

ANEXO

Plazas que se asignan a cada Centro para ingreso directo en el Cuerpo de Profesores de Educación General Básica

Escuela	Número de alumnos	Número de plazas
Alava	228	23
Albacete	233	23
Alicante	254	25
Almería	275	28
Ávila	145	15
Badajoz	307	31
Baleares	238	24
Palma de Mallorca («Alberta Jiménez»)	88	9
Barcelona	1.166	117
«Blanquerna»	175	18
San Cugat del Vallés	697	70
Burgos	152	15
Cáceres	368	37
Cádiz	518	52
Jerez de la Frontera («Monseñor Cirarda»)	51	5
La Línea («Virgen de Europa»)	75	8
Castellón	181	18
Ceuta	83	8
Ciudad Real	190	19
Córdoba	526	53
«Sagrado Corazón»	123	12
Coruña, La	309	31
Cuenca	217	22
Gerona	226	23
Granada	432	43
«Inmaculada Concepción»	184	18
Granada («Escaciu») ...	131	13
Guadalajara	149	15
Sigüenza («Sagrada Familia»)	34	3
Gulpiúzcoa	299	30
Mondragón («Escoriaza»)	34	3
Huelva	273	27
Huesca	162	16
Jaén	260	26
Linares («Antonia López Arista»)	49	5
Ubeda («Sagrada Familia»)	132	13
León	251	25
Ponferrada («La Inmaculada»)	115	12
Lérida	292	29
Logroño	144	14
Lugo	186	19
Madrid («Pablo Montesino»)	216	22
Escuela Nocturna	176	18
«Santa María»	370	37
Escuela Nocturna	140	14
«María Díaz Jiménez»	507	51
«Escuni»	200	20
«Don Bosco»	127	13
Aravaca («La Salle»)	81	8
Alcalá de Henares («Cardenal Cisneros»)	39	4
Málaga	625	63
Antequera («María Inmaculada»)	64	6
Melilla	72	7
Murcia	922	92
Navarra	275	28
Orense	186	19
Oviedo	404	40
«Padre Enrique Ossó»	93	9
Palencia	183	18
Palmas, Las	560	56
Pontevedra	152	15
Vigo («María Sedes Sapientiae»)	98	10
Salamanca	156	16
«Luis Vives»	62	6
Santa Cruz de Tenerife (La Laguna)	374	37
«María Auxiliadora»	102	10
Santander	317	32
Torrelavega («Sagrados Corazones»)	78	8
Santiago de Compostela	267	27
Segovia	161	16
Sevilla	615	62
«Cardenal Spínola»	79	8
Soria	136	14
Tarragona	230	23
Teruel	77	8
Toledo	210	21
Valencia	1.400	140
Cheste («Jesús Romeo»)	80	8
Godella («Edetania»)	79	8
Valladolid	330	33
«Fray Luis de León»	75	8
Vizcaya	530	53
Derio-Bilbao («Nuestra Sra. de Begoña»)	174	17
Zamora	189	19
Zaragoza	530	53
«Virgen del Pilar»	114	11

MINISTERIO DE TRABAJO

5848

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Unión Eléctrica, S. A.».

Visto el texto del Convenio, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Unión Eléctrica, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que tuvo entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Unión Eléctrica, S. A.», que fue suscrito el día 26 de febrero de 1980 por la representación de la Dirección de la Empresa y la representación del personal de la misma, acompañando documentación complementaria;

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

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

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

Considerando que en el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial de la Empresa «Unión Eléctrica, S. A.», suscrito el día 26 de febrero de 1980 entre las representaciones de la Empresa y del personal de la misma.

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

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

Madrid, 28 de febrero de 1980—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA
«UNION ELECTRICA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio Colectivo afecta a los Centros de las provincias donde «Unión Eléctrica, S. A.», desarrolla o desarrolle en lo sucesivo su actividad industrial de producción, transformación, transporte y distribución de energía eléctrica.

Art. 2.º *Ambito personal*.—Las normas de este Convenio serán de aplicación al personal de plantilla de «Unión Eléctrica, Sociedad Anónima», adscrito a la Ordenanza Laboral de la Industria Eléctrica.

Queda excluido de su ámbito el personal a que se refiere el artículo 3.º, apartado k, de la Ley de Relaciones Laborales, así como el contratado con carácter eventual.

Art. 3.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio se considera en vigor desde el 1 de enero de 1980 hasta el 31 de diciembre de 1981, excepto en sus magnitudes económicas, que serán objeto de negociación anual.

Desde el 31 de diciembre de 1981 se entenderá prorrogado tácitamente de año en año si no se denuncia por cualquiera de las partes con anterioridad mínima de un mes a la de su terminación normal o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 4.º *Régimen legal*.—En las mejoras que se introducen en este Convenio se ha tenido muy en cuenta la repercusión económica derivada del Acuerdo Marco Interconfederal.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar al 30 de junio de 1980 al 8,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1980.

CAPITULO II

Organización del trabajo y facultades de la representación de los trabajadores

SECCION PRIMERA. ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 5.º Normas generales.—La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección, respetando las normas y legislación vigentes y, por tanto, podrá adoptar libremente las medidas que estime precisas en cuanto se refiere a la determinación, clasificación, modificación y supresión de los Servicios y Departamentos de la Empresa, pudiendo asimismo implantar cuantos sistemas crea necesarios en orden a su estructura, racionalización y automatización de las labores, debiendo oír a los trabajadores, a través de sus representantes, en aquellas materias que supongan modificación del contrato de trabajo.

Los sistemas que se adopten nunca podrán perjudicar la formación profesional, ni deberán producir merma alguna en la dignidad y situación económica de los trabajadores.

Art. 6.º Relaciones de trabajo.—Corresponderá al Personal con mando velar por la disciplina de sus subordinados y conseguir el mejor rendimiento y eficacia en el trabajo, para lo cual estará dotado de la autoridad y responsabilidad que implican el cumplimiento de su misión. Al propio tiempo procurará elevar el nivel profesional de sus subordinados y aplicará en su trato con los mismos los principios que rigen las relaciones humanas.

La buena organización, el perfeccionamiento técnico de los trabajadores y la consecución de un alto grado de productividad son los fundamentos de la prosperidad de la Empresa y, como consecuencia, del bienestar económico y social de todas las personas que la integran, a cuyo efecto el personal garantiza en todo momento la más completa colaboración mediante su dedicación, rendimiento y disciplina en su tarea. En consecuencia, podrán ser encomendadas a un solo productor funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o inferior nivel al suyo propio, dentro de la jornada laboral, siempre que ello no se oponga a las disposiciones legales y sean de carácter transitorio.

El personal tendrá los deberes de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo, respetando los horarios y sometiendo a los controles que la Dirección tenga establecidos o establezca en el futuro. Las faltas que se cometan sobre estas materias serán sancionadas de acuerdo con las normas laborales vigentes.

Art. 7.º Valoración de puestos de trabajo.—El adecuado desenvolvimiento de la Empresa, como consecuencia de la integración en su seno de las diversas Sociedades filiales, requirirá, y así se estableció en el V Convenio Colectivo Sindical, la estructuración de puestos de trabajo mediante su valoración con arreglo a la técnica denominada «asignación de puntos por factores».

No obstante, la Dirección se reserva el derecho de volver al sistema anterior o implantar cualquier otro, siempre que, a su juicio, la experiencia así lo aconseje, respetando en todo caso los derechos adquiridos cuando éstos sean más beneficiosos. Asimismo la Dirección considerará cualquier petición razonada del personal en este sentido.

De acuerdo con el antedicho sistema, acoplado a las características propias de «Unión Eléctrica», los puestos de trabajo valorados según las distintas puntuaciones continúan clasificados en los 16 escalones siguientes:

Escalón	Puntos	Escalón	Puntos
1	de 130 a 140	9	de 281 a 310
2	de 141 a 150	10	de 311 a 340
3	de 151 a 170	11	de 341 a 370
4	de 171 a 190	12	de 371 a 410
5	de 191 a 210	13	de 411 a 450
6	de 211 a 230	14	de 451 a 490
7	de 231 a 250	15	de 491 a 540
8	de 251 a 280	16	desde 541

Los diversos grupos profesionales, mediante la valoración de puestos de trabajo, quedan en perfecta correlación, en cuanto se refiere a la evaluación de sus funciones y correspondiente compensación económica con lo que se consigue una mayor equidad para cada grupo respecto al conjunto.

Queda excluido del sistema de retribución mediante valoración de puestos de trabajo el personal aludido en el artículo 18 del presente Convenio.

Art. 8.º Categorías laborales.—Se mantendrá el sistema de categorías profesionales a los efectos de cotización a la Seguridad Social.

En consecuencia el nivel jerárquico del personal estará en función de su escalón de valoración. En igualdad de calificación tendrá mayor jerarquía el más antiguo en el escalón de que se trate.

No obstante, y al objeto de mantener cierta correlación entre los escalones de valoración y las categorías laborales, se constituye una Comisión mixta y paritaria, integrada por tres Vocales de cada representación, elegidos en el seno de la Comisión deliberadora de entre sus miembros, que, en el plazo de dos meses, fijará los criterios de dicha correlación, por cuanto sus acuerdos constituyen parte integrante del presente Convenio en orden a su desarrollo.

Independientemente de la categoría, los niveles retributivos se establecerán de acuerdo con el escalón de valoración asignado a cada puesto.

El personal incluido en valoración tiene derecho a conocer la descripción de su puesto de trabajo, así como la hoja de datos complementarios que la acompaña.

Art. 9.º Comisión de Valoración.—La calificación de los diversos puestos de trabajo seguirá siendo efectuada por la Comisión de Valoración, que será paritaria, en la que estarán integrados, como Vocales con voz y voto, tres representantes del personal que serán designados por el Comité Central de Empresa de entre los representantes de los trabajadores. La composición y funciones de esta Comisión continuarán siendo las establecidas en el Reglamento de Régimen Interior.

Con el mejor sentido de colaboración, la Empresa estudiará las propuestas razonadas que, en orden a la modificación del sistema de valoración de puestos actualmente vigente, le sean formuladas por la Comisión de Valoración o por una especialmente designada al efecto, de similar composición a aquella.

Art. 10. Revisión por modificación del puesto de trabajo.—Procederá la revisión de la valoración de un puesto de trabajo cuando las condiciones en que el mismo se realiza o las funciones del puesto varíen de tal forma que afecten a su calificación.

Dicha revisión podrá ser promovida:

- Por el interesado, por sí mismo o a través de un representante en la Comisión de Valoración de puestos de trabajo.
- Por su superior jerárquico, o
- Por la Dirección de Asuntos Sociales.

Estas peticiones darán lugar al oportuno expediente, que se tramitará de acuerdo con el procedimiento establecido en su propio Reglamento. En caso de que la Comisión considere procedente cambiar la calificación del puesto, la repercusión económica, si existe, tendrá efectos desde la fecha en que la reclamación haya tenido entrada en la Dirección de Asuntos Sociales. Si como consecuencia de la revisión se origina un descenso de escalón se aplicará el régimen establecido en el apartado 1 del artículo siguiente.

Art. 11. Cambios de puestos.—La situación del trabajador derivada de un cambio de puesto, cuando origine un descenso de escalón, se ajustará, según la causa que determine dicho cambio, a las siguientes reglas:

1. Por necesidades del servicio: Cuando el cambio sea por iniciativa de la Empresa, el productor conservará su escalón de procedencia a título personal hasta tanto se le destine a otro puesto de trabajo del mismo nivel y especialidad que el de su procedencia.

Si el trabajador no acepta el nuevo puesto que se le ofrezca, cesará la garantía establecida y pasará a ocupar el escalón que corresponda al puesto que realmente ocupe, excepto cuando el puesto ofrecido supusiera cambio de residencia.

En todo caso se respetarán los derechos establecidos en el Reglamento de Régimen Interior sobre traslados forzosos.

2. A petición del trabajador: Cuando el cambio de un escalón superior a otro inferior se produzca a petición del interesado, éste pasará a percibir las remuneraciones del escalón que a la nueva situación correspondan.

3. Por capacidad disminuida: El trabajador que resulte afectado por capacidad disminuida, cualquiera que fuere su causa, previa declaración del Servicio Médico de Empresa o Comisiones Técnicas Calificadoras de la Seguridad Social, podrá ser destinado a otro puesto de trabajo distinto del habitual y más adecuado con sus aptitudes. En este supuesto conservará, a título personal, el escalón correspondiente al puesto de que proceda.

El Servicio Médico de Empresa procurará la rehabilitación del personal con capacidad disminuida, al objeto de conseguir la posible recuperación del trabajador.

SECCION SEGUNDA. FACULTADES DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

Art. 12. A) De la representación de los trabajadores.—Con el fin de potenciar al máximo la integración de personas e intereses en que la Empresa consiste, todos los Comités tendrán a su cargo las siguientes funciones y cometidos:

1. Recibir periódicamente y a intervalos no superiores a tres meses un informe de la Dirección de la Empresa sobre la situación económica de la misma, que deberá comprender, como mínimo, las cuestiones que siguen:

- Evolución de las operaciones económicas de la Empresa y marcha general de la producción.
- Perspectivas del mercado y cualesquiera otros datos de análoga naturaleza.

— Inversiones acordadas en cuanto repercutan sobre la situación del empleo, con atención especial a los incrementos o disminuciones previsibles de plantilla, previsión de vacantes, en su caso, y demás materias de personal.

2. Conocer y tener a su disposición el balance y la Memoria anuales y cuantos otros documentos y antecedentes la Dirección considere oportunos para el fin indicado; siendo, al menos, los mismos documentos y comunicaciones que deban conocer los accionistas.

3. Transmitir a la generalidad de los trabajadores, por los medios más apropiados, la información relativa a la marcha de la Empresa.

Asimismo, la Dirección informará previa y necesariamente al Comité afectado sobre acuerdos relativos a implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, modificación de jornada y demás asuntos que afecten al personal.

Los Comités tendrán los derechos y facultades que en cada caso les estén reconocidos por la legislación en vigor.

Tanto la Empresa como los representantes de los trabajadores se comprometen a facilitar y ejercer, respectivamente, las funciones tendentes a la mejor colaboración y responsable desempeño de las actividades representativas, en orden a estimular y velar por el cumplimiento de las obligaciones laborales.

B) *Del Comité Central.*—La Empresa reconoce el Comité Central como órgano representativo del conjunto de los trabajadores a los siguientes efectos:

Designación de los componentes de las Comisiones de Valoración de Asuntos Sociales, de Formación y Promoción, Deliberadora del Convenio Colectivo y cualesquiera otras de ámbito general en la Empresa que estén reconocidas.

Sin perjuicio de la capacidad del propio Comité para establecer sus normas de funcionamiento, tendrá, en orden a asegurar la mayor representatividad del personal de la plantilla, la siguiente composición:

- Un miembro por cada Comité de Centro de trabajo.
- Un miembro más por cada uno de los siguientes Comités: Narcea, Avila (capital y provincia), León, Ponferrada, La Robla, Segovia (capital y provincia) y otro por el conjunto de los Delegados de Personal de la provincia de Ciudad Real.
- Diez miembros más por el Comité de Centro de Capitán Haya, 53.

La Empresa, a través de la Dirección de Asuntos Sociales, podrá convocar al Comité Central y podrá designar dos observadores sin voz ni voto en sus reuniones, quienquiera que haya sido el que las convoque. Igualmente, este Comité podrá ser convocado por su Secretario a petición de la mitad más uno de sus miembros.

La Empresa deberá ser notificada del orden del día con cinco días de antelación a la fecha de la reunión. Cuando la convocatoria se haga por iniciativa de la Empresa, podrá incluir asuntos a tratar en el orden del día.

Los gastos y dietas que ocasionen las reuniones del Comité serán a cargo de la Empresa en las convocadas por ella y hasta seis reuniones más al año, siempre que las mismas tengan lugar en Madrid.

Todo cuanto aquí se establece quedará sin efecto cuando por disposición de carácter general o pacto de ámbito nacional se regule la materia a que se refiere el presente apartado.

Art. 13. *Acción informativa.*—La Empresa reconoce el derecho que asiste a los representantes de los trabajadores a facilitar al personal la más completa información de cuantos asuntos se refieran a las relaciones laborales, así como aquella que la propia Empresa facilite a los Comités. A tal fin, y continuando en la línea de actuación mantenida hasta el presente, facilitará dicha actividad, reconociéndola como instrumento positivo de armonía en la Empresa.

En los Centros de trabajo se pondrá a disposición de su Comité un local adecuado al desarrollo de sus actividades, de acuerdo con las posibilidades existentes en cada momento, así como un tablón de anuncios, de cuyo uso se dará previo conocimiento a la Jefatura del Centro y, en las Oficinas Centrales, a la Dirección de Asuntos Sociales.

Art. 14. *Ejercicio de las funciones representativas.*—Los Delegados de Personal y los miembros de los Comités podrán justificar hasta cuarenta horas al mes, que serán retribuidas, para atender a sus funciones representativas, así como quince días de permiso al año, no retribuidos y con igual finalidad. El disfrute de las horas y días indicados deberá notificarse previamente al Jefe inmediato con, al menos, veinticuatro horas de antelación, salvo en casos de manifiesta urgencia, en que se comunicará en el mismo momento.

En ningún caso la ausencia podrá hacerse con perjuicio grave del servicio público que la Empresa presta.

SECCION TERCERA. OTRAS DISPOSICIONES

Art. 15. *Reclamaciones.*—Cualquier trabajador podrá deducir libremente las reclamaciones que considere oportunas a la mejor defensa de sus derechos laborales, bien por sí o confiriendo su representación a otro compañero, ostente o no representación selectiva. En caso de que el representante sea miembro del Comité o Delegado de Personal, la representación se otorgará simplemente por escrito.

Salvo en caso de sanción disciplinaria, se establece —con carácter previo— la reclamación ante la Dirección de la Empresa. Esta reclamación deberá formularse por escrito a la Dirección por conducto de sus Jefes inmediatos. Una copia del escrito de reclamación será remitida directamente por el interesado a la Dirección de Asuntos Sociales. Si pasados treinta días el asunto no ha sido resuelto o la solución no es de su conformidad, el trabajador podrá plantear el objeto de su petición ante la autoridad administrativa o judicial, según corresponda.

En todo caso, las reclamaciones relativas a la valoración de puestos de trabajo seguirán el procedimiento establecido en su propio Reglamento.

Art. 16. A) *Productividad.*—Como compensación de las mejoras que por este Convenio se establecen, el personal se compromete a incrementar su productividad a fin de que la Empresa pueda desarrollar su actividad industrial con la máxima eficiencia.

Ambas partes están de acuerdo en convenir criterios operativos que faciliten el mejor aprovechamiento de los recursos tecnológicos y humanos que integran la Empresa, tales como la modernización de las instalaciones, la racionalización de la organización productiva, la mejora de las condiciones materiales de trabajo, la cualificación y adaptación del personal, la posibilidad de realizar trabajos polivalentes, la disponibilidad en cuanto al servicio y la ampliación, en su caso, de la época del disfrute de vacaciones.

B) *Absentismo.*—Ambas partes consideran importante la reducción del absentismo laboral y para ello se han establecido en este Convenio retribuciones que como el «plus de turnos» y la «ayuda de comida» suponen un incentivo adicional para la asistencia al trabajo.

Asimismo, los Servicios Médicos de Empresa intensificarán las campañas de medicina preventiva para mejorar el nivel sanitario del personal.

Art. 17. *Derecho de asociación.*—Se reconoce a los trabajadores la más plena protección contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical. Este reconocimiento impide todo acto que tenga por objeto:

a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato, o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.

b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividades sindicales, desarrolladas dentro del marco establecido por las Leyes.

CAPITULO III

Régimen económico

Art. 18. *Personal excluido del régimen de valoración de puestos.*—Queda excluido del sistema de retribución mediante valoración de puestos de trabajo el personal a que se refieren los artículos 19 (categoría superior) y 20 (niveles especiales), cuyo tratamiento se regulará por las normas que en dichos artículos se establecen.

Art. 19. *Clasificación y retribución de la categoría superior.* El personal adscrito a esta categoría percibirá, durante el año 1980, las remuneraciones mínimas que a continuación se indican, según la clasificación y el nivel libremente otorgados a cada uno por la Dirección, en base a sus circunstancias personales y a la complejidad y responsabilidad inherentes a la función encomendada:

Categoría	Retribución íntegra 1980	
	Pesetas	
	Anual	Mensual
Superior 2.ª (Escalón B)	1.415.334	101.095
Superior 2.ª (Escalón A)	1.531.857	109.418
Superior 1.ª (Escalón B)	1.693.200	120.942
Superior 1.ª (Escalón A)	2.014.545	143.896
Superior especial	2.367.272	169.090

Art. 20. *Clasificación y retribución de los niveles especiales.* Se establecen, dentro de la segunda categoría, cuatro niveles especiales para distinguir a aquellos miembros del personal, cualquiera que sea su categoría de procedencia, que a juicio de la Dirección se hayan destacado por sus valores humanos, méritos profesionales, plena dedicación y probada lealtad a la Empresa en las misiones encomendadas.

La promoción del personal a los antedichos niveles especiales será de libre decisión de la Dirección. Estos niveles, en cuanto suponen una distinción de carácter individual, se concederán a título personal.

El personal comprendido en estos niveles especiales percibirá, durante el año 1980, las remuneraciones anuales que a continuación se indican:

	Retribución íntegra 1980	
	Pesetas	
	Anual	Mensual
Nivel especial cuarto	1.423.716	101.694
Nivel especial tercero	1.498.280	107.020
Nivel especial segundo	1.572.844	112.346
Nivel especial primero	1.666.042	119.003

Art. 21. *Personal sujeto al sistema de valoración.*—El resto del personal sujeto a valoración percibirá sus retribuciones en función del escalón de calificación de su puesto de trabajo, de acuerdo con la escala salarial que, para el año 1980, a continuación se relaciona:

Escalón	Pesetas		Escalón	Pesetas	
	Anual	Mensual		Anual	Mensual
2	670.348	47.882	10	901.908	64.422
3	685.468	48.962	11	957.726	68.409
4	702.114	50.151	12	1.022.966	73.089
5	715.050	51.075	13	1.097.516	78.394
6	730.688	52.192	14	1.172.080	83.720
7	753.564	53.826	15	1.256.954	89.711
8	793.128	56.652	16	1.339.842	95.703
9	846.580	60.470			

La retribución anual para cada escalón, antes figurada, se abonará al personal cuya jornada de trabajo se ajuste a la establecida por la Empresa con carácter general.

En consecuencia, la retribución que se establece para el personal que no efectúa la jornada completa, aunque mantenga este privilegio como derecho personal, cualquiera que sea el título de que se derive, se fija en la parte proporcional del sueldo anual que le corresponda en función de su jornada real de trabajo. Este mismo régimen se aplicará también para el personal técnico y administrativo que continúa acogido a la jornada de treinta y seis horas semanales, en virtud de la opción establecida en su favor a la entrada en vigor de la Reglamentación Nacional de Trabajo en nuestra industria de 22 de diciembre de 1944 («Boletín Oficial del Estado» del 30), todo ello sin perjuicio del derecho que se les reconoce a estos últimos de optar por la jornada general, siempre que se efectúe, al menos, con dos años de antelación a su jubilación.

Art. 22. *Personal de nuevo ingreso.*—El personal de nuevo ingreso que, después de cubrir las pruebas de selección que la Empresa considere en cada caso necesarias, se contrate sin experiencia, quedará, durante un año, excluido del régimen general. Durante dicho período percibirá el 90 por 100 de la retribución anual que corresponda al escalón de valoración de su puesto de trabajo. Cuando se trate de personal perteneciente a la categoría superior, dicho porcentaje se aplicará sobre el nivel económico que corresponda al superior 2.º B.

Cuando el personal de nuevo ingreso acceda a la Empresa con experiencia adquirida con anterioridad, de forma que ésta le sea reconocida por la Dirección, percibirá directamente el importe correspondiente al escalón de su puesto de trabajo o, en el caso de la categoría superior, el nivel que se le asigne.

Art. 23. *Premio de vinculación al escalón.*—Los trabajadores sujetos al sistema de valoración de puestos de trabajo que hayan cumplido o cumplan ocho años de permanencia en el mismo escalón pasarán a percibir, a título personal, la remuneración correspondiente al escalón inmediatamente superior.

Este premio de vinculación es de naturaleza análoga al premio de antigüedad y, por tanto, únicamente será computable a efectos de jubilación.

Será absorbible por futuros ascensos o mejoras de escalón de valoración, con la única excepción de que éstos se hayan producido mediante concurso o curso de promoción.

En todo caso, el premio de vinculación establecido en el presente artículo no podrá originar más de dos aumentos para una misma persona.

Art. 24. *Ascensos automáticos.*—Los ascensos automáticos establecidos en el artículo 38, apartados d) y e), y el artículo 40, apartado a), de nuestra Ordenanza Laboral, sólo se seguirán reconociendo al personal perteneciente a la plantilla de la Empresa en 31 de diciembre de 1972. Dicho reconocimiento implicará el derecho a la garantía del escalón establecido en el artículo 15 del VI Convenio Colectivo.

Art. 25. *Conceptos comprendidos en la retribución anual.*—Las retribuciones anuales establecidas en este Convenio sustituyen a todos los conceptos retributivos que venía satisfaciendo la Empresa y, por tanto, quedan comprendidos en las mismas los sueldos reglamentarios y voluntarios, pagas extraordinarias de uno u otro carácter y participación en beneficios, así como cualquiera otra remuneración que a título general o particular

la Empresa haya venido satisfaciendo a sus trabajadores conceptos que quedan absorbidos o compensados.

Art. 26. *Premios de antigüedad.*—Se establece un premio a la antigüedad por cada tres años de servicio en la Empresa, cuyo importe íntegro en el año 1980 será de 1.250 pesetas mensuales, equivalente a 15.000 pesetas anuales. El cómputo de cada premio se efectuará de acuerdo con el régimen de aumentos periódicos establecidos en el artículo 16 de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria de Energía Eléctrica.

Una vez cumplida la edad de sesenta y cinco años no se devengarán nuevos premios de antigüedad.

Los premios de antigüedad antedichos se refieren al personal que trabaje la jornada completa y serán abonados en los doce meses naturales de cada año. El personal que no cumpla la jornada completa percibirá el importe de dichos premios en proporción a la jornada que efectivamente realice.

Art. 27. *Impuesto General sobre la Renta.*—Todas las percepciones económicas pactadas en el presente Convenio se expresan por su importe íntegro, dado que el impuesto ha de ser a cargo del propio contribuyente.

Art. 28. *Absorción y compensación.*—Las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio absorben y compensan, en cuanto no sean rebasadas por ellos, los posibles aumentos y modificaciones que en el futuro pudieran establecerse por la Administración Pública o por cualquier resolución que en su día pudiera dictarse.

Art. 29. *Forma de pago de la nómina.*—El importe anual del sueldo que a cada trabajador corresponda en virtud de lo establecido en los artículos anteriores se abonará en catorce mensualidades.

CAPITULO IV

Formación, selección y promoción

Art. 30. *Norma general.*—Ambas partes son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación de todos los trabajadores y fomentar muy especialmente la acción formativa del personal a través de cursos estructurados en los cuatro bloques siguientes:

1. Para personal de nuevo ingreso.
2. Formación Profesional Básica a distancia.
3. Formación en la profesión (cursos de promoción, nuevas técnicas y reciclaje).
4. Formación de mandos.

Art. 31. *Cursos para personal de nuevo ingreso.*—En función de las necesidades de personal que la Empresa determine, y superadas las pruebas de selección que se establezcan, se realizarán los cursos de nuevo ingreso precisos para acoplamiento al puesto específico.

Se procurará que estos cursos estén reconocidos a efectos de la correspondiente titulación oficial.

Art. 32. *Formación Profesional Básica a distancia.*—Con la finalidad primordial de que todo el personal que no ha tenido la posibilidad de realizar estudios oficiales de Formación Profesional, o reconocidos a través de nuestra Escuela de Formación, pueda alcanzar los niveles de conocimientos mínimos exigidos para la realización de los cursos y concursos de promoción, se establecerán los cursos de Formación Profesional Básica a distancia en las especialidades Técnica, Administrativa y Profesional para que los que se fijarán las condiciones de reconocimiento y convalidación que a su nivel corresponda.

Art. 33. *Formación en la profesión.*—En función de las necesidades expuestas a través de las unidades o los representantes del personal en la Comisión de Formación y Promoción, se establecerán los cursos precisos para facilitar la promoción del personal, el conocimiento de nuevas técnicas o el reciclaje preciso, por desaparición o modificación de ciertos puestos de trabajo.

Art. 34. *Formación de mandos.*—Se incluirán en este bloque aquellos cursos que incidan en la formación general de todo el personal con mando, así como la actualización de conocimientos precisos para las categorías superiores.

Art. 35. *Difusión de actividades.*—La Empresa, a través del Servicio de Formación, publicará anualmente el calendario de actividades y cursos de formación, de acuerdo con las necesidades previstas por las diferentes unidades, que permita una orientación del personal en orden a las actividades formativas.

En dicho calendario se establecerán, además de las características generales de los cursos, los niveles mínimos, condiciones y finalidad de los mismos.

Asimismo y con la misma periodicidad se publicará un boletín de orientación educativa de tipo general.

Art. 36. *Promoción.*—Ambas partes están convencidas de que la formación es el instrumento más importante en orden a la promoción y bienestar de los trabajadores y a la consecución del más alto grado de productividad.

De acuerdo con dicho criterio, el personal quedará obligado a participar en cuantos cursos se convoquen como antecedente exigible a determinadas promociones.

La Dirección de Asuntos Sociales estudiará la actualización de las normas sobre promoción para introducir las reformas que según la experiencia resulten aconsejables, oída la Comisión de Formación y Promoción.

El personal con funciones de mando, o que a juicio de la Dirección desempeñe cargos de especial confianza, será libremente designado por la Empresa, notificándolo previamente a la representación de los trabajadores.

Art. 37. Condición para participar en cursos o concursos de promoción.—La condición exigida por la promoción del personal de plantilla será la siguiente:

1. Antigüedad en el puesto: Será necesaria la siguiente antigüedad en el puesto de origen:

- Escalón 1 a 5: Un año.
- Escalón 6 a 9: Año y medio.
- Escalón 10 a 13: Dos años.
- Escalón 14 a 16: Cuatro años.

Excepcionalmente, quien no cumpla esta exigencia podrá ser admitido de acuerdo con los requisitos siguientes:

—Que la Dirección de Asuntos Sociales acepte su solicitud con base a su nivel técnico e historial profesional y circunstancias especiales que concurran en el caso.

—Que la adjudicación de la plaza se supedita a que entre los participantes que reúnan los requisitos establecidos ninguno haya sido declarado apto por la Comisión calificadoradora.

La Dirección podrá dispensar de cualquier requisito cuando, a su juicio, las necesidades del servicio lo aconsejen. Los Comités también propondrán esta dispensa cuando pueda resultar justificada.

El personal formado por la Empresa en técnicas específicas tendrá que negociar la posibilidad de su traslado o cambio de puesto.

2. Preferencias que se reconocen:

2.1. La calificación de apto en el curso de promoción correspondiente dará preferencia, según el orden de puntuación, a las plazas que surjan, pasando al último lugar en el orden de preferencia en caso de renuncia.

2.2. El haber sido declarado «apto sin plaza» en algún concurso de iguales características a la vacante producida dará derecho a ocupar la misma en el orden de preferencia marcado en el concurso.

Si hubieran transcurrido más de dos años se llevarán a cabo las pruebas de suficiencia oportunas.

2.3. Se establecerá una preferencia en favor del personal que lleve cinco años en zona rural y tenga hijos en edad escolar o diez años trabajando a turnos.

Si con el sistema de promoción utilizado no fuese posible cubrir la vacante, la Empresa queda en libertad para cubrir el puesto mediante el reclutamiento de personal ajeno, una vez superadas las oportunas pruebas de selección.

Art. 38. Traslados y concursos restringidos.—En relación con las peticiones de traslado que pudieran formularse, se mantendrá la preferencia establecida para el personal con destino en zona rural que tenga hijos en edad escolar y el de trabajo a turnos.

Cualquier petición de traslado estará condicionada a que el puesto solicitado sea del mismo escalón y de características semejantes.

La Dirección, en orden a las necesidades de organización del trabajo y según las facultades que en tal sentido se determinan en el artículo 5º de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Energía Eléctrica, podrá convocar concursos restringidos cuando de los mismos resulte la amortización de plazas, notificándolo previamente a la Comisión de Formación y Promoción.

Art. 39. Sistema de selección.—Las pruebas de selección serán obligatorias para el personal de nuevo ingreso y para la promoción del personal de plantilla.

Dichas pruebas consistirán:

Para el nuevo ingreso:

- Examen médico.
- Pruebas psicotécnicas.
- Examen de conocimientos o titulación exigible y experiencia.

Para la promoción:

- Examen médico.
- Pruebas psicotécnicas.
- Examen de conocimientos básicos y específicos, de acuerdo con los niveles mínimos exigidos.
- Examen práctico.
- Pruebas sobre seguridad e higiene en el trabajo.

Además de los resultados obtenidos se ponderará el historial profesional, antigüedad, suplencias, etc., en función del puesto de origen y de la vacante a cubrir.

Art. 40. Evaluación.—En los cursos de promoción, la evaluación global de los participantes se efectuará por una Comisión constituida por un representante de la Dirección de Asuntos Sociales, el Encargado del curso, un representante de la Unidad más característica de las que sean afectadas por el curso y un miembro nombrado por el Comité, que analizará los resultados de la evaluación continua y confeccionará el acta final.

Art. 41. Convocatoria.—Los cursos de Formación Profesional Básica y de Formación en la Profesión se convocarán a

través del calendario de actividades y cursos de formación, haciendo constar las condiciones a reunir.

Para los concursos y cursos de promoción la convocatoria especificará:

- Puestos de trabajo.
- Número de plazas.
- Escalón de valoración.
- Centro de trabajo.
- Nivel de conocimientos.
- Otras condiciones de carácter específico.
- Plazo de admisión de solicitudes, que no podrá ser inferior a quince días ni superior a treinta.

Una vez finalizado el plazo de admisión de solicitudes se efectuarán las correspondientes pruebas.

La selección se culminará en el plazo de cuarenta y cinco días a partir de la fecha en que finalice la admisión de solicitudes.

La Comisión calificadoradora estará compuesta por el representante de la Unidad, un representante de la Dirección de Asuntos Sociales y un representante de los trabajadores pertenecientes a la Comisión de Formación y Promoción. El representante podrá, excepcionalmente, delegar en persona distinta, dentro de la plantilla de la Empresa, en razón de la especialidad de las pruebas.

La Comisión calificadoradora recogerá en la correspondiente acta las puntuaciones obtenidas por los participantes en las diversas pruebas y la estimación de méritos, especificando los que hayan resultado aptos.

Art. 42. Adjudicación de vacantes.—El candidato seleccionado ocupará el nuevo puesto en el plazo máximo de dos meses, a partir de la fecha de adjudicación pasando a percibir el sueldo correspondiente a su nuevo escalón en las condiciones que se especifican en el párrafo siguiente.

Adjudicada una vacante, y siempre que la misma represente una promoción, se afectará provisionalmente al empleado al nuevo puesto, percibiendo la remuneración por el puesto correspondiente a su anterior situación hasta que hayan transcurrido tres meses de adaptación, después de los cuales, con base en el informe emitido por el Jefe del Servicio, la Dirección de Asuntos Sociales resolverá sobre su adscripción definitiva al nuevo puesto, a partir de cuyo momento pasará a percibir la remuneración que, en consecuencia, le corresponda, con efectos retroactivos desde la fecha de su incorporación.

Cuando la incorporación al nuevo puesto se efectúe después de transcurrido el plazo de dos meses establecido en el párrafo primero de este artículo y dicho retraso no sea imputable al interesado, éste tendrá derecho a percibir la nueva remuneración contando a partir de los dos meses de adjudicación de la plaza.

Los trabajadores que, habiendo obtenido una plaza, tengan que trasladar su residencia percibirán una gratificación equivalente a una mensualidad de su anterior salario de calificación. Esta compensación sólo se considerará cuando el cambio de residencia ocasione gastos por traslado de familia y enseres.

Art. 43. Comisión de Formación y Promoción.—De acuerdo con los artículos anteriores se constituye una Comisión de Formación y Promoción de carácter consultivo, cuya composición y funciones serán las siguientes:

Composición: En nombre de la Empresa participarán los que determine la Dirección, en representación de las distintas Unidades.

Los representantes de los trabajadores en número de seis, serán nombrados por el Comité Central con el criterio de estar representadas las distintas ramas profesionales. Estos Vocales habrán de tener el carácter de miembro de algún Comité.

Funciones: Estudio, análisis y colaboración en las políticas de formación y promoción.

Propuesta sobre el establecimiento de criterios, métodos, etcétera.

Propuesta de resolución de problemas concretos.

Asesorar e informar sobre los problemas de formación.

Periodicidad de las reuniones: Trimestral, salvo en el caso de que haya de tratar asuntos de urgencia.

CAPITULO V

Jornada de trabajo y descanso anual

Art. 44. Jornada de trabajo.—Con las limitaciones propias de la naturaleza del servicio público que atiende la Empresa, la jornada actual de trabajo es de cuarenta y dos horas semanales durante todo el año, con horario intensivo de ocho a quince horas, de lunes a sábado.

Durante tres meses de verano se mantendrá el mismo horario intensivo sólo de lunes a viernes, sin que ello suponga merma de la productividad.

La organización de cuanto se refiere a la jornada de trabajo y el establecimiento de los servicios de guardia indispensables será facultad de la Dirección, oído el Comité afectado y, en su virtud, ésta podrá:

a) Volver a implantar la jornada partida, si la continuada no diese el resultado apetecido, o cuando las circunstancias lo exijan.

b) Extender la jornada continuada a aquellos centros de trabajo o grupos de personal que no la disfrutaran actualmente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

c) Implantar la jornada móvil o flexible en aquellos centros de trabajo en que la concentración de personal así lo aconseje

d) Establecer el horario más conveniente, de acuerdo con las características de cada servicio o centro de trabajo.

En cualquier caso, la distribución de la jornada se efectuará de tal forma que queden libres, las tardes de los sábados.

Cuando el personal, para iniciar la jornada laboral, acuda desde su domicilio a trabajar a una instalación distinta a la de su centro de trabajo habitual o de retén y existan medios de transporte deberá cumplir en la misma su jornada normal de trabajo, siempre que el tiempo que necesite en el recorrido de ida o regreso no supere en un cuarto de hora el tiempo que invierte habitualmente en acudir a su centro de trabajo.

Cuando se interrumpa el trabajo durante más de media hora para poder efectuar la comida, este tiempo no se computará como parte integrante de la jornada, ni se abonará como extraordinario.

Todo lo establecido en el presente artículo en materia de jornada no será de aplicación para el personal que trabaje en turnos rotativos a quien se le aplicará el régimen especial regulado en el artículo siguiente.

Art. 45. Personal de turnos rotativos:

1. Condiciones generales de trabajo: El personal que trabaja en turnos rotativos vendrá obligado, por imperativo de las circunstancias, a continuar prestando servicio en turnos continuados de ocho horas.

Las horas extraordinarias a que dé lugar el servicio en turnos no serán computables a efectos del tope establecido por las disposiciones legales sobre la materia.

Se fija como meta que el personal de turnos tenga la jornada laboral de cuarenta horas semanales.

En la suplencia de personal por enfermedad, accidente, etc., no habrá obligación de continuar doblando el turno normal más que el primer día. En caso de tener que continuar más días, la suplencia se efectuará en jornadas de cuatro horas extraordinarias, antes o después del turno normal. Cuando la suplencia se efectúe por razón de baja en la Empresa, jubilación, traslado o cualquier otra causa que no tenga carácter de eventualidad, la Dirección cubrirá en el menor plazo posible la vacante producida, dentro de la normativa vigente y en los plazos que de la misma se derivan.

Cuando el interesado así lo desee, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá optar por percibir solamente el recargo legal de sus horas extraordinarias, librándolas posteriormente.

En los centros donde la organización del trabajo lo permita, se procurará la creación de puestos polivalentes, cuyo contenido configurará una nueva descripción de tareas. Estos puestos serán cubiertos de común acuerdo con los interesados, y en las condiciones que en cada caso se determinen.

Se facilitará el acceso al personal de turnos a los puestos polivalentes, dándole los cursos de formación teórico-práctica correspondientes a los puestos a cubrir.

El personal con diez años ininterrumpidos de servicio en turnos cerrados y rotativos tendrá derecho, si lo solicita, a ocupar cualquier vacante que se produzca en puesto de su mismo escalón y nivel de conocimientos, previo reconocimiento de su idoneidad. Si hubiere varios solicitantes tendrá preferencia el más antiguo en turnos. El traslado quedará sujeto al régimen general.

El mismo derecho se le reconoce al cumplir los cincuenta y siete años de edad, siempre que viniera prestando servicio en turnos cerrados y rotativos durante un mínimo de cinco años.

La Dirección, en el menor plazo de tiempo posible, revisará la organización del trabajo en las grandes instalaciones de producción y transformación de energía cuando por su complejidad, aislamiento y extraordinaria extensión del recinto se haga preciso que el turno, particularmente durante la noche, se realice con una dotación especial. A dicho fin se relacionarán aquellas instalaciones en que concurren las circunstancias señaladas y se informará al correspondiente Comité.

El personal que trabaja en turnos rotativos, como normalmente no puede disfrutar de «puentes», podrá —si lo desea— disfrutarlos en una fecha distinta: de acuerdo con la Jefatura del Centro, y recuperar las horas dejadas de trabajar, amortizándolas con cargo a las horas extraordinarias que tenga devengadas o prolongando la jornada en la forma que la referida Jefatura determine.

2. Régimen económico: El personal de turnos que, mediante pacto con la Dirección, esté acogido a la nueva jornada de trabajo establecida en el artículo siguiente percibirá la compensación económica que se fija en el artículo 47 del presente Convenio.

Se establece un plus de turnicidad de 300 pesetas por turno trabajado de ocho horas. En el caso del párrafo cuarto del punto anterior se abonará el importe de medio plus.

Al personal de turnos cerrados que por necesidad del servicio tenga que trabajar en día que le corresponda descansar, se le abonarán las horas extraordinarias que trabaje y 500 pesetas, como plus de turnicidad.

Asimismo le será abonado el importe de media hora como extraordinaria, por turno efectuado, en compensación del tiempo destinado al «bocadillo».

Cuando el turno se realice en domingo, el productor percibirá los recargos correspondientes a las horas trabajadas. Estos recargos serán los que correspondan, según se trate de turno diurno o nocturno.

Los días que este personal no trabaje a turnos se acogerá a lo establecido para la jornada partida.

Se establece una gratificación de 8.000 pesetas para todo el personal que por razón del servicio se vea obligado a trabajar las tardes y noches del 24 al 25 de diciembre o del 31 de diciembre al 1 de enero.

La planificación y desarrollo del cuadro de turnos, vacaciones, etc., será competencia de la Jefatura del Centro de trabajo correspondiente, de acuerdo con las características específicas del Centro, oído su correspondiente Comité.

Art. 46. Nueva jornada laboral.—La Dirección, en uso de las facultades que le otorgan las disposiciones legales vigentes, y de acuerdo con los artículos 5 y 44 del presente Convenio, considera que la mejor atención del servicio público a la Empresa encomendado exige el establecimiento de algunas modificaciones en el horario de trabajo.

A tal fin, desde 1 de enero de 1976 se estableció una nueva jornada de cuarenta horas semanales, con los sábados libres y horario flexible durante nueve meses del año natural. La aceptación por parte del personal de esta nueva jornada será voluntaria.

La jornada será de ocho horas diarias, con una interrupción de una a dos horas para almorzar.

Se iniciará de ocho a nueve de la mañana, y la hora de salida será a las diecisiete u hora que corresponda en función de la hora de entrada y del tiempo tomado para almorzar.

El horario durante tres meses de verano será de ocho a quince horas con los sábados libres.

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.

Art. 47. Compensación económica para la nueva jornada. El personal que, mediante pacto con la Dirección, esté acogido o en el futuro se acoja a la nueva jornada de trabajo establecida en el artículo anterior percibirá una compensación económica, cuya cuantía será de 102.000 pesetas anuales brutas.

Esta compensación, que tendrá carácter salarial a todos los efectos, se abonará en los doce meses naturales del año a razón de 8.500 pesetas mensuales.

Art. 48. Jornada nocturna.—El personal que trabaje en jornada nocturna percibirá un plus de nocturnidad equivalente al 25 por 100 del valor establecido en el artículo 52 para la hora normal que corresponda a su escalón, salvo que por Ley se establezca una compensación superior.

Art. 49. Descanso anual.—Como compensación al compromiso formal por parte del personal de un mayor incremento de la productividad y un fiel cumplimiento de los deberes de asistencia y puntualidad, se establece para todos los productores de plantilla, sin distinción de categoría, un descanso anual que se registrará por la siguiente escala:

Antigüedad	Período de vacaciones
Menos de un año	25 días naturales
Más de un año	23 días laborales

Para el personal con antigüedad superior a un año y no acogido a la jornada partida el período de vacaciones será de un mes natural.

CAPITULO VI

Dietas y horas extraordinarias

Art. 50. Dietas.—El personal técnico, administrativo y titulado de la categoría superior, así como el que está adscrito a los escalones de valoración 13 al 16, ambos inclusive, no percibirá dieta por desplazamiento, ya que la Empresa le abonará los gastos de viaje, previa justificación de su cuantía. A partir del cuarto día de viaje se abonarán 300 pesetas diarias por «gastos de bolsillo».

Para el resto del personal se establecen las siguientes dietas e importes brutos unificados:

Dietas	Pesetas
Desayuno	100
Comida o cena	580
Camá	680
Completa (modalidad A)	1.160
Completa (modalidad B)	1.450
Completa (modalidad C)	2.200

La modalidad A comprende las dietas completas devengadas en puestos de trabajos distantes del centro habitual hasta un máximo de 75 kilómetros. La modalidad B, para distancias comprendidas entre 75 y 150 kilómetros, y la C, para superiores a 150 kilómetros. Por lo tanto, la dieta completa solamente se devengará cuando por razones de trabajo sea obligado pernoctar fuera del lugar de residencia, con unos límites mínimos que en Madrid será el correspondiente a la tarifa normal de taxis y, en otras provincias, a partir de los 30 kilómetros, medidos en el plano de carreteras de Obras Públicas por la distancia más corta.

En aquellos desplazamientos extraordinarios —cuando en atención a la circunstancia de lugar pueda resultar insuficiente el importe de la dieta— el interesado podrá solicitar y el Jefe del Servicio proponer, con carácter excepcional, la aplicación del régimen de gastos pagados.

El régimen de dietas pactado sustituye plenamente al establecido por la Ordenanza Laboral.

Art. 51. *Ayuda de comida.*—La ayuda de comida para el personal de plantilla que trabaje en jornada partida será de 255 pesetas por día realmente trabajado en dicho régimen.

Esta ayuda será incompatible con cualquier otro tipo de dieta o percepción de naturaleza similar.

Art. 52. *Horas extraordinarias.*—Es deseo de ambas partes que el trabajo se ejecute con eficiencia durante la jornada laboral normal. Por ello, se aconseja a los trabajadores que desarrollen su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir óptimo rendimiento durante la jornada de trabajo, a fin de que la realización de actividades en horas extraordinarias se reduzca al límite de lo imprescindible.

En consecuencia, y a tenor con lo pactado en el capítulo VII del Acuerdo Marco Interconfederal, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
3. Horas extraordinarias necesarias por suministros o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

Sin embargo, el trabajador estará obligado a realizar aquellas horas extraordinarias necesarias para atender el servicio público que la Empresa presta o aquellas que, de no realizarse, den lugar a un perjuicio notoriamente grave para la misma.

El personal de categoría superior y el adscrito a puestos valorados en los escalones 13 al 16, ambos inclusive, no percibirá el importe de las horas extraordinarias que realice, dada la índole del servicio que tiene encomendado.

No obstante, el personal comprendido en el sistema de valoración, adscrito a los escalones 13 al 16, ambos inclusive, cuando por razones del servicio se vea obligado a prolongar de forma habitual su jornada de trabajo, percibirá una compensación mensual de 6.612, 13.224 ó 19.720 pesetas brutas, según el sobreesfuerzo en cada caso realizado. Esta compensación, a propuesta de la línea jerárquica, será concedida por la Dirección, después de comprobar que las exigencias de cada puesto de trabajo en ese período la justifican.

La Dirección resolverá semestralmente la concesión de estas compensaciones, que se abonarán mensualmente por semestres vencidos. No se aplicará dicha compensación al personal que trabaja en turnos rotativos, mientras esté sujeto a este régimen.

No obstante, para revisar y unificar los criterios de aplicación y la estructura de esta compensación, se constituirá una Comisión paritaria de seis miembros —tres Vocales nombrados por el Comité Central y tres representantes de la Empresa— para que, conjuntamente con tres asesores pertenecientes al personal comprendido en estos escalones de valoración, elaboren, en el plazo de cuatro meses, una propuesta de aplicación inmediata a la Dirección.

De acuerdo con las facultades establecidas en el artículo sexto del Decreto 2380/1978, de 17 de agosto, sobre ordenación del salario, a efectos de valor de la hora extraordinaria, se acuerda fijar un valor único para la hora normal de trabajo, en función de cada escalón de valoración y con independencia de las diversas jornadas de trabajo y del período de vacaciones que a cada trabajador corresponda.

En base a lo convenido, el personal percibirá el importe de la hora extraordinaria que trabaje de acuerdo con el siguiente baremo por escalones de valoración, en el que se recogen los distintos importes brutos de la hora de trabajo que, durante el año 1980, servirán de base para aplicar los recargos reglamentarios establecidos.

En consecuencia, los precios base para el año 1980 serán los siguientes:

Escalón	Importe hora tipo
	Pesetas
2	144
3	150
4	155
5	163
6	167
7	161
8	198
9	215
10	233
11	250
12	263
13	283
14	296
15	314
16	329

Art. 53. *Régimen de primas e incentivos.*—Durante la vigencia del presente Convenio sólo percibirá primas e incentivos el personal que, por la índole especial de su trabajo, venía percibéndolo con anterioridad, como en el caso del trabajo extraordinario con servicio de calle, que por no estar sujeto a controles horarios no es determinable en cuanto al tiempo invertido en el mismo.

El importe de las primas establecidas se revisará de acuerdo con las siguientes reglas:

- 1.ª En cuanto a las primas que se devengan por unidad de trabajo o servicio y cuyo importe viene determinado en función del valor hora tipo, se revisarán las fórmulas empleadas para su cálculo, de forma que su incremento no sobrepase el 16 por 100 sobre su valor en 1979.
- 2.ª Las primas por especialización nuclear, las correspondientes a servicios de retén de emergencia y cualquiera otra cuyo importe unitario sea fijo, serán incrementadas en un 16 por 100 sobre sus importes brutos referidos al año 1979.

CAPITULO VII

Jubilaciones y pensiones de viudedad y orfandad

Art. 54. El régimen de complementos de pensión que la Empresa tenía establecido, y que se articulaba en anteriores Convenios Colectivos, ha sido asumido por la «Mutualidad de Previsión Social de Unión Eléctrica y sus Empleados», constituida a tal fin y aprobada por Resolución de la Subsecretaría de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo de fecha 18 de abril de 1977.

Dicha Mutualidad está inscrita en el Registro Oficial de Entidades de Previsión Social con el número 3.070, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Montepíos y Mutualidades de 8 de diciembre de 1941 y Reglamento de 26 de mayo de 1943.

En consecuencia, la «Mutualidad de Previsión Social de Unión Eléctrica y sus Empleados» se ha subrogado en las obligaciones contraídas por la Empresa con su personal de plantilla y pensionistas en materia de complementos de jubilación, viudedad y orfandad, que anteriormente venían establecidas y reguladas en Convenio Colectivo, en los términos y condiciones que se determinan en su propio Reglamento.

Art. 55. Para el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio quedase disuelta y liquidada la antedicha Mutualidad, de conformidad con el capítulo XI de su Reglamento, la Empresa asume los siguientes compromisos:

1. La obligación de atender las pensiones reconocidas y devengadas para el caso de que resultaran insuficientes las garantías previstas en el artículo 54 del mencionado Reglamento.
2. La obligación de atender las pensiones que en lo sucesivo se devenguen, sustituyendo el compromiso de aportación a la Mutualidad que le incumbe, respecto al personal en activo, por el régimen de complementos de pensión pactado en el VII Convenio Colectivo.

CAPITULO VIII

Disposiciones varias

Art. 56. *Tarifa de energía a pensionistas.*—Se aplicará la tarifa especial de empleados, sin limitación temporal, a los jubilados, viudas, huérfanos del personal de la Empresa mientras mantengan su condición de pensionistas.

Atendiendo a circunstancias particulares, cuando fallezca la viuda y queden hijos solteros que vinieran conviviendo con ella, bajo su mismo techo, se podrá prorrogar dicho beneficio.

Se reconocerá el disfrute de tarifa de empleado en domicilio distinto al de su residencia habitual cuando el jubilado acredite, mediante certificado médico, razones de salud.

Art. 57. *Salario.*—Persistirá el abono de salarios por mensualidades vencidas, sin que esto implique modificación del concepto de salario diario o jornal establecido en el artículo 15 de la Ordenanza de Trabajo.

Art. 58. *Trabajo de superior escalón.*—Sólo se abonarán diferencias de salarios en aquellas suplencias cuya duración sea superior a quince días laborales ininterrumpidos y cuando dicha suplencia sea plena.

Art. 59. *Difusión de la propiedad mobiliaria.*—La Dirección, dentro de las disposiciones que se dicten o a prop. a iniciativa, facilitará al personal de su plantilla la adquisición de acciones de la propia Sociedad en las condiciones que en cada momento resulte factible establecer.

Art. 60. *Economato Laboral.*—La Empresa contribuirá a los gastos del Economato Laboral con una cantidad equivalente al importe de una mensualidad de la escala salarial del artículo 13 del Convenio Colectivo autorizado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de mayo de 1967, ya que por acuerdo de las partes no se incrementa la referida aportación, salvo en la que resulte de la dinámica del censo laboral.

Art. 61. *Premios de fidelidad.*—Por el concepto de premios de fidelidad se percibirá:

— A los veinticinco años de servicio: El importe equivalente a una mensualidad del sueldo vigente en la fecha de su devengo y un día de licencia.

— A los cuarenta años de servicio: El importe equivalente a tres mensualidades con el antedicho criterio y dos días de licencia.

— A los cincuenta años de servicio: El importe equivalente a cuatro mensualidades con el antedicho criterio y cinco días de licencia.

El personal que pase a la situación de jubilado percibirá la parte proporcional, en función de los años de servicio, del premio más inmediato que le falte por percibir.

Art. 62. *Ayuda de estudios.*—A los hijos de los trabajadores se les seguirán abonando las ayudas para estudios que les correspondan.

Art. 63. *Preferencias de ingreso.*—Cumplidas las prescripciones reglamentarias, el ingreso en la Empresa se efectuará respetando las siguientes preferencias:

1. Las establecidas en las disposiciones vigentes.

2. La mitad de las restantes plazas deberán ser cubiertas por huérfanos o hijos de trabajadores de plantilla o jubilados, dando preferencia a los que no tengan otros hermanos colocados en la Empresa, siempre que acrediten su idoneidad para el puesto solicitado.

La otra mitad queda a libre disposición de la Empresa.

En general, se procurará que el personal de plantilla pueda cubrir las vacantes de cualquier categoría, siempre que tenga reconocida aptitud para el puesto y que el mismo no exija una determinada titulación profesional.

Art. 64. *Seguro de vida.*—Sigue en vigor el seguro colectivo de vida establecido en favor del personal, en las mismas condiciones que en la actualidad. Se designará una Comisión mixta, integrada por cuatro representantes de la Dirección y otros cuatro designados por los representantes del personal de entre ellos, que, en el plazo de seis meses, elevará a la Dirección sus conclusiones y propuestas, a fin de procurar su mejora y perfeccionamiento, sin exceder su costo actual.

Se tomará como base para la cuantía del seguro de vida la remuneración anual que a cada uno corresponda.

Art. 65. *Supresión de días festivos y programación de «puentes».*—Ambas partes acuerdan que durante el año 1980 quedan suprimidas las fiestas de la Patrona del Sector, Nuestra Señora de la Luz, que se venía celebrando el día 1 de junio, así como la conmemoración del 18 de julio.

Durante el presente año se concede al personal la opción de librar los días 2 de mayo, 6 de junio y 26 de diciembre, con obligación de recuperar las horas correspondientes y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La opción prevista en este artículo no dará derecho a reclamar compensación de ningún tipo y quedará sin efecto si por disposición legal se altera el calendario de festivos.

El próximo año se determinarán las opciones de librar en el año 1981.

Art. 66. *Anticipos.*—Los anticipos previstos en el artículo 77 del Reglamento de Régimen Interior podrán ser amortizados en un plazo de hasta sesenta mensualidades cuando concurren circunstancias excepcionales, debidamente justificadas.

Art. 67. *Condiciones más beneficiosas.*—La Empresa se obliga a respetar las condiciones anteriores de cualquiera de sus trabajadores cuando en su conjunto resulten más beneficiosas que las pactadas en este Convenio.

Art. 68. *Aprobación del Convenio.*—Todas las condiciones estipuladas en el presente Convenio Colectivo forman una unidad orgánica indivisible, por lo que ambas representaciones convienen que lo pactado quedará nulo y sin eficacia alguna en el caso de que no fuese aprobado en su totalidad por los Organismos o Ciales competentes.

Art. 69. *No repercusión en precios.*—Ambas partes hacen constar que el presente Convenio Colectivo ha sido posible por la aportación económica de la Empresa, sin que su contenido tenga repercusión en las tarifas que «Unión Eléctrica» aplique a los usuarios de este servicio público, ya que las mismas vienen establecidas de forma oficial.

Art. 70. *Comisión mixta para la interpretación del Convenio.* Sin detrimento de las facultades de todo orden que corresponden a la Dirección de la Empresa y por disposición de la Ley, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación o aplicación del presente Convenio serán sometidas obligatoriamente, y como tramite previo, a una Comisión Paritaria, que estará integrada por cuatro Vocales económicos y otros cuatro Vocales sociales designados por cada una de las partes de entre los miembros de la Comisión deliberadora de este Convenio, bajo la presidencia de don Carlos Palomeque López, Presidente de la Comisión deliberadora.

Art. 71. *Cláusula derogatoria.*—El presente Convenio Colectivo sustituye al vigente hasta la fecha, el que, en consecuencia, queda sin efecto. Asimismo anula los preceptos de la Ordenanza Laboral y Reglamento de Régimen Interior en lo que contradigan a lo establecido en este Convenio y, de modo especial, aquellos artículos a los que afecta su contenido económico.

Así lo otorgan las partes intervinientes y, en prueba de conformidad, lo firman con el señor Presidente en Madrid a veintiséis de febrero de mil novecientos ochenta.

5849 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo interprovincial para la Industria Metalgráfica.

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Metalgráfica suscrito por la Asociación Metalgráfica Española (AME) y los Sindicatos Comisiones Obreras, UGT y USO, y

Resultando que con fecha 25 de febrero de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del mencionado Convenio Colectivo suscrito por las partes el día 22 de febrero de 1980;

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

Considerando que la competencia para conocer del presente expediente de homologación le viene atribuida a esta Dirección General de Trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, de Convenios Colectivos de Trabajo;

Considerando que la disposición transitoria de este Convenio pudiera admitir diversas interpretaciones, se advierte que dicho precepto no podrá ser nunca interpretado en contra de lo dispuesto en el sentido del artículo 6.º de la Ley de 19 de diciembre de 1973, modificado por Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, en el sentido de que este Convenio obliga a las partes representadas por todo el tiempo de su vigencia con exclusión de cualquier otro;

Considerando que a los efectos del mismo artículo 6, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo interprovincial de la Industria Metalgráfica suscrito el 22 de febrero de 1980 por AME, CCOO, UGT y USO, con la advertencia expuesta en el segundo Considerando.

Segundo.—Notificar esta resolución a la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973 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».

Madrid, 28 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA METALGRAFICA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito de aplicación.*—En sus aspectos territorial, funcional y personal afecta el presente Convenio a las Empresas y trabajadores a los que se aplique la Ordenanza Laboral vigente para la Industria Metalgráfica, Construcciones de Envases Metálicos, Tapón Corona, Tubos de Plomo Cápsulas, Estampaciones y similares con chapa de espesor igual o inferior a 0,5 milímetros.

Quedarán asimismo afectadas por este Convenio las Empresas dedicadas a la producción de tubos de plomo, estaño y aluminio, cuya finalidad sea la fabricación de envases para aerosoles, sin limitación de espesor.

El Convenio afectará a todo el personal que al prestar sus servicios en dichas Empresas les sean de aplicación las normas de referencia.