

me favorable del Coordinador de Formación Profesional y la propuesta en el mismo sentido del Delegado Provincial de Educación.

Este Ministerio de conformidad con lo preceptuado en el citado Decreto 1855/1974, ha resuelto autorizar el cambio de titularidad del Centro no estatal de Formación Profesional de primero y segundo grado homologado «Aloya» de Vigo (Pontevedra) que recaerá en la Sociedad Civil de Promoción y Cultura con sede en Madrid, calle Claudio Coello, 50, a partir de lo que se dispone en esta Orden, sin alteración de sus demás condiciones académica y administrativas.

Por la Dirección General de Enseñanzas Medias se adoptarán las medidas oportunas para el mejor desarrollo e interpretación de esta Orden.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 26 de diciembre de 1979.—P. D., el Subsecretario, Juan Manuel Ruigómez Iza.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

8758 ORDEN de 5 de marzo de 1980 por la que se concede la autorización definitiva en Centros no estatales de Educación Preescolar y Enseñanza General Básica.

Ilmo. Sr.: Examinados los expedientes instruidos por los promotores de los centros docentes no estatales que se relacionan en el anexo de la presente Orden en solicitud de autorización definitiva para la apertura y funcionamiento de dichos Centros, en los niveles y para las unidades que se indican de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 6.º y siguientes del Decreto 1855/1974, de 7 de junio;

Resultando que dichos Centros han obtenido la autorización previa, a que alude el artículo 5.º del Decreto mencionado;

Resultando que los expedientes de autorización definitiva han sido tramitados reglamentariamente y que, en todos ellos, han recaído informes favorables de la Inspección Técnica y de la Unidad Técnica;

Vistos la Ley General de Educación de 4 de agosto de 1970, el Decreto 1855/1974, de 7 de junio («Boletín Oficial del Estado» de 10 de julio) la Orden ministerial de 24 de abril de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de mayo), la Orden ministerial de 22 de mayo de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de junio) y demás disposiciones complementarias;

Considerando que los Centros docentes no estatales que se relacionan en el anexo antes mencionado reúnen los requisitos exigidos por las disposiciones en vigor, viniendo a resolver las necesidades existentes en las zonas de Centros de esos niveles educativos.

Este Ministerio ha resuelto:

Se concede la autorización definitiva para su apertura y funcionamiento a los Centros docentes no Estatales que se relacionan en el anexo de la presente Orden, en los niveles y para las unidades que se indican.

La presente autorización podrá revocarse en los supuestos del artículo 15 del Decreto 1855/1974.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 5 de marzo de 1980.—P. D., el Subsecretario, Juan Manuel Ruigómez Iza.

Ilmo. Sr. Director general de Educación Básica.

ANEXO QUE SE CITA

PROVINCIA DE AVILA

Número del expediente: 14.748

Municipio: Avila. Domicilio: Patio de la Encarnación. Denominación: «Sagrada Familia». Titular: RR. SS. del Evangelio. Fecha de autorización previa: 30 de noviembre de 1978. Nivel: Preescolar. Número de unidades: Una de Jardín de Infancia y una de Párvulos. Puestos escolares: 60.

PROVINCIA DE BADAJOZ

Número del expediente: 14.557

Municipio: Badajoz. Domicilio: Carretera de Valverde.—Finca «El Bote». Denominación: «Puerta Palma». Titular: «Centros Familiares de Enseñanza, S. A.». Fecha de autorización previa: 6 de diciembre de 1978. Nivel: EGB. Número de unidades: Ocho. Puestos escolares: 320.

Número del expediente: 14.558

Municipio: Badajoz. Domicilio: Carretera de Valverde.—Denominación: «El Tomillar». Titular: «Centros Familiares de Enseñanza, S. A.». Fecha de autorización previa: 7 de diciembre de 1978. Nivel: EGB. Número de unidades: Ocho. Puestos escolares: 320.

PROVINCIA DE BARCELONA

Número del expediente: 15.347

Municipio: Sabadell. Domicilio: Carretera de Bellaterra a Sabadell. Denominación: «La Vall». Titular: «Institución Familiar de Educación, S. A.». Fecha de autorización previa: 21 de junio de 1979. Nivel: Preescolar. Número de unidades: Dos (Párvulos). Puestos escolares: 80.

Número del expediente: 15.228

Municipio: Barcelona. Domicilio: Marqués de Foronda, 35. Denominación: «Betsaida-Horta». Titular: Don Pablo Rodríguez Mansilla. Fecha de autorización previa: 5 de octubre de 1978. Nivel: Preescolar. Número de unidades: Cuatro (Párvulos). Puestos escolares: 95.

PROVINCIA DE GUIPUZCOA

Número del expediente: 15.299

Municipio: Legazpia. Domicilio: Calle Santa Cruz, sin número. Denominación: «Buen Pastor Santa Teresa». Titular: «Fundación Buen Pastor Santa Teresa». Fecha de autorización previa: 28 de marzo de 1979. Nivel: Preescolar. Número de unidades: Dos de Jardín de Infancia y dos de Párvulos. Puestos escolares: 121.

PROVINCIA DE HUELVA

Número del expediente: 15.017

Municipio: Aljaraque. Domicilio: Urbanización Belavista. Denominación: «Entrepinos» (antes Ciudad Escolar Onubense). Titular: «Ciudad Escolar Onubense, S. A.» (CEOSA). Fecha de autorización previa: 17 de enero de 1978. Niveles: Preescolar; número de unidades, cuatro (Párvulos), y puestos escolares, 180, y EGB; número de unidades, ocho, y puestos escolares, 320.

PROVINCIA DE MADRID

Número del expediente: 15.002

Municipio: Madrid. Domicilio: Calle Genil, 17. Denominación: «Los Sauces». Titular: Don Gonzalo Otero Alonso. Fecha de autorización previa: 14 de junio de 1978. Nivel: Preescolar. Número de unidades: una de Jardín de Infancia y dos de Párvulos. Puestos escolares: 100.

PROVINCIA DE MALAGA

Número del expediente: 15.188

Municipio: Málaga. Domicilio: Calle Corregidor Nicolás, sin número. Denominación: «Hogar San Carlos». Titular: RR. HH. de María Santísima de los Dolores y San Felipe Neri. Fecha de autorización previa: 23 de octubre de 1978. Nivel: Preescolar. Número de unidades: Dos de Jardín de Infancia y dos de Párvulos. Puestos escolares: 130.

PROVINCIA DE VIZCAYA

Número del expediente: 15.382

Municipio: Durango. Domicilio: Barrio Pilastra, 12. Denominación: «María Goretti». Titular: RR. MM. Pasionistas. Fecha de autorización previa: 27 de abril de 1979. Nivel: Preescolar. Número de unidades: Una de Jardín de Infancia y dos de Párvulos. Puestos escolares: 120.

MINISTERIO DE TRABAJO

8759 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la «Empresa Nacional Hidroeléctrica del Ribagorzana, S. A.» (ENHER), y su personal.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la «Empresa Nacional Hidroeléctrica del Ribagorzana, S. A.» (ENHER), y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 28 de marzo de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la «Empresa Nacional Hidroeléctrica del Ribagorzana, Sociedad Anónima» (ENHER), que fue suscrito el día 18 de marzo 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 y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por aplicación de la disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que según la información obrante en el expediente la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

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 Trabajo, de ámbito interprovincial, para la «Empresa Nacional Hidroeléctrica del Ribagorzana, S. A.» (ENHER), suscrito el día 18 de marzo 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 del Convenio, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General, remitiéndose una copia para su depósito al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 29 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

IX CONVENIO COLECTIVO DE LA «EMPRESA NACIONAL HIDROELECTRICA DEL RIBAGORZANA, S. A.» (ENHER)

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio afecta a las provincias en las cuales ENHER desarrolla cualquiera de sus actividades de producción, transformación, transporte y distribución de energía eléctrica.

Art. 2.º *Ambito personal.*

1. Queda sujeto a este Convenio el personal de plantilla que presta sus servicios en la Empresa y el que ingrese en el futuro con tal carácter perteneciente a las siguientes clasificaciones de la vigente Ordenanza Laboral:

Grupo I: Técnico, con excepción del comprendido en la primera categoría.

Grupo II: Administrativo, con excepción de la primera categoría del subgrupo I.

Grupo III: Operario, sin excepción.

Grupo IV: Jurídico, sanitario y actividades complementarias, con excepción de la primera categoría.

2. Queda excluido de este Convenio el personal especialmente contratado para obra o tiempo determinado, a tenor del artículo 27 de la Ley de Contrato de Trabajo, cuyos contratos deberán consignarse por escrito, especificándose en los mismos la condición «excluido del Convenio Colectivo». Estos contratos son distintos a los supuestos de eventualidad del artículo 47 de la Ordenanza Laboral. Este personal no formará parte de la plantilla de la Empresa y, a efectos de cobertura de vacantes, tendrá la condición de personal ajeno, sin perjuicio de posibles preferencias reglamentarias o pactadas para ocupación de puesto de plantilla fija, cuando proceda efectuarlo por vía de ingreso por las categorías previstas en la Ordenanza Laboral. Se dará conocimiento al Comité Central de Empresa del personal que se contrate en estas condiciones.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio tendrá una duración de dos años, excepto en lo concerniente a los aspectos salariales, que serán objeto de negociación anual; asimismo será objeto de negociación anual el «complemento al Mutualismo» y las «situaciones anteriores» al mismo.

Art. 4.º *Revisión y prórroga.*

1. 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.

2. En el caso de que el índice de precios al consumo, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, supere al 30 de junio de 1980 el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado, aplicando esta revisión con efectos 1 de enero de 1980.

3. La vigencia del presente Convenio se prorrogará tácitamente a no ser que se denuncie con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento por cualquiera de las partes.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 5.º *Organización.*—De acuerdo con lo que se establece en el artículo 5.º de la Ordenanza de Trabajo, de 30 de julio de 1970, para las Industrias de Producción, Transformación, Transporte y Distribución de Energía Eléctrica, corresponde a la Dirección de la Empresa la organización práctica del trabajo, implantando los métodos y procedimientos de valoración y racionalización de las labores, basándose en los sistemas científicos y prácticos que se adapten a las peculiaridades de esta actividad de ENHER y realizando cuantos movimientos de personal estime convenientes, respetando los artículos 42 al 44 de la citada Ordenanza, así como las disposiciones legales vigentes o futuras que las sustituyan o complementen.

Art. 6.º *Valoración de puestos de trabajo.*

1. No se tomará decisión alguna relativa a la efectividad de la valoración de puestos de trabajo sin la intervención del Comité Central de la Empresa, redactándose, en su caso, conjuntamente con éste, el Reglamento para su aplicación.

2. La valoración de puestos de trabajo no originará ningún derecho de repercusión económica con efectos retroactivos a la fecha de su efectiva aplicación.

Art. 7.º *Formación profesional.*

1. La Empresa identifica sus propósitos con los principios y contenido doctrinal del capítulo VIII de la Ordenanza Laboral. Con este objeto, poniendo especial atención en la docencia exigida por la reconversión de puestos de trabajo y perfeccionamiento profesional en cada caso, de acuerdo con las condiciones específicas que concurren, adoptará las medidas de todo orden más convenientes para que la enseñanza, ya se dé por medio de cursos u otros métodos adecuados, se imparta con garantía de aprovechamiento. Para el mejor cumplimiento y aplicación del presente artículo se mantiene la institución del Comité Mixto de Formación, entre cuyas facultades se explicitan la de asistencia al Departamento responsable de la formación mediante la formulación, sin carácter vinculante, de sugerencias, propuestas y recomendaciones, recibir información amplia sobre política y planes de formación, elevar a la Unidad de Asuntos Sociales y Personal informes críticos sobre medios, procedimientos, métodos y resultados de la labor de formación y ser oído en materia de estímulos y condiciones económicas del personal asistente a cursos.

2. En los cursos de formación profesional se enumerarán específicamente las condiciones económicas y laborales de los cursillistas durante la asistencia a los mismos, partiendo del principio de compensación de los gastos que al asistente se le ocasionen por este motivo y del mantenimiento de las remuneraciones normales ordinarias correspondientes a la categoría del cursillista.

3. La participación en los cursos que se organicen por la Empresa, siempre que se realicen en horas de trabajo, será obligatoria para todos los empleados, en los casos de variaciones de métodos de trabajo o en otros no especialmente enumerados que se determinen juntamente con el Comité de Empresa, siempre que reúnan las condiciones generales para ello establecidas; podrán participar en los cursos de formación y readaptación profesional que se realicen si las circunstancias de trabajo lo permiten, a cuyo fin se esforzarán los Servicios por crear circunstancias que posibiliten la asistencia.

4. En los cursos de carácter obligatorio, las evaluaciones de aprovechamiento individual tendrán en cuenta en su forma y procedimiento las condiciones previas de los cursillistas asistentes (edad, preparación, medio, etc.), sin que en ningún caso el resultado repercuta desfavorablemente en la situación de hecho y de derecho conseguida por el trabajador.

Art. 8.º *Rendimientos.*

1. Se procederá a la determinación, en los casos que sea posible, del rendimiento normal y óptimo con intervención de la Dirección y de la Representación Social.

2. Las remuneraciones que se establecen en el presente Convenio corresponden a un rendimiento normal.

3. Para la determinación de rendimiento, saturación de trabajo en los puestos y fijación, en su caso, de incentivos, la Empresa podrá efectuar la medición de los trabajos en todos aquellos casos que sea viable, teniéndose en cuenta tanto los factores cuantitativos como cualitativos, dando conocimiento al Comité Central de Empresa.

Art. 9.º *Seguridad e higiene en el trabajo.*

Se sienta como elemento fundamental para una buena organización del trabajo el respeto sistemático a las normas y principios técnicos y de actitud en materia de seguridad e higiene en el trabajo, con arreglo al contenido del capítulo 14 de la vigente Ordenanza de Trabajo, ratificándose la obligatoriedad de cumplimiento y observancia, por todo el personal de la Empresa, de las instrucciones contenidas en el carné de «prescripciones de seguridad y primeros auxilios» de ENHER, y normas anexas al mismo.

La Empresa aportará los medios adecuados para el cumplimiento de dicha normativa.

CAPITULO III

Normas de orden y disciplina

Art. 10. Premios y sanciones.

1. En el Reglamento de Régimen Interior se desarrollan los apartados de premios y sanciones establecidos de conformidad con la Ordenanza Laboral, salvando las posibles repercusiones que resulten de la legislación ulterior.

2. Si con ocasión del desempeño de sus funciones laborales el productor o productores de la Empresa incurrieran en encausamiento penal por presunta culpa o negligencia, la Empresa dispondrá lo necesario a efectos de la cobertura procesal de las responsabilidades pecuniarias, a reserva de lo que, en definitiva resulte por sentencia firme y de las responsabilidades en que pueda incurrir en el ámbito del Derecho laboral. Salvando lo dicho, la Empresa adoptará en principio el criterio de mantener al productor en su puesto de trabajo y subsiguiente retribución.

Art. 11. Disminución de rendimiento.

1. La falta voluntaria y continuada de rendimiento normal en el trabajo será considerada como falta muy grave y de particular relevancia en función de los valores de contraprestación laboral que resulten del presente Convenio.

2. En materia de falta de rendimiento intervendrá una Comisión de Calificación Mixta y Paritaria.

CAPITULO IV

Permanencia, clasificación y escalafones

Art. 12. Clasificación del personal según su permanencia.— El personal de la Empresa se dividirá, según su permanencia, en personal permanente o de plantilla y personal eventual, de acuerdo con lo previsto en los artículos 25 y 47 de la Ordenanza Laboral vigente, o disposición que la sustituya o complementa.

Art. 13. Personal permanente o de plantilla.— Es personal permanente aquel que la Empresa emplea en las labores propias de la explotación, con contrato por tiempo indefinido.

Art. 14. Personal eventual y personal interino.

1. Por personal eventual se entenderá el contratado para labores eventuales, de acuerdo con la legislación vigente.

2. Son trabajadores interinos los que entren en la Empresa para cubrir la baja temporal de un trabajador fijo, y sólo para el tiempo que dure la baja de dicho trabajador. El trabajador interino lo será por el hecho de sustituir dicha baja temporal aunque no ocupe el mismo puesto del trabajador sustituido.

3. Tanto el personal eventual como el interino percibirá la retribución que le corresponda por la categoría que se le contrate y función que realice, de acuerdo con los niveles salariales establecidos en este Convenio.

Art. 15. Clasificación laboral.

1. 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 anexo número I, que queda incorporado al presente Convenio.

2. En el Reglamento de Régimen Interior se definen las denominaciones profesionales de la Empresa, con designación de las funciones que a cada una corresponde.

3. El personal de plantilla que acceda a título universitario o profesional se considerará en principio, candidato preferente, en iguales condiciones de idoneidad, frente a terceros para ocupación de puesto vacante en el que se exija la titulación y especialidad obtenida.

Art. 16. Plantillas y escalafones.

1. Se entiende por plantilla la relación de puestos de trabajo necesarios, en cada momento, para el desarrollo normal de las actividades de la Empresa.

2. La Empresa podrá establecer un presupuesto o previsión de nuevos puestos de trabajo, por categorías, destinos y centro de trabajo que pueda precisar en un momento dado, sin que hasta que se produzca la cobertura efectiva de los mismos puedan considerarse como integrantes de la plantilla.

3. Se entiende por escalafón la relación nominal del personal existente en la Empresa como fijo de plantilla para la cobertura de los puestos de trabajo previstos, de conformidad con el anexo número I.

4. Respecto al capítulo de plantillas y escalafones la Empresa cumplimentará lo establecido al efecto en los artículos 25 al 30, inclusive, de la Ordenanza Laboral, dando traslado de ambos documentos al Comité Central de Empresa.

Art. 17. Trabajos de superior categoría.

1. Cuando por necesidades de la Empresa se encomiende a un trabajador funciones de categoría profesional superior a la que tiene asignada, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia de salarios existentes entre ambas categorías desde el primer día en que empezó a realizar dichas labores, siempre que la sustitución sea funcionalmente efectiva y se designe previamente.

2. Se exceptúa de lo dispuesto con carácter general, en materia de trabajos de categoría superior, el caso en que el trabajador realice, de acuerdo con la Empresa, trabajos de preparación con vistas a su formación para el ascenso. Terminado dicho periodo participará en el concurso para la cobertura de la vacante de categoría superior o se reintegrará a su anterior puesto en su centro de trabajo.

3. Las suplencias por vacaciones se establecerán, preceptivamente, por escrito.

4. En todos los casos de sustitución de personal por otro de categoría inferior en que se prevea cierta duración, tales como: Servicio militar, enfermedad, accidente, ocupación de cargos oficiales, etcétera, se formalizará un apéndice al contrato de trabajo entre Empresa y empleado, regulando las condiciones de esta prestación de servicio.

5. Se aclara en lo preciso, y a efectos generales de este artículo, que la sustitución se refiere a trabajos profesionales específicos del puesto, independientemente de la categoría personal ostentada por el titular del mismo.

6. De conformidad con lo que se establece en el artículo 54 de la Ordenanza Laboral y en el punto dos de este artículo, la creación de vacantes por trabajos de categoría superior no generará derecho preferente a ocuparla por el empleado que ha realizado tales trabajos, y sólo consolidará dicho puesto en el caso que le corresponda, de acuerdo con la Ordenanza y lo establecido en este Convenio para la cobertura de vacantes.

CAPITULO V

Ingresos, coberturas de vacantes y aumentos retributivos

Art. 18. Ingreso.

1. Se define como ingreso la contratación e incorporación de personal ajeno a la Empresa.

2. El ingreso se efectuará por las categorías previstas en la Ordenanza Laboral, con las prescripciones y preferencias que en la misma se determinan y que a continuación se reproducen y en lo necesario se amplían:

a) Las establecidas por las disposiciones vigentes.

b) La mitad de las restantes plazas deberán ser cubiertas por huérfanos e hijos de trabajadores de plantilla o jubilados, dando preferencia a los que no tengan otros hermanos colocados en la Empresa.

c) La otra mitad queda a libre disposición de la Dirección de Empresa.

La selección del personal para el ingreso se efectuará por el procedimiento que en cada caso se estime conveniente.

Podrán, no obstante, producirse ingresos en otras categorías distintas a las normales de entrada cuando, por falta de idoneidad profesional u otras causas debidamente justificadas, no pudieran ser cubiertas las vacantes con personal de la propia Empresa. Asimismo, podrán producirse estos ingresos cuando se trate de plazas de personal eventual. En todo los casos será informado el Comité Central de Empresa.

3. El ingreso en la plantilla de nuevo personal deberá formalizarse necesariamente por contrato escrito.

Art. 19. Cobertura de vacantes.

1. Vacante es el puesto de trabajo que figura en la plantilla de la Empresa y no está aún cubierto, producido por incorporación a la plantilla de uno de los puestos de trabajo previstos en el artículo 16 del presente Convenio o por baja del ocupante de un puesto de la plantilla.

2. Las vacantes que se produzcan por baja o cambio de destino del ocupante de un puesto de trabajo en la plantilla son susceptibles de ser amortizadas, dando conocimiento al Comité Central de esta decisión, o de integrarlas en la relación de puestos que se cita en el artículo 16.

3. La cobertura de vacantes se producirá por los siguientes turnos:

1. De libre designación de la Dirección de la Empresa.

2. Concurso de méritos.

3. Concurso-oposición.

4. El desarrollo de las normas a seguir para la cobertura de vacantes mediante la aplicación de los turnos citados anteriormente, se detalla en el Reglamento de Régimen Interior, respetando las normas de la Ordenanza Laboral aplicables al caso.

Art. 20. Promoción.

1. Es cambio de categoría el pase de una a otra de las que figuran en el anexo número I del presente Convenio. Es gradación el distinto nivel, expresado numéricamente o nominativamente, dentro de cada categoría:

a) Personal administrativo:

Ascensos automáticos.

1. El personal administrativo que ingrese en la Empresa por la 5.ª categoría, de Auxiliar administrativo, pasará a per-

cibir la remuneración correspondiente a Oficial nivel B, equivalente a Oficial segunda administrativo, a los siete años de su ingreso en el subgrupo I, Administrativos.

2. 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 segunda.

3. A los seis años de consolidada la categoría de Oficial segunda pasará a la categoría de Oficial primera, consolidando la misma.

4. A los ocho años de consolidada la categoría de Oficial primera pasará a la categoría de Oficial primera 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 podrá someterse a una prueba de nivel profesional, pasando automáticamente a la categoría de Oficial segunda si superase dicha prueba.

b) Personal técnico:

Ascensos automáticos.

1. Los Auxiliares técnicos pasarán, a los diez años de antigüedad en la categoría, a Auxiliar técnico especial.

2. Los Calcedores pasarán, a los diez años de antigüedad en la categoría, a Delineantes de segunda.

3. Los Delineantes de segunda pasarán a Delineantes de primera a los diez años de antigüedad en la categoría.

Ascensos mediante la superación de pruebas de nivel.

1. Los Auxiliares técnicos pasarán a Auxiliar técnico especial a los ocho años de antigüedad en la categoría, mediante la superación de una prueba de nivel.

2. Los Calcedores pasarán a Delineantes de segunda a los ocho años de antigüedad en la categoría, previa superación de una prueba de nivel.

3. Los Delineantes de segunda pasarán a Delineantes de primera a los ocho años de antigüedad en la categoría, previa superación de una prueba de nivel.

c) Personal operario:

Ascensos automáticos.

1. 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.

2. Los Peones especiales pasarán a percibir el salario correspondiente a Ayudante u Oficial de tercera a los diez años de antigüedad en la categoría.

3. A partir de los cuatro años de percepción del salario correspondiente a Ayudante u Oficial tercera consolidará la citada categoría.

4. A los siete años de consolidada la categoría de Ayudante u Oficial tercera pasará a la categoría de Oficial segunda, consolidando la misma.

5. A los seis años de consolidada la categoría de Oficial segunda pasará a la categoría de Oficial primera, consolidando la misma.

Ascensos mediante la superación de pruebas de nivel.

1. 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 Oficial de tercera.

2. Los Oficiales de tercera que hubieran accedido a esta categoría mediante una prueba de nivel obtendrán la categoría de Oficial de segunda a los seis años de antigüedad en la categoría de Oficial de tercera.

d) Normas de formación y examen:

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 materias y bibliografía complementaria, sobre las 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.

e) 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 lo 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 domiciliar 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.

f) Normas aclaratorias de aplicación:

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

2. Las categorías de Oficial administrativo primera y Oficial primera especial se considerarán indistintamente al objeto de participación en concursos para provisión de plazas de Jefe administrativo.

Art. 21. Aumentos retributivos.

1. Los incrementos salariales que por mejora de contraprestación laboral de rendimiento, profesionalidad, comportamiento u otros motivos puedan conferirse al personal, con independencia de los cambios de categoría o gradación, tendrán la denominación específica de aumentos retributivos y se representarán simbólicamente por las letras B, C y D, de valor, 1.050, 1.450 y 2.000 pesetas, por el mismo orden, que corresponden, respectivamente, a cada uno de los grupos de categorías afectados por los anteriores valores-letras de menor a mayor.

2. Los valores unitarios citados serán aplicados en los aumentos retributivos conferidos a partir de enero de 1980. Las letras adquiridas con anterioridad a la fecha antedicha se mantendrán en su anterior importe.

3. Los niveles salariales alcanzados por aplicación del sistema de aumentos retributivos serán absorbibles en caso de cambio de categoría o gradación, e no ser que representaran una percepción superior, en cuyo caso se mantendrá la mayor retribución conseguida.

CAPITULO VI

Régimen económico

Art. 22.

a) Escala salarial.—El personal comprendido en el presente Convenio percibirá las retribuciones fijas que figuran en el anexo número II.

b) Estructura de los devengos salariales.

1. La cuantía total de las retribuciones anuales expresadas en el anexo número II, excluida la participación en beneficios, se distribuirán en 17 pagas iguales, manteniéndose la misma periodicidad en su devengo que hasta el presente.

2. Las actuales percepciones, recogidas bajo las denominaciones sueldo ENHER y plus Convenio, se unificarán en un solo concepto, que pasará a denominarse «sueldo».

3. Para todos aquellos casos en que sea preciso como base de cálculo (p.e. antigüedad quinquenios, dietas, etc.) se tomará el valor del salario mínimo interprofesional (SMI) que corresponda.

Art. 23. Plus de asistencia y puntualidad.

1. Los importes/día que se establecen en el presente Convenio se especifican en el anexo número III.

2. Los importes referidos se devengarán por días laborables de trabajo, considerando como tal el sexto de la semana, en los casos en que ésta quede reducida a cinco días de labor, y también en los días de vacaciones, incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo y en enfermedad profesional.

3. Las penalizaciones por impuntualidad se atenderán a las normas contenidas en el vigente Reglamento de Régimen Interior.

Art. 24. Aumentos retributivos por antigüedad.

1. 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 1978.

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

A partir del 1 de abril de 1978 se unificó el sistema de retribuciones por antigüedad para todas las categorías de la forma siguiente:

El 1 de abril de 1980 y en igual fecha de años sucesivos todo el personal devengará un premio de antigüedad, consistente en el 1,80 por 100 del SMI vigente en las fechas del vencimiento. Este premio será acumulativo y se abonará en cada una de las diecisiete pagas.

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

A partir de 1 de enero de 1980 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 SMI de cada año respecto a su inmediato precedente. Esta actualización se efectuará en cada momento en que el salario mínimo interprofesional aumente.

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

4. Se conserva el antiguo premio de vinculación, consistente en 1 200 pesetas/año cada cinco años de servicio en la plantilla a la Empresa.

Art. 25. Complemento a la ayuda familiar.

1. El personal que, procedente de otras ramas de producción de la propia Empresa, fue encuadrado en la rama eléctrica y que percibiera el valor del punto según el régimen antiguo del plus familiar por debajo de 200 pesetas, se le complementó en el Convenio Colectivo de 1971 hasta alcanzar dicha cuantía.

2. Se complementará hasta la cifra que hubiere correspondido de mantenerse en el régimen del plus familiar a aquel personal que, habiendo pasado al nuevo sistema de ayuda familiar por causa de invalidez provisional, sanando, se reintegra a su trabajo en la Empresa.

Art. 26. Plus de trabajos en tensión.

1. Los operarios que realicen trabajos en alta y media tensión por el sistema de pértigas a distancia, que previamente hayan superado el curso de capacitación y estén en posesión del correspondiente carné para realizar dichos trabajos, percibirán un plus de 464 pesetas por día de trabajo.

2. Los operarios que realicen trabajo en baja tensión en instalaciones eléctricas en tensión, en los que para su ejecución se requiera aplicar un método y procedimiento operativo especial, recogido en las correspondientes normas debidamente sancionadas por Ingeniería de Seguridad, y que se hallen en posesión de la correspondiente habilitación, percibirán un plus de 176 pesetas por día trabajado en estas condiciones.

Art. 27. Plus transitorio de radicación.—Se mantiene en su anterior valor, con carácter personal y a extinguir, en las condiciones reguladas en el artículo 27 del VI Convenio, que aquí se da por reproducido.

Art. 28. Plus de servicios continuados.—Se mantiene en su anterior valor con carácter personal y a extinguir, en las condiciones reguladas en el artículo 28 del VI Convenio, que aquí se da por reproducido.

Art. 29. Plus de retén.—Este plus lo devengarán aquellos trabajadores que, por razones de su servicio específico, se ven obligados durante cierto período de tiempo a estar a disposición de la Empresa fuera de la jornada laboral y localizables en todo momento.

El valor de este plus, igual para todos los grupos profesionales, se establece como sigue:

Laborables: 373 pesetas por día.

Festivos: 746 pesetas por día.

Las normas de aplicación se hallan reguladas en el Reglamento de Régimen Interior.

La prima de salida se devengará cuando, hallándose en situación de retén domiciliario, el trabajador sea requerido a incorporarse al servicio, con independencia del número de horas que deba realizar y que seguirán teniendo la consideración de extraordinarias.

El valor de esta prima de salida se fija en:

Técnicos Medios: 808 pesetas.

Técnicos Especialistas: 621 pesetas.

Operarios: 435 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.

Art. 30. Plus de «dispatching».—El plus de «dispatching» lo percibirá el personal técnico de este servicio, consistente en una cantidad mensual mínima de 3.390 pesetas y máxima de 5.085 pesetas/mes, en proporción a la función profesional del trabajador.

El plus de «dispatching» es compatible con el plus de turno rotativo.

Art. 31. Plus de turno rotativo.

1. El plus de turno rotativo se pagará por día trabajado a los productores adscritos a puestos de trabajo que se desenvuelvan en régimen de turno rotativo, en la siguiente cuantía:

Turno rotativo cerrado: 580 pesetas/día.

Turno rotativo abierto especial: 522 pesetas/día.

Turno rotativo abierto: 424 pesetas/día.

2. El plus de turno rotativo compensa, además de las molestias e inconvenientes que comporta la prestación de servicios en régimen de turno cerrado, las pequeñas prolongaciones de jornada por formalidades de relevo y la realización del descanso establecido en la Orden ministerial de 8 de mayo de 1961 en relación con el régimen de jornada continuada en momento no prefijado sin abandono del lugar de trabajo y con disponibilidad para incorporación inmediata al mismo en caso de necesidad.

3. Consolidación valor plus turno cerrado.—Al personal que preste sus servicios en régimen de turno rotativo cerrado durante un período no inferior a diez años se le consolidará, a título personal y en concepto de aumento retributivo, la cantidad anual resultante de aplicar la fórmula siguiente:

$$\frac{220 \times V.P.}{\text{Coeficiente}} =$$

V.P. = Valor diario del plus de turno rotativo cerrado en el momento del cálculo:

Coeficiente:

A los 10 años=5.

A los 12 años=4.

A los 15 años=3.

A los 20 años=2.

A los 25 años=1.

Esta consolidación sólo será efectiva cuando el trabajador cese en su prestación laboral en régimen de turno rotativo cerrado y si el cese se produce por: Decisión unilateral de la Dirección de la Empresa, prescripción de los Servicios Médicos de Empresa, por jubilación o por fallecimiento del trabajador.

En los supuestos de jubilación y fallecimiento, el importe anual resultante antes mencionado, se sumará al salario regulador para el cálculo del complemento al Mutualismo correspondiente.

Caso de fallecimiento o de invalidez permanente absoluta de un trabajador que prestara servicio en régimen de turno rotativo cerrado y no pudiera acreditar el mínimo de diez años antes citados, se le aplicará el coeficiente 5 para los efectos del complemento al Mutualismo.

Art. 32. Plus de artillero.—Se mantiene en su anterior valor con carácter personal y a extinguir en las condiciones reguladas en el artículo 32 del VI Convenio, que aquí se da por reproducido.

Art. 33. Plus de quebranto de moneda.—Los empleados ocupantes de puestos de trabajo caracterizados por funciones típicas y bien definidas, propias de Cajeros y Cobradores, percibirán en concepto de quebranto de moneda un mínimo de 7.062 pesetas anuales y un máximo de 17.656 pesetas, en proporción al volumen del numerario manejado o de las dificultades del puesto.

No será de aplicación este plus a los empleados que, como ocupación no profesionalizada, tengan a su cargo pequeñas cajas auxiliares sin formalización de garantía especial por los fondos que manejan.

Art. 34. Plus de corte a morosos.

1. El trabajador «dedicado exclusivamente» a cortar el suministro de energía a abonados morosos percibirá un plus de 1.554 pesetas mensuales, si es personal Operario, y de 2.119 pesetas mensuales, si es Técnico o Administrativo.

2. El personal en «dedicación alterna o simultánea» a esta tarea de corte a morosos percibirá un plus de 424 pesetas mensuales, si es personal Operario, y de 600 pesetas mensuales, si es Técnico o Administrativo o con mayor responsabilidad funcional.

Art. 35. Plus de inspección de fraudes.—El personal destinado exclusivamente a la función denominada en el epígrafe percibirá un plus que oscila entre 2.119 pesetas y 2.825 pesetas mensuales, en función de las responsabilidades del cargo.

Art. 36. Plus de instalaciones automatizadas.—El personal de operación de las instalaciones automatizadas o semiautomatizadas, que se operen con una sola persona por turno, devengará un plus de 211 pesetas por turno realizado. Dicho plus se percibirá únicamente cuando el Operador o quien realice sus funciones actúe solo y en tanto que realiza el turno.

Art. 37. Plus Operario Conductor.—Este plus se establece para retribuir la doble función del operario que, a su vez, conduce un vehículo de Empresa al servicio de una unidad de trabajo, transportando personal y/o equipo. Se fijan sus valores, según tipo de vehículo, en:

Grupo A: 247 pesetas/día.

Grupo B: 282 pesetas/día.

Grupo C: 319 pesetas/día.

Se explicita que estos importes se devengarán únicamente los días de conducción.

Art. 38. *Pacto individual.*—A propuesta de la Dirección de la Empresa y libre aceptación del trabajador podrá establecerse un pacto individual que incluya todos o parte de los conceptos y percepciones que se hallen al margen de la retribución ordinaria y se originen por el desempeño de su concreto puesto de trabajo.

De estos pactos se informará al Comité Central.

Art. 39. *Absorción de plusas.*—Los plusas y pactos que de forma específica sean contemplados por la valoración de puestos de trabajo se reconsiderarían de implantarse ésta.

Art. 40. *Pagas extraordinarias.*—La totalidad del personal comprendido en el presente Convenio percibirá las siguientes pagas extraordinarias, juntamente con la mensualidad, distribuidas como sigue:

- a) 28 de febrero: extra de marzo.
- b) 30 de junio: extra de julio.
- c) 31 de agosto: extra de octubre.
- d) 31 de octubre: extra XXX aniversario.
- e) 31 de diciembre: extra de Navidad.

El importe de estas pagas es el que figura en el anexo número II.

Art. 41. *Participación en beneficios.*—La participación en beneficios se abonará de conformidad a la base salarial específica que se establece en el anexo número III, 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 apruebe el dividendo a distribuir.

CAPITULO VII

Régimen de trabajo

Art. 42. *Jornada y horario de trabajo.*—A partir de la fecha de homologación del presente Convenio se establece la homogeneización de la jornada semanal de cuarenta horas para todos los grupos profesionales, quedando establecidos los siguientes horarios:

a) Técnicos y Administrativos.

1. *Jornada partida.*—Se trabajará de lunes a viernes, con sábados libres todo el año:

— Desde el 13 de septiembre al 22 de junio la jornada será de ocho horas y cuarto de duración, con interrupción de una hora para almorzar, de acuerdo con la siguiente distribución:

Mañana:

Período fijo: Nueve a catorce horas.

Período flexible: De ocho a nueve y de catorce a catorce treinta horas.

Tarde:

Período flexible a disponer por cada empleado, según la situación horaria resultante del período matinal, con el 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 diecinueve horas.

— Desde el 23 de junio al 12 de septiembre la jornada será continuada, de siete horas de duración, con el siguiente horario:

Período fijo: De ocho quince a catorce cuarenta y cinco horas.

Período flexible: De siete cuarenta y cinco a ocho quince y de catorce cuarenta y cinco a quince quince horas.

El personal no acogido aún a la jornada partida podrá optar a la misma, pero será necesario en cada caso la aceptación de la Dirección, con el fin de programar debidamente los servicios en su conjunto.

El personal que voluntariamente se haya acogido a la 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, salvo la pérdida de los complementos económicos específicos para dicha situación.

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 al régimen de jornada partida percibirá una compensación de 435 pesetas por día trabajado, con un máximo de cinco días a la semana, aplicable únicamente durante el período de 13 de septiembre a 22 de junio siendo esta compensación incompatible con cualquier percepción dineraria o en especie por dietas y/o gastos de comida por desplazamiento.

Complemento por cambio de jornada.—Siendo firme deseo de la Dirección potenciar la jornada partida, se crea el concepto denominado «complemento por cambio de jornada», que tendrá las siguientes características:

1. Carácter de retribución fija y mensual (12 pagas al año).
2. Este complemento formará parte de la base reguladora para el cálculo de los «complementos al Mutualismo», siempre que se haya devengado durante un período mínimo de diez años, excepto para aquellos casos que en la fecha de homologación del presente Convenio no tuvieran la posibilidad, por su edad, de alcanzar dicho período mínimo, en cuyo caso será necesario que se incorporen al régimen de jornada partida antes de 1 de octubre de 1980.

3. Los valores de este «complemento» se establecen en el cuadro del anexo número III.

4. Caso de fallecimiento o invalidez permanente absoluta de un trabajador que preste servicio habiendo cambiado su jornada —pase de jornada continuada a partida flexible— y no pudiera acreditar el mínimo de diez años antes citado, se le consolidará el «complemento por cambio de jornada» para el cálculo del «complemento al Mutualismo».

2. *Jornada continuada.*—El horario de la jornada continuada será durante todo el año de ocho a quince horas, excepto los sábados, que será de ocho a trece.

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

b) Personal operario.

Continuará con el régimen de jornada partida y cuarenta horas de trabajo semanales.

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

El personal de este grupo que trabaje en régimen de jornada partida percibirá la cantidad de 435 pesetas, con un máximo de cinco días a la semana, siendo esta compensación incompatible con cualquier percepción dineraria o en especie por dietas, gastos de comida por desplazamiento y plus transitorio compensación comida.

c) Personal a turno.

El personal de turno rotativo, cerrado o alterno, trabajará a razón de ocho horas diarias durante cinco días a la semana.

Art. 43. *Recuperación de fiestas.*

1. 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.

2. En el supuesto de que, por circunstancias imperativas, el personal de turno trabaje los festivos recuperables o asimilados 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.

Art. 44. *Horas extraordinarias.*

1. Se pacta la tabla de importes de los tipos de horas ordinarias, exclusivamente para cálculo de las horas extras a partir de 1 de enero de 1980, que figura en el anexo número IV.

2. Si por aplicación de normas legales que pudieran dictarse se fijase para las horas extraordinarias distinto porcentaje que el vigente en la actualidad se aplicarían las correcciones correspondientes a partir de la entrada en vigor de dicha disposición.

Art. 45. *Suplemento de remuneración por trabajos nocturnos.*—Se abonará de acuerdo con el artículo 19 de la Ordenanza Laboral.

Art. 46. *Dietas.*—En el Reglamento de Régimen Interior quedan establecidas las tablas de valores para las dietas unificadas para las distintas categorías laborales, así como las condiciones específicas de desplazamientos, desarrollando y concretando lo establecido en el artículo 20 de la vigente Ordenanza de Trabajo.

Art. 47. *Vacaciones.*—Con carácter de generalidad para todo el personal de la Empresa se establece el siguiente régimen:

Mínimo anual de vacaciones, veinticinco días naturales.

En el sexto año, veintiséis días naturales.

En el séptimo año, veintisiete días naturales.

En el octavo año, veintiocho días naturales.

En el noveno año, veintinueve días naturales.

En el décimo año y sucesivos, treinta días naturales.

Art. 48. *Permisos o licencias.*—El desarrollo de lo establecido en el artículo 67 de la vigente Ordenanza de Trabajo, considerando las peculiaridades de la Empresa en esta materia, figura en el Reglamento de Régimen Interior.

CAPITULO VIII

Seguridad Social

Art. 49. *Complemento de enfermedad.*

1. 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.

2. 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.

Art. 50. *Complemento 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.

Art. 51. *Complemento accidentes de trabajo.*—En los casos de incapacidad temporal por accidente de trabajo se complementarán las pensiones correspondientes hasta alcanzar el 100 por 100 de la retribución mensual ordinaria completa de este Convenio, respetando las condiciones más beneficiosas.

Art. 52. *Complemento al Mutualismo Laboral.*

1. Continúan 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 que por el Convenio del año 1978 quedaron como sigue:

a) 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 promediarán 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, siendo vigente lo que establece el punto 2 del artículo 11 de las normas en lo referente a las penalizaciones.

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

c) 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 cada año en el 25 por 100 de lo que se incrementa el salario a la categoría correspondiente en cada Convenio Colectivo o Norma de Obligado Cumplimiento.

2. 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.

3. Se garantizarán unos ingresos mínimos por paga (pensión de la Seguridad Social más complemento, referidos a 1 de enero de 1980) de 40.000 pesetas para jubilación e invalidez, y de 32.000 pesetas para viudedad, de forma que si una vez aplicado el 25 por 100 del incremento para cada categoría del presente Convenio a la suma de los ingresos con que cuentan en 1 de enero resultara una cantidad inferior a 40.000 pesetas o 32.000 pesetas, según el caso, se añadirá la cifra necesaria para alcanzar dicho mínimo.

4. 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 orfandad absoluta. Se considera como pensión mínima la resultante de aplicar lo pactado en el apartado 3 para la situación de viudedad.

5. 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», equivalente a la que alcanzaría en el momento de cumplir los sesenta y cinco años.

b) El sistema de cálculo se practicará de igual forma que para los que tuvieren 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.

Art. 52 bis. *Situaciones anteriores al «complemento al Mutualismo».*—Para las situaciones anteriores al «complemento al Mutualismo» se asignan, a partir de 1 de enero de 1980, las siguientes cantidades:

Jubilados: 8.000 pesetas por 14 pagas al año.

Viudas: 7.000 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 mínimo de diez años de antigüedad.

b) Viudedad: Que el hecho causante haya tenido lugar hallándose el titular al servicio de ENHER.

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

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

Art. 53. *Nupcialidad.*

1. Se mantiene el premio de nupcialidad, consistente en el importe de una paga extraordinaria de las establecidas en el artículo 40 del presente Convenio para el personal de plantilla.

2. El régimen especial de dote del personal femenino se halla regulado en el Reglamento de Régimen Interior.

Art. 54. *Natalidad.*—El personal de plantilla recibirá un premio de natalidad, consistente en el importe de una paga extraordinaria de las establecidas en el artículo 40 del presente Convenio, por cada hijo habido que cumpla las condiciones de viabilidad exigidas por la Seguridad Social para conceder la prestación correspondiente.

Art. 55. *Defunción.*

1. Se mantiene la concesión de un subsidio, equivalente a dos pagas extraordinarias, en caso de fallecimiento del productor, que se hará efectivo siguiendo el orden sucesorio siguiente: Esposos, hijos, padres y hermanos, salvo designación expresa del causante.

2. No obstante tal orden, de concurrir circunstancias especiales a juicio del Comité Central de Empresa y no haber designado el causante beneficiario, éste decidirá el que corresponda o, en su caso, su no concesión.

3. La ayuda mutua interpersonal —AMI—, en las condiciones establecidas en el Convenio de 3 de junio de 1971 y que es objeto de regulación en el artículo 66 del Reglamento de Régimen Interior, será susceptible de modificación en dicho Reglamento, de acuerdo con el Comité Central de Empresa.

Art. 56. *Seguro de accidentes.*—Se mantiene el seguro de accidentes corporales derivados de la actividad profesional y extra-profesional, en caso de muerte o incapacidad, aplicable a todo el personal de convenio de plantilla fija, por un capital de 750.000 pesetas, en las condiciones que constan en la póliza, una copia de la cual se remitirá al Comité Central para conocimiento del personal.

CAPÍTULO IX

Atenciones sociales

Art. 57. *Principios generales.*—La Empresa se propone proseguir el camino emprendido en materia de atenciones sociales; a tal efecto, no sólo promoverá iniciativas, sino que recibirá de los Comités y estudiará con el máximo interés las propuestas que en este sentido se le presenten.

Art. 58. *Suministro de energía eléctrica.*

1. La Empresa mantendrá el régimen que para sus productores se contiene en la vigente Ordenanza de Trabajo, haciéndolo extensivo a las viudas de los mismos, siempre que se mantengan en tal estado.

2. Respecto a los pactos de reciprocidad del régimen de suministro de energía eléctrica a los empleados con otras Empresas distribuidoras del Ramo mantendrá la Empresa tales pactos en cuanto dependan del ejercicio de su voluntad, haciéndose la declaración expresa de que los mismos no han constituido, ni constituyen, una mejora obligada.

3. En los supuestos de inexistencia de pacto y reciprocidad de suministro de energía eléctrica a empleados, el Comité Central de Empresa intervendrá en las gestiones encaminadas a la continuación del régimen mencionado.

4. En todos los casos, el suministro se efectuará en el domicilio habitual del productor activo o jubilado o de la viuda del mismo, siendo condición indispensable para poder disfrutar del suministro que el interesado justifique debidamente ante la Empresa que dicho domicilio es el suyo y que el consumo es para uso exclusivo del productor y de los familiares a su cargo o ascendientes que con él convivan.

5. En el Reglamento de Régimen Interior, en una regulación general del suministro de energía a empleados y otros beneficiarios se dedica atención a las situaciones de desplazamientos por circunstancias laborales durables que ocasionen cambio de residencia de los familiares a su cargo, sobre la base de acreditar, excepto habitualidad de domicilio, todas las circunstancias expresadas en el punto 4.

Art. 59. *Enseñanza.*

1. La Empresa continuará y ampliará la política de ayuda y gestión en orden a resolver los problemas concretos que plantea a sus empleados, en la medida de lo posible, la enseñanza y estudios de sus diversos grados de los mismos y de sus hijos.

2. Ayuda escolar.—Se establece en 1.017 pesetas mensuales la ayuda escolar (durante diez meses de cada año) por hijo en edades comprendidas entre los tres y dieciocho años, inclusive, para productores cabezas 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.

3. Becas.—El sistema específico de becas de la Empresa se halla regulado en el Reglamento de Régimen Interior.

Art. 60. *Economatos*.—La Empresa, en los lugares que no se vea precisada a hacerlo reglamentariamente, gestionará la adhesión del personal al economato que reúna las condiciones más beneficiosas.

Art. 61. *Viviendas*.—La Empresa continuará con la política de promoción de viviendas y ayudas para su adquisición a los cabezas de familia. Otorgará tales ayudas previa consideración de cada uno de los casos que se planteen y en los términos que se concretan en el Reglamento de Régimen Interior.

Art. 62. *Residencias*.—La Empresa procurará, por los medios directos a su alcance o mediante la gestión con Organismos competentes o turísticos, el acceso de su personal a residencias de recreo y descanso.

CAPITULO X

Acceso del personal a la propiedad de la Empresa

Art. 63. La Empresa, dentro de su espíritu social que se propone mantener, gestionará, de acuerdo con la legislación vigente sobre la materia, el acceso del personal al patrimonio de su accionariado y apoyará las gestiones para la consecución de las ayudas financieras establecidas.

CAPITULO XI

Acción sindical

Art. 64. *Organos de representación. Sindicatos*.—Se considera a los Sindicatos, debidamente establecidos, como organizaciones básicas y esenciales para afrontar por su mediación, sobre el principio de respeto mutuo, la solución de los problemas y conflictos que se susciten entre los trabajadores y la Empresa, todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas a los Comités de Empresa.

1. Derechos sindicales:

a) La Empresa respeta el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.

b) Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

c) No se condicionará el empleo de un trabajador a que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, así como tampoco se podrá despedir o perjudicar de cualquier otra forma por la causa indicada.

d) En los centros de trabajo con plantilla superior a 100 trabajadores, los Sindicatos debidamente implantados dispondrán de un tablón de anuncios para insertar comunicaciones, a cuyo efecto, previamente a su publicación, facilitarán copias a la Dirección.

2. Delegados sindicales:

a) En los centros de trabajo con plantilla superior a 250 trabajadores, los Sindicatos o Centrales que tengan en la Empresa una afiliación superior al 15 por 100 del censo laboral su representación la ostentará un Delegado, al que estarán atribuidas las funciones propias del mandato recibido.

b) El Sindicato que tenga derecho a su representación a través de un Delegado deberá acreditarlo fehacientemente y la Empresa lo reconocerá a todos los efectos.

c) El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa, preferentemente miembro del Comité de Empresa y designado según los Estatutos de la Central o Sindicato que represente.

3. Funciones de los Delegados sindicales:

a) Representar y defender los intereses de su Sindicato y afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección.

b) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, previa convocatoria y admisión por dichos Organismos.

c) Facilitarles la misma información y documentación que al Comité de Empresa, según lo regulado, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente procedan.

d) Gozarán de las mismas garantías y derechos reconocidos a los miembros del Comité de Empresa.

e) También serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

4. Información.—Los Delegados sindicales serán informados y oídos, con carácter previo, por la Empresa, en los siguientes supuestos:

a) Sobre despidos y sanciones muy graves que afecten a los afiliados de sus Sindicatos respectivos.

b) En cuanto a las reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando sea con carácter colectivo, o del centro de trabajo, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores, así como en la implantación del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

5. Recaudación de cuotas, reparto de propaganda sindical y reuniones.—Los Delegados de los respectivos Sindicatos podrán recaudar las cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, siempre fuera de las horas de trabajo.

6. Disposición de local.—En el centro de trabajo de Barcelona (ciudad) la Empresa pondrá a disposición de cada Central Sindical con derecho a representación a través de un Delegado un local para que pueda ejercer sus funciones y tareas.

7. Cuota sindical.—A requerimiento de los trabajadores afiliados en las Centrales o Sindicatos que puedan acreditar fehacientemente una afiliación superior al 15 por 100 del censo laboral de la Empresa, ésta descontará de la nómina mensual el importe de la cuota sindical. Para ello el trabajador remitirá a la Dirección escrito expresando la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, cuantía de la cuota y número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros donde ha de hacerse la transferencia.

La Empresa efectuará las deducciones, salvo orden en contrario, durante periodos de un año, y entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

8. Excedencias.—Aquel trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades, podrá solicitar la situación de excedencia durante el tiempo de permanencia en el cargo, debiendo reincorporarse a la Empresa, en la vacante más adecuada a su clasificación, si lo solicita en el plazo de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Art. 65. Organos de representación. Comité de Empresa.

1. Los miembros de los Comités de Empresa serán elegidos y revocados por los trabajadores, de acuerdo con las disposiciones que rigen esta materia.

2. Sus funciones, sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, serán las siguientes:

a) De representación.

Ostentarán la representación de todos los trabajadores adscritos a los respectivos centros de trabajo para la defensa de sus intereses, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación a las atribuciones conferidas.

Dicha representación será ejercitada por los Comités de Empresa en forma colegial.

Estará especialmente capacitado para la denuncia, iniciación y deliberación de la negociación colectiva, con facultad de designar a los representantes de la Comisión Deliberadora.

b) De información por la Dirección de la Empresa.

— Trimestralmente, sobre la evolución económica, producción y programas que afecten al empleo colectivo de la Empresa.

— Anualmente, sobre el balance, la cuenta de Resultados, la Memoria de la Sociedad y de cuantos documentos se den a conocer a sus accionistas.

— De todas las sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en los supuestos de despido.

— Las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.

— El movimiento de ingresos y ceses, dando a conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

— Trimestralmente, al Comité de Empresa y a los Delegados sindicales, del número de horas extraordinarias realizadas.

c) De información previa a su ejecución por la Dirección de la Empresa.

— Reestructuraciones de plantilla y cierres totales o parciales, definitivos o temporales de la Empresa.

— Absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo

— Reducciones de jornada.

— Traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.

— Planes de formación profesional de la Empresa.

3. Sigilo profesional.—Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente al apartado 2, b), aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

Art. 66. *Garantías sindicales.*—Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) No podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación, sin perjuicio de considerar ésta dentro de los límites legales establecidos para la misma.

b) Si el despido o cualquiera otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se halle reconocido como tal en la Empresa.

c) Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

d) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación.

e) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal funcionamiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al respecto.

f) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que efectúen los Delegados de Personal o miembros del Comité designados en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo y que se hayan invertido en las gestiones oficiales de la negociación.

g) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

CAPITULO XII

Reglamento de Régimen Interior

Art. 67. El Reglamento de Régimen Interior de la Empresa se complementará con lo pactado en el presente Convenio.

CAPITULO XIII

Art. 68. *Salario hora profesional.*—El salario hora profesional será el resultado de dividir el importe de las retribuciones que resulten del presente Convenio por el número de horas laborales del año.

Art. 69. *Vinculación a la totalidad.*—Constituyendo el presente Convenio un todo orgánico indivisible, se considerará nulo en su totalidad y sin eficacia alguna en el supuesto de que por la Dirección General de Trabajo, en uso de sus facultades reglamentarias, no lo aprobase en su total y actual redacción. Igualmente será obligada su revisión íntegra si durante la vigencia del Convenio, por acuerdo firme del órgano competente, quedará anulada o modificada cualquiera de sus partes con efectos individuales o colectivos, según sea el origen motivador de aquéllas.

Art. 70. *Normas complementarias.*—En todo lo no recogido en el presente Convenio se estará a lo pactado en el Convenio Colectivo de 1979, Reglamento de Régimen Interior vigente, normas, pactos y costumbres existentes, así como lo establecido en la Ordenanza de Trabajo y demás legislación vigente aplicable al caso.

Art. 71. *Ciáusulas de absorción.*—En razón al principio de vinculación a la totalidad que se establece en el artículo 69 las condiciones laborales resultantes del presente Convenio, globalmente consideradas, absorberán y compensarán las que durante la vigencia de este Convenio puedan establecerse por órgano competente con capacidad de obligar; de forma que al cómputo establecido anual de las citadas condiciones no serán de aplicación las establecidas por disposiciones obligatorias, aunque parcialmente fueran superiores, siempre que el conjunto anual de las correspondientes a este Convenio sean superiores al resultado de dichas disposiciones.

Art. 72. *Comisión Mixta interpretativa del Convenio.*—Cuantas dudas, interpretaciones o reclamaciones se susciten en relación al presente Convenio deberán ser sometidas a la Dirección General de Trabajo y, con carácter previo, al dictamen de una Comisión Mixta de este Convenio, que estará constituida por seis Vocales sociales y seis económicos.

ANEXO I
PERSONAL

Detalle de la correlación establecida en el anexo entre las categorías y denominaciones profesionales de la Ordenanza Laboral 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 Empresa equivalentes	Cargos o funciones que pueden desempeñarse indistintamente en cada categoría	Tarifa Seguridad Social número			
GRUPO I. PERSONAL TECNICO					
Categorías y denominaciones de la Ordenanza de Trabajo vigente	Categorías y denominaciones de Empresa equivalentes	Tarifa Seguridad Social número	Técnico Medio de 1.ª	Jefe y Subjefe de Despacho Central de Explotación.	2
			Técnico Medio de 2.ª	Jefe de Servicio.	2
2.ª categoría	2.ª categoría	2.ª categoría	Ingeniero de Entrada.	Inspector de Servicio.	
			Técnico Medio de 3.ª	Jefe de Central de 1.ª especial.	
			Jefe de Estación y Subestación de 1.ª especial.		
			Jefe de Operación de 1.ª especial.		

3.ª categoría	<p>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.</p>	<p>Técnico Especialista 1.ª Delineante proyectista especial. Jefe de Operación de 1.ª Técnico Especialista 2.ª Delineante proyectista. Jefe de operación de 2.ª Técnico especial de 3.ª Jefe de operación de 3.ª Auxiliar técnico especial.</p>	<p>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 2.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</p>	<p>4 4 4 7 4 4</p>
4.ª categoría	<p>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.</p>	<p>Delineante de 1.ª Auxiliar técnico. Delineante de 2.ª</p>	<p>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</p>	<p>4 4 7</p>
5.ª categoría	<p>Jefe de Central de 3.ª Auxiliar técnico. Calcador.</p>	<p>Práctica auscultación geodesia y aforos. Calcador.</p>	<p>Auxiliar Técnico. Calcador. Subjefe de Central o Estación Receptora de 3.ª</p>	<p>7</p>

GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO

Subgrupo I. Administrativos

2.ª categoría	<p>Nivel A { Jefe de Sección o Negociado. Nivel B { Delegado de zona o circunscripción. Analista de aplicaciones.</p>	<p>Jefe superior de 1.ª Jefe superior de 2.ª Analista de 1.ª Jefe superior de 3.ª Analista de 2.ª</p>	<p>Jefe de Sección o Negociado. Delegado de Zona o Circunscripción. Analista de Aplicaciones. Programador.</p>	<p>3</p>
3.ª categoría	<p>Jefe de Delegación o Sucursal. Subjefe de Sección o Negociado. Programador de 1.ª</p>	<p>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.</p>	<p>Jefe de Delegación o Sucursal. Subjefe de Sección o Negociado. Programador. Agente Comercial o de Permisos. Analista de Aplicaciones.</p>	<p>3</p>
4.ª categoría	<p>Oficiales Nivel A { Operador de ordenador de 1.ª Programador de 2.ª Nivel B { Agente comercial permisos y similares. Operador de ordenador de 2.ª</p>	<p>Nivel A { Oficial de 1.ª especial. Oficial de 1.ª Operador ordenador de 1.ª Operador de comunicaciones de 1.ª Programador de 2.ª Nivel B { Oficial de 2.ª Operador de ordenador de 2.ª Operador de comunicaciones de 2.ª</p>	<p>Oficial de 1.ª Oficial de 2.ª Programador. Agente Comercial o de Permisos. Operador de Ordenador. Perforista.</p>	<p>5</p>
5.ª categoría	<p>Aux. Adm. Perforista-Verificador de ordenador.</p>	<p>{ Auxiliar. Auxiliar operación ordenador.</p>	<p>Auxiliar administrativo. Perforista-Verificador de Ordenador.</p>	<p>7</p>

2.ª categoría	De oficios especiales	Nivel B	Empalmador de cables.	B	Operador de 2.ª Aforos.	Oficial de 1.ª de oficio. Conductor de 1.ª Operador de Central o Estación Receptora de 1.ª especial.	9
			Instalador de líneas y redes.		Conductor de 1.ª		
			Bobinador.		Operador de 3.ª Ayudante de operación de 2.ª	Operador de Auscultación, Geodesia y Aforos.	
			Oficial Man. Labor y Rev.		Operador de 3.ª Auscultación.		
			Contadores.		Operador de 3.ª Geodesia.		
			Práctico de instalaciones.		Operador de 3.ª Aforos.	Operador de Central o Estación Receptora de 3.ª Ayudante de Operación Central o Estación Receptora de 1.ª	8
	De oficios clásicos	Nivel A	Las propias de todas las artes y oficios clásicos.	A	Oficial de 1.ª esp.	Oficial de 2.ª y 3.ª de oficio.	9
		Nivel B			B	Oficial de 1.ª Oficial de 2.ª	Conductor de 2.ª Ayudante de Operación Central o Estación Receptora de 2.ª ó 3.ª Maquinista de Central de 2.ª o de 3.ª

3.ª categoría	Ayudante.	Ayudante u Oficial de 3.ª Ayudante de Operación 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.	6
	Guarda de líneas.		Guarda de canal o presa.	6
	Engrasador.			
	Guardas de canal comporteros y lectores aforo.			
3.ª categoría	Peón.	Peón.	Peón.	10

GRUPO IV. PERSONAL JURIDICO, SANITARIO Y ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

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

PERSONAL DE CARACTERÍSTICAS ESPECIALES

Personal de limpieza. Meritorio. Aprendiz.	Meritorio de 18 y 17 años.	Mujer de limpieza. Aprendiz de primero, segundo, tercero y cuarto años.	4
	Meritorio de 18 años.		10
	Personal femenino de limpieza.		10
	Aprendiz de cuarto año.		11
	Aprendiz de tercer año.		11
	Aprendiz de segundo año.		12
	Aprendiz de primer año.		12

ANEXO II

Retribuciones anuales Convenio Colectivo 1980

Categorías	Salario mensual	Suma anual (12 meses)	Gratificaciones extraordinarias (5 pagas)	Total retribución año
Ingeniero Técnico de primera. A. T. S. de primera. Jefe Superior de primera Administrativo.	81.499	977.988	407.495	1.385.483
Ingeniero Técnico de segunda. A. T. S. de segunda. Jefe Superior de segunda Administrativo. Analista de primera.	75.000	907.992	378.330	1.286.322
Ingeniero Técnico de tercera. A. T. S. de tercera. Jefe de Operaciones de primera especial. Jefe Superior de tercera Administrativo. Analista de segunda.	70.510	846.120	352.550	1.198.670
Técnico Especial de primera. Jefe de Operación de primera. Delineante Proyectista Especial. Jefe de primera Administrativo. Analista de tercera. Programador primera especial.	66.181	794.172	330.905	1.125.077
Ingeniero Técnico de Entrada. A. T. S. de Entrada. Delineante Proyectista. Jefe de Operación de segunda. Técnico Especialista de segunda. Jefe de segunda Administrativo. Programador de primera. Agente Comercial y Perm. de primera. Operador Ordenador de primera especial.	62.816	753.792	314.080	1.067.872
Montador de primera.	62.816	753.792	314.080	1.067.872
Técnico Especialista de tercera. Jefe de Operación de tercera. Delinante de primera. Auxiliar Técnico Especialista. Oficial de primera especial Administrativo.	59.452	713.424	297.260	1.010.684
Montador de segunda.	59.452	713.424	297.260	1.010.684
Telefonista especial. Encargado de Almaceneros.	59.452	713.424	297.260	1.010.684
Auxiliar Técnico. Delineante de segunda. Oficial de primera Administrativo. Operador Ordenador de primera. Operador de Comunicaciones de primera. Programador de segunda. Agente Comercial y Permisos de segunda.	56.571	678.852	282.855	961.707
Encargado de Taller. Capataz de Oficio. Contramaestre. Operador de primera especial. Montador de tercera.	56.571	678.852	282.855	961.707
Encargado de Residencia.	56.571	678.852	282.855	961.707
Oficial de primera especial Operador. Operador de primera. Operador de primera de Auscultación. Operador de primera de Geodesia.	54.185	650.220	270.925	921.145
Telefonista. Encargado de Lectores. Encargado de cobradores. Almacenero de primera. Especialista de Reprografía de primera.	54.185	650.220	270.925	921.145
Calcador. Práctico de Auscultación y Geodesia. Oficial de segunda Administrativo. Operador Ordenador de segunda. Operador de Comunicaciones de segunda. Auxiliar Administrativo siete años.	52.752	633.024	263.760	896.784
Encargado de Economato. Encargado de Residencia de segunda.	54.185	650.220	270.925	921.145
Operador de segunda-Oficial de primera Operador. Ayudante Operador de primera. Operador de segunda de Auscultación. Operador de segunda de Geodesia. Conductor de primera.	52.752	633.024	263.760	896.784

Categorías	Salario mensual	Suma anual (12 meses)	Gratificaciones extraordinarias (5 pagas)	Total retribución año
Especialista de Reprografía de segunda.	52.752	633.024	263.760	896.784
Operador de tercera-Oficial de segunda Operador. Ayudante de Operación de segunda. Operador de tercera de Auscultación. Operador de tercera de Geodesia. Conductor de segunda.	50.835	610.020	254.175	864.195
Conserje-Almacén de segunda-Lector Cobrador. Encargado de Residencia de tercera. Encargado de Vigilantes. Especialista de Reprografía de tercera. Supervisor de Sistemas de Control.	50.835	610.020	254.175	864.195
Auxiliar Operador Ordenador de primera. Auxiliar de primera Administrativo.	49.285	591.420	246.425	837.845
Oficial de tercera Ayudante. Ayudante de Operaciones de tercera. Encargado de Peones. Peón Especialista diez años.	49.285	591.420	246.425	837.845
Almacenero de tercera. Ayudante de Reprografía de primera. Ordenanza. Dependiente de Economato. Portero.	49.825	591.420	246.425	837.845
Peón Especialista. Guarda.	46.859	562.308	234.295	796.603
Ayudante de Reprografía de segunda. Enfermero. Camarera. Vigilante.	46.589	562.308	234.295	796.603
Peón. Personal de limpieza.	45.338	544.056	228.690	770.746

ANEXO III

Tabla de importes del Plus de Asistencia diaria, base mensual de participación en beneficios, complemento por cambio de jornada y tipos de aumentos retributivos (letras)

Categorías	Plus Asistencia diaria		Base mensual beneficios	Complemento por cambio de jornada (año)	Aumentos retributivos (letras)
	Puntualidad	Asistencia			
Ingeniero Técnico de primera. A. T. S. de primera. Jefe Superior de primera.	70	197	22.805	24.000	2.000
Ingeniero Técnico de segunda. A. T. S. de segunda. Jefe Superior de segunda. Analista de primera.	70	197	22.691	24.000	2.000
Ingeniero Técnico de tercera. A. T. S. de tercera. Jefe de Operación de primera especial. Jefe Superior de tercera. Analista de segunda.	70	197	22.578	24.000	2.000
Técnico Especialista de primera. Jefe de Operación de primera. Delineante Proyectista Especialista. Jefe de primera. Analista de tercera. Programador de primera especial.	63	180	22.464	12.000	1.450
Ingeniero Técnico de Entrada. A. T. S. de Entrada. Delineante Proyectista. Jefe de Operación de segunda. Técnico Especialista de segunda. Jefe de segunda. Programador de primera. Agente Comercial y Perm. de primera. Operador Ordenador de primera especial.	63	180	22.351	12.000	1.450
Montador de primera.	63	180	22.351	—	1.450
Técnico Especialista de tercera. Jefe de Operación de tercera. Delineante de primera. Auxiliar Técnico Especial. Oficial de primera especial.	63	180	22.237	12.000	1.450

Categorías	Plus Asistencia diaria		Base mensual beneficios	Complemento por cambio de jornada (año)	Aumentos retributivos (letras)
	Puntualidad	Asistencia			
Montador de segunda.	63	180	22.237	—	1.450
Telefonista Especial. Encargado de Almaceneros.	63	180	22.237	12.000	1.450
Auxiliar Técnico. Delineante de primera. Oficial de primera. Operador de Ordenador de primera. Operador de Comunicaciones de primera. Programador de primera. Agente Comercial y Permisos de segunda.	57	168	22.123	9.000	1.450
Encargado de Taller. Capataz de Oficio. Contraestrella. Operador de primera especial. Montador de tercera.	57	168	22.123	—	1.450
Encargado de Residencia.	57	168	22.123	9.000	1.450
Oficial de primera especial. Operador de primera. Operador de primera de Auscultación. Operador de primera de Geodesia.	57	168	21.896	—	1.050
Telefonista. Encargado de Lectores. Encargado de Cobradores. Almacenero de primera. Especialista de Reprografía de primera.	57	168	21.896	9.000	1.050
Calgador. Práctico de Auscultación y Geodesia. Oficial de segunda. Operador de Ordenador de segunda. Operador de Comunicaciones de segunda. Auxiliar Administrativo siete años.	57	168	21.782	9.000	1.050
Encargado de Economatos. Encargado de Residencia de segunda.	57	168	21.896	9.000	1.050
Operador de segunda-Oficial de primera.* Ayudante Operador de primera. Operador de segunda de Auscultación. Operador de segunda de Geodesia. Conductor de primera.	57	168	21.782	—	1.050
Especialista de Reprografía de segunda.	57	168	21.782	9.000	1.050
Operador de tercera-Oficial de segunda. Ayudante de Operación de segunda. Operador de tercera de Auscultación. Operador de tercera de Geodesia. Conductor de segunda.	50	150	21.669	—	1.050
Conserje-Almacenero de segunda-Lector-Cob. Encargado de residencia de tercera. Encargado de Vigilantes. Especialista de Reprografía de tercera. Supervisor de Sistemas de Control.	50	150	21.669	6.000	1.050
Auxiliar Operador de Ordenador de primera. Auxiliar de primera.	50	150	21.555	6.000	1.050
Oficial de tercera Ayudante. Ayudante de Operaciones de tercera. Encargado de Peones. Peón Especialista diez años.	50	150	21.555	—	1.050
Almacenero de tercera. Ayudante de Reprografía de primera. Ordenanza. Dependiente de Economato. Portero.	50	150	21.555	6.000	1.050
Peón Especialista. Guarda	50	150	21.214	—	1.050
Ayudante de Reprografía de segunda. Enfermero. Camarera. Vigilante.	50	150	21.214	6.000	1.050
Peón. Personal de limpieza.	50	250	20.987	—	1.050

ANEXO IV

Tabla de importes de los tipos de horas ordinarias para cálculo de horas extras a partir del 1 de enero de 1980

Categorías	Valores horas		
	Ordinaria	Tipo 50 por 100	Tipo 75 por 100
Ingeniero Técnico de primera. A. T. S. de primera. Jefe Superior de primera.	427	641	748
Ingeniero Técnico de segunda. A. T. S. de segunda. Jefe Superior de segunda. Analista de primera.	394	591	689
Ingeniero Técnico de tercera. A. T. S. de tercera. Jefe de Operación de primera especial. Jefe Superior de tercera. Analista de segunda.	362	543	633
Técnico Especialista de primera. Jefe de Operación de primera. Delineante Proyectista Especial. Jefe de primera. Analista de tercera. Programador de primera especial.	322	483	564
Ingeniero Técnico de Entrada. A.T.S. de Entrada. Delineante Proyectista. Jefe de Operación de segunda. Técnico Especialista de segunda. Jefe de segunda. Programador de primera. Agente Comercial y Permisos de primera. Operador Ordenador de primera especial.	298	446	521
Operador de primera.	298	446	521
Técnico Especialista de tercera. Jefe de Operación de tercera. Delineante de primera. Auxiliar Técnico Especial. Oficial de primera especial.	275	413	481
Montador de segunda.	275	413	481
Telefonista Especial. Encargado de Almaceneros.	275	413	481
Auxiliar Técnico. Delineante de segunda. Oficial de primera. Operador de Ordenador de primera. Operador de Comunicaciones de primera. Programador de segunda. Agente Comercial y Permisos de segunda.	262	394	459
Encargado de Taller. Capataz de Oficio. Contramaestre. Operador de primera especial. Montador de tercera.	262	394	459
Encargado de Residencia.	262	394	459
Oficial de primera especial. Operador de primera. Operador de primera de Auscultación. Operador de primera de Geodesia.	241	362	422
Telefonista. Encargado de Lectores. Encargado de Cobradores. Almacenero de primera. Especialista de Reprografía de primera.	241	362	422
Calcador. Práctico de Auscultación y Geodesia. Oficial de segunda. Operador de Ordenador de segunda. Operador de Comunicaciones de segunda.	241	362	422

Categorías	Valores horas		
	Ordinaria	Tipo 50 por 100	Tipo 75 por 100
Encargado de Economatos. Encargado de Residencia de segunda.	241	362	422
Operador de segunda-Oficial de primera. Ayudante de Operador de primera. Operador de segunda de Auscultación. Operador de segunda de Geodesia. Conductor de primera.	226	339	395
Especialista de Reprografía de segunda.	226	339	395
Operador de tercera-Oficial de segunda. Ayudante de Operación de segunda. Operador de tercera de Auscultación. Operador de tercera de Geodesia. Conductor de segunda.	216	324	378
Conserje-Almacenero de segunda-Lector Cobrador. Encargado de Residencia de tercera. Encargado de Vigilantes. Especialista de Reprografía de tercera. Supervisor de Sistemas de Control.	216	324	378
Auxiliar de Operador de Ordenador de primera. Auxiliar de primera.	213	320	373
Oficial de tercera Ayudante. Ayudante de Operaciones de tercera. Encargado de Peones. Peón Especialista (diez años).	213	320	373
Almacenero de tercera. Ayudante de Reprografía de primera.	213	320	373
Ordenanza. Dependiente de Economato. Portero.	213	320	373
Peón Especialista. Guarda.	192	287	335
Ayudante de Reprografía de segunda.	192	287	335
Enfermero. Camarera. Vigilante.	192	287	335
Peón. Personal de limpieza.	185	277	324

8760

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se dicta Laudo de Obligado Cumplimiento para la Empresa «La Seda de Barcelona, Sociedad Anónima».

Visto el expediente de conflicto colectivo formulado por la representación legal de la Empresa «La Seda de Barcelona, Sociedad Anónima», mediante escrito presentado con fecha 17 de marzo de 1980, en el que solicita que, previas las reuniones preceptivas, se dicte Laudo de Obligado Cumplimiento, y

Resultando que en el mencionado escrito se hace referencia a las vicisitudes habidas en la negociación del Convenio Colectivo, de las que, como consecuencia de ellas, cabe señalar la falta de acuerdo definitivo entre los representantes de la Empresa y los trabajadores, a pesar de las numerosas reuniones celebradas desde el pasado mes de febrero de 1980, por lo que estiman necesaria la intervención de la autoridad laboral, que en el caso presente es la Dirección General de Trabajo, dado el ámbito del Convenio, solicitándose todo ello conforme a lo dispuesto en el apartado b) del artículo 25 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo.

Resultando que, admitido trámite del conflicto planteado, fueron citadas las partes para celebrar acto de avenencia el día 25 de marzo pasado, invitando la presidencia, antes de declararlo abierto, a un intento último de negociación, aceptando las partes esta sugerencia, quedando en suspenso, por consiguiente, el acto de avenencia, para el caso de que no se llegara a un acuerdo hasta el siguiente día 31 de marzo, en cuya fecha tanto la representación de la Empresa como la de los trabajadores manifestaron el resultado negativo del último intento de negociación y, por consiguiente, la imposibilidad de llegar a

un acuerdo, por lo que, en esa misma fecha, se celebró acto de avenencia, en el que tampoco pudo llegarse a un acuerdo, pese a las soluciones sugeridas, por lo que hubo de darse por definitivamente concluidas las reuniones sin avenencia, invitándose a las partes, con suspensión del plazo legal para resolver, a que presentaran los datos y documentos necesarios para una mejor solución del conflicto.

Resultando que formuladas cuantas alegaciones se estimaron pertinentes, tanto la representación de la Empresa como la de los trabajadores, se llega a la conclusión de la difícil situación económica por la que atraviesa la Empresa.

Resultando que la Empresa, al inicio de las negociaciones del Convenio, ofreció un incremento salarial del 13 por 100, que luego después subió hasta el 13,9 por 100; a cambio de determinadas concesiones, que se consideran fundamentales al objeto de aumentar la producción y de la consiguiente disminución de costos, a fin de paliar la difícil situación económica por la que atraviesa la Empresa; concesiones que no fueron otorgadas por la representación de los trabajadores, con la lógica consecuencia de no poderse llegar a un acuerdo.

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

Considerando que, en primer término, debe establecerse que por razón del ámbito de aplicación del conflicto formulado, que afecta a trabajadores de una misma Empresa con centros de trabajo en distintas provincias, la competencia para entender y resolver sobre dicho conflicto colectivo viene determinada a esta Dirección General, por lo dispuesto en el artículo 79 del Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, sobre Relaciones de Trabajo.