo señalado, deberán estar totalmente relacionadas a las disponibilidades económicas de cada momento.

Tomando como base los criterios de tendencias apuntados anteriormente, se han realizado para 1979 las modificaciones que se indican a continuación y que responden a los siguientes movimientos:

- Supresión de categorías.
- Cambios de denominación en categorías.
- Reducción de niveles salariales.
- Equiparación de categorías entre grupos profesionales.

a) Supresión de categorías.—Por entender no responden actualmente a la dinámica laboral ni a la organización del trabajo, se eliminan las siguientes categorías:

Técnicos:

Jefe Operación 4.^a
Calcador 2.^a

Administrativos:

Mecanógrafa 1.^a, 2.^a, 3.^a, entrada.
Monitoras perforistas.
Perforistas de 1.^a, 2.^a y 3.^a
Auxiliar Oper. Ordenador 2.^a
Auxiliar administrativo 2.^a

Auxiliar de oficina:

Listero.
Agente especializado.
Telefonista de 2.^a

Operarios:

Revisores de contadores.
Instalador de líneas y redes.

Sanitarios:

A. T. S. Entrada de 2.^a

b) Cambios de denominación de categorías.—Como consecuencia de la supresión anterior, y a fin de conseguir unas denominaciones más acordes y coherentes con la realidad funcional del momento, se realizan los siguientes cambios:

Denominación actual	Denominación propuesta
<i>Técnicos:</i>	
Calcador 1. ^a Calcador 2. ^a	Calcador.
<i>Administrativos:</i>	
Auxiliar Oper. Odenador 1. ^a Auxiliar Oper. Ordenador 2. ^a	Auxiliar Oper. Ordenador.
Mecanógrafa 1. ^a Mecanógrafa 2. ^a	Oficial administrativo 2. ^a
Mecanógrafa 3. ^a Mecanógrafa entrada.	Auxiliar administrativo.
Auxiliar administrativo 1. ^a Auxiliar administrativo 2. ^a	Auxiliar administrativo.
<i>Auxiliar de oficina:</i>	
Telefonista 1. ^a Telefonista 2. ^a	Telefonista.
Telefonista 1. ^a especialista.	Telefonista especial.
Vigilante almacén. Vigilante oficina.	Vigilante.

Todas las personas con categoría a extinguir, quedarán automáticamente clasificadas en la nueva, a todos los efectos.

Las diferencias salariales que, consiguientemente se producen, quedan reflejadas en el cuadro número 2.

c) Reducción de niveles salariales.—Se procede en 1979 a la reducción de niveles salariales desde los 20 actuales a 14, por refundición de niveles adyacentes en el valor superior, como queda reflejado con detalle en el cuadro número 2.

d) Equiparación de categorías entre grupos profesionales.—Consiste en la consolidación e integración a escala salarial de la equiparación de categorías realizada en junio de 1978 y que hasta el presente venía percibiéndose bajo el concepto de «Aumentos Retributivos II».

Elevación del nivel salarial de Oficial Operario de 2.^a y demás categorías asimiladas de su grupo profesional, a un valor equidistante al correspondiente al Oficial 1.^a Operario y al Oficial de 3.^a Operario por razones de funcionalidad.

Elevación de un nivel salarial, respecto del actualmente ocupado al personal operario que corresponde a las denominaciones de:

- Montador 1.^a
- Montador 2.^a
- Montador 3.^a, Contra maestro, Capataz, Encargado de Taller, Operador 1.^a especial.

3. Promoción

Personal administrativo

Ascensos automáticos:

1.º El personal administrativo que ingrese en la Empresa por la 5.^a categoría, de Auxiliar administrativo, pasará a percibir la remuneración correspondiente a Oficial nivel B, equivalente a Oficial 2.^a Administrativo, a los siete años de su ingreso en el Subgrupo I-Administrativo.

2.º A los once años de su ingreso en el Subgrupo I Administrativos, o sea, a los cuatro años de haber pasado a percibir el salario correspondiente, será consolidado en la categoría de Oficial 2.^a

3.º A los seis años de consolidada la categoría de Oficial 2.^a pasará a la categoría de Oficial 1.^a, consolidando la misma.

4.º A los ocho años de consolidada la categoría de Oficial 1.^a, pasará a la categoría de Oficial 1.^a Especial, consolidando la misma.

Ascensos mediante la superación de pruebas de nivel: El personal Auxiliar del Subgrupo I-Administrativo, a los seis años de ingreso en el mismo, podrán someterse a una prueba de nivel profesional, pasando automáticamente a la categoría de Oficial 2.^a si superase dicha prueba.

Personal técnico

Ascensos automáticos:

1.º Los Auxiliares Técnicos A pasarán, a los diez años de antigüedad en la categoría, a Auxiliar Técnico B, si no media informe desfavorable de la Jefatura del Servicio.

2.º Los Auxiliares Técnicos B pasarán, a los diez años de antigüedad en la categoría a Auxiliar Técnico Especial.

3.º Los Calcadores pasarán a los diez años de antigüedad en la categoría a Delineantes de 2.^a

4.º Los Delineantes de 2.^a pasarán a Delineantes de 1.^a, a los diez años de antigüedad en la categoría.

Ascensos mediante la superación de pruebas de nivel:

1.º Los Auxiliares Técnicos A, a los ocho años de antigüedad en la categoría, pasarán a Auxiliar Técnico B, previa superación de una prueba de nivel.

2.º Los Auxiliares Técnicos B, pasarán a Auxiliar Técnico Especial, a los ocho años de antigüedad en la categoría, mediante la superación de otra prueba de nivel.

3.º Los Calcadores pasarán a Delineantes de 2.^a, a los ocho años de antigüedad en la categoría, previa superación de una prueba de nivel.

4.º Los Delineantes de 2.^a pasarán a Delineantes de 1.^a, a los ocho años de antigüedad en la categoría, previa superación de una prueba de nivel.

Personal operario

Ascensos automáticos:

1.º El personal que ingrese en la Empresa por la categoría de Peón pasará, a los cinco años de antigüedad, a la categoría de Peón Especial, sin necesidad de variar su función, si no media informe desfavorable de la Jefatura del Servicio.

2.º Los Peones Especiales pasarán a percibir el salario correspondiente a Ayudantes u Oficiales de 3.^a, a los diez años de antigüedad en la categoría.

3.º A partir de los cuatro años de percepción del salario correspondiente a Oficial 3.^a, se consolidará en la citada categoría.

4.º A los siete años de consolidada la categoría de Oficial 3.^a, pasarán a la categoría de Oficial 2.^a, consolidando la misma.

5.º A los seis años de consolidada la categoría de Oficial 2.^a, pasarán a la categoría de Oficial 1.^a, consolidando la misma.

Ascensos mediante la superación de pruebas de nivel:

1.º Los Peones Especiales podrán someterse, a los ocho años de antigüedad en su categoría, a pruebas de nivel para ser confirmados en la categoría de Oficiales de 3.^a

2.º Los Oficiales de 3.^a que hubieran accedido a esta categoría, mediante una prueba de nivel, obtendrán la categoría de Oficial de 2.^a a los seis años de antigüedad en la categoría de Oficiales de 3.^a

NORMAS DE FORMACION Y EXAMENES

La Dirección de la Empresa tendrá a disposición del personal, que cumpla los períodos de antigüedad expresados, y con un año de antelación, como mínimo, un programa de materiales y bibliografía complementaria, sobre los que versarán las pruebas a efectuar.

Las pruebas se celebrarán una vez al año, durante el primer trimestre natural.

Cada empleado podrá concurrir a las sucesivas convocatorias que se produzcan para este fin.

Las materias del programa serán fijadas por la Dirección, oído el Comité de Empresa, de acuerdo con los sistemas imperantes en cada momento, para la actividad administrativa.

La preparación de pruebas se hará por los empleados.

PRINCIPIOS GENERALES

Los ascensos automáticos, tanto en uno como en otro caso, se concederán a título personal y, en consecuencia, no supondrán cambio de nivel de puesto de trabajo.

Por tanto, en los casos de sustitución del empleado, si procediere el pago de diferencia de sueldo por trabajos de categoría superior, el nivel salarial que contará será el correspondiente al puesto y no al empleado.

El personal que acceda a una nueva categoría por el sistema de automatismo, deberá ocupar necesariamente, si así lo dispone su Jefatura, las plazas vacantes que pudieran existir de la nueva categoría, siempre que ello no implique necesariamente cambio de residencia domiciliaria o Centro de Trabajo.

En los casos de reprochable conducta laboral, la Dirección de la Empresa podrá resolver motivadamente la no aplicación del sistema mejorado de promociones automáticas que en estas

normas se establece, quedando en tal caso sometidos dichos empleados a la normativa establecida en la vigente Ordenanza Laboral de los artículos 38 al 40, y ello en cualquier fase de la misma, dando cuenta al Comité de Empresa.

NORMAS ACLARATORIAS DE APLICACION

a) La categoría de Oficial 1.ª Especial no constituye dificultad para que puedan producirse promociones directas de Oficial 1.ª a Jefe administrativo.

b) Las categorías de Oficial 1.ª y Oficial 1.ª Especial se considerarán indistintamente al objeto de participar en concurso para provisión de plazas de Jefe administrativo.

4. Régimen económico

a) Escala salarial.—El personal comprendido en el presente Convenio percibirá para el año 1979 las retribuciones fijas que figuran en el cuadro número 2.

b) Plus de Asistencia.—Categorías afectadas:

Técnico Medio 1.ª y asimilados a Técnico Medio 3.ª y asimilados, y Jefe Superior 1.ª y asimilados a Jefe Superior 3.ª y asimilados, 217 pesetas/día.

Técnicos Especialistas 1.ª y asimilados y Jefe administrativo 1.ª y asimilados a Delineantes 1.ª y asimilados y Oficiales administrativos 1.ª Especiales y asimilados, 197 pesetas/día.

Auxiliares Técnico B y asimilados, Auxiliar Técnico A y asimilados, Oficial administrativo 1.ª y asimilados, Oficial administrativo 2.ª y asimilados, Montadores y asimilados, Telefonista Especial y asimilados, Telefonista y asimilados, Encargado Lectores y asimilados, Conserjes y asimilados, 183 pesetas/día.

Resto personal, 163 pesetas/día.

Los importes referidos se devengarán por día laborables de trabajo —considerando como tal el sexto de la semana—, en los casos en que ésta queda reducida a cinco días de labor y también en los días de vacaciones. Previo informe de Servicios Médicos y oído el Comité Central, en las situaciones de incapacidad laboral transitoria por accidentes de trabajo se pagará este Plus desde el día de su comienzo; y a partir del cuarto día en las incapacidades por enfermedad o accidente no laboral, justificadas reglamentariamente.

5. Antigüedad

1.º El sistema de antigüedad establecido en el artículo 24 del V Convenio quedó en el VI Convenio consolidado a título personal a 31 de marzo de 1976.

El régimen de trienios establecido en el V Convenio quedó acumulado en su aplicación al antiguo sistema de bienios y quinquenios.

A partir del 1 de abril de 1976 se unificó el sistema de aumentos retributivos por antigüedad para todas las categorías de la forma siguiente:

El 1 de abril de 1977, y en igual fecha de años sucesivos, todo el personal devengará un premio de antigüedad, consistente en el 1,75 por 100 del salario base, tipo ENHER, vigente en las fechas del vencimiento. Este premio será acumulativo y se abonará en cada una de las dieciséis pagas y en la gratificación denominada XXX Aniversario.

2.º Se mantiene el quinquenio especial de los veinte años de antigüedad en la Empresa, sin nota desfavorable, calculado al 12,5 por 100 del salario mínimo legal vigente en el momento de su vencimiento.

A partir del 1 de enero de 1979, y en años sucesivos, se actualizarán los valores consolidados correspondientes a este concepto, en la cuantía resultante de aplicar el 12,5 por 100 a la diferencia que exista entre el salario base tipo ENHER de cada año respecto a su inmediato precedente. Esta actualización se efectuará en cada momento en que el salario mínimo interprofesional aumente.

3.º Los premios de antigüedad no se perderán por el cambio de categoría o gradación.

4.º Se conserva el antiguo premio de vinculación consistente en 1.200 pesetas/año, cada cinco años de servicio en la plantilla de la Empresa.

6. Participación en beneficios

La participación en beneficios se abonará de conformidad a la base salarial específica que se establece en el cuadro número 4, con arreglo a los porcentajes del artículo 18 de la Ordenanza de Trabajo, e incrementada con el importe de los premios de antigüedad que individualmente correspondan, y todo ello incrementado en 10.227 pesetas lineales; haciéndose efectiva inmediatamente después de haberse celebrado la Junta general de accionistas que aprueben el dividendo a distribuir.

7. Pluses

a) Trabajos en Tensión:

A. T. y M. T., 400 pesetas/día.
b. t., 156 pesetas/día.

b) Retén (el sábado se considera como festivo):

Laborables, 330 pesetas/día.
Festivos, 660 pesetas/día.

Prima salida:

Técnicos Medios, 715 pesetas.
Técnicos Especialistas, 550 pesetas.
Operarios, 385 pesetas.

A efectos de este devengo se aclara que en el caso de producirse más de una salida, en un ciclo de veinticuatro horas, sólo se percibirá la primera. Este ciclo se contará a partir del momento de la entrada en retén.

Se reconoce el derecho a la percepción de dicha prima, en las mismas condiciones y cuantía según categoría profesional, al personal que sin estar en retén sea requerido fuera de su jornada laboral para realizar algún servicio, en el bien entendido que tal derecho sólo se alcanzará cuando la llamada se produzca de imprevisto y nunca cuando la necesidad de efectuarlo sea ya conocida de antemano, antes del término de la jornada laboral respectiva.

c) Dispatching:

Mínimo, 3.000 pesetas/mes.
Máximo, 4.500 pesetas/mes.

d) Turno rotativo:

Abierto, 375 pesetas/día.
Cerrado, 500 pesetas/día.

e) Plus de Artillero: Se mantiene en su anterior valor con carácter personal y a extinguir en las condiciones regulada en el artículo 32 del VI Convenio, que aquí se da por reproducido.

f) Quebranto de moneda:

Mínimo, 6.250 pesetas/año.
Máximo, 15.625 pesetas/año.

g) Corte a Morosos:

1. Personal dedicado exclusivamente:

Técnicos-Administrativos, 1.875 pesetas/mes.
Operarios, 1.375 pesetas/mes.

2. Personal en dedicación alterna o simultánea:

Técnicos-Administrativos, 531 pesetas/mes.
Operarios, 375 pesetas/mes.

h) Inspección Fraudes:

Mínimo, 1.875 pesetas/mes.
Máximo, 2.500 pesetas/mes.

i) Instalaciones Automatizadas: 187 pesetas/día.

j) Operario Conductor:

Grupo A, 219 pesetas/día.
Grupo B, 250 pesetas/día.
Grupo C, 282 pesetas/día.

k) Seguridad y Formación: 150 pesetas/día.

l) Pago Domiciliado: 152 pesetas/mes.

ll) Se mantienen en su anterior valor, con carácter personal y a extinguir, en las condiciones reguladas en el VI Convenio Colectivo, los siguientes pluses:

— Servicios continuados.
— Transitorio de radicación.

8. Horas extraordinarias

Se incrementan los valores unitarios de 1978 en un 10 por 100, cuyo resultado se refleja en el cuadro número 3.

Caso de producirse una reducción en el número de horas extraordinarias durante 1979, sobre los valores actuales, el 60 por 100 de dicha disminución, valorado en pesetas, revertirá a un fondo destinado a financiar la Reforma del Escalafón, aplicable a partir de 1 de julio de 1979 y final del mismo año, respectivamente, lo que corresponde a cada uno de los semestres transcurridos, efectuándose el citado reparto de común acuerdo entre Comité de Empresa y Dirección y de la forma más homogénea posible entre las categorías afectadas, de conformidad con los acuerdos de tendencia señalados en el punto 2. Todo ello dentro del marco del Convenio de 1979.

9. Incentivos

Queda suprimido el concepto de premios de Dirección, pasando su cuantía total a incrementar la escala salarial.

Los conceptos: Premio retorno, primas de rendimiento y destajos quedan vigentes en sus actuales valores.

Prima Lectores-Cobradores: Se aplica un incremento del 10 por 100 en los valores que sirven de base para el cálculo.

10. Jornada y horario de trabajo

Se mantiene el siguiente régimen en esta materia:

a) Personal técnico-administrativo, excepto el que se especifica en otros apartados de este artículo:

— De enero a junio y de octubre a diciembre, jornada continuada de ocho a quince, excepto sábados, de ocho a catorce.

— Julio, agosto y septiembre, jornada continuada, de ocho a quince, excepto sábados, de ocho a trece.

Este horario podrá ser sustituido, a petición individual, por otro de igual duración diaria, con una flexibilidad de quince minutos en la entrada y salida, con las salvedades que la naturaleza del trabajo aconseje.

b) Jornada de carácter voluntario. Para el personal comprendido en el apartado a) se estableció una jornada semanal con sábados libres y horario flexible durante diez meses del año natural.

La jornada es de ocho horas y cuatro diarias, con interrupción mínima de una hora para almorzar, de acuerdo con la siguiente distribución:

— De septiembre a junio:

Mañanas: Periodo fijo, nueve a catorce horas; periodo flexible, ocho a nueve horas y catorce a catorce treinta horas.

Tardes: Periodo flexible, a disponer por cada empleado, según la situación horaria resultante del periodo matinal, con el único condicionamiento de que no termine antes de las diecisiete quince horas y tenga una duración mínima de dos horas. Tomando como límite final de la jornada las veinte horas.

— Julio y agosto:

Periodo fijo, de ocho a quince horas y sábado libre, con la flexibilidad aplicada a la jornada continuada del apartado a).

El personal que lo desee solicitará acogerse a esta nueva jornada, pero será necesario, en cada caso, la aceptación de la Dirección, con el fin de programar y estudiar debidamente los servicios en su conjunto.

El personal que se haya acogido a la nueva jornada partida de carácter voluntario podrá optar de nuevo a la jornada continuada, solicitándolo con dos meses de antelación para poder programar su nueva situación. En ningún caso, la reversibilidad a la jornada continuada supondrá un demérito en las condiciones de su trabajo habitual.

El personal de nuevo ingreso quedará vinculado a uno u otro régimen de los expresados anteriormente, de conformidad con las condiciones de su contrato.

El personal acogido a este régimen opcional de jornada partida percibirá una compensación de 375 pesetas, por día trabajado, con un máximo de cinco días a la semana, aplicable únicamente a los meses de septiembre a junio.

c) Personal Operario y las categorías de Camareras y Vigilantes: Continuará con el régimen de jornada partida actual y cuarenta y dos horas de trabajo semanales.

La distribución diaria de la jornada se hará de acuerdo con la naturaleza del trabajo, tendiendo a descansar el sábado.

d) El personal de turno continuará con la actual jornada de turno rotativo cerrado de ocho horas diarias, haciendo, en el ciclo de cuatro semanas, tres semanas a razón de cinco días a ocho horas diarias y una semana de seis días a ocho horas diarias.

e) Al personal técnico y administrativo que por necesidades del servicio debe ajustar la jornada al horario del personal operario, y expresamente así lo disponga la Jefatura respectiva, se le pagarán las horas extraordinarias.

El personal del grupo c) que ya efectuaba o efectúe en el futuro la jornada partida percibirá la cantidad de 375 pesetas por día trabajado, con un máximo de cinco días a la semana, siendo esta compensación incompatible con cualquier percepción dineraria o en especie por dieta, compensación comida, gastos de comida por desplazamiento y plus transitorio compensación comida.

11. Recuperación de fiestas

a) Se dispensa al personal de la recuperación de los festivos recuperables del calendario laboral oficial, así como las fiestas especiales otorgadas por la Empresa, excepción hecha de las fiestas patronales de aquel carácter en número superior a un día al año. En este caso, los días de exceso serán objeto de recuperación.

b) En el supuesto de que, por circunstancias imperativas, el personal de turno trabaje los festivos recuperables o asimi-

lados otorgados por la Empresa, corresponde a éstos el ejercicio de opción entre tomar el descanso supletorio en el plazo de diez días o percibir el importe como horas extraordinarias, siempre y cuando las necesidades del servicio permitan conceder el descanso.

12. Complemento de enfermedad

a) Las prestaciones del Seguro de Enfermedad se complementarán por la Empresa hasta alcanzar el 100 por 100 de la retribución ordinaria mensual de carácter fijo que resulte de la aplicación del presente Convenio.

b) La aplicación de dicho régimen queda condicionada al previo informe favorable de Asuntos Sociales y Personal; de los informes desfavorables será oído el Comité de Empresa.

13. Complemento de invalidez provisional

La concesión de complementos económicos a la prestación de invalidez provisional de las Mutualidades correspondientes tendrá carácter graciable y será objeto de concesión individual por la Dirección, quien determinará su duración y cuantía, oyendo al Comité de Empresa.

14. Complemento de accidentes de trabajo

En los casos de incapacidad temporal se complementarán las pensiones correspondientes hasta alcanzar el 100 por 100 de la retribución ordinaria completa de este Convenio, respetando las condiciones más beneficiosas.

15. Complemento al mutualismo laboral

a) Continuarán en vigor las normas de los complementos al mutualismo ENHER del 17 de marzo de 1967, complementadas por el Convenio Colectivo de la Empresa de 3 de junio de 1971 y modificaciones introducidas por el Convenio de 3 de abril de 1973, que habiendo sido recapituladas en el Convenio del año 1976, después de las mejoras del Convenio del año 1978 quedaron como sigue:

a) 1. La base reguladora de los complementos fijados en el artículo 2 de las normas queda modificada en el sentido de que la fijación de los emolumentos anuales se promediará sobre lo percibido por todos los conceptos señalados en el referido artículo durante el último año de servicio. La referida regulación se practicará en el momento de cumplir los sesenta y cinco años de edad a todo el personal que alcance dicha edad en activo, siguiendo vigente lo que establece el punto 2 del artículo 11 de las normas en lo referente a las penalizaciones.

a) 2. El complemento por viudedad consiste en el 60 por 100 de la base reguladora.

a) 3. Con independencia de los aumentos de la Mutualidad Laboral, los complementos ENHER para jubilación, invalidez y viudedad se actualizarán a partir de 1 de enero de 1976 en el 25 por 100 de lo que se incremente el salario a la categoría correspondiente en cada Convenio Colectivo o norma de obligado cumplimiento.

b) A efectos del cómputo de los complementos, el último premio de antigüedad no cumplido se liquidará proporcionalmente al tiempo transcurrido entre el anterior vencimiento y la fecha de cese.

c) Al objeto de nivelar económicamente situaciones atrasadas, que han visto disminuido su poder adquisitivo en el transcurso de estos últimos años por la creciente inflación, se garantiza, con carácter excepcional, que los ingresos conjuntos (pensión más complemento) después de aplicado el punto a), 3, alcancen como mínimo el 100 por 100 de la tabla salarial de cada categoría, referida a la vigente en 31 de diciembre de 1977, excluida la gratificación XXX Aniversario, para jubilación o invalidez, y del 80 por 100 de la misma base para la viudedad.

En consecuencia, si una vez aplicado el 25 por 100 del incremento para cada categoría del presente Convenio a la suma de los ingresos con que contaba en 31 de diciembre de 1977 resultara una cantidad inferior al referido 100 por 100 de la tabla, para jubilación o invalidez, o del 80 por 100 para la viudedad, se añadirá la cifra necesaria en cada caso hasta alcanzar dicho mínimo, sin contar para ello, por consiguiente, con las mejoras obtenidas por la Seguridad Social durante el año 1978.

15 bis. Situaciones anteriores al complemento al mutualismo

Asignación a partir del 1 de enero de 1978 para las situaciones anteriores al complemento al mutualismo de las siguientes cantidades:

Jubilados: 6.000 pesetas por 14 pagas al año.

Viudas: 5.000 pesetas por 14 pagas al año.

Con las siguientes limitaciones y condiciones:

a) Jubilación:

Que el hecho causante haya tenido lugar hallándose el interesado al servicio de la Empresa.

Sumar al servicio de ENHER, en uno o varios periodos, un minimo de diez años de antigüedad.

b) Viudedad:

Que el hecho causante haya tendido lugar hallándose el titular al servicio de ENHER.

Que el titular sumara una antigüedad, en uno o varios periodos, de cinco años como minimo al servicio exclusivo de ENHER.

Quedarán excluidas de esta ayuda las viudas que hayan obtenido empleo en la Empresa con carácter fijo.

La prestación de la Seguridad Social que percibirán los subnormales, huérfanos de padre y madre, se complementará de conformidad con el régimen que corresponde reglamentariamente a la cfrandad absoluta. Se considera como pensión mínima la resultante de aplicar lo pactado en el apartado c) para la situación de viudedad.

La Empresa podrá otorgar, con carácter opcional, para aquellos que voluntariamente lo soliciten, la jubilación anticipada a partir de los sesenta años de edad. en las siguientes condiciones:

a) Se imputará una antigüedad al servicio de la Empresa a efectos de lo señalado en el artículo 9,1, de las normas de los complementos al mutualismo, equivalentes a las que alcanzarían en el momento de cumplir los sesenta y cinco años.

b) El sistema de cálculo se practicará de igual forma que para los que tuvieran cumplidos los sesenta y cinco años.

c) Se garantizarán unos ingresos en conjunto (pensión de la Seguridad Social más complemento) equivalentes al 85 por 100 del salario correspondiente a su categoría en activo, hasta el momento de cumplir los sesenta y cinco años de edad, a partir de cuya fecha se incorporará al Régimen General.

d) Dicha situación se condiciona al reconocimiento de pensión por parte de la Seguridad Social, sin otras restricciones que las propias de la aplicación de la escala reductora vigente.

16. Seguro de accidentes

Se mantiene el seguro de accidentes corporales derivados de la actividad profesional extraprofesional, con primas a cargo de la Empresa, en caso de muerte o incapacidad, aplicable a todo el personal de Convenio de plantilla fija, por un capital de 600.000 pesetas, en las condiciones que constan en la póliza, una copia de la cual se remitirá al Comité Central para conocimiento del personal.

17. Ayuda escolar

Se establecen en 900 pesetas/mes la ayuda escolar (durante diez meses de cada año) por hijo, en edades comprendidas entre los tres y dieciocho años, inclusive, para trabajadores cabeza de familia. El personal que viene disfrutando de escuelas gratuitas o subvencionadas por la Empresa, así como el que percibe ayuda de la misma por igual concepto, quedará excluido total o parcialmente de esta ayuda, salvo las becas.

18. Revisión y prórroga

a) Será causa de revisión el hecho de que por disposiciones legales se establezcan mejoras de carácter general en las Empresas del Ramo que sean superiores a la totalidad de las señaladas en este Convenio globalmente consideradas.

b) Se efectuará revisión semestral si se dan los supuestos previstos en el artículo 3 del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre Política de Renta y Empleo.

19. Comisión Paritaria

Las incidencias que puedan derivarse de la aplicación de este Convenio, así como cuantas dudas, interpretaciones o reclamaciones se susciten, serán obligatoriamente estudiadas y, en su caso, resueltas por la Comisión Paritaria, y de no llegarse a acuerdo alguno, se elevará lo actual al Organismo competente.

La Comisión estará integrada por seis representantes de cada una de las partes, de entre los miembros que hayan constituido la Comisión Deliberadora.

Los Componentes de la referida Comisión Paritaria designarán el Presidente de la misma, facultando a éste para el nombramiento de Secretario.

20. Condiciones más beneficiosas

Se garantizarán todas las condiciones más beneficiosas que existan con anterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo.

21. Normas complementarias

En todo lo no recogido en el presente anexo o en el texto general del Convenio Pluriempresarial se estará a lo pactado en el VII Convenio Colectivo 1978, Reglamento de Régimen Interior vigente normas, pactos y costumbres existentes, así como a lo establecido en la Ordenanza de Trabajo y demás legislación vigente aplicable al caso.

CUADRO NUMERO 1

PERSONAL

Detalle de la correlación establecida en el anexo entre las categorías y denominaciones profesionales de la Ordenanza de Trabajo y las que rigen en la Empresa, con expresión asimismo de los cargos o funciones que pueden desempeñarse indistintamente en cada categoría

Categorías y denominaciones de la Ordenanza de Trabajo vigente	Categorías y denominaciones de la Empresa equivalentes	Cargos o funciones que pueden desempeñarse indistintamente en cada categoría	Tarifa Seguridad Social Número
GRUPO I. PERSONAL TECNICO			
Nivel A. Nivel B. 2.ª categoría	Jefe de Despacho Central de Explotación. Jefe de Servicio.	Jefe y Subjefe de Despacho Central de Explotación. Jefe de Servicio. Inspector de Servicio. Jefe de Central de 1.ª especial. Jefe de Estación y Subestación de 1.ª especial.	2
	Técnico Medio de 1.ª Técnico Medio de 2.ª Ingeniero de entrada. Técnico Medio de 3.ª Jefe de Operación de 1.ª especial.		

3.ª categoría	Subjefe de Servicio. Encargado o Jefe de turno de Despacho Central de Explotación Subjefe de Central y de Estación y Subestación Transformadora de 1.ª especial. Topógrafo de 1.ª Delineante proyectista. Sobrestante. Jefe de Central de 1.ª Jefe de Estación o Subestación de 1.ª Montador Jefe. Ensayador técnico.	Técnico especialista de 1.ª Delineante proyectista especial. Jefe de Operación de 1.ª Técnico especialista de 2.ª Delineante proyectista. Jefe de Operación de 2.ª Técnico especialista de 3.ª Jefe de Operación de 3.ª Auxiliar técnico especial.	Subjefe de Servicio. Encargado o Jefe de turno en Despacho Central de Explotación. Subjefe de Central y de Estación y Subestación Transformadora de 1.ª especial. Topógrafo de 1.ª Delineante proyectista. Sobrestante. Jefe de Central de 1.ª Jefe de Estación o Subestación de 1.ª Montador Jefe. Ensayador técnico. Jefe de Central o Estación Receptora de 2.ª Jefe de Central o Estación Receptora de 3.ª Subjefe de Central de 1.ª Subjefe de Central o Estación Receptora de 2.ª	4
4.ª categoría	Jefe de Central de 2.ª Jefe de Estación o Subestación de 2.ª Topógrafo. Delineante. Verificador. Subjefe de Central y Estación o Subestación de 1.ª Técnico Montador. Inspector de instalaciones.	Delineante de 1.ª Auxiliar técnico B. Delineante de 2.ª	Jefe de Central de 2.ª Jefe de Estación o Subestación de 2.ª Topógrafo de 2.ª Delineante. Verificador. Subjefe de Central, Estación o Subestación de 1.ª Técnico Montador. Inspector de instalaciones. Subjefe de Central o Estación Receptora de 2.ª Jefe de Central de 3.ª	4
5.ª categoría	Jefes de Central de 3.ª Auxiliar técnico. Calcador.	Práctico auscultación, geodesia y aforos Auxiliar técnico A. Calcador de 1.ª	Jefe de Central de 3.ª Auxiliar técnico. Calcador. Subjefe de Central o Estación Receptora de 3.ª	7

GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO
Subgrupo I. Administrativos

2.ª categoría	Nivel A. Nivel B.	Jefe de Sección o Negociado. Delegado de zona o circunscripción. Analista de aplicaciones.	Jefe superior de 1.ª Jefe superior de 2.ª Analista de 1.ª Jefe superior de 3.ª Analista de 2.ª	Jefe de Sección o Negociado. Delegado de zona o circunscripción. Analista de aplicaciones. Programador.	3
3.ª categoría	Jefe de Delegación o sucursal. Subjefe de Sección o Negociado. Programador de 1.ª	Jefe de 1.ª Analista de 3.ª Jefe de 2.ª Programador de 1.ª especial. Programador de 1.ª Operador ordenador de 1.ª especial.	Jefe de Delegación o sucursal. Subjefe de Sección o Negociado. Programador. Agente comercial o de permisos. Analista de aplicaciones.	3	
4.ª categoría	Nivel A. Oficiales. Nivel B.	Operador de ordenador de 1.ª Programador de 2.ª Agente comercial permisos y Sim. Operador de ordenador de 2.ª	Nivel A. Oficial de 1.ª especial. Oficial de 1.ª Operador de ordenador de 1.ª Operador de comunicaciones de 1.ª Programador de 2.ª Oficial de 2.ª Operador de ordenador de 2.ª Operador de comunicaciones de 2.ª	Nivel B. Oficial de 1.ª Oficial de 2.ª Programador. Agente comercial o de permisos. Operador de ordenador. Perforista.	5
5.ª categoría	Aux. Adm.	Perforista-Verificador de ordenador.	Auxiliar. Auxiliar operación ordenador.	Auxiliar administrativo. Perforista-Verificador de ordenador.	7

Categorías y denominaciones de la Ordenanza de Trabajo vigente	Categorías y denominaciones de la Empresa equivalentes	Cargos o funciones que pueden desempeñarse indistintamente en cada categoría	Tarifa Seguridad Social — Número
--	--	--	----------------------------------

Subgrupo II. Auxiliares de oficina

Categoría especial y 1.ª	Mecanógrafo.	Telefonista especial. Telefonista.	Telefonista. Encargado de Almaceneros. Encargado de Cobradores.	7 7 6 6
	Telefonista.	Encargado de Lectores. Encargado de Cobradores.	Encargado de Almaceneros. Encargado de Cobradores.	6 6
	Encargado de almacén de cobradores o de lectores.	Encargado de residencia de 1.ª Encargado de residencia de 2.ª Esp. reprografía de 1.ª Almacenero de 1.ª Conserje.	Almacenero. Conserje. Encargado de economato. Encargado de residencia.	7 7 6 6
	Conserje.	Encargado de economato. Encargado de residencia de 3.ª Esp. reprografía de 2.ª Esp. reprografía de 3.ª Almacenero de 2.ª	Encargado de economato. Encargado de residencia.	7 7 7 6

2.ª categoría.	Cobrador. Agente especializado. Almacenero. Listero. Pesador basculero.	Lector. Cobrador. Almacenero de 3.ª	Lector. Cobrador. Agente especializado. Almacenero. Listero.	6
----------------	---	---	--	---

3.ª categoría.	Portero. Ordenanza. Guarda y Vigilante y Sereno de recintos, instalaciones o construcciones. Mozo de enfermería. Recepcionista.	Ordenanza. Portero. Enfermero. Vigilante. Camarera. Dependiente de economato. Ayudante reprografía de 1.ª Ayudante reprografía de 2.ª	Portero. Ordenanza. Camarera. Sereno y Vigilante de oficina. Guarda y Vigilante de almacén. Dependiente de economato. Recepcionista. Mozo de enfermería.	6
----------------	---	--	---	---

GRUPO III. PERSONAL OPERARIO

Subgrupo I. Profesionales de oficio

1.ª categoría.	Nivel A.	Montador electricista. Montador mecánico. Encargado de turbinas. Capataz de oficio. Contraatastre. Encargado de taller.	Montador de 1.ª Montador de 2.ª Encargado de taller. Capataz de oficio. Contraatastre. Montador electricista de 3.ª Montador mecánico de 3.ª Operador de 1.ª especial.	Montador electricista. Montador mecánico. Capataz de oficio. Contraatastre. Encargado de taller. Operador de Central o Estación Receptora de primera especial.	4
	Nivel B.	Subcapataz.			

Nivel A.	Maquinista de centrales de 3.500 KVA. o más.	A	Oficial de 1.ª especial. Operador de 1.ª Operador de 1.ª auscultación. Operador de 1.ª geodesia. Operador de 1.ª aforos Operador de 2.ª Ayudante de operación de 1.ª Operador de 2.ª auscultación. Operador de 2.ª geodesia. Operador de 2.ª aforos.	Oficial de 1.ª especial de oficio. Operador de Central o Estación Receptora de 1.ª Operador de auscultación, geodesia y aforos. Oficial de 1.ª de oficio.	8
	Operador de Oficios especiales. Empalmador de cables				

2.ª categoría.	De oficios especiales.	Nivel B.	Instalador de líneas y redes.	B	Conductor de 1.ª	Conductor de 1.ª	8
			Bobinador.		Operador de 3.ª	Operador de Central o Estación Receptora de primera especial.	
	Oficial Man. Labor. y Rev.	Operador de 3.ª	Maquinista de Central de 1.ª especial.				
	Contadores.	Operador de 3.ª auscultación.	Operador de auscultación, geodesia y aforos.				
De oficios clásicos.	Nivel A.	Oficios clásicos.	A	B	Operador de 3.ª aforos.	Operador de Central o Estación Receptora de 3.ª	
	Nivel B.				Práctico de instalaciones.	Conductor de 2.ª	Operador de operación de Central o Estación Receptora de 1.ª
						Oficial de 2.ª y 3.ª de oficio.	
						Conductor de 2.ª	
						Ayudante de operación de Central o Estación Receptora de 2.ª o de 3.ª	
						Maquinista de Central de 2.ª o de 3.ª	

3.ª categoría.	Ayudante.		Ayudante de Oficial de 3.ª		Ayudante u Oficial de 3.ª	Ayudante de operación de Central o Estación Receptora de 2.ª o de 3.ª	9
----------------	-----------	--	----------------------------	--	---------------------------	---	---

Subgrupo II. Peonaje

1.ª categoría.	Encargado de Peones.		Encargado de Peones.		Encargado de Peones.		8
2.ª categoría.	Peón especialista.		Peón especialista.		Peón especial.		9
	Celador de alumbrado.		Guarda.		Guarda de líneas.		
	Guarda de líneas.				Guarda de canal o presa.		
	Engrasador.						
	Guardas de canal, Comporteros y Lectores aforo.						
3.ª categoría.	Peón.		Peón.		Peón.		10

GRUPO IV. PERSONAL JURIDICO, SANITARIO Y ACTIVIDADES COMPLEMENTARAS

2.ª categoría.	Nivel A	Ayudante Técnico Sanitario de 1.ª	Ayudante Técnico Sanitario.	2
		Ayudante Técnico Sanitario de 2.ª		
		Ayudante Técnico Sanitario de 3.ª		
	Nivel B	Ayudante Técnico Sanitario de entrada.		

PERSONAL DE CARACTERISTICAS ESPECIALES

Personal de limpieza.	Meritorio de dieciséis y diecisiete años.		11	
	Meritorio de dieciocho años.		7	
	Personal femenino de limpieza.	Mujer de limpieza.		10
	Aprendiz de cuarto año.	Aprendiz de primero, segundo, tercero y cuarto años.		11
	Aprendiz de tercer año.			11
	Aprendiz de segundo año.			12
	Aprendiz de primer año.		12	

CUADRO NUMERO 2

Categoría	Total paga (16 veces)		Gratificación XXX aniversario	Retribución anual
	Sueldo base Tipo ENHER	Plus Convenio		
Técnico medio de 1. ^a Jefe superior de 1. ^a Ayudante Técnico Sanitario de 1. ^a	20.739	44.641	55.294	1.101.377
Técnico medio de 2. ^a Jefe superior de 2. ^a Ayudante Técnico Sanitario de 2. ^a Analista de 1. ^a Ingeniero de entrada.	20.739	40.636	51.694	1.033.701
Técnico medio de 3. ^a Jefe superior de 3. ^a Ayudante Técnico Sanitario de 3. ^a Analista de 2. ^a Jefe de operación de 1. ^a especial.	20.739	36.633	48.095	966.000
Técnico especialista de 1. ^a Jefe de 1. ^a Analista de 3. ^a Jefe de operación de 1. ^a Delineante proyectista especialista. Programador de 1. ^a especial.	20.739	32.646	44.511	898.672
Técnico especialista de 2. ^a Jefe de 2. ^a Jefe de operación de 2. ^a Delineante proyectista. Programador de 1. ^a Operador de ordenador de 1. ^a especial. Ayudante Técnico Sanitario de Entrada. Técnico medio de Entrada.	20.739	29.935	42.074	852.857
Montador de 1. ^a	20.739	29.935	42.074	852.857
Técnico especialista de 3. ^a Auxiliar técnico especial. Delineante de 1. ^a Jefe de operación de 3. ^a Oficial de 1. ^a especial administrativo.	20.739	27.272	39.681	807.857
Montador de 2. ^a	20.739	27.272	39.681	807.857
Auxiliar técnico B. Oficial de 1. ^a administrativo. Delineante de 2. ^a Operador de ordenador de 1. ^a Operador de comunicaciones de 1. ^a Telefonista especial de 1. ^a Programador de 2. ^a Encargado de Almaceneros. Encargado de residencia de 1. ^a	20.739	25.555	38.139	778.847
Montador electricista mecánico. Contramaestre. Capataz. Operador de 1. ^a especial. Encargado de taller.	20.739	25.555	38.139	778.847
Auxiliar técnico A. Oficial administrativo de 2. ^a Almacenero de 1. ^a Calcador. Práctico de aforos, auscultación y geodesia. Operador ordenador de 2. ^a Operador comunicaciones de 2. ^a Telefonista. Especialista reprografía de 1. ^a Encargado residencia de 2. ^a Encargado Lector-Cobrador.	20.739	22.852	35.711	733.175
Oficial operario de 1. ^a especial. Operador de 1. ^a Operador de 1. ^a de auscultación y geodesia.	20.739	22.852	35.711	733.175
Encargado de economato.	20.739	22.852	35.711	733.175

Categoría	Total paga (18 veces)		Gratificación XXX aniversario	Retribución anual
	Sueldo base Tipo ENHER	Plus Convenio		
Especialista reprografía de 2. ^a	20.739	21.817	34.781	715.661
Operador de 2. ^a Oficial de 1. ^a operario. Ayudante de operación de 1. ^a Conductor de 1. ^a Operador de 2. ^a de auscultación y geodesia.	20.739	21.817	34.781	715.661
Almacenero de 2. ^a Especialista reprografía de 3. ^a	20.739	20.686	33.765	696.558
Conserje. Encargado residencia de 3. ^a	20.739	20.686	33.765	696.558
Lector-Cobrador.	20.739	20.686	33.765	696.558
Ayudante de operación de 2. ^a Operador de 3. ^a Oficial de 2. ^a operario. Conductor de 2. ^a Operador de 3. ^a de auscultación y geodesia.	20.739	20.686	33.765	696.558
Almacenero de 3. ^a	20.739	19.458	32.663	675.808
Auxiliar operador de ordenador de 1. ^a Auxiliar administrativo.	20.739	19.458	32.663	675.808
Ayudante reprografía de 1. ^a	20.739	19.458	32.663	675.808
Oficial de 3. ^a operario. Ayudante de operación de 3. ^a Encargado de Peones.	20.739	19.458	32.663	675.808
Ordenanza.	20.739	18.593	31.888	661.205
Portero. Dependiente de economato.	20.739	18.593	31.888	661.205
Enfermero. Camarera. Vigilante de oficina.	20.739	17.530	30.973	643.280
Peón especialista. Guarda.	20.739	17.530	30.973	643.280
Ayudante reprografía de 2. ^a	20.739	16.562	30.105	626.925
Peón.	20.739	16.562	30.105	626.925
Mujer de limpieza.	20.739	16.562	30.105	626.925

CUADRO NUMERO 3

Tabla de importes de los tipos de horas extraordinarias a partir del 1 de enero de 1979

Categoría	Valores horas extraordinarias	
	Tipo 50 por 100	Tipo 75 por 100
	1979	1979
Técnico medio de 1. ^a Jefe superior de 1. ^a Ayudante Técnico Sanitario de 1. ^a	555	645
Técnico medio de 2. ^a Jefe superior de 2. ^a Ayudante Técnico Sanitario de 2. ^a Analista de 1. ^a Ingeniero de entrada.	510	594

Categoría	Valores horas extraordinarias	
	Tipo 50 por 100	Tipo 75 por 100
	1979	1979
Técnico medio de 3. ^a Jefe superior de 3. ^a Ayudante Técnico Sanitario de 3. ^a Analista de 2. ^a Jefe de operación de 1. ^a especial.	489	546
Técnico especialista de 1. ^a Jefe de 1. ^a Analista de 3. ^a Jefe de operación de 1. ^a Delineante proyectista espec.- Programador de 1. ^a especial.	423	486

Categoría	Valores horas extraordinarias		Categoría	Valores horas extraordinarias	
	Tipo 50 por 100 1979	Tipo 75 por 100 1979		Tipo 50 por 100 1979	Tipo 75 por 100 1979
Técnico especialista de 2. ^a Jefe de 2. ^a Jefe de operación de 2. ^a Delineante proyectista. Programador de 1. ^a Operador ordenador de 1. ^a especial. Ayudante Técnico Sanitario de entrada. Ingeniero de entrada.	384	449	Auxiliar Operador Ordenador 1. ^a Auxiliar administrativo.	275	322
Montador de 1. ^a	384	449	Ayudante Reprografía 1. ^a	275	322
Técnico especialista de 3. ^a Auxiliar técnico especial. Delineante de 1. ^a Jefe Operación de 3. ^a Oficial 1. ^a Espec. administrativo.	356	415	Oficial 3. ^a Operario. Ayudante Operación 3. ^a Encargado Peones.	275	322
Montador de 2. ^a	356	415	Ordenanza.	264	306
Auxiliar técnico B. Oficial 1. ^a administrativo. Delineante de 2. ^a Operador Ordenador 1. ^a Operador Comunicaciones 1. ^a Telefonista especial. Programador de 2. ^a Encargado Almaceneros. Encargado Residencia 1. ^a	338	396	Portero. Dependencia Economato.	264	306
Montador eléctrico mecánico. Contra maestre. Capataz. Operador 1. ^a especial. Encargado de Taller.	338	396	Enfermero. Camarera. Vigilante Oficina.	246	289
Auxiliar técnico A. Oficial administrativo de 2. ^a Almacenero de 1. ^a Calcador. Práctico Aforos Ausc. y Geodesia. Operador Ordenador 2. ^a Operador Comunicaciones 2. ^a Telefonista. Especialista Repografía 1. ^a Encargado Residencia 2. ^a Encargado Lector-Cobrador.	310	364	Peón especialista. Guarda.	246	289
Oficial Operador 1. ^a especial. Operador de 1. ^a Operador 1. ^a Ausc. y Geod.	310	364	Ayudante Reprografía 2. ^a	238	279
Encargado Economato.	310	364	Peón.	238	279
Especialista Reprografía 2. ^a	290	341	Mujer limpieza.	238	279
Operador de 2. ^a Oficial 1. ^a Operario. Ayudante Operación 1. ^a Conductor de 1. ^a Operador 2. ^a Ausc. y Geod.	290	341			
Almacenero de 2. ^a Especialista Reprografía 3. ^a	279	326			
Conserje. Encargado Residencia 3. ^a	279	326			
Lector Cobrador.	279	326			
Ayudante Operación 2. ^a Operador de 3. ^a Oficial 2. ^a Operario. Conductor de 2. ^a Operador de 3. ^a Ausc. y Geod.	279	326			
Almacenero de 3. ^a	275	322			

CUADRO NUMERO 4

Base mensual participación en beneficios

Categoría	Base mensual
Técnico medio 1. ^a Jefe superior 1. ^a A. T. S. de 1. ^a	22.500
Técnico medio 2. ^a Jefe superior 2. ^a A. T. S. de 2. ^a Analista de 1. ^a Ingeniero entrada.	22.386
Técnico medio 3. ^a Jefe superior 3. ^a A. T. S. de 3. ^a Analista de 2. ^a Jefe Operación 1. ^a especial.	22.273
Técnico especialista de 1. ^a Jefe de 1. ^a Analista de 3. ^a Jefe Operación 1. ^a Delineante Proyectista especialista. Programador 1. ^a especialista.	22.159
Técnico especialista de 2. ^a Jefe de 2. ^a Jefe Operación de 2. ^a Delineante Proyectista. Programador de 1. ^a Operador Ordenador 1. ^a especial. A. T. S. de entrada. Técnico medio de entrada.	22.046
Montador de 1. ^a	22.046
Técnico especialista de 3. ^a Auxiliar técnico especial. Delineante de 1. ^a Jefe Operación de 3. ^a Oficial 1. ^a especial administrativo.	21.932

Categoría	Base mensual
Montador de 2. ^a	21.932
Auxiliar técnico B. Oficial 1. ^a administrativo. Delineante de 2. ^a Operador Ordenador 1. ^a Operador Comunicaciones 1. ^a Telefonista especial. Programador de 2. ^a Encargado Almaceneros. Encargado Residencia 1. ^a	21.818
Montador eléctrico mecánico. Contra maestre. Capataz. Operador 1. ^a especial. Encargado de Taller.	21.818
Auxiliar técnico A. Oficial administrativo de 2. ^a Almacenero de 1. ^a Calcador. Práctico Aforos Ausc. y Geod. Operador Ordenador 2. ^a Operador Comunicaciones 2. ^a Telefonista. Especialista Reprografía 1. ^a Encargado Residencia 2. ^a Encargado Lector-Cobrador.	21.591
Oficial Operador 1. ^a especial. Operador de 1. ^a Operador 1. ^a Ausc. y Geod.	21.591
Encargado Economato.	21.591
Especialista Reprografía 2. ^a	21.591
Operador de 2. ^a Oficial 1. ^a Operario. Ayudante Operación 1. ^a Conductor de 1. ^a Operador 2. ^a Ausc. y Geod.	21.477
Almacenero de 2. ^a Especialista Reprografía 3. ^a	21.364
Conserje. Encargado Residencia 3. ^a	21.364
Lector-Cobrador.	21.364
Ayudante Operación 2. ^a Operador de 3. ^a Oficial 2. ^a Operario. Conductor de 2. ^a Operador de 3. ^a Ausc. y Geod.	21.364
Almacenero de 3. ^a	21.250
Auxiliar Operador Ordenador 1. ^a Auxiliar administrativo.	21.136
Ayudante Reprografía 1. ^a	21.250
Oficial 3. ^a Operario. Ayudante Operación 3. ^a Encargado Peones.	21.250
Ordenanza.	21.023
Portero. Dependiente Economato.	21.023
Enfermero. Camarera. Vigilante Oficina.	20.909
Peón Especialista. Guarda.	20.909

Categoría	Base mensual
Ayudante Reprografía 2. ^a	20.682
Peón.	20.682
Mujer limpieza.	20.682

ANEXO DE "HECSA"

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.^o *Ambito territorial.*—Rige este anexo en los centros de trabajo e instalaciones de la Empresa radicados en las provincias a las cuales se extiende o pueda extenderse en el futuro su explotación.

Art. 2.^o *Ambito personal.*—Se extiende la aplicación de los preceptos del presente anexo a la totalidad de los productores de plantilla cuyas relaciones de trabajo vengan sometidas a la Ordenanza de Trabajo en las Industrias de Producción, Transformación, Transporte o Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica, de 30 de julio de 1970, con la exclusión prevista en el artículo 2.^o del presente Convenio Pluriempresarial.

CAPITULO II

Art. 3.^o Como responsable de la organización del trabajo ante el Estado la Empresa adoptará la estructuración de servicios y funciones que en cada momento crea conveniente, establecerá los sistemas de racionalización, mecanización y automatización que estime oportunos, creará o suprimirá puestos de trabajo cuando sea necesario y llevará a cabo el reajuste de plantillas con arreglo a las necesidades del servicio presentes y futuras, sin que con ello se perjudiquen los intereses económicos y reglamentarios del productor. En ningún caso el reajuste de plantillas supondrá resolución del contrato de trabajo.

Art. 4.^o La organización de la Empresa, en todas sus manifestaciones, pretende mejorar los factores productivos y el rendimiento del negocio base de la elevación del nivel de productor, en cuya misión se hace necesaria la colaboración más completa del personal, del que se recaba apoyo, laboriosidad, rendimiento y disciplinada actuación en su tarea.

Es facultad de la Empresa implantar en los puestos y centros de trabajo los controles que tenga por conveniente, encaminados a lograr la máxima productividad del personal, cuyos controles son de obligatoria aceptación por el productor, quien deberá colaborar en la medida de lo posible al mejor éxito de la disposición adoptada.

En todo lo relacionado con los artículos tercero y cuarto, y muy especialmente para la supresión de puestos de trabajo, la Empresa tendrá en cuenta el informe del Comité de Empresa para adoptar la decisión que estime más justa.

CAPITULO III

Clasificación laboral del productor

Art. 5.^o Se establece como único sistema de clasificación laboral del productor el de categorías de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica y del presente anexo.

Art. 6.^o El productor afectado de capacidad disminuida, a juicio del Servicio Médico, podrá ser destinado a otro puesto de trabajo más acorde con sus aptitudes, conservando el importe de sus percepciones salariales fijas. Todo ello sin perjuicio de los preceptos vigentes en la materia.

Para aquellos productores de edad avanzada y capacidad disminuida la Empresa procurará acoplarlos a puestos de trabajo acordes con sus posibilidades, sin detrimento de su remuneración.

CAPITULO IV

SECCION 1.^a ASCENSOS Y PROMOCIONES

Art. 7.^o Se mantiene como base para el ascenso la capacitación y el mérito.

Con independencia de la existencia de vacante, se mantiene el ascenso a categoría o subcategoría por el simple transcurso del tiempo y por el juego de los porcentajes, según los escalafones, de acuerdo con la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica.

Establecida por la Dirección de la Empresa la existencia de una vacante se determinará la categoría que le corresponda, y en caso de que no sea cubierta por el régimen de promoción que se establece en los artículos siguientes se cubrirá por concurso: oposición o por libre designación de la Empresa, según lo establecido en la Ordenanza de Trabajo. En el supuesto de que, a través del sistema establecido, no se hallare personal idóneo para ocupar la vacante, la Empresa recurrirá a personal reclutado en el exterior, agotando previamente las posibilidades de hallar entre el personal de plantilla el productor adecuado.

Art. 8.º Principios generales del sistema de promoción.

1.º Para que pueda producirse el ascenso automático mediante el sistema que se establece es necesario poseer los conocimientos y experiencia necesarios para desarrollar las tareas propias de la nueva categoría. Todo empleado podrá disponer de los medios que la Empresa posee actualmente para tal fin.

2.º Por ascenso automático no podrá accederse en ningún caso a puestos de trabajo ni categorías que comporten mando.

3.º En el presente sistema de promociones, éstas se producirán siempre que no exista sanción reglamentaria al empleado, quedando en tal caso sometido dicho empleado a la normativa establecida en los artículos 38 a 40 de la Ordenanza Laboral en tanto existan los efectos que dieron lugar a la misma.

4.º Los empleados que accedan a una nueva categoría por este sistema deberán ocupar necesariamente, en la primera ocasión que se presente y si así se dispone por la Empresa, las plazas vacantes que pudieran existir de la nueva categoría, siempre que ello no implique necesariamente cambio de residencia domiciliar ni se dé un cambio sustancial de las funciones propias de su oficio o profesión.

5.º Los ascensos automáticos o a través de pruebas se concederán a título personal y por lo tanto no supondrán cambio de nivel de puestos de trabajo. En consecuencia, en los casos de sustitución de empleados, si procediera al pago de diferencia de sueldo por trabajos de categoría superior, el nivel salarial que contará será el correspondiente al puesto y no al empleado. Igualmente se efectuará sobre el nivel del puesto de trabajo el cálculo de los pluses y otros complementos que pudieran corresponderle al propio interesado.

Art. 9.º Categorías afectadas.

1. En el grupo I. Personal Técnico:

A) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la 5.ª categoría ascenderán a la 4.ª en dicho momento.

B) Los empleados que pertenezcan dieciocho años de trabajo efectivo ostentando la 4.ª categoría pasarán a percibir el salario correspondiente a la 3.ª categoría en dicho momento.

C) Además de lo anterior, los empleados con un mínimo de dos años de trabajo efectivo en la 5.ª categoría podrán optar a la 4.ª categoría mediante la superación de una prueba de nivel.

D) Igualmente, los empleados con un mínimo de trabajo efectivo de seis años ostentando la 4.ª categoría podrán optar a la 3.ª mediante la superación de una prueba de nivel.

2. En el grupo II. Personal Administrativo:

2.1. Subgrupo I:

A) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la 5.ª categoría, Auxiliar Administrativo, ascenderán a la 4.ª, Oficial nivel B, en dicho momento.

B) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la categoría de Oficial nivel B de la 4.ª ascenderán a nivel A en dicho momento.

C) Los empleados que permanezcan un mínimo de diez años de trabajo efectivo ostentando el nivel A de la 4.ª categoría pasarán a percibir el salario correspondiente a la 3.ª categoría.

D) Además de lo anterior, los empleados con un mínimo de dos años de trabajo efectivo en la 5.ª categoría podrán optar a la 4.ª categoría, Oficial nivel B, mediante la superación de una prueba de nivel.

E) Igualmente, los empleados con un mínimo de dos años de trabajo efectivo ostentando el nivel A de la 4.ª categoría podrán optar a la 3.ª categoría mediante la superación de una prueba de nivel.

2.2. Subgrupo II:

A) Los empleados que permanezcan diez años como mínimo de trabajo efectivo como Guardas, Vigilantes, Serenos, Porteros, Ordenanzas, Almaceneros y Cobradores-Lectores pasarán a percibir el salario correspondiente a la 1.ª categoría de este subgrupo.

B) Los empleados con seis años de trabajo efectivo como mínimo como Guardas, Vigilantes, Serenos, Porteros, Ordenanzas, Almaceneros y Cobradores-Lectores podrán optar a la 5.ª categoría del subgrupo I, Auxiliares Administrativos, mediante la superación de una prueba de nivel.

C) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la categoría 1.ª o especial del 2.º subgrupo pasarán a percibir el salario correspondiente al nivel A de la 4.ª categoría del subgrupo I, Administrativo.

3. Grupo III. Personal Operario:

3.1. Subgrupo I:

A) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la categoría de Ayudante ascenderán a la 2.ª categoría, Oficial nivel B, en dicho momento.

B) Los empleados que permanezcan ocho años de trabajo efectivo ostentando la categoría de Oficial nivel B pasarán en dicho momento a Oficial nivel A de la 2.ª categoría.

C) Los empleados que permanezcan con un mínimo de diez años de trabajo efectivo ostentando el nivel A de la 2.ª categoría pasarán a percibir el salario correspondiente a la 1.ª categoría, nivel B.

D) Además, los empleados con un mínimo de dos años de trabajo efectivo ostentando la 3.ª categoría, Ayudante, podrán optar al nivel B de la 2.ª categoría mediante la superación de una prueba de nivel.

E) Igualmente, los empleados con un mínimo de dos años de trabajo efectivo ostentando el nivel A de la 2.ª categoría podrán optar a la 1.ª categoría, nivel B, mediante la superación de una prueba de nivel.

3.2. Subgrupo II:

A) Los empleados con un mínimo de diez años de trabajo efectivo ostentando la 2.ª categoría del subgrupo Peón Especialista pasarán a percibir el salario correspondiente a la 3.ª categoría del subgrupo I, Ayudante.

B) Los empleados con un mínimo de seis años de trabajo efectivo ostentando la 2.ª categoría del subgrupo II, Peón Especialista, podrán optar a la 3.ª categoría del subgrupo I, Ayudante, mediante la superación de una prueba de nivel.

Art. 10. Las pruebas de nivel a que se refieren los pactos anteriores se celebrarán en la forma que determine la Dirección.

La Dirección de la Empresa estudiará y publicará los programas de materias que regirán en las pruebas de nivel, al objeto de que puedan servir de base para la preparación de los empleados que aspiren a la realización de tales pruebas. Dichos programas tendrán en cuenta las características y exigencias profesionales en la Empresa.

La Dirección de la Empresa potenciará la formación profesional orientando prioritariamente su atención en favor de aquellos empleados que hayan alcanzado una categoría o subcategoría superior por el transcurso del tiempo, de acuerdo con el sistema de promoción establecido anteriormente.

Al propio tiempo estudiará las posibilidades de participar en la formación del empleado en las tareas específicas de nuestra actividad, cuando el mismo aspire a realizar las pruebas de nivel.

Podrá ser dispensado de las pruebas de nivel el empleado que aporte título académico expedido por Centro autorizado, acreditativo de haber cursado con aprovechamiento las enseñanzas exigidas.

La Empresa mantendrá informado al Comité de Empresa de los estudios a que se refiere el presente artículo, recabándose de dicha representación social su colaboración.

Art. 11. Reclasificación.—Durante la vigencia del presente Convenio se estudiará globalmente la reclasificación de algunas terceras y segundas categorías.

Reconocida la especificidad del personal de las categorías segundas y terceras de Técnicos y Administrativos (subgrupo I), se estudiará por la Empresa una adecuada planificación de tales categorías que parta en lo posible de los principios generales de promoción que se aplicarán al resto de trabajadores.

Por otra parte, la Empresa estudiará las situaciones concretas de aquel personal que realice funciones de Montador, clasificándole en la primera categoría nivel A, grupo III, personal operario.

Art. 12. Los concursos-oposición se regirán por las siguientes normas:

En la convocatoria se indicará la composición del Tribunal encargado de juzgarlo, el número de vacantes, las condiciones que deberán reunir los concursantes y el plazo de admisión de las solicitudes para participar en el mismo.

De dicho Tribunal formará parte un representante del Comité de Empresa o, en su caso, el Delegado sindical correspondiente.

Las pruebas a que deberán someterse los concursantes serán las siguientes:

- Pruebas médicas y psicotécnicas.
- Pruebas de conocimientos básicos.
- Pruebas de conocimientos específicos del puesto de trabajo.
- Concurso de méritos (antigüedad; línea directa, premios, sanciones, etc.).

Para las pruebas de conocimientos básicos, el personal dispondrá de los correspondientes programas por niveles, que estarán en todo momento a disposición de éste.

El temario de la prueba de conocimientos específicos del puesto de trabajo se facilitará junto con la convocatoria de cada concurso-oposición.

Será competencia del Tribunal la determinación del orden de las pruebas y puntuaciones que calificarán los ejercicios. La elección recaerá en el concursante que obtenga mejor calificación y supere el mínimo de puntuación previamente establecido.

Si para la misma especialidad y categoría se produjera vacante en los seis meses siguientes, la Empresa podrá cubrirla con los opositores de más alta puntuación que, habiendo superado el mínimo exigido, hubieran quedado sin plaza.

Art. 13. Quedarán dispensados de las pruebas de conocimientos básicos aquellos productores que habiendo realizado los cursos programados por la Empresa para cada uno de los niveles y puestos de trabajo los hayan terminado con aprovechamiento.

Igualmente se eximirá a los opositores de las pruebas psicológicas por uno de los siguientes supuestos:

— Por haberlas realizado con anterioridad, con ocasión de otro concurso-oposición de la misma naturaleza.

— Por haberlas realizado a petición propia como base para su orientación profesional.

A tal efecto, todo productor, en cualquier momento, puede solicitar el correspondiente examen de aptitudes que le sirva de orientación para sus posibilidades de promoción.

SECCION 2.ª INGRESOS

Art. 14. El ingreso del personal procedente del exterior se efectuará en los supuestos contemplados en el artículo 7.º de este anexo.

El periodo de prueba a que se someterá el personal de nuevo ingreso será el establecido en el artículo 35 de la Ordenanza Laboral.

El periodo de prueba podrá ser disminuido o renunciado totalmente por la Empresa.

SECCION 3.ª FORMACION

Art. 15. La Empresa seguirá desarrollando el programa de formación profesional actualmente establecido, que alcanzará todos los niveles de los diferentes grupos profesionales, con objeto de proporcionar a los trabajadores la igualdad de oportunidades para la promoción.

Para que los medios empleados puedan dar resultados satisfactorios, la Empresa solicita de los productores la más entusiasta colaboración en el cumplimiento y puesta en práctica de las medidas que se adopten para conseguir actualizar sus conocimientos en las técnicas de cada especialidad y mejorar su formación profesional.

CAPITULO V

Régimen económico

SECCION 1.ª PERCEPCIONES DEL PERSONAL

Art. 16. Las percepciones anuales totales brutas correspondientes a cada una de las categorías y subcategorías en el año 1979 serán las que figuran en la tabla anexo número 1.

Art. 17. Las percepciones establecidas absorberán, hasta donde alcancen, las percepciones extrasalariales o complementos personales del productor.

Art. 18. Las cantidades anuales previstas en los artículos precedentes representan percepciones por todos conceptos durante el ejercicio correspondiente.

Art. 19. Las percepciones anuales que correspondan al productor por virtud de lo establecido en la presente sección se cobrarán en 18 pagas iguales, que corresponden: en cuanto a doce, a las mensualidades ordinarias; cuatro, a las gratificaciones de marzo, julio, octubre y diciembre, y dos, a la participación en beneficios.

Cada una de dichas pagas continuará poseyendo la concepción laboral reglamentaria a todos los efectos.

Se conviene que la gratificación del mes de marzo se satisfaga al personal el día 15 de febrero.

Las pagas correspondientes a la participación en beneficios se satisfarán los días 1 de los meses de abril y junio.

Art. 20. Cuando el dividendo bruto que perciban los accionistas de la Empresa exceda del 13 por 100, la participación en beneficios del personal quedará incrementada en media mensualidad, que se satisfará dentro de los treinta días siguientes a la celebración de la Junta general de accionistas aprobatoria de las cuentas del ejercicio.

Art. 21. De acuerdo con lo convenido en cuanto a la inclusión en tablas salariales de las retribuciones del personal que integra la 1.ª categoría y que haya manifestado su voluntad en tal sentido, se especifican los salarios mínimos de cada uno de los niveles de dicha categoría en anexo número 2.

Estos salarios mínimos absorben, hasta donde alcance, los complementos que percibe individualmente dicho personal, con la garantía en todo caso del incremento establecido en Convenio.

SECCION 2.ª AUMENTOS POR ANTIGÜEDAD

Art. 22. Se establece el importe de un trienio o periodos de tres años de antigüedad en la Empresa, en la cuantía de 10.800 pesetas brutas anuales.

Dicha cantidad será percibida mensualmente y con ocasión del cobro de cada una de las gratificaciones de marzo, julio, octubre y diciembre, así como en las dos pagas correspondientes a la participación en beneficios.

Siendo el presente régimen de antigüedad más favorable que el establecido en la Ordenanza de Trabajo vigente, sustituye a éste en su totalidad, quedando suprimido, por tanto, cualquier

otro aumento de este carácter por razón del transcurso del tiempo.

Art. 23. A todos los efectos se estimará como antigüedad del productor la que conste en el escalafón.

Art. 24. A partir de la fecha en que el productor cumpla la edad de sesenta y cinco años dejará de devengar nuevos aumentos por antigüedad.

Art. 25. El devengo de los aumentos por antigüedad se efectuará por semestres naturales, entendiéndose por semestre natural el periodo de tiempo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio y entre el 1 de julio y el 31 de diciembre. Por tanto, el productor que cubriere el periodo de tres años de antigüedad en el transcurso del semestre natural, iniciará su percibo a partir del inicio del semestre.

Art. 26. Los productores que a partir del 1 de enero de 1979 cumplan veinticinco años de antigüedad en la Empresa recibirán un premio equivalente a la dozava parte de sus percepciones anuales fijas. Los que en iguales circunstancias cumplan cuarenta años de antigüedad recibirán un premio equivalente a la sexta parte de sus percepciones anuales fijas.

Art. 27. *Reconocimiento de antigüedad.*—Se reconoce al personal que con carácter eventual hubiere prestado servicios a la Empresa, y actualmente forme parte de la plantilla, los años de prestación eventual de servicios a efectos del cómputo de vacaciones, jubilación y promoción.

Los efectos económicos de tal reconocimiento se producirán a partir del 1 de julio de 1979.

SECCION 3.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 28. En uso de la facultad que concede el artículo sexto del Decreto número 2380/1973, de 17 de agosto, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 4 de octubre del propio año, en virtud del cual se autoriza a pactar un régimen de cálculo del precio de las horas extraordinarias distinto al establecido en dicho precepto legal, se conviene lo siguiente:

El valor sin recargo de las horas extraordinarias que realice el productor será para el año 1979 el que se fija en la tabla correspondiente del anexo número 3.

Art. 29. Se adoptarán las medidas necesarias para tratar de eliminar al máximo el número de horas extraordinarias, con el objetivo mínimo de una reducción del 5 por 100. El ahorro que pueda significar, contabilizado a fin de año, se distribuirá entre el personal.

Del seguimiento de las acciones de control de las horas extraordinarias se dará amplia información al Comité de Empresa, al objeto de conseguir la reducción que se cita en el párrafo anterior.

SECCION 4.ª DIETAS

Art. 30. A efectos del percibo de dietas, el personal de zona a que se refiere la Ordenanza de Trabajo en su artículo 20, apartado B, epígrafe b), percibirá en 1979 la cantidad de 304 pesetas en los casos en que trabaje bajo horario discontinuo y, con arreglo a precepto reglamentario, devengue dieta por comida.

Se considera personal de zona a los productores del grupo profesional obrero adscrito a brigadas cuya misión es desplazarse para la ejecución de una tarea a los lugares que les son señalados. Se hallan entre tales productores los que prestan sus servicios en las brigadas de la red aérea y subterránea y de estaciones transformadoras de distribución Barcelona, los adscritos a las brigadas de líneas de alta tensión, de mantenimiento de subestaciones y de distribución exterior de las delegaciones, etc.

Art. 31. Los productores no comprendidos en la denominación anterior o de zona y aquellos otros que siendo de zona trabajen bajo horario de trabajo continuo percibirán las dietas que se señalan en el cuadro del anexo número 4, para lo cual se clasificará el personal en los dos grupos que se relacionan en el mismo.

Cuando la dieta obedezca a desplazamientos de duración superior a veinticuatro horas se devengará la dieta del grupo 1.º del cuadro anexo.

Se entiende por dieta alimenticia completa la devengada por los conceptos de desayuno, comida y cena en el mismo lugar de permanencia del productor.

Art. 32. Cuando el productor trabaje bajo régimen de jornada continuada devengará dieta de comida cuanto el tiempo al servicio de la Empresa se prolongue, por lo menos, una hora después de la establecida.

El personal de turno de operación que por razón de un servicio extraordinario prolongue su jornada de trabajo de las seis a las catorce horas o de las catorce a las veintidós, durante una hora o más, percibirá dieta de comida o cena.

Art. 33. En los supuestos en que la Ordenanza de Trabajo o el Reglamento de Régimen Interior hagan alusión a dietas equivalentes a un porcentaje determinado se entenderá que se refiere a la dieta fija correspondiente, mencionada en el cuadro de dietas de este capítulo.

Art. 34. El régimen de dietas pactado sustituye plenamente al establecido por la Ordenanza de Trabajo, ya que se considera que las condiciones económicas de este anexo resultan

en su conjunto más beneficiosas y como consecuencia absorben y compensan cualquier situación individual, aunque considerada aisladamente sea más favorable.

SECCION 5.ª PLUS DE PRESENCIA

Art. 35. Se establece un plus de presencia en la cuantía que figura en el anexo número 1.

SECCION 6.ª BOLSA DE VACACIONES

Art. 36. El importe de la bolsa de vacaciones para 1979 será de 17.500 pesetas anuales brutas.

Para el percibo de la bolsa será necesario que el productor tenga intención de realizar y realice un período de vacaciones ininterrumpido no inferior a quince días naturales o haya disfrutado ya de quince días de vacaciones no seguidos.

El percibo de la bolsa deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes al momento del inicio de las vacaciones de quince días ininterrumpidos o después de efectuados los quince días de vacaciones no seguidos.

SECCION 7.ª PLUSES

Art. 37. Los pluses proporcionales al salario (turnicidad y mantenimiento) se incrementarán en la misma cuantía que experimente el salario que les sirve de base de cálculo y se les aplicará la fórmula correspondiente para que a partir de 1 de enero de 1979 tengan, a todos los efectos, la consideración de cantidades brutas.

A los restantes pluses se les aplicará un incremento del 12,32 por 100.

Para aquellos trabajadores cuyo régimen de trabajo sea equiparable al de los que actualmente tienen un sistema especial pactado (trabajo sistemático, a turnos, en sábados y domingos y otros) se estudiará su integración en dicho sistema.

Ar. 38. Plus de turnicidad.—Cuando por decisión de la Empresa o por disminución de las aptitudes físicas, reconocidas y prescritas por el Servicio Médico de Empresa, el trabajador se vea obligado a cambiar el puesto de trabajo, y como consecuencia no devengue el plus de turnicidad, continuará, a título personal, percibiendo el importe del plus, sin variación en su cuantía, en los siguientes porcentajes:

A los cinco años de antigüedad en la percepción del plus, 25 por 100 de la cuantía del mismo en aquel momento.

Por cada año que exceda de los cinco años en la percepción, un 5 por 100 más, hasta alcanzar a los veinte años, el reconocimiento de tal derecho en su 100 por 100.

Dicho complemento a título personal podrá ser absorbido y compensado hasta donde alcance, en los supuestos en que en la nueva ocupación devengue otro plus, complemento salarial o percepciones salariales superiores a las que venía cobrando en el servicio de turno.

CAPITULO VI

Jornada y horario de trabajo

Art. 39. La jornada de trabajo continuará siendo de cuarenta horas semanales efectivas de trabajo.

A fin de cubrir las necesidades del servicio público fuera del horario normal de trabajo podrán establecerse los turnos o retenes que la Empresa estime convenientes.

Art. 40. Dentro del régimen de la jornada establecida, continuada o fraccionada, será facultad de la Empresa la determinación del horario, una vez oído el Comité de Empresa y sujetándose al cumplimiento de los preceptos vigentes.

El personal del grupo profesional III de operarios que trabajen en régimen de jornada discontinua, habida cuenta las especiales condiciones que concurren en el desarrollo de su tarea, prestará su trabajo, bajo el horario que se estime adecuado al servicio, de acuerdo en cada momento con los propios intereses y su representación sindical.

Art. 41. 1. Se propone, al efecto de conseguir vacar los sábados, la posibilidad de que el personal con la jornada laboral actual de ocho horas a catorce cuarenta horas pueda optar, de acuerdo con la normativa que se establezca, por acogerse a la siguiente modalidad de jornada:

De lunes a viernes:

7,30 h. → 13 h. — 14 h. → 16,30 h.
 pausa
 comida

2. Introducir en la jornada señalada un sistema de flexibilización horaria.

3. Posibilidad de utilizar en restaurantes o «self-service» servicio de comedor mediante «tickets» de precios ajustados, a cargo del empleado.

4. Establecimiento de una indemnización por comida de 384 pesetas por jornada completa de trabajo.

Art. 42. El personal que trabaje en régimen de turnos continuará prestando sus servicios bajo el mismo horario que actualmente posee, con devengo como extraordinarias de aquellas

horas trabajadas que excedan de la jornada de trabajo pactada.

La Empresa podrá reajustar los cuadros de turno, al objeto de alcanzar la jornada de trabajo semanal pactada, de acuerdo con el personal afectado y su representación sindical.

Art. 43. En atención a la naturaleza del servicio público y permanente que presta la Empresa, el personal de turno vendrá obligado a mantener su régimen actual con la compensación que se establece en el primero párrafo del artículo anterior.

Art. 44. Cuando el productor deba incorporarse para la realización de su trabajo en lugares situados dentro del municipio en que se halle su residencia laboral, el espacio de tiempo invertido en el desplazamiento para llegar al lugar de trabajo y para regresar del mismo no se considerará que forma parte de la jornada de trabajo, por cuyo motivo el productor deberá cumplir íntegramente la jornada y horario de trabajo establecidos. Ello, sin perjuicio de la existencia de puestos de trabajo que lleven implícito en régimen normal el desplazamiento fuera del municipio.

CAPITULO VII

Quebranto de moneda

Art. 45. El quebranto de moneda, a que se refiere la Ordenanza Laboral vigente de 30 de julio de 1970, se fija en la siguiente cantidad: 6.800 pesetas anuales.

Por excepción, el productor que lleva a cabo con habitualidad el cobro de recibos en el domicilio del abonado, y esté clasificado como Cobrador-Lector percibirá dicho quebranto en cuantía de 9.520 pesetas anuales.

CAPITULO VIII

Vacaciones

Art. 46. El personal con una antigüedad inferior a cinco años de servicio disfrutará de una vacación de veinticinco días naturales. El personal con antigüedad igual o superior a cinco años de servicio disfrutará de una vacación de treinta días naturales.

A los efectos del cálculo de días laborales que correspondan, cuando proceda, se tendrá en cuenta la equiparación prevista según se trate de personal que realice su jornada laboral semanal de cinco o seis días.

Las vacaciones deberán efectuarse por períodos no inferiores a siete días de duración, salvo que las necesidades del servicio exijan para casos determinados un fraccionamiento mayor, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 35 de la ley de Contrato de Trabajo. Tal fraccionamiento podrá otorgarse al productor cuando acredite la existencia de causa que lo justifique.

CAPITULO IX

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 47. La lucha contra el accidente de trabajo requiere la participación activa del trabajador, quien, a través de sus órganos representativos o de la estructura jerárquica, debe proponer y estudiar las medidas apropiadas a fin de prevenir cada uno de los riesgos de accidente, de acuerdo con los preceptos establecidos en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de mayo de 1971.

La Empresa, siguiendo la política ya iniciada de prevención de accidentes de trabajo, dedicará a estas funciones el personal técnico y los medios necesarios que aseguren una sólida atención y resolución de cuantos problemas se detectan al respecto.

CAPITULO X

Grupo de Empresa

Art. 48. El desenvolvimiento de las actividades que competen al Grupo de Empresa, en el orden deportivo, artístico y cultural de los productores, exige una aportación económica de la Empresa hasta la cantidad de 80.000 pesetas mensuales.

Periódicamente la Agrupación presentará a la Dirección un programa de actividades y rendirá cuentas de administración, teniendo debidamente informado al Comité de Empresa.

CAPITULO XI

Fondo de Previsión Social

Art. 49. Se mantiene el Fondo de Previsión Social creado por virtud del contenido del artículo 47 del Convenio de 13 de enero de 1966, cuyo destino es cubrir las necesidades apremiantes del productor que escapen a toda solución con medios ordinarios o que supongan evidentes trastornos en la economía familiar del interesado.

Las necesidades del productor podrán ser cubiertas por medio de préstamos a cargo del Fondo, con o sin interés, y de donativos.

Art. 50. El Fondo se mantendrá con la cantidad de 700.000 pesetas por cada ejercicio económico completo.

Art. 51. El Fondo será administrado por una Comisión Mixta que, presidida por la persona designada por la Dirección,

se compondrá de cuatro miembros: Dos, representando al Comité de Empresa y Enlaces, y otros dos, a la propia Empresa. La Comisión se reunirá periódicamente y rendirá cuentas de administración a la Empresa mensualmente.

CAPITULO XII

Previsión

SECCION 1.ª JUBILACIONES

Art. 52. Cuantos productores posean una antigüedad en la Empresa de veinte o más años de servicio y se jubilen una vez cumplidos los sesenta y cinco años, y antes de cumplir los sesenta y seis, percibirán una mejora de su pensión de jubilación equivalente a la diferencia entre los conceptos A) y B), a continuación definidos:

El concepto A) equivale a la suma de las siguientes percepciones del productor en el año inmediato anterior a la fecha de su jubilación: Salario, el llamado complemento extrasalarial, aumento por antigüedad, gratificaciones de marzo, julio, octubre y diciembre y participación en beneficios.

El concepto B) equivale al salario regulador anual utilizado por la Mutualidad Laboral para el cálculo de la pensión.

Del cómputo de retribuciones salariales anuales se excluirán, por tanto, las prestaciones por protección a la familia (antiguo plus familiar), la prestación denominada asistencia familiar que algunos productores perciben, las horas extraordinarias, el plus de trabajo nocturno, las primas, pluses y, en general, las demás percepciones de carácter extrasalarial.

Entre los sesenta y seis a los sesenta y siete años se percibirá un 85 por 100 de la indicada diferencia; entre los sesenta y siete y los sesenta y ocho años, un 75 por 100, continuando de esta forma la reducción del porcentaje en diez centésimas por cada año más de edad del productor jubilado.

La mejora de pensión así calculada se satisfará a los jubilados por dozavas partes, pagaderas cada una mensualmente.

A los jubilados de la Empresa que tengan percepciones por pensión y mejora de pensión inferiores a 282.000 pesetas anuales se les garantiza la expresada cantidad anual de 282.000 pesetas, a cuyo efecto la Empresa cubrirá la diferencia.

Las mejoras oficiales que puedan producirse durante 1979 no serán absorbibles.

SECCION 2.ª VIUDAS

Art. 53. A las viudas de productores fallecidos en activo en la Empresa o de jubilados en la misma que tengan pensiones de viudedad inferiores a 198.000 pesetas anuales se les garantiza la expresada cantidad anual de 198.000 pesetas, a cuyo efecto la Empresa cubrirá la diferencia.

Las mejoras oficiales que puedan producirse durante 1979 no serán absorbibles.

SECCION 3.ª INVALIDEZ

Art. 54. Al empleado que le sea declarada una incapacidad total y permanente para su profesión habitual y cause baja en la Empresa se le garantiza una mejora de pensión calculada en la forma prevista para el jubilado a los sesenta y cinco años de edad, sobre la base de una antigüedad mínima de veinte años de servicios en la Empresa.

SECCION 4.ª SEGURO DE VIDA

Art. 55. El Seguro de Vida establecido seguirá rigiéndose por las mismas normas que hasta el presente, haciéndose cargo la Empresa desde 1 de enero de 1979 de la totalidad de la prima.

Se analizará la posibilidad de introducir en dicho seguro la alternativa de rescatar parte del capital asegurado en el momento de la jubilación.

SECCION 5.ª BONIFICACION EN EL SUMINISTRO ELECTRICO A LAS VIUDAS

Art. 56. Se mantiene en favor de las viudas de productores de la Empresa que perciban pensión de viudedad de la Mutualidad Laboral de la Empresa, y que reúnan las condiciones a que se refiere el artículo 23 de la vigente Ordenanza de Trabajo, la tarifa especial en el consumo de energía eléctrica que se aplica a los empleados y jubilados de la Empresa, siempre y cuando se sometan a las normas establecidas para dicha clase de sumi-nistros.

CAPITULO XIII

Otras atenciones

SECCION 1.ª PREMIOS DE NUPCIALIDAD Y NATALIDAD

Art. 57. Los productores con una antigüedad mínima de un año en la Empresa percibirán un premio de 13.600 pesetas al contraer matrimonio, siempre y cuando con dicho motivo hayan asimismo percibido premio de nupcialidad de la Mutualidad Laboral.

El percibo de dicho premio es incompatible con la indemnización a que se refiere el epígrafe b) del artículo 69 de la Ordenanza de Trabajo vigente.

Art. 58. Se establece para el personal de plantilla un premio de 8.800 pesetas por el natalicio de un hijo, siempre y cuando con dicho motivo se haya asimismo percibido premio de natalidad de la Mutualidad Laboral.

En el caso de que los padres del recién nacido sean ambos productores de la Empresa, el premio de natalidad corresponderá a uno sólo de los cónyuges y no a ambos.

SECCION 2.ª SERVICIO MILITAR

Art. 59. El productor con una antigüedad mínima de un año percibirá durante el período de tiempo en que preste el servicio militar obligatorio el 45 por 100 de su retribución anual, abonable por dozavas partes. Esta prestación es incompatible con la prevista en el artículo 70 de la vigente Ordenanza de Trabajo.

Siempre que las obligaciones militares permitan al trabajador asistir a sus tareas durante dos o más horas consecutivas diarias, dentro de la jornada que tenga establecida la Empresa, tanto ésta como el trabajador podrán exigir el cumplimiento de sus respectivas obligaciones laborales en consonancia con el tiempo disponible.

En tal caso, el trabajador percibirá la parte proporcional del salario correspondiente a las horas trabajadas; pero esta cantidad, sumada a la que cobre en virtud de lo dispuesto en el presente artículo, no podrá en ningún caso rebasar el sueldo que el trabajador tuviese asignado.

Art. 60. Minusválidos.—Se establecerá una ayuda mensual de 5.000 pesetas para el personal que conviva y tenga a su cargo el cuidado de familiares minusválidos o subnormales.

CAPITULO XIV

Art. 61. Cuanto en el presente anexo se hace referencia a cantidades y cifras, tanto en los escalados y cuadros anexos como en el articulado del mismo, se entienden brutas, excepto en aquellos casos en que se mencionan como netas.

ANEXO NUMERO 1

Tabla salarial

Clasificación	Total anual 1978	1 por 100 plus de presencia	Aumento s/devengado 1978 *	Salario y plus de presencia	Bolsa de vacaciones	Total anual percepción 1979
Grupo I						
2.ª Técnico nivel A	928.535	9.330	138.510	1.049.545	17.500	1.067.045
2.ª Técnico nivel B	858.458	9.330	129.877	970.835	17.500	988.335
3.ª Técnico	788.381	9.330	121.243	892.124	17.500	909.624
4.ª Técnico	718.303	9.330	112.610	813.413	17.500	830.913
5.ª Técnico	652.896	9.330	104.551	739.947	17.500	757.447
Grupo II. Subgrupo 1.º						
2.ª Administrativo nivel A	928.535	9.330	138.510	1.049.545	17.500	1.067.045
2.ª Administrativo nivel B	858.458	9.330	129.877	970.835	17.500	988.335
3.ª Administrativo	788.381	9.330	121.243	892.124	17.500	909.624
4.ª Administrativo nivel A	718.303	9.330	112.610	813.413	17.500	830.913
4.ª Administrativo nivel B	652.896	9.330	104.551	739.947	17.500	757.447
5.ª Administrativo auxiliar	601.511	9.330	98.221	682.232	17.500	699.732

Clasificación	Total anual 1978	1 por 100 plus de presencia	Aumento s/devengado 1978 *	Salario y plus de presencia	Bolsa de vacaciones	Total anual percepción 1979
Grupo II. Subgrupo 2.º						
E. Encargado Cobrador-Lector	652.896	9.330	104.551	739.947	17.500	757.447
E. Conserje	652.896	9.330	104.551	739.947	17.500	757.447
E. Encargado Almacén	652.896	9.330	104.551	739.947	17.500	757.447
1.ª Mecanógrafo	601.511	9.330	98.221	682.232	17.500	699.732
1.ª Telefonista	652.896	9.330	104.551	739.947	17.500	757.447
2.ª Cobrador-Lector	601.511	9.330	98.221	682.232	17.500	699.732
2.ª Almacenero	601.511	9.330	98.221	682.232	17.500	699.732
3.ª Portero-Ordenanza	601.511	9.330	98.221	682.232	17.500	699.732
3.ª Guarda, Vigilante, Sereno	601.511	9.330	98.221	682.232	17.500	699.732
Grupo III. Subgrupo 1.º						
1.ª Encargado 1.ª especial	788.381	9.330	121.243	892.124	17.500	909.624
1.ª Nivel A	741.676	9.330	115.489	833.665	17.500	857.165
1.ª Nivel B	727.654	9.330	113.762	823.916	17.500	841.416
2.ª Oficial nivel A	718.303	9.330	112.610	813.413	17.500	830.913
2.ª Oficial nivel B	652.896	9.330	104.551	739.947	17.500	757.447
3.ª Ayudante	601.511	9.330	98.221	682.232	17.500	699.732
Grupo III. Subgrupo 2.º						
1.ª Encargado Peones	624.863	9.330	101.098	708.461	17.500	725.961
2.ª Peón Especialista	592.524	9.330	97.114	672.138	17.500	689.638
Grupo IV						
2.ª JSAC nivel A	928.535	9.330	138.510	1.049.545	17.500	1.067.045
2.ª JSAC nivel B	858.458	9.330	129.877	970.835	17.500	988.335
3.ª JSAC	788.381	9.330	121.243	892.124	17.500	909.624
Botones	310.051	9.330	62.313	354.864	17.500	372.364

* Incluye plus de presencia.

ANEXO NUMERO 2

Grupos I, II y IV	Total anual 1978	1 por 100 plus de presencia	Aumento s/devengado 1978 *	Consolidación parcial complementaria	Salario y plus de presencia	Bolsa de vacaciones	Total anual percepción 1979
1.ª categoría, S. especial	1.278.942	9.330	197.294	124.630	1.583.366	17.500	1.600.866
1.ª categoría, S. primero	1.141.780	9.330	175.254	87.978	1.387.512	17.500	1.405.012
1.ª categoría, S. segundo	1.021.985	9.330	155.250	50.000	1.209.745	17.500	1.227.245

* Incluye plus de presencia.

ANEXO NUMERO 3

1 de enero de 1979

Tabla valor horas extraordinarias bruto (sin recargo)

Denominación categoría	Trienios 0	Trienios 1	Trienios 2	Trienios 3	Trienios 4	Trienios 5
Técnico 2.ª nivel A	210,95	218,39	228,65	238,09	243,52	254,15
Técnico 2.ª nivel B	210,95	218,39	228,65	238,09	243,52	254,15
Técnico 3.ª	188,68	196,11	206,05	213,48	220,92	231,24
Técnico 4.ª	166,41	173,85	183,48	190,91	198,35	205,78
Técnico 5.ª	149,72	157,15	166,52	173,96	181,40	191,15
Administrativo 2.ª nivel A	210,95	218,39	228,65	238,09	243,52	254,15
Administrativo 2.ª nivel B	210,95	218,39	228,65	238,09	243,52	254,15
Administrativo 3.ª	188,68	196,11	206,05	213,48	220,92	231,24
Oficial nivel A	166,41	173,85	183,48	190,91	198,35	205,78
Oficial nivel B	149,72	157,15	166,52	173,96	181,40	191,15
Auxiliar administrativo	133,02	140,45	149,58	157,02	164,46	173,27
Encargado Cobrador-Lector	149,72	157,15	166,52	173,96	181,40	191,15
Conserje	126,32	133,76	142,81	150,24	157,68	167,11
Encargado Almacenero	138,58	146,02	155,24	162,67	170,11	179,70
Mecanógrafa	133,02	140,45	149,58	157,02	164,46	173,97
Telefonista	133,02	140,45	149,58	157,02	164,46	173,97
Cobrador-Lector	127,44	134,88	143,94	151,38	158,81	168,26
Almacenero	116,31	123,75	132,63	140,07	147,51	156,83
Portero-Ordenanza	115,21	122,65	131,51	138,95	146,38	155,66
Guarda-Vigilante	105,31	112,75	121,48	128,92	136,35	145,47
Botones	55,30	62,74	—	—	—	—
Encargado 1.ª especial	166,17	173,61	183,23	190,67	198,11	205,22
Primera categoría, nivel A	153,68	161,11	170,54	177,98	185,41	193,22
Primera categoría, nivel B	153,68	161,11	170,54	177,98	185,41	193,22
Oficial nivel A	149,02	156,46	165,83	173,27	180,70	190,44
Oficial nivel B	128,18	135,61	144,88	152,11	159,55	169,01
Ayudante	120,38	127,82	136,78	144,22	151,65	159,09
Aprendiz primer año	58,87	—	—	—	—	—
Encargado de Peones	114,88	122,32	131,19	138,63	146,06	155,33
Peón Especialista	105,31	112,75	121,48	128,92	136,35	145,47

Por cada trienio más acreditado sobre los indicados en la tabla, los valores se incrementarán en 7,44 pesetas.

ANEXO NUMERO 4

Dietas

Grupo	Categorías	Desayuno	Comida	Cena	Habitación	Dieta completa
1.º	Técnico segunda. Técnico tercera. Administrativo, subgrupo 1.º, 2.ª categoría. Administrativo, subgrupo 1.º, 3.ª categoría. J.S.A.C., 2.ª y 3.ª categorías.	90	409	380	409	1.255
2.º	Resto categorías.	80	369	339	371	1.093

Dieta zona: 304 pesetas.

ANEXO DE FHSSA AL CONVENIO PLURIEMPRESARIAL

Régimen económico

Artículo 1.º *Retribuciones.*—A partir de la fecha de entrada en vigor de este Convenio el régimen de retribuciones del personal estará integrado únicamente por los siguientes conceptos:

A) Conceptos salariales:

1. Salario base.
2. Complementos.
- a) Personales: Antigüedad.
- b) De puesto de trabajo: Plus de turno.
- c) Por cantidad o calidad de trabajo:

- Primas o incentivos a la producción.
- Horas extraordinarias.
- Plus desplazamiento y distancia.
- Plus de disponibilidad.
- Plus de trabajo nocturno.
- Plus mínimo festivos.
- Plus de asistencia.

d) De vencimiento periódico superior al mes:

- Pagas extraordinarias.
- Paga de beneficios.

B) Conceptos no salariales:

1. Dietas.
2. Gratificaciones y primas por conducción de vehículos.
3. Premio de nupcialidad.
4. Premio de natalidad.
5. Premio de permanencia.
6. Ayuda escolar.

A) CONCEPTOS SALARIALES

Art. 2.º *Conversión de niveles de valoración de puestos de trabajo en categorías profesionales.*—A partir de la entrada en vigor del presente Convenio y con efectos de 1 de enero de 1979, el régimen de retribución del personal se efectuará de acuerdo con las categorías que se acompañan en el anexo número 1.

La Empresa se compromete a eliminar el 2.º nivel salarial, en aquellas categorías donde exista, en el plazo de tres años, siempre que las disponibilidades económicas y disposiciones legales en cada momento así lo permitan.

Art. 3.º *Salario base.*—En el anexo número 2 figura el salario base que corresponde a cada uno de los nuevos niveles retributivos.

Se considera paga o remuneración mensual el resultado de dividir el salario base anual correspondiente a cada nivel por 19,88. Aun cuando la remuneración mensual sea el resultado de dividir el anual por los mencionados 19,88, el pago se efectuará en 14,75 entregas, por acuerdo de ambas partes. La fecha de pago de estas 14,75 entregas será: Una a fin de cada mes y dos en sendas entregas en Julio, Navidad, y el 0,75 en el mes de enero. Esta modalidad podrá ser modificada por acuerdo del Comité de Empresa, siempre que la Dirección preste su conformidad. El pago se efectuará mediante talón bancario o ingreso en cuenta corriente o libreta de ahorro.

En el nuevo salario base se adiciona el antiguo plus convenio del artículo 19 del Convenio Colectivo de 1977.

Art. 4.º *Antigüedad.*—Existirá un sólo tipo de premio de antigüedad, abonándose a razón de 10.020 pesetas anuales por cada tres años de antigüedad. El abono se efectuará por dozavas partes, una en cada una de las doce entregas mensuales del año.

Art. 5.º *Plus de turno.*—Se establece para el mismo una compensación de 710 pesetas por cada festivo y sábados trabajados.

Art. 6.º *Incentivos.*—Durante la vigencia del presente Convenio se mantendrá los mismos importes que se venían percibiendo en concepto de plus por el mérito, satisfaciéndose igualmente por dozavas partes.

Art. 7.º *Horas extraordinarias.*—El valor de las horas extraordinarias a partir de la entrada en vigor de este Convenio será el siguiente:

Nivel retributivo.	Hora extra	Recargo hora extra
6	334	120
7	316	113
8	298	109
9	284	102
10	273	98
11	259	93

A partir del nivel 1 al 5, inclusive, la compensación por trabajos extraordinarios se hará en la forma que se convenga para cada caso, previa propuesta del Jefe correspondiente, pudiendo ser remuneradas mediante cantidad global.

La recuperación o no de las horas extraordinarias trabajadas dependerá de las necesidades y conveniencias del servicio, a criterio del Jefe de Sección correspondiente, salvando un día semanal que se considera necesario.

Art. 8.º *Plus desplazamiento y distancia.*—Como consecuencia del tipo de jornada partida que se realiza en la Empresa, el personal está obligado a un doble desplazamiento con el correspondiente gasto, por lo que se establece un plus de desplazamiento de 9.360 pesetas mensuales.

Al personal de turno se le abonará un plus de idéntica cuantía al del desplazamiento.

Art. 9.º *Plus disponibilidad.*—En los servicios de distribución podrán establecerse unos turnos rotativos semanales obligatorios de personal «disponible» para averías y necesidades urgentes.

Este personal podrá efectuar su vida normal fuera de las horas de trabajo, debiendo únicamente permanecer en la localidad durante la semana y en sitio próximo al centro de trabajo y fácilmente localizable por teléfono u otro medio rápido. Su superior inmediato debe conocer el medio de localizarlo fácilmente, a cuyo efecto el «disponible» deberá tenerle informado. Las horas trabajadas serán abonadas como corresponda.

Por esta disponibilidad se percibirá un plus de 220 pesetas diarias y 880 pesetas en días festivos a nivel de Oficial Operario, pudiendo ampliarse la cantidad para Jefes de Zona y Jefes de Equipo, dada su responsabilidad y mayor frecuencia con que son llamados.

Esta disponibilidad no excluye que todo el personal está obligado a acudir al trabajo siempre que es llamado por averías y necesidades urgentes y para aquellos otros trabajos que se deben efectuar en días festivos necesariamente.

La Empresa se compromete a efectuar un estudio en profundidad de la disponibilidad, recogiendo así las inquietudes de la representación de los trabajadores.

Art. 10. *Plus por trabajos nocturnos.*—A efectos de simplificación de cálculos se pacta que durante la vigencia de este Convenio tendrá un importe de 28 pesetas hora.

Art. 11. *Plus mínimo festivos para el personal que no sea de turno.*—El personal «no disponible» percibirá el valor de dos horas extras de su nivel correspondiente como garantía mínima.

Art. 12. *Plus de asistencia.*—Todo el personal de la Empresa afectado por el presente Convenio percibirá la cantidad de 9.700 pesetas anuales, divididas entre los días laborales existentes durante el año en curso. El presente plus sólo se percibirá por los días de asistencia efectiva.

B) CONCEPTOS NO SALARIALES

Art. 13. *Dietas.*—Se pactan los siguientes tipos de dietas:

- Desayuno: 110 pesetas.
- Comida o cena: 369 pesetas.
- Dieta completa: 847 pesetas.
- Compensación comida, 162 pesetas.

Subsistiendo por lo demás las normas vigentes en el artículo 81 del Reglamento de Régimen Interior.

El nuevo precio de las dietas entrará en vigor el primer día del mes de la homologación del presente Convenio.

Art. 14. *Gratificaciones y primas por conducción de vehículos.*—Los tipos establecidos para la vigencia del presente Convenio son los siguientes:

	Turismos y furgonetas	Camiones
	Pesetas	Pesetas
Gratificación anual	6.296,—	12.592,—
Prima por Km. conducción	1,27	1,92

Continúan subsistentes las condiciones establecidas en el artículo 84 del Reglamento de Régimen Interior.

Art. 15. *Premio de nupcialidad.*—Se concede una cantidad igual a la remuneración mensual (retribución anual del nivel dividido por 19,88).

Art. 16. *Premio de natalidad.*—Se fija en 5.982 pesetas el nacimiento de cada hijo.

Art. 17. *Premio de permanencia.*—Se concederá una paga extraordinaria equivalente a 1/19,88 de los ingresos anuales pactados al cumplir los 25 años de antigüedad en la Empresa, una a los 30 años, una a los 35, una a los 40, tres a los 45 y tres a los 50 años.

Art. 18. *Ayuda escolar.*—La cantidad a abonar por esta ayuda queda establecida en 5.982 pesetas anuales, en las condiciones que rigen hasta el momento.

Atenciones sociales

Art. 19. *Enfermedad y accidente.*—El personal de la plantilla de la Empresa, en caso de enfermedad o accidente reconocido por los Organismos de Seguridad Social competentes, percibirán, mientras duren las prestaciones de los mismos, la diferencia entre la indemnización económica proporcionada por aquéllos por todos los conceptos y sus ingresos del nivel salarial de su categoría, antigüedad, plus desplazamiento y distancia.

Art. 20. *Préstamos.*—El fondo para préstamos puesto a disposición del Comité de Empresa será de cuatro millones quinientos mil pesetas para 1979, pudiendo disponer del mismo de conformidad con el Reglamento vigente a tal fin.

Art. 21. *Complementos de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad.*—Los empleados en activo en 1 de enero de 1977 tendrán las siguientes condiciones en cuanto a jubilación e invalidez, y en su día para sus viudas y huérfanos.

Jubilación e invalidez:

a) El personal que se jubile a los sesenta y cinco años tendrá las siguientes garantías y condiciones:

- A los 30 años de servicio: Garantía, 100 por 100 ingresos.
- A los 28 años de servicio: Garantía, 97 por 100 ingresos.
- A los 26 años de servicio: Garantía, 94 por 100 ingresos.
- A los 24 años de servicio: Garantía, 91 por 100 ingresos.
- A los 22 años de servicio: Garantía, 88 por 100 ingresos.
- A los 20 años de servicio: Garantía, 85 por 100 ingresos.
- Menos de 20 años de servicio: Garantía, 80 por 100 ingresos.

Al personal que para el ejercicio de su función precise un título superior universitario o de Escuela Técnica equivalente, o bien título de grado medio (Perito, Ingeniero técnico o equivalente), le será concedida una bonificación de seis a tres años, respectivamente, en sus años de servicio en la Empresa, a los efectos de cálculo de porcentajes.

b) Estas garantías consistirán en completar la pensión de jubilación que establezca la Mutualidad u Organismo o Institución que lo sustituya, considerada en cómputo anual, con la cantidad necesaria para que, en conjunto, totalice los porcentajes indicados en el párrafo a) sobre los ingresos netos del último año trabajado por el empleado que se jubila. Como base del cálculo se partirá de los ingresos del último mes trabajado. En estos ingresos netos se incluirán: la remuneración por categoría profesional, antigüedad, pagas extraordinarias, plus desplazamiento y distancia de carácter fijo mensual y ayuda familiar. No se incluirán horas extraordinarias o nocturnas, incentivos, premios ni otros ingresos similares o variables.

Sobre esta garantía no se absorberán las mejoras de pensiones que en el futuro pueda otorgar la Mutualidad.

c) La jubilación podrá efectuarse a partir de los sesenta años de edad, con arreglo a las siguientes condiciones:

— Por acuerdo entre la Dirección y el empleado. El trabajador tendrá derecho a que el complemento asignado según escalado anterior sea incrementado cada vez que lo sean los salarios de los trabajadores de su categoría que estén en activo, hasta que cumpla los sesenta y cinco años, estableciéndolo en relación a aquéllos en cómputo anual.

— A propuesta del empleado, la aceptación será obligatoria por parte de la Dirección de la Empresa, pero el empleado no

tendrá derecho a modificación del complemento otorgado por años de servicio, pero sí a la no absorción de las mejoras de pensiones de la Mutualidad.

d) Cuando en el futuro, y a partir de los sesenta y cinco años, la suma de la pensión de la Mutualidad y del complemento de la Empresa, en su cómputo anual, sea inferior a:

— El 75 por 100 de los ingresos netos del nivel 12 de la tabla salarial, o

— El 50 por 100 de los ingresos netos del nivel salarial que perciban los empleados en activo de aquella categoría, se modificará el complemento hasta llegar al mejor de dichos porcentajes. Ello representa, por lo tanto, un derecho a revalorización para el futuro, y se hará, por consiguiente, absorbiendo, en su caso, y hasta donde corresponda, las mejoras que conceda la Mutualidad.

e) El personal que desee continuar su vida laboral en la Empresa después de los sesenta y cinco años no tendrá derecho a ningún complemento de la Empresa en el momento de su jubilación, percibiendo únicamente la pensión de la Mutualidad Laboral.

f) Los empleados que pasen a pensión de invalidez reconocida por la Mutualidad disfrutarán de los mismos porcentajes y garantías otorgados a los jubilados, con arreglo a sus años de servicio en la Empresa.

Viudedad y orfandad.—Las pensiones de viudedad y orfandad que se deriven de empleados en activo a 1 de enero de 1977, que terminen su vida laboral en la Empresa a jornada completa, estarán sujetas a las siguientes condiciones y garantías:

a) Garantía del 45 por 100 para las viudas sobre el escalado del párrafo a) del anterior apartado, según los años de servicio en la Empresa de su difunto marido, o, en su caso, garantía del 45 por 100 de la pensión de su marido. Sobre el complemento otorgado con base a esta garantía no se absorberán los futuros aumentos de pensiones a la Mutualidad.

b) Garantía del 20 por 100 para los huérfanos sobre el escalado del párrafo a) del apartado anterior, según los años de servicio de su difunto padre y demás condiciones del párrafo anterior.

c) Los complementos se calcularán deduciendo de dichos porcentajes las pensiones respectivas de la Mutualidad de A. G. E., y para las viudas de la Mutualidad de Previsión Social de Obreros y Empleados, todas en cómputo anual.

d) Si la viuda o el huérfano fuesen trabajadores en activo, o la viuda pensionista de jubilación de otra Mutualidad, se complementaría hasta los porcentajes indicados únicamente en el caso de que el sueldo o las pensiones no alcanzasen el porcentaje indicado en a) o en b).

e) La suma de las pensiones y complementos de viudedad y orfandad no podrán pasar, sumados, del 100 por 100 de los ingresos que tuviese el trabajador causante estando en activo.

f) En los casos de segundas y sucesivas nupcias sólo se aplicará el complemento indicado para viudedad si la convivencia de los esposos hubiese sido un mínimo de diez años o si existiesen hijos del anterior matrimonio.

g) La Empresa, y siempre con las exclusiones o limitaciones señaladas en los párrafos anteriores, se compromete en el futuro a completar la pensión de viudas y huérfanos hasta la cantidad necesaria para totalizar el 45 por 100 (para viudedad) y el 20 por 100 (para orfandad) de los ingresos netos del nivel salarial 12, en cómputo anual. La pensión total, por lo tanto, pasa a ser revalorizable, y, por consiguiente, en este caso, se calculará absorbiendo hasta donde corresponda las mejoras que concedan la Mutualidad y los demás Organismos de Previsión.

Art. 22. *Condiciones para los pensionistas anteriores a 1 de enero de 1977:*

Jubilación e invalidez:

a) Los pensionistas de jubilación e invalidez que hubiesen terminado su vida laboral en la Empresa en jornada completa seguirán disfrutando de sus complementos de pensiones actuales y no se les absorberán las mejoras que les otorgue la Mutualidad, salvo si quedan afectados por la garantía de revalorización de mínimos que se indica más adelante.

b) La Empresa se compromete a complementar en el futuro la pensión que perciban de la Mutualidad los jubilados e inválidos hasta la cantidad necesaria para llegar, en conjunto, al 75 por 100 de los ingresos netos del nivel salarial 12, en cómputo anual. La pensión total, por lo tanto, pasa a ser revalorizable en cuanto a mínimos, y, por consiguiente, se calculará absorbiendo las mejoras que concede la Mutualidad hasta donde corresponda.

Viudedad y orfandad:

a) Las pensiones actuales de viudedad y orfandad reconocidas por la Mutualidad, cuya pensión se derive de empleados, jubilados o inválidos, que hubiesen terminado su vida laboral en la Empresa en jornada completa, seguirán disfrutando de sus complementos de pensiones actuales y no se les absorberán las mejoras que les otorgue la Mutualidad, salvo si quedan

afectados por la garantía de mínimos que se indica más adelante.

b) La Empresa se compromete en el futuro a complementar la pensión de viudas y huérfanos otorgada por la Mutualidad de A. G. E., y la Mutualidad de Previsión Social de Obreros y Empleados, hasta la cantidad necesaria para totalizar el 45 por 100 para viudedad y el 20 por 100 para orfandad, sobre los ingresos netos del nivel salarial 12 en cómputo anual. La pensión total, por lo tanto, pasa a ser revalorizable y, por consiguiente, en este caso, se calculará absorbiendo hasta donde corresponda las mejoras que conceda la Mutualidad y los demás Organos de Previsión.

c) La suma de las pensiones y complementos de viudedad y orfandad, sumados, no podrán pasar del 100 por 100 de los ingresos que tuviese el trabajador causante estando en activo.

Art. 23. *Deficientes físicos o mentales.*—Cuando algún hijo de empleado (en activo, jubilado o en situación de invalidez permanente total, absoluta y gran invalidez) fuera declarado deficiente físico o mental por la Seguridad Social, se considerará con los mismos derechos que los huérfanos hasta su posible recuperación; en caso contrario, de por vida.

Varios

Art. 24. *Comisión de valoración.*—A partir del 1 de enero de 1979 desaparece a todos los efectos la valoración de puestos de trabajo y la Comisión de Valoración.

Art. 25. *Promoción.*—A partir del 1 de enero de 1979, el régimen de ascensos se regirá por lo establecido en la Ordenanza Laboral para las Industrias de Energía Eléctrica, aprobada por la Orden ministerial de 30 de julio de 1970.

Art. 26. *Cláusula derogatoria.*—El presente Convenio sustituye al firmado por ambas partes y homologado el 25 de febrero de 1977, «Boletín Oficial del Estado» número 66, publicado el 18 de marzo, y revisado el 7 de marzo de 1978 (homologado el 13 de junio de 1978, «Boletín Oficial del Estado» número 167), y asimismo anula los preceptos del Reglamento de Régimen Interior en lo que se oponga a los establecidos en este Convenio.

Continúan vigentes los artículos no derogados de forma expresa del Convenio de 25 de febrero de 1977 («Boletín Oficial del Estado» número 66).

ANEXO NUMERO 1

Conversión de niveles de valoración de puestos de trabajo en categorías profesionales

Niveles		Técnicos, jurídicos, sanitarios	Administrativos	Auxiliares Oficina	Operarios	
Actuales	Propuestos				Obreros	Peonaje
XIII	1	2. ^a A	2. ^a A			
XII	2	2. ^a B (nivel 1).	2. ^a B (nivel 1).			
XI	3	2. ^a B (nivel 2).	2. ^a B (nivel 2).		1. ^a A (nivel 1).	
X	4	3. ^a (nivel 1).	3. ^a (nivel 1).		1. ^a A (nivel 2).	
IX	5	3. ^a (nivel 2).	3. ^a (nivel 2).		1. ^a B.	
VIII	6	4. ^a (nivel 1).	4. ^a A (nivel 1).	Especial.	2. ^a A (nivel 1).	
VII	7	4. ^a (nivel 2).	4. ^a A (nivel 2).	1. ^a (nivel 1).	2. ^a A (nivel 2).	
VI	8	5. ^a	4. ^a B.	1. ^a (nivel 2).	2. ^a B (nivel 1).	
V	9		5. ^a	2. ^a (nivel 1).	2. ^a B (nivel 2).	
IV	10			2. ^a (nivel 2).	3. ^a Ayudantes.	Encargado Peones.
III	11			3. ^a		Peón especializado.
II	12					Peón.

Tabla salarial

Antiguo nivel valoración	Nivel salarial pactado	Retribución por niveles o salario base			Plus desplazamiento		Total mensual (C + D)	Total anual (A + B)
		Anual (A)	Mensual (A : 19,88)	Intg. Convenio (C = A : 14,75)	Anual (B)	Mensual (D = B : 12)		
XIII	1	958.750	49.227	65.000	112.320	9.360	74.360	1.071.070
XII	2	882.197	44.378	59.810	112.320	9.360	69.170	994.517
XI	3	799.745	40.229	54.220	112.320	9.360	63.580	912.065
X	4	740.820	37.265	50.225	112.320	9.360	59.585	853.140
IX	5	699.592	35.191	47.430	112.320	9.360	56.790	811.912
VIII	6	652.488	32.820	44.235	112.320	9.360	53.595	764.786
VII	7	623.040	31.340	42.240	112.320	9.360	51.600	735.360
VI	8	596.564	30.008	40.445	112.320	9.360	49.805	708.884
V	9	572.964	28.921	38.845	112.320	9.360	48.205	685.284
IV	10	555.338	27.935	37.650	112.320	9.360	47.010	667.658
III	11	534.688	26.996	36.250	112.320	9.360	45.610	647.008
II	12	514.038	25.857	34.850	112.320	9.360	44.210	626.358

ANEXO DE TERBESA

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito de aplicación territorial.*—El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los Centros de trabajo que en el presente tenga establecidos o en el futuro establezca la Empresa.

Art. 2.º *Ambito de aplicación personal.*—La aplicación de los

preceptos del Convenio se extiende a la totalidad de los productores de la plantilla fija y eventual, cuyas relaciones laborales vengán reguladas por la Ordenanza de Trabajo para las industrias de producción, transformación y distribución de energía eléctrica de 30 de julio de 1970.

Queda excluido en este Convenio el personal especialmente contratado para obra o tiempo determinado, a tenor de lo previsto en los artículos 27 de la Ley de Contrato de Trabajo y 47 de la Ordenanza de Trabajo vigente, cuyos contratos se formalizarán por escrito.

No será aplicable el Convenio al alto personal en quien concurren las condiciones y circunstancias expresadas en el artículo 7.º del vigente texto refundido de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 3.º *Ámbito de aplicación temporal.*—Remitirse al texto del Convenio Pluriempresarial.

CAPITULO II Organización

Art. 4.º Como responsable de la organización del trabajo ante el Estado, la Empresa adoptará la estructuración de servicios y funciones que en cada momento crea más conveniente; establecerá los sistemas de racionalización, mecanización y automatización que estime más adecuados; creará o suprimirá puestos de trabajo cuando fuere necesario, y llevará a cabo el reajuste de plantillas con arreglo a las necesidades del servicio presentes y futuras, con sujeción a las normas que lo regulen, sin que con ello se perjudiquen los intereses económicos actuales y futuros reglamentarios del productor.

La Dirección de la Sociedad informará al Comité de Empresa de cualquier asunto referente a nueva organización y sistemas.

Art. 5.º La organización de la Empresa, en todas sus manifestaciones, pretende mejorar los factores productivos y el rendimiento del negocio, en cuya misión se hace necesaria la colaboración más completa del personal, del que se recaba apoyo, laboriosidad, rendimiento y disciplinada actuación en su tarea.

Es facultad de la Dirección implantar en los puestos y centros de trabajo los controles que crea convenientes, encaminados a lograr la máxima productividad del personal. Dichos controles son de obligatoria aceptación por el productor, quien deberá colaborar en la medida de lo posible al mejor éxito de la disposición adoptada.

En todo lo relacionado con los artículos 5.º y 6.º, y muy especialmente para la supresión de puestos de trabajo, la Dirección tendrá en cuenta el informe del Comité de Empresa para adoptar la decisión que estime más justa.

Art. 6.º Se establece como base para la provisión de vacantes la capacitación y el mérito. Reconocida por la Dirección de la Empresa la existencia de una vacante, se cubrirá por concurso-oposición o por libre designación de la Empresa, según lo establecido por la Ordenanza Laboral.

Art. 7.º *Promociones.*—Las vacantes que se produzcan en la plantilla de la Empresa se cubrirán bien por concurso-oposición o libre designación.

Los concursos-oposición se regirán por las siguientes normas generales:

Para poder participar en el concurso-oposición, consultar la relación en orden y preferencia que figura en el penúltimo párrafo de este artículo.

En la convocatoria se indicará:

- a) Normas generales.
- b) Normas complementarias y específicas.

La mera presentación de las solicitudes implica la aceptación de todas y cada una de las condiciones de la convocatoria.

La composición del Tribunal que deba juzgar las pruebas del concurso-oposición estará formado por:

- Un Presidente, con voz y voto.
- Un Vicepresidente, con voz y voto.
- Un Secretario, con voz y voto.
- Un Vocal profesional, con voz y voto.
- Un representante destinado por el Comité de Empresa, con voz y voto.

La elección de los tres primeros miembros es facultad de la Dirección General. La elección del Vocal profesional será designada por la Dirección General y el Comité de trabajadores, de común acuerdo.

El representante del Comité de Empresa será elegido por éste entre los miembros que lo componen, enlaces o personas a quien delegue.

Una vez establecidas la plaza o plazas a cubrir, el Tribunal nombrado seguirá desde el principio todas las solicitudes, siendo él el encargado de excluir o no a los posibles candidatos, una vez tenidas en cuenta las normas al respecto.

Los temas del concurso, ya sean escritos u orales, deberán ser preparados por todo el Tribunal. El concursante o concursantes podrán exigir el sacar diez temas al azar de cincuenta que habrán sido preparados antes, a razón de diez por cada uno de los componentes del Tribunal. En todo caso esta modalidad será decidida previamente en reunión con todos los concursantes.

Los temas serán comunes en caso de que exista más de un concursante. Se podrá tener en cuenta por el Tribunal examinador la nota o valoración de la persona bajo las órdenes de la cual ha estado trabajando hasta aquel momento el concursante o concursantes.

Para la válida actuación del Tribunal será necesaria la concurrencia simultánea de tres de sus miembros como mínimo, y la decisión o decisiones que se adopten en cada caso, cuando surja la discrepancia de opiniones, se dirimirá por votación libre y secreta.

El Tribunal designará entre sus miembros la persona que ha de ocupar el cargo del Secretario, que será de la misma categoría que la de la plaza a cubrir.

Las pruebas a que deberán someterse los concursantes serán las siguientes:

- 1.º Pruebas de conocimientos teórico-prácticos exigibles en razón de la categoría asignada a la plaza a cubrir. Estas pruebas no se exigirán si él o los candidatos presentan título oficial o suficiente a juicio del Tribunal calificador.
- 2.º Pruebas médica y psicológica de acuerdo con las funciones a desempeñar.
- 3.º Pruebas de conocimientos específicos requeridos para el normal desarrollo de las funciones asignadas al puesto de trabajo a cubrir.
- 4.º Valoración de méritos alegados.
- 5.º Período de prueba.

Cualquiera de las pruebas señaladas podrá ser eliminatoria. El temario de la prueba de conocimientos específicos del puesto de trabajo se facilitará junto con la convocatoria de cada concurso-oposición.

Será competencia del Tribunal la determinación del orden de pruebas profesionales y puntuaciones que calificarán los ejercicios.

La elección recaerá únicamente en el concursante que tenga mejor calificación y supere el mínimo de puntuación previamente establecido.

En caso de empate se establecen las siguientes preferencias:

- a) Entre el personal del mismo departamento, la prelación vendrá determinada por el siguiente orden:

- 1.º Por la categoría profesional inmediatamente inferior a la de la plaza que se trata de ocupar.
- 2.º En igualdad de categoría, la mayor antigüedad de la misma.
- 3.º A igualdad de antigüedad en la categoría, por la mayor antigüedad en la Empresa.
- 4.º En paridad de antigüedades, por la mayor edad del candidato.

b) Entre el personal de diferentes Departamentos, la preferencia se establecerá siguiendo el orden que se detalla:

- 1.º Por el personal del mismo Departamento de la plaza que se convoca.
- 2.º Por el orden establecido en el apartado a) de esta norma.

c) Entre el personal ajeno al Departamento, la determinación se efectuará por el orden que se establece a continuación:

- 1.º Por la mayor antigüedad en la Empresa.
- 2.º En paridad de circunstancias, por el estado de casado del candidato.
- 3.º Por las cargas familiares.
- 4.º En igualdad de circunstancias, por la mayor edad del aspirante.

La convocatoria se efectuará en el siguiente orden y preferencia:

- a) Convocatoria para personal fijo y de plantilla eléctrica, debiendo ostentar la categoría del grupo profesional indicado en el concurso y de acuerdo con las condiciones específicas del mismo.
- b) Convocatoria para el resto del personal fijo de la plantilla eléctrica.
- c) Convocatoria para el personal eventual de plantilla eléctrica.
- d) Convocatoria para el personal eventual de obra.
- e) Convocatoria para el personal de la calle, con preferencia para los hijos de los empleados.

Si en un determinado puesto de trabajo se produjera una vacante durante los seis meses siguientes a la celebración del concurso-oposición, la Empresa deberá cubrirla de entre los opositores que, habiendo superado el mínimo exigido, hayan conseguido mejor puntuación global y hubieran quedado sin dicha plaza.

Por otra parte se atenderá a lo establecido en la Ordenanza Laboral para la Industria Eléctrica, contando desde la fecha de validez de este Convenio como inicio del cómputo de años necesarios para la promoción en los casos previstos por antigüedad. El sistema de promoción automática previsto en los artículos 36 al 41 de la Ordenanza Laboral vigente no es incompatible con el sistema de promociones previsto anteriormente.

Art. 8.º *Período de prueba.*—El período de prueba a que se somete el personal de nuevo ingreso y promoción será el siguiente:

- Técnicos titulados: 6 meses.
- Personal no cualificado: 2 semanas.
- Resto del personal: 3 meses.

El período de prueba es máximo, y superado el mismo a satisfacción de la Empresa pasará el productor a ocupar el puesto con carácter definitivo con la categoría contratada, opositada o asignada libremente.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional, o al puesto que desempeñe, como si fuera de plantilla, pero cualquiera de las partes podrá desistirse de la relación de trabajo sin que tal decisión dé lugar a indemnización.

CAPITULO III

Clasificación del personal

Art. 9.º Se establece como único sistema de clasificación profesional del productor el de categorías profesionales previstas en la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica y del presente Convenio.

Todo productor disfrutará de la categoría que le corresponda con arreglo a la vigente Ordenanza de Trabajo.

Art. 10. Se constituirá una Comisión Paritaria con el fin de tratar los asuntos que se desprendan del presente cambio de niveles salariales a categorías profesionales, así como para tratar las expectativas de promoción que puedan originarse en el futuro.

CAPITULO IV

Régimen económico

SECCION 1.ª RENTAS SALARIALES

Art. 11. *Contenido de las rentas salariales.*—Los conceptos retributivos que integran los devengos de la tabla salarial adjunta (anexo número 1) están formados por:

- Salario.
- Gratificaciones fijas reglamentarias.
- Participación en beneficios.

De acuerdo con lo indicado en los artículos 15, 17 y 18 de la vigente Ordenanza Laboral y en las mismas condiciones de aplicación allí expresadas, salvo en lo que expresamente se haya convenido en Convenio Colectivo.

Los devengos anuales que correspondan al productor por virtud de la tabla salarial adjunta (anexo número 1), lo son por todos los conceptos señalados anteriormente y se cobrarán en 18 pagas iguales, que corresponden: en cuanto a 12, a las mensualidades ordinarias; cuatro, en cuanto a las gratificaciones de marzo, julio, octubre y diciembre; dos, a la participación de beneficios.

Cada una de dichas pagas continuarán poseyendo la concepción laboral reglamentaria a todos los efectos.

Las pagas se abonarán en fechas y por los conceptos siguientes:

- 31 de enero: Mensualidad y paga beneficios.
- 28 de febrero: Mensualidad.
- 31 de marzo: Mensualidad y gratificación marzo.
- 30 de abril: Mensualidad.
- 31 de mayo: Mensualidad y paga beneficios.
- 30 de junio: Mensualidad.
- 31 de julio: Mensualidad y gratificación 18 Julio.
- 31 de agosto: Mensualidad.
- 30 de septiembre: Mensualidad y gratificación octubre.
- 31 de octubre: Mensualidad.
- 30 de noviembre: Mensualidad y gratificación Navidad.
- 31 de diciembre: Mensualidad.

Art. 12. *Retribución por categorías profesionales.*—El devengo anual total que corresponde a cada una de las categorías profesionales para el año 1979 será el que figura en la tabla anexa número 1.

Las categorías profesionales se consideran patrimonio personal y no sufrirán variación alguna, excepto en los supuestos de promoción y de traslado voluntario de puesto de trabajo que lleve implícito el cambio de categoría.

SECCION 2.ª COMPLEMENTOS PERSONALES

Art. 13. *Premio de antigüedad.*—El complemento personal de antigüedad se regirá por las siguientes cláusulas:

a) El punto de partida, para el cálculo genérico del factor tiempo, será la fecha de ingreso en la Empresa, o la que oficialmente tenga reconocida cada trabajador por la Dirección de la Sociedad, como consecuencia de las condiciones de ingreso del personal procedente de ENHERSA y HECSA.

b) El factor genérico tiempo se dividirá en dos períodos, que estarán comprendidos entre las fechas siguientes:

— El primero se inicia con la fecha reconocida por la Empresa al personal procedente de las Sociedades ENHERSA y HECSA, y la fecha de ingreso para el resto del personal, terminando en ambos casos en la fecha de 31 de diciembre de 1972 (antigüedad consolidada).

— El segundo período abarca desde 1 de enero de 1973 hasta nuestros días.

Con ello se da cumplimiento a lo previsto en el artículo 16 del Convenio Colectivo Sindical, de ámbito empresarial, aprobado por resolución del ilustrísimo señor Delegado provincial de Trabajo de fecha de 25 de mayo de 1973.

c) La unidad de medida para el cálculo del premio de antigüedad será por período de tres años, es decir el trienio.

d) El devengo de trienios no tendrá limitación en cuanto a su número, pero dejarán de percibirse cuando el trabajador cumpla sesenta y cinco años de edad, sin perjuicio de acreditarle en este momento la parte proporcional del tiempo transcurrido desde la fecha en que se le reconoció el último trienio.

e) La fecha de partida para la aplicación de los aumentos periódicos que se devenguen en lo sucesivo, tanto por el personal ya existente como por el de nuevo ingreso, será la de 1 de enero a 1 de julio, según que la causa que dé origen al nuevo aumento periódico se produzca dentro del 1.º o del 2.º semestre del año, respectivamente.

f) El importe económico anual asignado a cada trienio asciende a la cantidad de 15.395 pesetas, que serán satisfechas por dozavas partes en cada uno de los meses naturales de que se compone el año.

g) El personal que habiendo ingresado con anterioridad a la fecha de 1 de enero de 1973 hubiera pasado en su día (1 de enero de 1973) al régimen de trienios establecido en el Convenio Colectivo Sindical de ámbito empresarial aprobado por la resolución del ilustrísimo señor Delegado provincial de Trabajo de fecha del 25 de mayo de 1973, devengando con ello un trienio extraordinario, lo conservará a título personal.

h) Los productores que cumplan 25 años de antigüedad reconocida por la Empresa recibirán un premio equivalente a dos mensualidades de la del Convenio vigente.

Los que en iguales circunstancias cumplan 40 años de antigüedad en la Empresa recibirán un premio equivalente a cuatro mensualidades del Convenio vigente.

Art. 14. *Complemento personal voluntario.*—Se integran dentro de esta denominación el antiguo concepto retributivo denominado «Retribución voluntaria» (extrasalario) a título de garantía personal, cuyo importe económico queda congelado en la fecha 31 de diciembre de 1978.

SECCION 3.ª COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO

Art. 15. *Plus de turno.*—Se mantiene un plus de turno para todos aquellos productores que ocupen puesto de trabajo en los que concurren las circunstancias de hallarse sujetos a tres turnos rotativos.

La cuantía económica atribuida a dicho concepto retributivo es el resultado de aplicar el 20 por 100 establecido sobre el valor económico asignado a cada categoría profesional.

El plus de turno se devengará repartido entre las 12 mensualidades ordinarias de que se compone el año natural, y su percepción se hará conjuntamente con la liquidación mensual de los haberes o salarios.

El citado plus repercutirá única y exclusivamente en los precios unitarios de las horas extraordinarias que han sido fijadas en la tabla anexa número 3, cuando éstas se efectúen como prolongación de la jornada de trabajo realizada a turno en los casos de sustitución.

Art. 16. *Plus de nocturnidad.*—Los criterios de aplicación de este complemento de remuneración vienen regulados por el artículo 19 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica, aprobada por la Orden del Ministerio de Trabajo de fecha del 30 de julio de 1970.

Dando cumplimiento a lo acordado por las representaciones de los trabajadores y de la Dirección de la Empresa en la reunión ordinaria celebrada por el Comité de Empresa el día 10 de diciembre de 1978, se modifica el porcentaje establecido en la Ordenanza de referencia, elevándolo al 35 por 100.

SECCION 4.ª COMPLEMENTO POR CANTIDAD Y/O CALIDAD DE TRABAJO

Art. 17. *Premio de asistencia y puntualidad.*—Se mantiene el premio de puntualidad y asistencia al trabajo, cuyo importe económico en 31 de diciembre de 1978, de 3.160 pesetas mensuales, queda congelado siempre y cuando el productor fiche puntualmente, con indumentaria de trabajo, en el reloj que le fuera asignado y no abandone su puesto de trabajo durante la jornada, a no ser que lo haga como consecuencia de las actividades oficiales en las que sea requerida su presencia personal, siempre y cuando se justifique debidamente por el indicado organismo oficial, todo ello sujeto a las siguientes deducciones:

- Una falta de puntualidad al mes: 200 pesetas.
- Dos faltas de puntualidad al mes: 400 pesetas.
- Tres faltas de puntualidad al mes: 800 pesetas.
- Cuatro faltas de puntualidad al mes: 1.600 pesetas.
- Cinco faltas de puntualidad al mes: 1.600 pesetas.
- Seis faltas de puntualidad al mes: 2.120 pesetas.
- Siete faltas de puntualidad al mes: 3.160 pesetas.

En cuanto a la asistencia:

- Una falta, igual a dos faltas de puntualidad.
- Dos faltas, igual a cuatro faltas de puntualidad.
- Tres faltas, deducción de 3.160 pesetas.

No se computarán las faltas de asistencia al trabajo debidamente justificadas, mediante el pertinente parte de baja expedido por el personal médico del Régimen General de la Seguridad Social o del Seguro de Accidentes de Trabajo.

No serán tenidas en cuenta las faltas de asistencia al trabajo originadas como consecuencia del disfrute de las vacaciones re-

glamentarias, debidamente autorizadas (artículo 65 de la Ordenanza de Trabajo). No se sancionarán las faltas de asistencia al trabajo motivadas por el disfrute de los permisos reglamentarios, debidamente autorizados (artículo 67 de la Ordenanza de Trabajo).

Las licencias especiales a que hace referencia el párrafo 3.º del artículo 67 de la Ordenanza de Trabajo serán deducibles en la cuantía establecida.

Art. 18. Disponibilidad:

1. Objetivo: El fin primario de la disponibilidad es el mantenimiento de las centrales térmicas en constante actividad productiva o en una permanente puesta a punto, según la demanda de la comunidad. La consecución del objetivo señalado obliga, por imperativo de la propia necesidad, a asegurar la colaboración del personal necesario para la reparación o reparaciones de las averías que surjan en cualquier momento.

2. Personal necesario: La demanda de puestos de trabajo que lleva consigo la exigencia de la cobertura de los objetivos asignados a la disponibilidad, y cuyo personal se estima necesario es el relacionado en la tabla anexa número 2.

3. Disponibilidad: La disponibilidad es un hecho de especial naturaleza, consistente, en un primer término, en una actitud de disposición subordinada a las necesidades del servicio que emanan de las instalaciones y, en un segundo término, en la colaboración personal y profesional del personal afectado que sea requerido para la resolución de cuantas incidencias puedan plantearse.

El compromiso de cada trabajador con respecto a la disponibilidad a ser personal y voluntario, y sólo podrá solicitarlos el trabajador que ocupe un puesto de trabajo de los relacionados en la estipulación segunda.

El personal que voluntaria y personalmente haya solicitado su inclusión en este singular servicio se compromete formalmente a realizarlo durante todo el tiempo de vigencia del Convenio Colectivo.

El personal afectado por la disponibilidad percibirá un plus de igual denominación, cuyas características e importancia económica se detallan posteriormente en la tabla anexa número 3.

El compromiso contraído voluntaria y personalmente y la compensación económica que supone el plus de disponibilidad compromete al personal afectado a los condicionamientos previos siguientes:

a) A ser localizado y contactado en un plazo de tiempo inferior a treinta minutos.

b) A presentarse en la Central a su superior jerárquico, cuando sea requerido para ello, en un plazo máximo de tiempo de dos horas, donde deberá desarrollar las funciones y cometidos que le sean asignados.

c) El sistema de localización y contacto, así como los medios de transporte del personal para su incorporación al puesto de trabajo, es de la exclusiva competencia del propio trabajador, y, en consecuencia, deberá ser solucionado por el mismo.

Los gastos de desplazamiento que se originen (kilometraje, transportes públicos, etc.) serán abonados por la Empresa, desde su domicilio particular o desde el punto de contactación hasta el centro de trabajo. Los problemas que emanan de la aplicación de este apartado y de los anteriores a) y b) serán objeto de estudio por la Comisión Mixta.

4. Modalidades: Con el objeto de no recargar innecesariamente los esfuerzos del personal afectado, y buscando al propio tiempo un equilibrio moderador de la aportación personal de cada uno, se crean las dos formas de disponibilidad siguientes:

a) Retén consistente en el compromiso de prolongar diariamente dos horas la jornada legal de trabajo, con el intervalo al final de ésta de una hora de pausa para comer, durante una semana de cada tres, siguiendo los ciclos que se establezcan.

b) Disponibilidad, ello supone la realización de lo previsto en la cláusula 3.ª abarcando el tiempo comprendido entre las quince horas y cuarenta minutos del sábado y las ocho horas del lunes siguiente. Por otra parte, los días naturales de lunes a viernes, ambos inclusive, integrando festividades intersemanales, durante una semana de cada tres, el personal deberá acudir al trabajo fuera de su horario normal o su prolongación por retén, siempre que durante dicha jornada normal o prolongada por retén sea requerido para ello. Si se produjese una emergencia después de la jornada normal, se avisará al personal que está disponible para que acuda al trabajo.

5. Organización: El personal que se incorpore al servicio de disponibilidad será repartido en tres grupos con entidad suficiente para garantizar la prestación del servicio. Los trabajadores que voluntariamente y de forma personal soliciten por escrito su inclusión en el servicio de disponibilidad, deberán reflejar claramente el grado de compromiso que adquieren, en el bien entendido de que existe una total libertad para acogerse a las dos modalidades, que se señalan a continuación:

a) Retén.

b) Disponibilidad.

c) Funcionará por ciclos de una semana de cada tres, iniciándose el mismo los miércoles.

6. Normas de funcionamiento: Si una avería requiere para su reparación más personal del que figura en su agrupación, se acudirá en primer lugar al personal disponible de otras secciones que tengan puesto de trabajo similares, y en el supuesto de que ello no fuese suficiente, se contará con el personal más idóneo de los otros grupos, siguiendo el orden de los mismos.

En cualquiera de estos casos el personal complementario necesario se pondrá a disposición del Jefe de trabajo y cumplimentará las consignas que dicten los mandos responsables de la instalación que se vaya a reparar.

Las personas que no sean localizadas en el plazo de tiempo establecido o no se presenten en las instalaciones de la Central en el lapso previsto o se negaran a participar en los programas establecidos, se someterá la cuestión planteada a consulta de la Comisión Mixta, y a la vista de los informes emitidos podrá ser dado de baja automáticamente de la disponibilidad, no pudiendo acogerse a la misma, de producirse tal hecho, hasta que haya transcurrido un mínimo de tres turnos de disponibilidad. En cualquier caso, en la tercera ocasión que se produzca cualquiera de los supuestos previstos en el párrafo anterior, la persona en cuestión causará baja definitiva; no pudiendo acogerse a la disponibilidad durante toda la vigencia de este pacto. Cuando por producirse fiestas intersemanales no se haga el número total de horas de retén, las horas que faltan para llegar al máximo autorizado podrán ser realizadas otro día dentro de los horarios de retén establecidos.

En el caso anterior, siempre que por emergencia se tenga que venir a trabajar en día festivo intersemanal, no habrá lugar a realizar las dos horas correspondientes a dicho día durante otro día.

7. Ausencias y permisos: En ningún caso, el personal acogido a la modalidad del retén, apartado a), de la cláusula cuarta podrá abandonar su puesto de trabajo sin el permiso de sus superiores.

Cuando por necesidades personales algún trabajador tenga que ausentarse del mismo, lo pondrá en conocimiento de su superior inmediato.

Las pérdidas de horas extraordinarias, como consecuencia de cuanto antecede, no podrán recuperarse.

8. Régimen económico:

1.º La contraprestación económica adecuada a las distintas exigencias que suponen las diferentes modalidades de disponibilidad a que el personal puede acogerse, será la siguiente:

El personal acogido a la modalidad establecida en el apartado a) de la estipulación cuarta (retén) percibirá únicamente los importes económicos de las horas extraordinarias realizadas, de conformidad con el valor unitario de las mismas pactadas en el Convenio Colectivo, según el escalón salarial que tengan asignado.

2.º La contraprestación económica asignada al concepto retributivo de la disponibilidad viene regulada por niveles, de acuerdo con la tabla anexa número 3. Los importes económicos asignados a la disponibilidad serán abonados a lo largo de los 12 meses de que se compone el año natural, con absoluta independencia del factor tiempo de trabajo, que pudiera exigir este singular servicio.

3.º Independientemente del plus de disponibilidad que pudiera corresponder a cada trabajador afectado por estas normas, las horas extraordinarias que se realicen durante el período de disponibilidad se abonarán en la forma siguiente: Las que se realicen coincidiendo con el horario del retén —apartado a) de esta misma cláusula— se retribuirán por el valor unitario de hora extraordinaria pactada en el Convenio Colectivo, atendiendo al escalón salarial que tenga asignado, y las que excedan del horario de retén o se realicen fuera del horario del mismo, tendrá una bonificación de doscientas diecisiete (217) pesetas.

4.º Tanto el concepto retributivo de la disponibilidad, en su acepción genérica, como los importes económicos asignados a ella, quedan condicionados y limitados al sólo objeto para el cual se crean, sin que puedan tener repercusión en la base de ninguno de los conceptos económicos que forma la renta salarial conformada por el régimen económico del Convenio Colectivo o de los que pudieran establecerse por las normas reguladoras de la relación laboral.

9. Puesta en práctica: Las presentes normas de disponibilidad sólo serán objeto de aplicación en el supuesto de que el número de solicitantes para cada una de las modalidades previstas en la estipulación quinta sea suficiente para garantizar —en privativa estimación empresarial— los objetivos que tiene asignados la disponibilidad.

CLAUSULA TRANSITORIA

En el supuesto de que al finalizar el año 1979, y como consecuencia de la aplicación de las presentes normas, se produjese un saldo positivo económico de este concepto específico, el mismo revertirá al personal sujeto a la disponibilidad en la cantidad necesaria —si ello es posible— para incrementar los valores de la tabla inserta en un 10 por 100, y la cantidad sobrante se repartirá entre todo el personal que compone la plantilla de la Empresa, en el supuesto de que el saldo producido en 31 de diciembre de 1979 no llegase a alcanzar el objetivo

previsto (incrementar la tabla adjunta en un 10 por 100), el reparto se producirá de una forma directa y proporcional.

REGIMEN TRANSITORIO PARA LOS AÑOS 79, 80, 81 y 82

El personal que durante el año 1978 se hallaba voluntariamente sujeto al régimen de disponibilidad regulado en aquella fecha, y cuyos puestos de trabajo no están incluidos en la relación adjunta, podrá, si así lo desea, adherirse al siguiente retén:

Realización de dos horas extraordinarias —de lunes a viernes— una semana de cada tres, percibiendo únicamente los importes económicos de los valores unitarios de las mismas pactados, más, el importe de una dieta, con exclusión de cualquier otro concepto retributivo, sea cual fuere la índole o naturaleza del mismo.

No obstante cuanto antecede, el importe de la disponibilidad que vinieron devengando en el año 1978 queda congelado para el año 1979, y cuya cuantía queda reflejada en la tabla anexa número 3.

Su aplicación queda condicionada a que el personal se inscriba y realice el retén que se instituye, y supeditada a que la amortización de cada año no supere el 15 por 100 del incremento de la renta salarial anual, prevista en el régimen económico del Convenio (capítulo IV).

Art. 19. *Complemento de jornada del personal sujeto a turno.* Consiste en compensar económicamente la prolongación de la jornada legal de trabajo, en cómputo anual, a fin de adaptarla a las necesidades y exigencias de servicio establecidas y emanadas de la modalidad de la jornada de trabajo en régimen de turno cerrado, vigente en el momento presente, cuya importancia económica se establece en la tabla anexa número 3.

Art. 20. *Plus de dedicación del personal sujeto a turno.*—Es una contraprestación económica destinada a compensar la cobertura de las obligaciones que adquiere el personal, derivado de las necesidades de servicio, en régimen de explotación, cuya cuantía económica viene regulada por la tabla anexa número 3.

Art. 21. El concepto retributivo del Complemento del Puesto de Trabajo (Plus de turno) previsto en el párrafo 2.º del artículo 15 y los complementos de jornada y dedicación previstos en los artículos 19 y 20 como complementos de cantidad y calidad, son típicos y exclusivos para el personal de turno de las centrales térmicas, con exclusión de cualquier otro personal.

Los conceptos retributivos de complemento de jornada (artículo 19) y Plus de dedicación (artículo 20) de los complementos de cantidad y calidad serán devengados y abonados por día real y efectivamente trabajado.

Art. 22. *Horas extraordinarias.*—El valor de las horas extraordinarias que realicen todos y cada uno de los trabajadores durante el año 1979 se calculará atendiendo al número de horas que excedan de la jornada legal de trabajo, a la circunstancia en que se desarrollan y al valor de las mismas. El personal que hasta la fecha de la iniciación de la vigencia del Convenio ha venido desarrollando su jornada laboral en régimen de turno cerrado podrá realizar aquellas que hasta el momento presente ha venido efectuando (personal operario) en fiestas intersemanales que no coincidan con sus días festivos, siempre que ello lleve aparejado efectuar una jornada más de trabajo a la salida del turno de mañana. No obstante cuanto antecede, se procurará en el futuro la eliminación de dicha peculiaridad.

Igualmente podrán efectuarse las que resulten de cubrir en todo o en parte la jornada de trabajo de otro compañero, por causa de enfermedad o emergencia. No podrán efectuarse las horas extraordinarias de prolongación de jornada en los días de disponibilidad, salvo en los casos en que, por necesidades del servicio, se vea requerido y obligado a efectuar la sustitución de un compañero, como consecuencia de la falta de asistencia al trabajo de éste.

Las horas extraordinarias que se realicen en sustitución de un compañero o por emergencia, cuando se trate de la número 11 y 12 de la misma jornada (incluida la jornada habitual de trabajo de ocho horas), vendrán bonificadas con 217 pesetas.

SECCION 5.ª COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES

Art. 23. *Gratificaciones fijas reglamentarias.*—Regirá íntegramente a los efectos de pago de las gratificaciones fijas lo establecido en el artículo 17 de la Ordenanza Laboral para las Industrias Eléctricas, y su efectividad se hará en las siguientes fechas:

— Gratificación de marzo: se abonará el día 31 de dicho mes o el día inmediatamente anterior hábil si aquél fuese domingo o festivo.

— Gratificación 18 de Julio: se abonará el día final de dicho mes, conjuntamente con la mensualidad o el día hábil inmediatamente anterior si aquél fuera domingo o festivo.

— Gratificación de octubre: se hará efectiva conjuntamente con la mensualidad del mes de septiembre el último día hábil de dicho mes.

— Gratificación de Navidad: se abonará el último día laborable del mes de noviembre, conjuntamente con la mensualidad de dicho mes.

El importe de dichas gratificaciones será el pactado en el

artículo 11 de este Convenio Colectivo y su abono se hará proporcional al tiempo trabajado.

Art. 24. *Participación en beneficios.*—Regirá íntegramente la concepción jurídica prevista en la Ordenanza de Trabajo, y su efectividad se hará en las siguientes fechas:

— Primera paga de beneficios: se hará efectiva el último día laborable del mes de enero, conjuntamente con la mensualidad de dicho mes.

— Segunda paga de beneficios: se hará efectiva el último día hábil del mes de mayo, conjuntamente con la mensualidad de dicho mes.

El importe de las mismas será el pactado en el artículo 11 de este Convenio Colectivo, y su devengo se hará proporcional al tiempo trabajado durante el año natural inmediatamente anterior al ejercicio en que se hace efectivo el devengo.

Art. 25. *Gratificación extraordinaria de producción.*—Se establece una gratificación extraordinaria, en concepto de prima de funcionamiento de los medios de producción instalados.

El importe de la misma viene dado por la masa salarial específica de este concepto congelada en 31 de diciembre de 1978, dividida por el número de personas que componen la plantilla de la Empresa en la misma fecha, cuyo resultante económico asciende a la cantidad de 23.961 pesetas.

Art. 26. *Bolsa de vacaciones.*—Se establece una bolsa de vacaciones de 18.000 pesetas.

Para el percibo de la bolsa será necesario que el productor tenga intención de realizar y realice un periodo de vacaciones ininterrumpido no inferior a siete días naturales, o haya disfrutado ya de siete días de vacaciones no seguidos. Percibiéndose la misma a lo más tardar siete días antes de efectuarse las vacaciones.

Si por necesidad del servicio o por enfermedad el productor no pudiera efectuar las vacaciones antes del 30 de septiembre, podrá percibirla a partir de esa fecha.

SECCION 6.ª INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS

Art. 27. *Plus de transporte urbano.*—El Plus de transporte urbano asciende a la cantidad de 37.920 pesetas anuales, y su abono será mensual por dozavas partes iguales.

Art. 28. *Dietas por prolongación de jornada.*—Según las normas establecidas en acta del Comité de fecha 29 de noviembre de 1976, se acuerda lo siguiente:

Cuando el productor trabaje en régimen de jornada continuada percibirá una dieta de 302 pesetas, si el tiempo al servicio de la Empresa se prolonga sin interrupción, por lo menos, una hora después de la señalada como el fin de la jornada laboral.

El personal de turno que por razón de un servicio extraordinario se viera precisado a prolongar ininterrumpidamente su jornada durante una hora o más, percibirá una dieta cuyo importe económico ascenderá a la cantidad de 302 pesetas.

Si por razones de servicio el productor iniciara su actividad laboral una hora antes de la señalada como de iniciación de su jornada legal de trabajo, percibirá la dieta por desayuno, cuyo importe económico asciende a la cantidad de 69 pesetas.

Será de aplicación el reglamento para la distribución de dietas aprobado en el acta del Convenio de fecha 29 de noviembre de 1976.

Art. 29. *Dietas por desplazamiento fuera de la residencia laboral.*—Cuando el productor deba desplazarse fuera de su residencia laboral, percibirá:

— Dieta por desayuno, si la salida es anterior a las siete de la mañana. Su importe será de 93 pesetas.

— Dieta por almuerzo, cuando el regreso a la residencia laboral se efectúe después de las quince horas. Su importe será de 349 pesetas.

— Dieta por cena, cuando el regreso a la residencia laboral se efectúe después de las veintidós horas. Su importe será de 349 pesetas.

En caso de pernoctar fuera del domicilio, percibirá una dieta de 465 pesetas. La dieta completa en un mismo lugar será de 1.167 pesetas.

Art. 30. *Kilometraje en vehículo propio.*—En los casos de utilización, debidamente autorizados, de vehículos propios en actos de servicio para la Empresa, el importe de la compensación por kilómetro recorrido se calculará por aplicación de la fórmula matemática facilitada al Comité de Empresa. Por aplicación de dicha fórmula, redondeada por exceso, en automóvil tipo medio, el precio por kilómetro que se abonará con efectividad desde el 1 de enero de 1979, resulta a 10 pesetas.

El precio indicado sufrirá revisión inmediatamente en caso de producirse variación en el precio del combustible.

En todo caso, se revisarán anualmente las posibles variaciones habidas en los parámetros, para la actualización que pudiera proceder.

SECCION 7.ª REGIMEN ESPECIAL

Art. 31. *Personal en servicio militar.*—El productor con una antigüedad mínima de un año percibirá durante el periodo de tiempo en que preste el servicio militar obligatorio, el 45 por 100 de su retribución anual fija, abonable por dozavas partes. Esta prestación es incompatible con la prevista en el artículo 70 de la vigente Ordenanza de Trabajo.

Art. 32. **Obligaciones.**—Siempre que las obligaciones militares permitan al trabajador asistir a sus tareas durante dos o más horas consecutivas diarias, dentro de la jornada que tenga establecida la Empresa, tanto ésta como el trabajador podrán exigir el cumplimiento de sus respectivas obligaciones laborales en consonancia con el tiempo disponible.

Art. 33. **Limitaciones.**—El trabajador percibirá la parte proporcional del salario correspondiente a las horas trabajadas; pero esta cantidad, sumada a la que cobre en virtud de lo dispuesto en el artículo 31, no podrá en ningún caso rebasar el sueldo que el trabajador tuviese asignado.

SECCION 8.^a CONCEPTUACION GENERAL

Art. 34. **Carácter de las retribuciones.**—Los importes consignados en la tabla salarial, así como los que resulten por la aplicación de este Convenio, se entiende por sus importes brutos, siendo a cargo del productor, en la cuantía y proporción que la Ley determina en cada caso, el pago de los impuestos y cotización del Régimen General de la Seguridad Social.

CAPITULO V

Jornada laboral, horario y vacaciones

SECCION 1.^a JORNADA LABORAL Y HORARIOS

Art. 35. **Jornada laboral.**—En cuanto hace referencia al sistema de jornada laboral de trabajo, seguirá el régimen vigente en la actualidad.

Art. 36. **Horario.**—El horario de trabajo para los que tienen jornada de cuarenta horas será: De ocho a catorce cuarenta de lunes a sábado.

El horario de trabajo para los que tengan jornada laboral de cuarenta y dos horas será:

De seis a catorce horas: Primer turno.
De catorce a veintidós horas: Segundo turno.
De veintidós a seis horas: Tercer turno.

Este horario incluye la jornada habitual más la prolongación de la misma hasta alcanzar las ocho horas diarias, tal como indica el artículo 58 de la vigente Ordenanza Laboral.

Las horas fijadas se contabilizarán mediante el reloj que se asigne al productor sito en el lugar de trabajo, y en ropa de faena.

Se mantiene la modalidad de una flexibilidad en el horario de siete horas cincuenta minutos a ocho horas y de catorce treinta a catorce cuarenta, en cómputo diario de seis cuarenta horas.

Art. 37. **Jornada fraccionada.**—Se propone, al efecto de conseguir vacar los sábados, la posibilidad de que el personal con la jornada laboral actual de ocho horas a catorce cuarenta horas pueda optar por acogerse a la siguiente modalidad de jornada:

De lunes a viernes:

7,30 h. ————— 13 h. — 14 h. ————— 16,30 h.
 pausa comida

La Dirección de la Empresa podrá pactar de mutuo acuerdo con los interesados, individual o colectivamente, dicha jornada partida, siendo su aceptación de forma libre y voluntaria.

SECCION 2.^a VACACIONES Y FESTIVIDADES INTERSEMANALES

Art. 38. **Régimen de vacaciones.**—Las vacaciones que disfrutaran los productores serán las siguientes:

Antigüedad hasta cinco años: Veintidós días laborables.
Antigüedad superior a cinco años: Veintiséis días laborables.

Las vacaciones deberán disfrutarse necesariamente dentro del año correspondiente.

Los periodos mínimos en que se podrán disfrutar se fijan en siete días seguidos, salvo necesidades del servicio, debiendo solicitar por escrito, y justificar debidamente, en el caso en que se deseen realizar en periodos inferiores.

En relación a los tres días festivos previstos en el Convenio pluriempresarial, se establecen los siguientes para cada centro de trabajo:

Sábado Santo y San Esteban, para los tres centros de trabajo.

El primer lunes de Pascua, para el centro de San Adrián de Besós.

El segundo lunes de Pascua, para los centros de Cubellas y Mitre.

Dichos días tendrán el carácter de festivos abonables, condicionados a que las necesidades del servicio queden debidamente cubiertas y garantizadas.

El personal que por razones de servicio no pudiera disfrutar de las festividades señaladas podrá trasladar éstas a cualquier otro día laborable o disponible, no devengándose en ningún caso como extraordinarias las horas trabajadas en el indicado día.

CAPITULO VI

Previsión y acción social

SECCION 1.^a COMPLEMENTO DE PENSIONES

Art. 39. **Jubilación complementaria.**—Cuantos productores posean una antigüedad reconocida por la Empresa de quince o más años de servicio y se jubilen una vez cumplidos los sesenta y cinco años de edad; y antes de cumplir los sesenta y seis años, percibirán una mejora de su pensión de jubilación equivalente a la diferencia entre los conceptos A) y B) a continuación definidos:

El concepto A) equivale a la suma de las siguientes percepciones del productor en el año inmediatamente inferior a la fecha de su jubilación: Salario, complementos salariales, aumentos por antigüedad, gratificaciones de marzo, julio, octubre y diciembre, participaciones en beneficios, prima de puntualidad y asistencia y plus de transporte.

El concepto B) equivale al salario regular anual utilizado por la Mutuality Laboral para el cálculo de la pensión.

Del cómputo de retribuciones salariales anuales se excluirán, por tanto, las prestaciones por protección a la familia (antiguas y nuevas), las horas extraordinarias, el Plus de trabajo nocturno, las primas, pluses y, en general, las demás percepciones de carácter extrasalarial. Los que se jubilen entre los sesenta y seis y sesenta y siete años percibirán el 85 por 100 de la indicada diferencia; entre los sesenta y siete y sesenta y ocho años, el 75 por 100, continuando de esta forma la reducción del porcentaje en diez centésimas por cada año más de edad del productor jubilado.

La mejora de pensión así calculada se hará efectiva a los jubilados por dozavas partes, en cada uno de los meses de que se compone el año natural.

Los productores cuya fecha de ingreso en la Empresa fuera anterior a 1966 disfrutarán, a efectos de jubilación, de las mismas ventajas que los que se jubilen con quince años de antigüedad.

Art. 40. **Pensiones globales mínimas garantizadas.**—Se establece un complemento de pensión destinado a garantizar que la pensión de la Mutuality Laboral más la pensión complementaria de la Empresa alcance el importe económico global y anual que posteriormente se indica, como pensiones globales mínimas garantizadas, a los trabajadores que, formando parte de la plantilla de personal, causen baja definitiva en la Empresa como consecuencia de su nueva situación de pensionistas.

El o los importes económicos de los complementos de pensiones globales mínimas garantizadas, que vendrá obligada a hacer efectivos la Empresa, vendrá dado por la diferencia existente en todos y cualquier momento entre el importe económico global y anual mínimo garantizado y la cuantía anual de la pensión que perciban los pensionistas del Mutualismo Laboral.

La cuantía económica de los complementos de pensión que corren a cargo de la Empresa serán abonados en la misma forma que el complemento de jubilación, previsto en el artículo anterior.

En ningún caso la pensión de viudedad más la pensión de orfandad, cuando a ello hubiere lugar, podrá rebasar el importe asignado a la jubilación.

Art. 41. **Cuantía de las pensiones mínimas garantizadas.**—La asignación económica global y anual que corresponde a las distintas situaciones de las pensiones globales mínimas garantizadas es la siguiente:

Jubilación: 390.000 pesetas anuales.
Viudedad: 234.000 pesetas anuales (60 por 100 del importe de la jubilación).

Orfandad: 39.000 pesetas anuales (10 por 100 del importe de jubilación).

Invalidez permanente, en el grado de incapacidad permanente absoluta: 390.000 pesetas.

SECCION 2.^a ASISTENCIA COMPLEMENTARIA

Art. 42. **Incapacidad laboral transitoria.**—Las prestaciones por incapacidad laboral transitoria, sea cualquiera la causa que la genere, se complementarán por la Empresa hasta alcanzar el 100 por 100 de la retribución ordinaria mensual de carácter fijo que resulte de la aplicación del presente Convenio. A reserva de las acciones legales que por incumplimiento de las obligaciones laborales tenga la Empresa.

Art. 43. **Asistencia médica complementaria.**—Vistos los resultados obtenidos con la Asistencia médica contratada, se continuará con la misma entidad y se gestionará la mejora de sus prestaciones.

Art. 44. **Seguro colectivo de vida.**—El seguro de vida establecido seguirá rigiéndose por las mismas normas que hasta el presente.

Las primas correspondientes al primer millón doscientas mil pesetas del capital asignado correrán a cargo de la Empresa.

Art. 45. **Ayudas sociales.**—Se crea un fondo de ayudas sociales, cuyo destino es cubrir las necesidades apremiantes del productor que escapen a toda solución con medios ordinarios, que suponga evidentes trastornos en la economía familiar del interesado.

Las necesidades del productor podrán ser cubiertas por medio de préstamos a cargo del fondo, sin interés y de donativos. El fondo se creará con la cantidad de 242.697 pesetas por cada ejercicio económico completo.

Dicho fondo será administrado por una Comisión Mixta que, presidida por la persona designada por la Dirección, se compondrá de cuatro miembros: dos representantes del Comité de Empresa y otros dos representantes de la propia Empresa.

La Comisión se reunirá preceptivamente cada mes, o extraordinariamente cada vez que el Presidente lo juzgue oportuno, y rendirá cuentas de administración a la Empresa mensualmente.

Con independencia de dicho fondo la Empresa concederá 3.932 pesetas mensualmente a todos aquellos productores que tengan un hijo subnormal o disminuido físico, como complemento para su instrucción o recuperación.

SECCION 3.ª ASPECTOS CULTURALES Y RECREATIVOS

Art. 46. *Formación profesional.*—La Empresa destinará a la formación profesional la cantidad de 4.313.504,86 pesetas, asignadas al personal sujeto a la totalidad del Convenio Colectivo en 1 de enero de cada año.

Art. 47. *Agrupación cultural recreativa.*—La Empresa destinará hasta la cantidad de 800.000 pesetas anuales para la Agrupación Cultural Recreativa.

Dicho fondo será administrado por la persona señalada por la Dirección de la Empresa, y rendirá cuentas a la misma mensualmente de las actividades y del estado de cuentas.

SECCION 4.ª VARIOS

Art. 48. *Economatos.*—Se mantiene la actual situación.

Art. 49. *Premios de nupcialidad y natalidad.*—A partir de la fecha de vigencia de este Convenio, los premios de nup-

cialidad y natalidad serán de 15.321 y 7.660 pesetas, respectivamente.

Art. 50. *Bonificaciones en el suministro eléctrico a las viudas.*—Se mantiene a favor de las viudas de productores de la Empresa que perciban una pensión de viudedad de la Mutua Laboral de la misma, y que reúnan las condiciones a que se refiere el artículo 23 de la vigente Ordenanza del Trabajo, la tarifa especial en el consumo de energía eléctrica que se aplica a los empleados y jubilados de la Empresa, siempre y cuando se sometan a las normas establecidas para dicha clase de suministro.

Art. 51. *Interpretación.*—Remitirse al texto del Convenio Pluriempresarial.

Art. 52. El presente Convenio ha sido posible gracias a una importante aportación económica de la Empresa. Ello, aunque representa un sustancial incremento en sus gastos, no lleva aparejado un aumento de los precios de la energía eléctrica.

Art. 53. Remitirse al texto del Convenio Pluriempresarial.

Art. 54. *Derecho supletorio.*—El presente anexo de Convenio Colectivo Pluriempresarial modifica durante su vigencia los preceptos que regulan las materias que en el mismo se prevén. En todo lo no previsto regirán la vigente Ordenanza de Trabajo y demás disposiciones generales vigentes.

Art. 55. Todos los complementos salariales y demás situaciones consolidadas, a excepción de la antigüedad que algunos productores disfrutaban a título personal, se respetarán y no serán absorbidas por el presente Convenio más que por promoción del productor o por renuncia expresa de los interesados y aceptación por parte de la Empresa.

CLAUSULA DEROGATIVA

El presente Convenio regula y actualiza las relaciones laborales, sustituyendo todas aquellas que con anterioridad existían las cuales quedan expresamente derogadas.

TABLA ANEXA NUMERO 1

Nivel	Salario	Categoría	Técnicos	Categoría	Administrativos — Subgrupo 1.º	Categoría	Administrativos — Subgrupo 2.º	Categoría	Operarios — Subgrupo 1.º	Categoría	Operarios — Subgrupo 2.º
1	1.057.850	2.ª A	Jefe de Turno. Jefe Sección.	2.ª A	Jefe Sección.						
2	978.773	2.ª B	Jefe de Bloque. Subjefe Sección.	2.ª B	Jefe Sección.						
3	910.440	3.ª	Contraamaestre. Prog. Eléctrico.	3.ª	Subjefe Sección.						
4	852.529	3.ª A	T. Operacional. Contram. Taller. Jefe Eq. Instrum. Egdo. Ensayos. Prog. Mecánico. Egdo. Seguridad. Egdo. Obra Civil.	3.ª A	Subjefe Sec. A.						
5	803.637	3.ª B	Delineante pro- yectista.	3.ª B	Subjefe Sec. B.			1.ª E	Egdo. Bloque. Jefe Eq. Mant.		
6	766.901	4.ª	Instrumentista. Laborante Quím. Verificador. T. Contaminación.	4.ª	Oficial Admtvo.			1.ª	Montador A. Egdo. Mantenc.		
7	733.077	4.ª A	Topógrafo de 2.ª	4.ª A	Ofic. Admtvo. A.	1.ª EA	Jefe Vigilantes.	1.ª A	Montador. Chófer Empresa.		
8	700.994	4.ª B	Delineante.	4.ª B	Ofic. Admtvo. B.	1.ª EB	Egdo. Almacén.	1.ª B	Rondista. Engrasador. Ayte. Montador A. Pintor A.		
9	676.296	4.ª C		4.ª C	Programador 2.ª	1.ª EC	Vigilante.	2.ª A	Pintor. Ayte. Montador. Jardinero. Chófer.		
10	652.932	5.ª	Calcedor.	5.ª	Auxiliar Admtvo.	2.ª	Telefonista. Almacenero.	2.ª B	Lampista. Carpintero. Albañil.		
11	625.517					2.ª A	Listero.	3.ª	Ayudante.	1.ª	Egdo. Peones.
12	617.735					3.ª	Portero. Ordenanza.			1.ª A	Auxl. Jardinero.
13	603.945					3.ª A	Recepcionista.			2.ª	Peón especialista.

TABLA ANEXA NUMERO 2

SAN ADRIAN DEL BESOS			CUBELLAS				
Dpto. Aparatos y Ensayos	1	16	Dpto. Aparatos y Ensayos	1	16		
Jefe Sección	2		Jefe Sección	2			
Subjefe Aparatos	1		Subjefe Aparatos	1			
Subjefe Electrónica	1		Subjefe Electrónica	1			
Jefe Equipo Aparatos	2		Jefe Equipo Aparatos	1			
Instrumentistas	3		Jefe Equipo Electrónico	1			
Electrónicos	1		Instrumentistas	3			
Encargado Ensayos	1		Electrónicos	2			
Verificadores	3		Encargado Ensayos	1			
Ayudante Instrumentista	1		Verificadores	3			
Almacén			Almacén				
Encargado Almacén	1		3	Encargado Almacén		1	3
Almaceneros	2			Almaceneros		2	
Dpto. Eléctrico	1		17	Dpto. Eléctrico		1	14
Preparador Jefe Sección	1			Preparador Jefe Sección		1	
Contraamaestre Eléctrico	1			Contraamaestre Eléctrico		1	
Programador Eléctrico	1	Jefes de Equipo		3			
Jefes de Equipo	3	Ayudantes Electricistas		3			
Montador Electricista	6	Peón		1			
Ayudantes Electricistas	3	Dpto. Mecánico		1			
Peón	1	Jefe Sec. Preparadores		3			
Dpto. Mecánico	1	Contraamaestres		3			
Jefe Sec. Preparadores	3	Programador Mecánico		1			
Contraamaestres	3	Jefes de Equipo	6				
Programador Mecánico	1	Encargado Manutención	1				
Jefes de Equipo	6	Montadores	19				
Encargado Manutención	1	Ayudante Montador	7				
Montadores	19	Engrasador	1				
Ayudante Montador	7	Conductores	2				
Engrasador	1	Peones Especialistas	4				
Conductores	2	Laboratorio Químico					
Peones Especialistas	4	Jefe Laboratorio	1	6			
Laboratorio Químico			Subjefe Laboratorio		1		
Jefe Laboratorio	1	Laborantes Químicos	3				
Subjefe Laboratorio	1	Dpto. Operación	1				
Laborantes Químicos	3	Total			80		
Dpto. Operación	1	Total			83		

TABLA ANEXA NUMERO 3

Nivel	H. E.	P. D.	P. D. T.	Operación		Vigilancia y portería	
				C. J.	P. D.	C. J.	P. D.
1	314	9.672	5.865	299,80	462,93	381,75	385,06
2	291	9.249	5.565	277,84	430,38	353,59	356,85
3	269	8.895	5.315	256,83	397,84	327,04	339,02
4	248	6.541	5.065	236,78	366,79	301,51	304,12
5	234	8.291	4.890	223,42	346,08	284,49	286,95
6	220	8.042	4.715	210,05	325,56	267,47	269,95
7	208	7.827	4.565	198,59	307,63	252,88	255,07
8	197	7.646	4.440	188,09	291,36	239,51	241,58
9	185	7.473	4.315	176,83	273,61	224,92	226,86
10	176	7.327	4.215	168,04	260,30	213,97	215,83
11	168	7.188	4.115	160,40	248,47	204,32	206,06
12	162	7.050	4.015	154,67	239,59	196,95	198,66
13	155	6.938	3.940	148,00	228,69	188,44	189,59

REGIMEN ECONOMICO DE HIFRENSA

Se adjudica la nueva tabla salarial que regirá por el año 1979. Con independencia de ella se dará un 1 por 100 lineal, que

se abonará conjuntamente con la prima de productividad. El resto de los conceptos que integran la masa salarial, salvo la antigüedad, que queda en sus valores de 1978, se incrementará en un 12,4 por 100.

Tabla de salarios HIFRENSA

Categoría		Escala salarial 78	Reforma escalafón 79	Aumento 1979	Escala 1979	Porcentaje real 1979
Ingeniero Técnico 1.ª	B	1.056.098	—	135.180	1.191.278	12,8
Jefe Superior 1.ª	V	1.189.059	—	149.839	1.318.898	12,8

Categoría		Escala salarial 78	Reforma escalafón 79	Aumento 1979	Escala 1979	Porcentaje real 1979
Ingeniero Técnico 2. ^a	B	987.043	—	126.341	1.113.384	12,8
Jefe Superior 2. ^a	V	1.089.777	—	139.490	1.229.267	12,8
Practicante 1. ^a						
Ingeniero Técnico 3. ^a	B	904.461	—	115.771	1.020.232	12,8
Jefe Superior 3. ^a	V	994.773	—	127.331	1.122.104	12,8
Practicante 2. ^a						
Encargado Técnico 1. ^a	B	820.807	—	105.063	925.870	12,8
Delineante Proyectista especialista	V	898.682	—	115.031	1.013.713	12,8
Jefe Administrativo 1. ^a						
Programador 1. ^a especialista						
Encargado Técnico 2. ^a	B	793.389	—	101.553	894.942	12,8
Jefe Administrativo 2. ^a	V	866.886	—	110.961	977.847	12,8
Delineante Proyectista 2. ^a						
Programador 1. ^a						
Encargado Técnico 3. ^a	B	765.534	—	97.988	863.522	12,8
Oficial Administrativo 1. ^a	V	835.323	—	106.921	942.244	12,8
Operador Ordenador 1. ^a						
Programador 2. ^a						
Delineante 1. ^a	B	736.407	—	94.260	830.667	12,8
Verificador 1. ^a	V	801.845	—	102.636	904.481	12,8
Oficial Administrativo 2. ^a						
Operador Ordenador 2. ^a						
Telefonista 1. ^a especialista						
Encargado Almacén 1. ^a						
Encargado Vigilante 1. ^a						
Contraamaestre						
Montador Electromecánico	B	724.207	736.407	94.260	830.667	14,7
(Antes Subcapataz)	V	787.491	801.845	102.636	904.481	14,8
Encargado Técnico 4. ^a	B	708.298	—	90.662	798.960	12,8
Delineante 2. ^a	V	770.095	—	98.572	868.667	12,8
Verificador 2. ^a						
Telefonista 1. ^a						
Encargado Almacén 2. ^a						
Oficial 1. ^a especialista						
Encargado Almacén 3. ^a	B	679.843	—	87.019	766.863	12,8
Conserje	V	737.250	—	94.368	831.618	12,8
Oficial 1. ^a						
Conductor-Mecánico 1. ^a						
Telefonista 2. ^a	B	660.789	—	84.581	745.370	12,8
Almacenero 1. ^a	V	715.250	—	91.552	806.802	12,8
Oficial 2. ^a						
Conductor-Mecánico 2. ^a						
Auxiliar Técnico						
Calcedor						
Auxiliar Administrativo 1. ^a						
Perforista-Verificador 1. ^a						
Almacenero 2. ^a	B	641.498	—	82.112	723.610	12,8
Ordenanza	V	693.041	—	88.709	781.750	12,8
Vigilante						
Oficial 3. ^a						
Encargado Peones						
Telefonista 3. ^a	B	625.339	—	80.043	705.382	12,8
Jardinero	V	674.714	—	86.363	761.077	12,8
Auxiliar Administrativo 2. ^a						
Peón especialista						
Perforista Verificador 2. ^a						
Peón	B	610.407	—	78.132	688.539	12,8
Limpiadora	V	657.532	—	84.164	741.696	12,8

21828

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la «Empresa Nacional del Petróleo, S. A.» (ENPETROL).

Visto el expediente de Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la «Empresa Nacional del Petróleo, S. A.» (ENPETROL), y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 2 de mayo de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General el expediente correspondiente al citado Convenio Colectivo con su texto y documentación complementaria, suscrito por las partes el 6 de abril de 1979 previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto, y al objeto de proceder, en su caso, a la homologación del mismo;

Resultando que por tratarse de una Empresa comprendida en la Norma primera del artículo 1.º del Decreto 217/1979, de 19 de enero, se suspendió el plazo de homologación y se solicitó de la Comisión Deliberadora los correspondientes estudios económicos;

recibidos éstos se sometió a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos;

Resultando que dicha Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos autorizó la homologación de dicho Convenio;

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

Considerando que la competencia para conocer del expediente le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos, y el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, en cuanto a homologar lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo objeto de esta Resolución por ser su ámbito interprovincial y disponer su inscripción en el Registro de la misma, así como disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que el texto del Convenio se ajusta a los preceptos contenidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, ha sido autorizado por la Comisión Delegada del