

13995

**RESOLUCION de 19 de mayo de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S. A.», y su personal.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S. A.», y sus trabajadores; y

Resultando que con fecha 17 de mayo de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S. A.», que fue suscrito el día 9 de mayo 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 5.ª de la Ley 38/1980, 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 «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S. A.», suscrito el día 9 de mayo 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, 19 de mayo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

**CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL ENTRE LA EMPRESA «ELECTRICAS REUNIDAS DE ZARAGOZA, SOCIEDAD ANONIMA», Y SU PERSONAL**

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

**CAPITULO PRIMERO**

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

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

Art. 3.º *Ámbito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1980, cualquiera que sea su fecha de homologación por la autoridad laboral, y regirá hasta el 31 de diciembre de 1981.

Se prorrogará tácitamente de año en año si no se produce denuncia por cualquiera de las partes con un mes de antelación.

Será, sin embargo, objeto de negociación anual, lo siguiente:

- Tabla salarial (artículo 7.º).
- Antigüedad (artículo 8.º).
- Desayuno, dieta y media dieta (artículo 9.º).
- Ayuda comida (artículo 10).
- Quebranto moneda (artículo 11).
- Horas extraordinarias (artículo 12).
- Trabajos en días de descanso (artículo 13).
- Trabajos por avería (artículo 14).
- Plus de turno (artículo 15).
- Jornada nocturna (artículo 16).
- Plus de asistencia (artículo 17).
- Plus de conducción (artículo 18).
- Gratificación 24 de diciembre (artículo 20).
- Otros incentivos (artículo 21).

Art. 4.º *Revisión salarial*.—En el caso de que el Índice de Precios de Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar al 30 de junio de 1980 el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1980.

**CAPITULO II**

Art. 5.º *Comisión Mixta Interpretativa del Convenio*.—Cuantas dudas o reclamaciones se susciten en relación con la interpretación o aplicación del presente Convenio serán sometidas, como trámite previo a su conocimiento por la autoridad laboral, a una Comisión Mixta Interpretativa que estará constituida por tres Vocales económicos, designados por la Dirección de la Empresa, y tres Vocales sociales, designados por el Comité de Empresa, componentes de la Comisión Negociadora.

Art. 6.º *Ordenación del trabajo*.—Corresponde a la Dirección de la Empresa, con sujeción a la legislación vigente, la organización práctica del trabajo, la adopción de las medidas que estime precisas en orden a la modificación o supresión de los Servicios de la Empresa y a la implantación del sistema necesario en cuanto a su estructura, racionalización y automatización de las labores, sin perjuicio de los derechos o facultades que se reconocen en esta materia al Comité de Empresa por las Leyes y por este Convenio Colectivo.

**CAPITULO III**

Art. 7.º *Tabla salarial*.—Las retribuciones fijas para cada categoría, en su mínimo bruto, son las que se detallan en el anexo I.

Las percepciones se abonarán en la forma y fecha habituales, excepto la paga extraordinaria de «18 de julio» y la «bolsa de vacaciones», que se harán efectivas en las nóminas de junio y julio, respectivamente.

Art. 8.º *Antigüedad*.—La percepción por antigüedad se fija en la cantidad de 150 pesetas por mes/año de servicio.

Art. 9.º *Desayuno, dieta y media dieta*.—Su valor es el pactado. Sus importes se detallan en el anexo II.

Art. 10. *Ayuda comida*.—Este complemento, dotado con 375 pesetas, será únicamente abonable al personal que, realizando jornada continuada, rebasa ésta en período no superior a una hora; tendrá derecho a media dieta cuando supere dicho tiempo.

Art. 11. *Quebranto de moneda*.—Bajo esta denominación se concede una asignación extrasalarial a los Cajeros y Cobradores que desempeñen principal y permanentemente trabajos de cobranza y pagos, con movimiento dinerario suficiente, y que soporten a su propio riesgo y cuenta las diferencias económicas que por error en aquellas operaciones pudieren producirse.

Atendiendo el número y volumen de las operaciones, se establecen cinco categorías diferenciadas con las correspondientes indemnizaciones:

Cantidades/mes	Quebranto/año — Pesetas
De 5.000 pesetas a 500.000 pesetas ... ..	3.000
De 500.000 pesetas a 3.000.000 de pesetas ... ..	6.000
De 3.000.000 de pesetas a 9.000.000 de pesetas ... ..	12.000
De 9.000.000 de pesetas a 20.000.000 de pesetas ... ..	24.000
Más de 20.000.000 de pesetas ... ..	36.000

Para la asignación del módulo de quebranto de moneda deberá considerarse, en cada caso, el promedio resultante de los cobros realizados durante el año natural anterior.

Dejará de percibirse en toda su cuantía cuando el empleado cese en la prestación de los servicios que motivaron dicha compensación. No se estimarán como cese los casos de baja por enfermedad, accidente, vacación o cualquier otra ausencia a la que la Empresa preste su conformidad.

Esta percepción se concederá asimismo a todos aquellos trabajadores que, entre otros trabajos, desarrollen labores de cobro por suministro de energía (Cobradores-Lectores, Electricistas, Gratificados, etc.).

Art. 12. *Horas extraordinarias*.—Su valor es el resultante de incrementar en un 75 por 100 el pactado de la hora ordinaria. Su cuantía es la que figura en el anexo II.

La realización de las horas extraordinarias quedará regulada con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas; realización.
3. Horas extraordinarias necesarias por demanda de energía o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural; mantenimiento, siempre que no quiepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por Secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

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

Su importe se graduará en la forma siguiente:

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

Art. 14. *Trabajos por avería.*—Todo trabajador que, por causa de avería, sea requerido una vez finalizada su jornada de trabajo, percibirá un incentivo en la misma forma y cuantía que el que queda expresado para los trabajos en días de descanso.

Art. 15. *Plus de turno.*—El personal que trabaje en turno rotativo percibirá, además del plus de asistencia y del de nocturnidad, si proceden, un plus de turno con arreglo a la siguiente valoración:

- En turno cerrado (mañana, tarde y noche), 100 pesetas.
- En turno abierto (mañana y tarde), 75 pesetas.

Este plus queda establecido por cada turno trabajado de ocho horas. Si por imperativos del servicio o circunstancias anómalas el trabajador se viera en la necesidad de prolongar su turno a doce horas continuadas, además de las remuneraciones que correspondan, le será abonado el importe de medio plus de turno.

Art. 16. *Jornada nocturna.*—Se incrementan en un 16 por 100 las actuales percepciones. Se detallan en anexo II.

Tiene derecho a percibirlos todo el personal que realice dicha jornada.

Art. 17. *Plus de asistencia.*—Para favorecer la reducción del absentismo laboral y la permanencia en los puestos de trabajo se mantiene el plus de asistencia.

Su importe, en jornada completa, será de 87 pesetas por día efectivamente trabajado.

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

Art. 18. *Plus de conducción.*—Se establece para retribuir la doble función del trabajador que, a la vez de realizar las labores propias de su categoría profesional y especialidad, conduce un vehículo de la Empresa al servicio de la misma, se devengará, por cada día de trabajo en estas condiciones, por un importe de 185 pesetas.

Igualmente se abonará este plus a los Conductores que simultáneamente con sus funciones, realicen trabajos de operarios.

Este plus será abonado a los Conductores de grúas, devengándose asimismo, por día efectivamente trabajado.

Art. 19. *Kilometraje.*—Para los casos de utilización, debidamente autorizada, de vehículos propios en actos de servicio para la Empresa, y con el fin de regular la compensación económica de dichas prestaciones, se aplicará para determinar el precio de cada kilómetro recorrido la fórmula matemática que se desarrolla en el anexo III.

El precio así calculado se revisará cuando experimente aumento el coste del carburante y, en todo caso, al final de cada año.

Art. 20. *Gratificación 24 de diciembre.*—El personal que trabaje durante esta noche percibirá una gratificación de 3.000 pesetas.

Art. 21. *Otros incentivos.*—Todos los incentivos que no se contemplan expresamente en este Convenio tendrán un incremento del 16 por 100 sobre su actual valor.

Art. 22. *Abono de percepciones por Entidad bancaria o Caja de Ahorros.*—Por razones de seguridad, los haberes se seguirán abonando a través de Entidades bancarias o Cajas de Ahorro, libremente designadas por los interesados.

#### CAPITULO IV

Art. 23. *Jornada laboral.*—La jornada laboral normal será para todo el personal —administrativo, técnico y operario— de cuarenta horas semanales de promedio, en cómputo anual.

Los sábados comprendidos entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de 1980 y el 1 de junio y 30 de septiembre de 1981, se considerarán como días de descanso. Para ello el personal que realiza jornada continua de ocho a catorce horas cuarenta y cinco minutos, de lunes a sábado, a partir del 2 de mayo de 1980 prolongará su jornada diaria en quince minutos.

En los distintos servicios en que se considere conveniente la permanencia del personal durante dichos sábados, se llevarán a cabo las medidas correctoras necesarias en orden al buen funcionamiento del servicio.

Art. 14. *Jornada a turnos.*—El personal que trabaje en régi-

men de turnos rotativos vendrá obligado, por imperativos de horario, a prestar servicios en turnos continuados de ocho horas diarias.

Para establecer nuevos turnos de trabajo o modificar los existentes, será necesario el acuerdo previo de los trabajadores.

El Comité de Empresa, a requerimiento de los trabajadores, podrá proponer a la Dirección la modificación de los sistemas actuales o la implantación de nuevos turnos de trabajo.

Art. 25. *Vacaciones.*—Son de treinta días naturales para toda la plantilla.

El personal de nuevo ingreso o que reingrese las disfrutará en la parte proporcional que corresponda al tiempo de servicio en el año de ingreso o reingreso.

Siempre que no exista acuerdo entre los interesados para facilitar la rotación dentro de cada uno de los servicios, queda convenida la división de su disfrute en dos períodos. Se procurará que el personal pueda disfrutarlas total o parcialmente en el período comprendido entre los meses de mayo y octubre, ambos incluidos.

Si el trabajador contraiese enfermedad durante el disfrute de sus vacaciones, se entenderán interrumpidas siempre que lo justifique fehacientemente ante la Empresa.

Art. 26. *Días festivos.*—Todos los días declarados como festivos por la autoridad laboral tendrán la consideración de abonables y no recuperables.

Se declara como día festivo a todos los efectos el Sábado Santo.

#### CAPITULO V

Art. 27. *Suministro de energía.*—El personal soltero podrá disfrutar de este beneficio como los demás empleados, siendo condición indispensable que éste resida en domicilio propio o con sus padres y hermanos haciéndolo constar así en el Departamento de Personal, que pasará informe de su situación a efectos de formalización del referido suministro.

El beneficio alcanzará igualmente al personal que se halle cumpliendo el servicio militar.

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

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

El personal que se jubile conservará el beneficio en las mismas condiciones en que lo disfrutase al tiempo de su jubilación.

#### CAPITULO VI

Art. 28. *Premios de vinculación.*—Para recompensar la permanencia al servicio de la Sociedad, se concederán en la cuantía que se indica:

- A los veinticinco años, 25.000 pesetas.
- A los treinta y cinco años, 35.000 pesetas.
- A los cuarenta años, 50.000 pesetas.
- A los cincuenta años, 50.000 pesetas y un obsequio.

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

Art. 29. Se mantendrá durante la vigencia del Convenio el mismo aguinaldo.

Art. 30. *Ayuda de estudios.*—Para cada uno de los dos años de vigencia del Convenio, la Empresa destinará 7.000.000 de pesetas.

Art. 31. *Préstamos para viviendas y anticipos personales.*—La Empresa facilitará al personal préstamos para adquisición y construcción de viviendas y anticipos de carácter personal. Préstamos para viviendas.—La Empresa destinará a este concepto la cantidad de 10.000.000 de pesetas.

Estos préstamos se dedicarán a la adquisición o construcción de la primera vivienda propia que constituya el domicilio habitual del trabajador.

Se concederán a quien ostente una antigüedad de dos o más años en la Empresa, por una cuantía máxima de 250.000 pesetas, sin devengar interés alguno y se amortizarán mediante descuentos mensuales en nómina, en diez años.

La Empresa realizará gestión oportuna ante Entidades de crédito al objeto de poder conseguir la concesión de préstamos personales para este mismo fin en las mejores condiciones e intereses y plazos de amortización.

Anticipos de carácter personal.—Destinándose otros 10.000.000 de pesetas a este fin se podrán conceder, por una cuantía equivalente hasta seis mensualidades de haberes, en las condiciones que establece el artículo 112 de la Ordenanza Laboral para la Industria Eléctrica.

En casos de larga enfermedad o accidente, quedarán en suspenso las amortizaciones del anticipo por el tiempo que medie hasta que el trabajador sea dado de alta.

En el supuesto de fallecimiento del trabajador, la Empresa condonará la porción de anticipo pendiente de amortización.

La concesión de estos préstamos y anticipos, que son incompatibles entre sí, requerirán el informe favorable de la Comisión Paritaria designada al efecto.

## CAPITULO VII

Art. 32. *Jubilación*.—Se considerarán parte integrante de este Convenio Colectivo las siguientes condiciones económicas:

La Empresa se compromete y obliga voluntariamente a proporcionar a su personal un complemento de jubilación en las condiciones siguientes:

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

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

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

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

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

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

- a) Sueldo o jornal asignado por la Empresa.
- b) Antigüedad.
- c) Pagas extraordinarias reglamentarias.
- d) Gratificaciones fijas de carácter personal.
- e) Dieciséis por ciento de beneficios.
- f) Bolsa de vacaciones.
- g) Plus de turno.

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

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

A los trabajadores pertenecientes a la extinguida Caja de Retiros que se jubilen a partir de los sesenta y cinco años de edad, se les abonará en el momento de su jubilación el importe del auxilio por fallecimiento, en la cuantía y condiciones que en la misma se reglamenta.

Si al cumplir los sesenta y cinco años y tres meses de edad permaneciera en la plantilla de la Sociedad, esta indemnización de auxilio por fallecimiento no le será abonada a su jubilación.

Art. 33. *Jubilación anticipada*:

a) Todo trabajador que cumpla sesenta años de edad y acredite treinta de servicio activo en la Empresa, podrá solicitar con un preaviso de seis meses la jubilación anticipada.

Se concederá en las siguientes condiciones:

Abono por la Empresa, sin posterior actualización de la diferencia existente entre el 100 por 100 de los conceptos que figuran en el artículo anterior, valorados en el promedio de los doce meses inmediatamente precedentes al de la fecha de la jubilación, y la pensión reconocida por el Mutualismo Laboral en tal momento. La Empresa no absorberá los aumentos de pensión que acuerde el Mutualismo Laboral.

Al personal perteneciente a la extinguida Caja de Retiros se le mantienen las condiciones que rigen en dicha Caja para cada edad de jubilación.

Para el personal que se acoja al régimen de jubilación anticipada a que se refiere este apartado y no haya cumplido con el período de antigüedad señalado, la pensión de jubilación se determinará reduciendo el importe anual anteriormente indicado en un 1 por 100 por cada año que le falte para completar el mínimo exigido.

b) Excepcionalmente, durante los años 1980 y 1981, todo trabajador que haya cumplido o cumpla sesenta años de edad antes del primero de enero de 1982, podrá anticipar voluntariamente su jubilación.

Se concederá en las siguientes condiciones:

Abono por la Empresa de la diferencia existente entre el 100 por 100 de los conceptos que figuran en el artículo anterior, valorados en el promedio de los doce meses inmediatamente precedentes al de la fecha de la jubilación, y la pensión reconocida por el Mutualismo Laboral en tal momento, con actualización anual por aplicación del I. P. C. hasta los sesenta y cinco años de edad, con absorción hasta esa edad de los aumentos acordados por el Mutualismo Laboral.

A los trabajadores pertenecientes a la extinguida Caja de Retiros, la Empresa abonará la diferencia existente entre el 100 por 100 de sus percepciones, calculado en la misma forma que para el resto del personal, y lo reconocido por el Mutualismo Laboral, con posterior aumento anual del I. P. C. y absorción de los incrementos acordados por dicho Mutualismo Laboral. Asimismo tendrán derecho a percibir el «Auxilio por fallecimiento», calculado su importe por el que realmente hayan perfeccionado de acuerdo con el Reglamento de la Caja de Retiros,

La fecha de jubilación para el personal comprendido en este apartado b) será: nacidos desde octubre a diciembre de 1915 y en 1918, primero de octubre de 1980; nacidos en 1917, 31 de diciembre de 1980; nacidos en 1918, 1 de abril de 1981; nacidos en 1919, 1 de julio de 1981; nacidos en 1920, 1 de octubre de 1981 y nacidos en 1921, en 31 de diciembre de 1981. Este personal deberá formular sus peticiones con seis meses de antelación a la fecha de su respectiva jubilación, salvo los que la tienen señalada en 1 de octubre de 1980, que deberán cursarla antes del día 15 de junio del mismo año.

En ningún caso podrá acogerse a la jubilación anticipada establecida en este artículo, el personal que no haya cubierto el período de cotización que el régimen general de la Seguridad Social exige para tener derecho a la pensión de jubilación.

Art. 34. *Pensiones mínimas de jubilación, viudedad y orfandad*.—La Empresa garantizará como complemento a lo percibido a través del Mutualismo Laboral, una pensión mínima de jubilación igual al salario mínimo interprofesional vigente en 1 de enero de cada año.

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

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

Estas pensiones se abonarán en catorce mensualidades.

Las viudas de empleados que reúnan también la condición de jubiladas de la Empresa podrán optar por el complemento de la pensión que les sea más beneficioso.

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

Art. 35. *Personal en situación de baja por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad*.—El trabajador en situación de baja por incapacidad laboral transitoria continuará percibiendo el total de sus haberes fijos o la diferencia para completar los mismos, cuando reciba indemnización con cargo a la Seguridad Social, durante el período de doce meses, prorrogables por otros seis más, hasta completar los dieciocho meses.

Art. 36. *Personal en situación de invalidez permanente absoluta*.—Al trabajador que cause baja definitiva en la Empresa por declaración de incapacidad permanente absoluta derivada de larga enfermedad o accidente, le será abonada una pensión complementaria a la asignada por el Instituto Nacional de Seguridad Social que complete el 100 por 100 de sus remuneraciones fijas, que tengan reconocidas en ese momento.

Esta pensión será regulada para su cálculo al igual que la pensión de jubilación, computándose a efectos de antigüedad un mínimo de veinticinco años, aunque la prestación de años de servicio del trabajador en esa fecha haya sido menor.

Esta pensión no se absorberá por ningún concepto.

Art. 37. *Personal en situación de invalidez permanente total o parcial para su profesión habitual*.—El trabajador que quede afectado por cualquiera de estos tipos de invalidez será destinado a otro puesto de trabajo más adecuado a sus aptitudes físicas, clasificándolo profesionalmente con arreglo al nuevo puesto de trabajo y manteniéndole sus percepciones anteriores íntegras, hasta que sean absorbidas por nuevos incrementos de Convenio.

En ningún caso la Empresa descontará cantidad alguna en función de la pensión que le sea asignada al trabajador por su incapacidad, por el Mutualismo Laboral o I. N. de Seguridad Social.

Art. 38. *Reingreso de incapacitados*.—A los trabajadores que como consecuencia de haberles sido reconocida por las Comisiones Técnicas Calificadoras una incapacidad permanente y en virtud de la cual cesen o hubiesen cesado en la Empresa, se les reconocerá el derecho a reingreso si por los mismos Organismos oficiales se declarara la recuperación de su capacidad.

Art. 39. *Inspección médica*.—El Servicio Médico de Empresa realizará visitas periódicas de inspección a los trabajadores que se encuentren en situación de baja por enfermedad o accidente, siendo indispensable su informe favorable para la concesión de los beneficios contemplados en la situación de incapacidad laboral transitoria.

## CAPITULO VIII

Art. 40. *Seguro colectivo de vida*.—La Empresa mantiene este Seguro para todo el personal de plantilla en las condiciones establecidas en la póliza suscrita en 1 de diciembre de 1979.

A partir de julio de 1980 se ampliará la póliza para cubrir las siguientes garantías:

a) Pago de un capital de 500.000 pesetas a sus beneficiarios inmediatamente después de ocurrido el fallecimiento del empleado, cualquiera que sea la causa, durante el trabajo o fuera de él. En esta garantía no hay límites de edad.

b) Pago, además de otro capital igual al anterior, si la muerte sobreviene a causa de accidente sufrido por el empleado en cualquier momento y siempre que no hubiera cumplido los sesenta y cinco años de edad.

c) Pago al propio empleado de un capital de 300.000 pesetas si se produce invalidez permanente absoluta para todo

trabajo, por cualquier accidente o enfermedad, siempre que no hubiera cumplido los sesenta y cinco años de edad.

Art. 41. *Premio de jubilación.*—Con tal fin la Empresa aportará en cada uno de los años de vigencia del Convenio la cantidad de 2.179.000 pesetas.

#### CAPITULO IX

Art. 42. *Vacantes de carácter fijo.*—Las vacantes de carácter fijo que se produzcan en la Empresa, se anunciarán entre el personal de plantilla, y en caso de no proveerse con este personal, se recurrirá a personal de nuevo ingreso, todo ello de acuerdo con lo establecido en los artículos siguientes.

Art. 43. *Provisión de vacantes de carácter fijo con personal de plantilla.*

a) Vacantes correspondientes a la primera y segunda categoría de los escalafones técnico, administrativo, jurídico y sanitario.

De las vacantes que se produzcan en estas categorías se informará a todo el personal que pertenezca a la categoría y escalafón de la vacante y a la de la categoría inferior y mismo escalafón. A la vista de las solicitudes presentadas, la Dirección podrá nombrar a alguno de los candidatos mediante libre designación, teniendo en cuenta sus circunstancias personales y profesionales así como las necesidades de la Empresa, o declararlo vacante.

En caso de exigir determinado título profesional, se comunicará la existencia de la vacante al trabajador que lo posea, siempre que lo hubiese informado previamente a la Empresa.

Cuando lo estime oportuno la Dirección podrá exigir pruebas adecuadas para la provisión de estas vacantes.

El anuncio de estas vacantes se comunicará al Comité de Empresa.

b) Vacantes correspondientes a las restantes categorías y escalafones.

Principio general.—Se establece para la provisión de estas vacantes como principio general la capacitación demostrada a través de concurso-oposición. Se exceptúan aquellas vacantes que puedan ser cubiertas con personal cuya capacidad de trabajo haya disminuido por edad u otras circunstancias a los cuales la Empresa procurará acoplarlos a puestos de trabajo adecuados a sus condiciones.

También se exceptúan las vacantes que se cubran con personal cuya situación de amortizable sea debida a cierre definitivo de su centro de trabajo.

Art. 44. *Normas para las que se regirán los concurso-oposición:*

1. *Requisitos para la participación en los concursos-oposición.*—Como norma general se establece que a cada concurso se podrá presentar cualquier trabajador de la plantilla de personal de la Empresa.

No podrá participar en estos concursos-oposición el personal que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- Excedencia voluntaria.
- Con anotaciones de falta grave o muy grave, sin anular.
- No tener una permanencia mínima de tres años en el puesto de trabajo, excepto en el caso de que éste sea amortizable.

Como excepción se establecen que cuando la vacante se produzca en un centro de trabajo, zona, sector, subestación o central, en donde existan puestos amortizables se anunciará previamente el concurso entre su propio personal y en caso de quedar desierto este concurso restringido podrá ocupar este puesto un trabajador cuyo puesto sea amortizable. Cuando las características del puesto lo requiera se podrán presentar a un concurso solamente aquellos trabajadores que por su edad, categoría profesional, título, estudios, etc., se encuentren en condiciones de poder desempeñar el puesto vacante.

Los empleados que no tengan una permanencia mínima de tres años en su puesto de trabajo y que por motivos familiares o de otra índole justificada, deseen optar a alguna plaza vacante, podrán presentarse al concurso haciendo constar en su solicitud estas razones. En el caso de que ninguno de los concursantes con más de tres años de antigüedad en la Empresa obtuviera la puntuación mínima necesaria, la Dirección estudiará la posibilidad de designar para este puesto a alguno de los candidatos restantes, de acuerdo con las calificaciones obtenidas.

2. *Autorización de vacantes.*—El Jefe de la División solicitará de la Dirección, mediante comunicación interior, cubrir las vacantes de plantilla que se produzcan como consecuencia de la jubilación, cese voluntario, despido, fallecimiento, etc., así como la creación de nuevo puesto de trabajo.

El Departamento de Personal estudiará la propuesta e informará de todos sus aspectos al Director, quien autorizará, si lo cree conveniente, la convocatoria para la provisión de las plazas vacantes, mediante el oportuno concurso-oposición o libre designación.

Aquellos puestos que, por la naturaleza del trabajo en ellos desempeñado, no pudiendo permanecer vacantes, se cubrirán con carácter eventual, bien con personal fijo de la Empresa o bien con personal procedente del exterior.

3. *Anuncio de concurso.*—Una vez autorizado el concurso-oposición el Departamento de Personal procederá a anunciar la convocatoria del mismo en todos los centros de trabajo de

la Empresa, enviando el anuncio directamente a cada centro y copia a las Jefaturas correspondientes y a los Secretarios de los Comités Locales de centros de trabajo y Delegados de Personal, con la excepción señalada en el punto 1, referente a los centros de trabajo donde existan puestos amortizables, en cuyo caso sólo se anunciará en ese centro.

Se hará constar en él los siguientes datos:

- Centro de trabajo.
- Puesto de trabajo.
- Categoría profesional.
- Número de plazas.
- Condiciones que habrán de reunir los concursantes.
- Plazo de admisión de solicitudes.
- Lugar, hora y fecha de las pruebas.
- Duración del periodo de prueba.
- Vivienda.

4. *Admisión de solicitudes.*—El personal de la Empresa solicitará a través de sus superiores el participar en los concursos-oposición, utilizando para ello el impreso confeccionado a tal fin, enviando una copia directamente al Departamento de Personal.

La admisión de solicitudes en este Departamento tendrá un plazo de dos semanas, computadas desde la fecha del anuncio, no siendo admitidas aquellas solicitudes que se reciban fuera de plazo o que no estén cubiertas en su totalidad.

Los Jefes de los centros de trabajo tramitarán debidamente informadas todas las solicitudes presentadas, cursándolas a través de la división correspondiente, quien dará el visto bueno a las mismas antes de su envío al Departamento de Personal que realizará la selección de solicitudes en un plazo de una semana a contar desde el cierre de la admisión.

El Departamento de personal a través del Jefe del centro comunicará a los interesados cuyas solicitudes no hayan sido admitidas tal circunstancia, así como las razones que lo justifican.

5. *Tribunal.*—Formarán parte del Tribunal:

- El Jefe de Personal, que actuará como Presidente.
- Un representante de la división afectada por la vacante, clasificado en la primera o segunda categoría técnica, administrativa, jurídica o sanitaria.
- Un representante de otra división, clasificado también en la primera o segunda categoría técnica, administrativa, jurídica o sanitaria.
- El representante de los trabajadores titular y en su defecto un suplente.
- Un representante del Departamento de Personal que actuará de Secretario.

La ausencia de alguno de estos miembros en cualquiera de las fases del concurso-oposición no supondrá, en ningún caso, la invalidez del mismo, debiendo haber sido citado con una semana como mínimo de antelación y teniendo que nombrarse un suplente en caso de no poder asistir el designado previamente.

El Secretario confeccionará los programas, seleccionará las pruebas y dirigirá los ejercicios que se realicen y su clasificación, y para ello solicitará la colaboración de los otros miembros del Tribunal. Estos conocerán el programa, presenciarán la celebración de las pruebas y participarán en la calificación de los ejercicios.

En cada examen que se celebre, se presentarán tres sobres cerrados con temas y ejercicios diferentes en cada uno de ellos y un concursante elegirá el que servirá como prueba del concurso.

6. *Pruebas.*—Como norma general, el concurso-oposición constará de las siguientes pruebas:

- Examen médico.
- Examen psicotécnico, si se estima necesario.
- Examen teórico.
- Examen de conocimientos propios del oficio y de seguridad en el trabajo.
- Concurso de méritos.

a) *Examen médico.*—Con anterioridad a la celebración de las pruebas el Servicio Médico de Empresa realizará un examen médico a los concursantes.

Este examen será eliminatorio cuando el aspirante no reúna las condiciones exigidas para ocupar el puesto de trabajo objeto del concurso-oposición.

b) *Examen psicotécnico.*—El Departamento de Personal aplicará aquellos «test» psicotécnicos que se ajusten a las necesidades del puesto a cubrir y sus calificaciones tendrán carácter estrictamente confidencial.

Aquellos candidatos que no alcancen una puntuación mínima de cinco puntos serán eliminados del concurso.

Podrá convalidarse este examen a los concursantes que hubieran obtenido una puntuación suficiente en pruebas psicotécnicas iguales realizadas en un plazo anterior, inferior a dos años.

c) *Examen teórico.*—El examen teórico comprenderá los conocimientos de carácter general que se relacionen con el puesto. El Departamento de Personal elaborará estos programas que estarán permanentemente a disposición del personal.

También será eliminatorio para los candidatos que no obtengan un mínimo de cinco puntos.

Podrá convalidarse este examen a los que hubieren superado, en un plazo anterior inferior a dos años, los cursos de formación en los que se desarrolle el programa correspondiente al concurso.

El examen de conocimientos propios del oficio se referirá a aquellos específicos imprescindibles para el desarrollo de este oficio. Estos programas se entregarán oportunamente a los solicitantes de cada concurso. La puntuación en los exámenes psicotécnicos y teóricos será de cero a 10 puntos en cada uno de ellos.

d) Examen de conocimientos propios del oficio y seguridad en el trabajo.—Se exigirá:

- Conocimientos prácticos.
- Conocimientos tecnológicos.
- Conocimientos de seguridad e higiene y primeros auxilios.

e) Concurso de méritos.—La puntuación correspondiente a este concepto será aportada por la Jefatura de Personal, Departamento de Selección y Formación; se considerarán:

- Antigüedad en la Empresa.
- Idoneidad para el cargo.
- Afinidad.
- Antigüedad en la Empresa (puntuación máxima cinco puntos).—Se aplicará el siguiente baremo:
  - Antigüedad de cuatro a seis años, un punto.
  - Antigüedad de seis a ocho años, dos puntos.
  - Antigüedad de ocho a diez años, tres puntos.
  - Antigüedad de diez a doce años, cuatro puntos.
  - Antigüedad más de doce años, cinco puntos.
- Idoneidad para el puesto (puntuación máxima cinco puntos).—Según las características del puesto se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

- Motivo de residencia familiar.
- Haber ocupado el puesto en suplencias.
- Dotes de mando.
- Aptitud para el trato con el público.
- Constitución física.
- Edad más apropiada.
- Puestos anteriormente ocupados.
- Asistencia y calificación en cursos de formación.
- Títulos académicos.
- Poseer carné de conducir.
- Haber trabajado más de diez años en servicio de turnos.

Cuando el puesto a cubrir lo exija, se tendrá muy en cuenta el expediente personal de los candidatos, llegando incluso según este expediente a su eliminación.

— Afinidad (puntuación máxima no acumulativa, cinco puntos):

- Personal de la misma División, un punto.
- Personal del mismo Departamento, tres puntos.
- Personal de otro Departamento de la misma División con tareas similares, tres puntos.
- Personal del propio Servicio, cinco puntos.
- Personal de otra división con tareas similares, dos puntos.

f) Resumen de puntuaciones:

Conocimientos propios del oficio, 45 puntos.

Concurso de méritos:

Antigüedad en la Empresa, cinco puntos.

Idoneidad, cinco puntos.

Afinidad, cinco puntos.

Total: 60 puntos.

La Jefatura de Personal, una vez calificadas las pruebas, confeccionará un cuadro resumen donde constarán los datos personales de los concursantes, así como las calificaciones obtenidas en los ejercicios psicotécnicos, teóricos y prácticos realizados, y las puntuaciones correspondientes al concurso de méritos.

Este cuadro, una vez estudiado y firmado por los miembros del Tribunal, se presentará a la Dirección para su resolución en el plazo de una semana desde la finalización de las pruebas.

Para la calificación de pruebas teóricas o prácticas, el Tribunal podrá solicitar el informe de expertos en la materia de que se trate.

g) Puntuación necesaria.—Para poder ser declarado apto es necesario superar el examen médico; en su caso, el examen psicotécnico y el examen teórico eliminatorio y alcanzar como mínimo 30 puntos en el examen de conocimiento propios del oficio más concurso de méritos.

Las plazas se adjudicarán por orden de puntuación, teniendo siempre preferencia los trabajadores cuyos puestos sean amortizables, adjudicándose a ellos las plazas cuando sea declarado apto para el puesto.

Si ningún concursante alcanza la puntuación mínima exigida, se declarará desierto el concurso.

Si para un puesto igual se produjera vacante dentro de los doce meses siguientes a la resolución del concurso-oposición, la

Empresa podrá cubrirla con el opositor de más alta puntuación que, habiendo obtenido la puntuación mínima exigida, hubiese quedado sin plaza.

7. Resolución.—La Jefatura de Personal comunicará el resultado a los restantes miembros del Tribunal, División/Departamento afectado, a los interesados y al Comité de Empresa.

El trabajador a quien se adjudique la plaza quedará clasificado en la categoría correspondiente al puesto vacante, cualquiera que fuera su anterior categoría, renunciando expresamente a ella mediante una renovación de su relación laboral con la Empresa.

En caso de que su puesto de trabajo fuese declarado amortizable la Empresa estudiará la posibilidad de que continúe con su categoría.

El plazo máximo de resolución de los concursos-oposición será de nueve semanas, contadas a partir de la fecha de la petición de la División Departamento correspondiente y distribuidas de la siguiente forma:

- Una semana, para preparación de la convocatoria y autorización de la Dirección.
- Una semana, para su distribución.
- Dos semanas, para presentación de instancias.
- Tres semanas, para preparación y realización de exámenes.
- Una semana, para calificación del concurso.
- Una semana, para su resolución.

8. Reclamaciones.—Cualquier reclamación que se quiera realizar deberá efectuarse por escrito a la Jefatura de Personal, antes de que transcurran quince días contados desde la fecha de comunicación de resultados y en los quince días siguientes se dará una respuesta de acuerdo con el Tribunal calificador.

Contra esta decisión cabrá interponer recurso, por escrito, ante la Dirección dentro del plazo de los quince días siguientes y se informará de este recurso al Comité de Empresa.

9. Traslado.—Si el puesto del concursante designado es amortizable, el traslado se efectuará el día 1 del mes siguiente a la fecha de la resolución del concurso cuando ésta se produzca en la primera quincena, o un mes más tarde si fuese en la segunda, y si no fuera amortizable, la incorporación se efectuará un mes más tarde.

El traslado del sustituto no será definitivo mientras que el trabajador sustituido no haya superado su período de prueba en el nuevo destino.

10. Período de prueba.—Se establece un período de prueba cuya duración máxima será:

- Personal técnico titulado, seis meses.
- Resto del personal técnico, administrativo y profesionales de oficio, tres meses.
- Peones, dos semanas.

El Jefe inmediato informará mensualmente del rendimiento y laboriosidad del trabajador designado para ocupar el puesto vacante, y a través de sus superiores a la Jefatura de Personal, utilizando para ello el impreso correspondiente.

El trabajador designado que no supere el período de prueba será reintegrado a su puesto de procedencia.

Art. 45. *Provisión de vacantes con personal de nuevo ingreso.*—La Dirección de la Empresa proveerá con personal de nuevo ingreso aquellas vacantes que no se cubran con personal fijo de plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo anterior.

Este personal podrá ingresar como:

- Personal fijo de plantilla.
- Personal eventual.

La forma de admisión podrá ser mediante:

a) Concurso-oposición externo.—Para ingreso del personal, además de la titulación y experiencia exigibles en cada caso, se podrán realizar pruebas de selección que, junto con el reconocimiento médico, consistirán en: examen psicotécnico y/o teórico-práctico.

En los concursos-oposición que se celebren para el ingreso en la Empresa tendrán siempre preferencia, en igualdad de condiciones, los huérfanos o hijos de trabajadores y jubilados, adjudicándose a ellos las plazas cuando obtengan la puntuación exigida.

Todas las vacantes de la primera categoría técnica, administrativa o jurídica-sanitaria se cubrirán libremente por la Empresa.

Para los trabajadores mayores de cuarenta años y minusválidos se tendrán en cuenta las disposiciones legales vigentes.

Todo el personal que ingrese en la Empresa estará sujeto a un período de prueba que tendrá la duración máxima siguiente:

- Personal técnico titulado, seis meses.
- Resto del personal técnico, administrativo, actividades complementarias y profesionales de oficio, tres meses.
- Peones, dos semanas.

Durante este período o al final del mismo, el trabajador podrá ser admitido en la plantilla fija de la Empresa o despedido sin derecho a indemnización alguna, informando de ello al Comité de Empresa.

Solamente a efectos de antigüedad y aumentos periódicos se le reconoce el tiempo invertido en el período de prueba.

También podrá ingresar el trabajador eventual contratado para una cierta obra o servicio que haya demostrado durante el mismo un buen trabajo. En este caso, al finalizar su trabajo eventual, se realizará una prueba de los conocimientos prácticos y teóricos que sean necesarios para el puesto de trabajo que desempeñen y en caso de ser considerado apto, ingresará en la plantilla del personal fijo en esa fecha.

Cuando no haya intervalo de tiempo entre el período en que se trabajó como eventual y el ingreso como productor fijo, se le reconocerá aquella antigüedad solamente a efectos de jubilación y aumentos periódicos.

Tendrán también estos derechos los trabajadores gratificados cuando pasen a formar parte de la plantilla, con esta solución de continuidad.

Art. 46. *Vacantes de carácter eventual.*—Se entiende por personal eventual el que admite la Empresa para realizar trabajos que no tengan carácter normal y permanente en la misma, considerándose de esta condición y entre otros los siguientes:

a) Los que se refieren a montajes de ampliaciones, grandes reformas y extraordinarias reparaciones que no sean normales de la explotación y que no puedan atenderse con el personal de plantilla.

b) Los trabajos de conservación de carácter excepcional o periódico (pintar columnas, palomillas, limpieza de canales y otros trabajos similares).

c) Los trabajos de puesta en marcha de nuevos elementos de producción, cuya duración no exceda de seis meses.

d) Los contratos de temporada, cuyo régimen normal de trabajo no exceda de tres meses en un año, habida cuenta de lo dispuesto en la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de junio de 1957.

f) Los encomendados a cualquier trabajador mientras sustituya a los de plantilla por ausencia, permisos, vacaciones, excedencias, enfermedades, accidentes, servicio militar y otros análogos; en estos casos al formalizarse el oportuno contrato de trabajo entre la Empresa y el eventual, se harán constar en él las causas de la sustitución y los nombres del sustituto, así como la clase de trabajo. En caso de producirse una vacante, se podrá contratar un eventual hasta que aquella sea cubierta mediante el traslado de otro trabajador o hasta que se celebren las oportunas pruebas de admisión.

Si incorporado al servicio el trabajador cuya suplencia se venía efectuando siguiera el trabajador suplente prestando sus servicios en la Empresa, pasará a formar parte de la plantilla de la misma a los treinta días de la fecha de la incorporación del trabajador cuya suplencia efectuaba.

Este personal tendrá derecho a la percepción asignada para su categoría profesional, en proporción a los días que haya trabajado durante el año.

Al personal eventual se le someterá a pruebas de selección.

Para ocupar los puestos de carácter eventual tendrán preferencia los trabajadores que hubiesen tenido buena puntuación en los concursos de ingreso y que no hubiesen ingresado en la plantilla de la Empresa.

Art. 47. *Ascensos del personal.*—El ascenso del personal se efectuará por medio de:

a) Concurso-oposición que se regirá por las normas señaladas en los artículos anteriores.

b) Los cursos de formación que se indican en los artículos siguientes.

c) Por libre designación de la Empresa teniendo en cuenta las funciones que realice el trabajador.

d) Por antigüedad de ocho años para:

1. Personal administrativo:

De 5.ª a 4.ª B.  
De 4.ª B a 4.ª A.

2. Personal operario:

De 3.ª a 2.ª B.  
De 2.ª B a 2.ª A.

Art. 48. *Formación.*—La necesidad de la formación en general y la profesional específicamente son en la Empresa hoy inevitables. Consciente de ello, la Dirección trata de desarrollar gradualmente una política formativa que abarque a todo el personal que lo desee.

Para el tratamiento integral al efecto de todo el personal de la Empresa, que lo solicite, dadas las peculiaridades propias del tipo de actividades desarrolladas (gran diseminación de la plantilla, heterogeneidad de trabajos, etcétera), la Sociedad ha adoptado en primera provisión la formación profesional básica a distancia, la cual, sucintamente descrita, consiste en el estudio directo sobre textos especiales, apoyado con sesiones periódicas y fijas para aclaración de conceptos, impartidas por instructores.

Para fomentar y dar aliciente al personal para su inscripción a los respectivos cursos, se ofrecen las siguientes ventajas:

1.ª Gratuidad total de los textos a quien supere un ciclo completo.

2.ª Ascenso inmediato a Ayudantes, de los Peones especialistas que superen con aprovechamiento cualquiera de los ciclos de Formación Profesional Básica.

3.ª Reducción de dos años, de los ocho necesarios, para el ascenso automático de los Ayudantes y Oficiales nivel B de profesionales de oficio y de los Auxiliares Administrativos y Oficiales nivel B del personal administrativo, que superen con aprovechamiento los cursos básicos correspondientes.

Art. 49. *Escalafón de personal.*—Los registros del personal, cerrados al 31 de diciembre de cada año, se entregarán al Comité de Empresa y podrán ser examinados por los interesados en el Departamento de Personal y Asuntos Sociales desde el mes de febrero siguiente. Contendrá los siguientes datos: Nombre y apellidos; fecha de nacimiento; número de matrícula en la Empresa; fecha de ingreso en la Empresa; Servicio o Departamento; categoría profesional; fecha de ingreso en la categoría; sueldo; antigüedad; beneficios; complementos individuales y horas extraordinarias.

## CAPÍTULO X

Art. 50. *Del Comité de Empresa.*—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente sobre la evolución general del sector eléctrico, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de «E. R. Z., S. A.», sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la Memoria y de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa.

3. La Empresa facilitará al Comité el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utiliza, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

5. En lo referente a estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, 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.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad del sexo y fomento de una política racional de empleo.

Art. 51. *Garantías sindicales:*

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado del personal podrá ser despedido o sancionado 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 trabajo.

jador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier 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 pertenezcan, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

c) 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 desenvolvimiento 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 efecto.

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

Se establecerá un sistema de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de personal, para uso de uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los Delegados de personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de personal, a fin de proveer la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de formación u otras Entidades.

**Art. 52. Prácticas antisindicales.**—En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Lo aquí pactado mantendrá vigencia general de dos años, salvo que en el transcurso de dicho período medie una ley acerca de este tema. En cuyo caso, las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

**Art. 53. De la Sección Sindical.**—La Empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y sustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La Empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un Sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa. Los Sindicatos podrán remitir información a todos aquellos centros en los que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

La Empresa reconocerá a las Centrales o Sindicatos que posean una afiliación superior al 15 por 100 de la plantilla un Delegado sindical.

La Central o Sindicato que pretenda tal reconocimiento debe acreditar ante la Empresa de modo fehaciente el nivel de afiliación requerido. Acto seguido, la Empresa reconocerá al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

El Delegado sindical tiene las siguientes funciones:

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

2. 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, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

4. Será oído 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.

5. Será asimismo informado y oído por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyectos o acción empresarial que puedan afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrá recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

El Delegado sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios Colectivos y por el Acuerdo Marco Interconfederal a los miembros de los Comités de Empresa.

En todos los centros en los que ello sea materialmente factible la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El Trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos les serán concedidos permisos retribuidos a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la negociación.

## CAPITULO XI

**Art. 54. Continuidad de las condiciones no expresadas.**—Se mantendrán todas las condiciones económicas y laborales existentes en la actualidad que no sufran modificación por la aplicación del presente Convenio.

**Art. 55. Reglamento de Régimen Interior.**—A la firma de este Convenio, se creará una Comisión Paritaria que, en un plazo de seis meses, redactará un nuevo Reglamento de Régimen Interior.

**Art. 56. Prelación de normas.**—Las normas de este Convenio Colectivo se aplicarán con prioridad a las del Reglamento de Régimen Interior y Ordenanza de Trabajo para la Industria Eléctrica.

**Art. 57. Vinculación a la totalidad del Convenio.**—El contenido del presente Convenio constituye un todo orgánico, de tal forma que, de no aprobarse alguna de sus normas por la Dirección General de Trabajo al proceder a su homologación, quedará sin efecto lo pactado, debiendo ser examinado de nuevo su contenido por la Comisión Deliberadora.

**Art. 58. Traslados:**

a) En los casos de traslados forzosos con cambio de residencia a distinta localidad, se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y a las siguientes reglas:

1.ª Ocupar análogo o similar puesto de trabajo. El interesado podrá elegir, con arreglo a su antigüedad, el orden de prelación de las vacantes de su categoría que existan en el momento del traslado. Cuando no exista puesto de trabajo análogo al que venía desempeñando, la Empresa le facilitará la preparación profesional adecuada para la mejor adaptación al nuevo puesto.

2.ª Percibir una indemnización mínima de seis mensuali-

dades de su retribución, constituida por el salario base más antigüedad más beneficios. En ningún caso se computarán los pluses de puesto de trabajo y de residencia.

3.ª Reconocimiento de preferencia absoluta para volver a la localidad de procedencia, siempre que se reúnan las condiciones precisas para ocupar el nuevo puesto de trabajo.

4.ª La Empresa informará previamente al Comité de Empresa ó, en su caso, a los Delegados de Personal.

b) En los demás traslados se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral vigente.

Art. 59. A la firma de este Convenio quedarán anuladas todas las sanciones, sobreseídos todos los expedientes disciplinarios en curso e interrumpidas todas las actuaciones judiciales contra los trabajadores por motivos políticos o sindicales, de representación o participación, incluyéndose los que hubieran podido producirse como consecuencia de la preparación y negociación de este Convenio.

#### CLAUSULA DEROGATORIA

El presente Convenio Colectivo sustituye al aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de junio de 1979 («Boletín Oficial del Estado» de 21 de julio de 1979) que, en consecuencia, queda sin efecto.

La Comisión Mixta Interpretativa la integran:

Vocales Económicos:

Don .....

Don .....

Don .....

Vocales Sociales:

Don ...

Don ...

Don ...

#### ANEXO I

Categorías	Sueldo base mensual	Sueldo base anual con 16 por 100 beneficio	Bolsa de vacaciones	Total anual
<i>Personal técnico</i>				
1.ª categoría:				
Superior especial .....	97.795	1.783.789	29.645	1.813.434
Superior 1.ª .....	69.162	1.261.510	29.645	1.291.155
Superior 2.ª .....	60.499	1.103.507	29.645	1.133.152
2.ª categoría:				
Nivel «A» .....	56.802	1.036.073	29.645	1.065.718
Nivel «B» .....	53.967	984.350	29.645	1.013.995
3.ª categoría .....	48.465	884.010	29.645	913.655
4.ª categoría .....	45.324	826.713	29.645	856.358
5.ª categoría .....	42.232	770.309	29.645	799.954
<i>Personal administrativo</i>				
Subgrupo I				
1.ª categoría:				
Superior especial .....	97.795	1.783.789	29.645	1.813.434
Superior 1.ª .....	69.162	1.261.510	29.645	1.291.155
Superior 2.ª .....	60.499	1.103.507	29.645	1.133.152
2.ª categoría:				
Nivel «A» .....	56.802	1.036.073	29.645	1.065.718
Nivel «B» .....	53.967	984.350	29.645	1.013.995
3.ª categoría .....	48.465	884.010	29.645	913.655
4.ª categoría:				
Nivel «A» .....	45.324	826.713	29.645	856.358
Nivel «B» .....	41.510	757.148	29.645	786.793
5.ª categoría:				
Auxiliar .....	39.285	716.565	29.645	746.210
Subgrupo II				
1.ª categoría .....	40.153	732.395	29.645	762.040
2.ª categoría .....	39.285	716.565	29.645	746.210
3.ª categoría .....	38.715	706.168	29.645	735.813
<i>Personal obrero</i>				
Subgrupo I				
1.ª categoría:				
Nivel «A» .....	45.324	826.713	29.645	856.358
Nivel «B» .....	42.835	783.128	29.645	812.773
2.ª categoría:				
Nivel «A» .....	41.510	757.148	29.645	786.793
Nivel «B» .....	40.153	732.395	29.645	762.040
3.ª categoría:				
Ayudantes .....	39.285	716.565	29.645	746.210

Categorías	Sueldo base mensual	Sueldo base anual con 16 por 100 beneficio	Bolsa de vacaciones	Total anual
<b>Subgrupo II</b>				
1.ª categoría .....	40.153	732.395	29.645	762.040
2.ª categoría .....	38.715	706.168	29.645	735.813
Limpieza (cinco horas) .....	29.037	529.626	22.234	551.860

## ANEXO II

Categorías	Desayuno	Jornada nocturna	Dietas		Hora ordinaria pactada	Hora extra 75 por 100
			Completa	Media		
<i>Personal técnico</i>						
1.ª categoría:						
Superior especial .....	—	—	—	—	—	—
Superior 1.ª .....	—	—	—	—	—	—
Superior 2.ª .....	—	—	—	—	—	—
2.ª categoría:						
Nivel «A» .....	109	353	2.469	895	407	712
Nivel «B» .....	103	331	2.329	840	377	660
3.ª categoría .....	89	285	2.047	724	322	564
4.ª categoría .....	85	263	1.900	664	288	504
5.ª categoría .....	85	240	1.900	606	252	441
<i>Personal administrativo</i>						
Subgrupo I						
1.ª categoría:						
Superior especial .....	—	—	—	—	—	—
Superior 1.ª .....	—	—	—	—	—	—
Superior 2.ª .....	—	—	—	—	—	—
2.ª categoría:						
Nivel «A» .....	109	353	2.469	895	407	712
Nivel «B» .....	103	331	2.329	840	377	660
3.ª categoría .....	89	285	2.047	724	322	564
4.ª categoría:						
Nivel «A» .....	85	263	1.900	664	288	504
Nivel «B» .....	85	235	1.900	594	245	429
5.ª categoría:						
Auxiliar .....	85	220	1.900	575	223	390
Subgrupo II						
1.ª categoría .....	85	229	1.900	575	228	399
2.ª categoría .....	85	220	1.900	575	223	390
3.ª categoría .....	85	218	1.900	575	215	378
<i>Personal obrero</i>						
Subgrupo I						
1.ª categoría:						
Nivel «A» .....	85	263	1.900	664	288	504
Nivel «B» .....	85	248	1.900	624	256	448
2.ª categoría:						
Nivel «A» .....	85	235	1.900	594	245	429
Nivel «B» .....	85	229	1.900	575	228	399
3.ª categoría:						
Ayudantes .....	85	220	1.900	575	223	390
Subgrupo II						
1.ª categoría:						
Encargado Peones .....	85	229	1.900	575	228	399
2.ª categoría:						
Peones espec. ....	85	218	1.900	575	215	378
Limpieza (cinco horas de trabajo) .....	85	218	1.900	575	189	348

ANEXO III  
Kilometraje

Cálculo precio ptas/km. coche propio

Fórmula a utilizar:

$$\frac{Pc \cdot \beta}{(N + 1) 10^4} + \frac{Pg \cdot \alpha \cdot C}{100} = A \text{ ptas/Km.}$$

Siendo:

- Pc = Precio promedio del coche en pesetas, para el grupo de que se trate.
- α = Coeficiente de valor:  
Grupo I = 0,0076.  
Grupo II = 0,0081.
- β = Coeficiente de valor = 0,35.
- N = Número de kilómetros recorridos al año para la Empresa, dividido por 10.000.
- Pg = Precio de la gasolina 96 NO, en ptas/litro.
- C = Volumen de la cilindrada en centímetros cúbicos (promedio).

Se consideran:

- Coches del grupo I, con cilindrada mayor de 1.100 centímetros cúbicos.
- Coches del grupo II, con cilindrada igual o menor de 1.100 centímetros cúbicos.

Y con una cilindrada promedio:

- Grupo I, 1.400 centímetros cúbicos.
- Grupo II, 1.100 centímetros cúbicos.

En consecuencia, resulta el siguiente cuadro de valores:

	Grupo I	Grupo II
α	0,0076	0,0081
β	0,35	
Pc	470.000	350.000
Pg	54	
C	1.400	1.100

Con la fórmula anterior, resulta:

Grupo I. Cilindrada mayor de 1.100 centímetros cúbicos

Kilómetros recorridos año anterior menos de	1980	
	Gasolina 54 ptas/litro	
	P. calculado	Precio
10.000	15,04	15,75
20.000	12,75	13,25
30.000	11,68	12,00
40.000	11,11	11,50

Grupo II. Cilindrada igual o menor de 1.100 centímetros cúbicos

Kilómetros recorridos año anterior menos de	1980	
	Gasolina 54 ptas/litro	
	P. calculado	Precio
10.000	11,73	12,00
20.000	10,03	10,25
30.000	9,23	9,25
40.000	8,81	8,75

El precio ha sido establecido recargando el impuesto sobre el exceso de las nueve pesetas.

Normas sobre utilización de vehículos particulares

1. Los empleados cuya actividad dentro de la Empresa justifique desplazamientos regulares podrán solicitar, mediante escrito dirigido al Jefe de su Departamento correspondiente, la concesión de un préstamo para la adquisición de un vehículo turmismo con dedicación a los servicios de la Empresa y a fines particulares.

2. El Servicio de Transportes determinará en cada caso y a la vista del informe del servicio correspondiente los kilómetros mínimos que justifiquen tal prestación por parte de la Empresa.

3. Dicho préstamo se establece en una cantidad máxima del 50 por 100 del valor medio de los vehículos de cada grupo y será amortizada, sin interés, en cuatro anualidades iguales. Para renovaciones sucesivas, el préstamo se reduce al 35 por 100 de dicho valor.

4. A efectos de solicitud de vehículos y de su correspondiente tarifa, por kilómetro se establece la siguiente clasificación:

Grupo I = Vehículos cuya cilindrada sea superior a 1.100 centímetros cúbicos.

Grupo II = Vehículos cuya cilindrada sea igual o inferior a 1.100 centímetros cúbicos.

5. Los kilómetros recorridos al servicio de la Empresa serán pagados de acuerdo con la tarifa expresada en los cuadros anteriores, en función del tipo de coche y de los kilómetros recorridos por el empleado el año anterior, al servicio de la Empresa.

6. Cualquier desplazamiento usando vehículo particular será solicitado previamente, por escrito, al Jefe del Departamento correspondiente, quien tratará de coordinar las diferentes salidas propuestas para cada jornada. En el caso de que por causa de dicha coordinación un vehículo sea utilizado por su propietario y otros empleados de la Empresa, será bonificado con 0,20, 0,30 y 0,40 pesetas/kilómetro si transporta una, dos o tres personas, respectivamente.

Las salidas aceptadas serán cursadas posteriormente al Servicio de Transportes, por el Jefe correspondiente.

7. Después de realizar el servicio se rellenará, por el propietario del vehículo, el parte justificante de los kilómetros, con expresión detallada del recorrido y nombre de los acompañantes. Los kilómetros recorridos se contarán desde el centro de trabajo habitual y regreso al mismo, no pudiendo exceder del número que, en relación, obra en el Servicio de Transportes.

Dicho parte será conformado por el Jefe del Departamento y cursado a contabilidad a través del Servicio de Transportes.

## M<sup>o</sup> DE INDUSTRIA Y ENERGIA

13996

RESOLUCION de 26 de marzo de 1980, de la Dirección General de la Energía, por la que se deja sin efecto la de 8 de febrero de 1979, que autorizaba el traslado del grupo 5.º de la central térmica de «Compostilla II».

Por Resolución de esta Dirección General de 29 de junio de 1977 se autorizó a «Empresa Nacional de Electricidad, S. A.» (ENDESA), la ampliación de su central termoeléctrica Compostilla II», con dos nuevos grupos de 350 MW, con la denominación de grupos cuarto y quinto.

Posteriormente, en Resolución de fecha 8 de febrero de 1979, se autorizó el traslado del grupo quinto al término municipal de Páramo del Sil (León). El motivo del cambio de emplazamiento fue la ventaja que representaba para la economía y desarrollo de la minería de la zona de la que ha de abastecerse la central.

Asimismo, con fecha 13 de febrero de 1979 se autorizó a «Fuerzas Eléctricas del Noroeste, S. A.» (FENOSA), la instalación en Páramo del Sil de una central termoeléctrica de 350 MW.

Vista la instancia de «Empres. Nacional de Electricidad, Sociedad Anónima» (ENDESA), de fecha 20 de marzo de 1980, solicitando la anulación de la Resolución de fecha 8 de febrero de 1979;

Considerando que las necesidades de tipo socio-económico de la zona quedarán atendidas por la instalación del grupo autorizado a «FENOSA»;

Visto el informe favorable de la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en León,

Esta Dirección General ha resuelto dejar sin efecto la Resolución de esta Dirección General de fecha 8 de febrero de 1979, por la que se autorizó el traslado del grupo quinto de la central térmica de «Compostilla II», al término municipal de Páramo del Sil (León), por lo que su instalación se verificará juntamente con el grupo cuarto en Cubillos del Sil.

El plazo de terminación de las obras para el grupo 5.º se fija para el 31 de diciembre de 1985.

Manteniéndose todos los condicionados que se señalan en la Resolución de 29 de junio de 1977, por la que se autorizó la instalación de los grupos cuarto y quinto de la central «Compostilla II», en Cubillos del Sil (León).

Lo que digo a V. S.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 26 de mayo de 1980.—El Director general, Ramón Leonato Marsal.

Sr. Delegado provincial del Ministerio de Industria y Energía en León.