de febrero de 1979 («Boletín Oficial del Estado» de 5 de marzo) prorrogada por Orden de 3 de octubre de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 24 de diciembre), prorrogada por Orden ministerial de 9 de septiembre de 1982 («Boletín Oficial del Estado» de 18 de octubre),

Este Ministerio, de acuerdo a lo informado y propuesto por la Dirección General de Exportación, ha resuelto:

Primero.—Prorrogar hasta el 30 de octubre de 1984, a partir del 5 de marzo de 1984, el régimen de tráfico de perfeccionamiento activo a la firma «Biosca Export, S. A.», con domicilio en Tarrasa (Barcelona), Cervantes, 140, y NIF A-08306128.

Segundo.—El interesado queda obligado a declarar en la documentación aduanera de exportación y en la correspondiente hoja de detalle, por cada producto exportado, las composiciones de las materias primas empleadas, determinantes del beneficio fiscal, así como calidades, tipos (acabados, colores, especificaciones particulares, formas de presentación), dimensiones y demás características que las identifiquen y distingan de otras similares y que en cualquier caso, deberán coincidir respectivamente, con las mercancías previamente importadas o que, en su compensación, se importen posteriormente, a fin de que la Aduana habida cuenta de tal declaración y de las comprobaciones que estime conveniente realizar, entre ellas la extracción de muestras para su revisión o análisis por el Laboratorio Central de Aduanas, pueda autorizar la correspondiente hoja de detalle.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. I.
Madrid, 19 de junio de 1984.—P. D., el Director general de Exportación, Apolonio Ruiz Ligero.

Ilmo. Sr. Director general de Exportación.

16382 *ORDEN de 25 de junio de 1984 por la que se prorroga a la firma «General de Confitería, S. A.», y se modifica el régimen de tráfico de perfeccionamiento activo para la importación de azúcar, glucosa, dextrosa, ácido cítrico y otros y la exportación de comprimidos de azúcar, caramelos y chicles.*

Ilmo. Sr.: Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente promovido por la Empresa «General de Confitería, Sociedad Anónima», solicitando prórroga del régimen de tráfico de perfeccionamiento activo para la importación de azúcar, glucosa, dextrosa, ácido cítrico y otros y la exportación de comprimido de azúcar, caramelos y chicles, autorizado por Orden ministerial de 5 de noviembre de 1983 («Boletín Oficial del Estado» de 14 de diciembre),

Este Ministerio, de acuerdo a lo informado y propuesto por la Dirección General de Exportación, ha resuelto:

Primero.—Prorrogar por un año, a partir de 30 de abril de 1984, el régimen de tráfico de perfeccionamiento activo a la firma «General de Confitería, S. A.», con domicilio en Muntaner, 262, Barcelona-21, y NIF A-08406852.

Segundo.—Modificar la Orden ministerial de 5 de noviembre de 1983, en el sentido de excluir del apartado segundo (mercancías de importación) la mercancía 6 (palitos de papel). Dicho apartado será como sigue:

«Segundo.—Las mercancías de importación serán las siguientes:

1. Azúcar blanquilla cristalizada, P. E. 17.01.10.3.
2. Jarabe de glucosa 43° Beaumé, con el 80 por 100 de extracto seco, P. E. 17.02.25.
3. Dextrosa, P. E. 17.02.21.
4. Acido cítrico, 99,5 por 100 de riqueza, P. E. 29.16.21.
5. Sorbitol, 70 por 100 de riqueza, P. E. 17.02.21.
6. Caucho sintético de poilbutadieno estireno, con un contenido de enlace estireno del 98 por 100 ± 2,5. Calidad alimenticia. Presentado en bloques, color blanco amarillento, calidad comercial P.1028, P. E. 40.02.61.
7. Resina sintética de éster glicérico de colofonia, obtenida por esterificación de las naturales o ácidos resínicos, presentadas en bloques (bidones o sacos), color caramelo, calidad CAF.050, P. E. 39.05.20.
8. Complejo formado por aluminio 9/1000, recocido, desengrasado y liso de 24,6 g/m² y celofán de 30 g/m², P. E. 76.04.11.2, con la siguiente composición en peso:

— Celofán, 50 por 100.
— Aluminio, 44 por 100.
— Sellante, 6 por 100.

9. Papel estucado a una sola cara, con un peso de 77/82 gramos por metro cuadrado, exento de pasta mecánica, posición estadística 48.07.59.2.»

El interesado queda obligado a declarar en la documentación aduanera de exportación y en la correspondiente hoja de detalle, por cada producto exportado, las composiciones de las materias primas empleadas, determinantes del beneficio fiscal, así como calidades, tipos (acabados, colores, especificaciones particulares, formas de presentación), dimensiones y demás características que las identifiquen y distingan de otras similares y que en cualquier caso deberán coincidir, respectivamente, con las mercancías previamente importadas o que en su compensación se importen posteriormente, a fin de que la Aduana, habida cuenta de tal declaración y de las comprobaciones que estime conveniente realizar, entre ellas la extracción de muestras para su revisión o análisis por el Laboratorio Central de Aduanas, pueda autorizar la correspondiente hoja de detalle.

Tercero.—Se mantienen en toda su integridad los restantes extremos de la Orden ministerial de 5 de noviembre de 1983 («Boletín Oficial del Estado» de 14 de diciembre), que ahora se modifica.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. I. muchos años.
Madrid, 25 de junio de 1984.—P. D., el Director general de Exportación, Apolonio Ruiz Ligero.

Ilmo. Sr. Director general de Exportación.

16383 BANCO DE ESPAÑA

Mercado de Divisas

Cambios oficiales del día 18 de julio de 1984

Divisas convertibles	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA	161,532	161,892
1 dólar canadiense	121,334	121,767
1 franco francés	18,443	18,495
1 libra esterlina	212,398	213,519
1 libra irlandesa	173,485	174,519
1 franco suizo	66,945	67,233
100 francos belgas	279,912	281,023
1 marco alemán	56,612	56,838
100 liras italianas	9,226	9,252
1 florín holandés	50,143	50,333
1 corona sueca	19,422	19,489
1 corona danesa	15,504	15,553
1 corona noruega	19,592	19,660
1 marco finlandés	26,799	26,903
100 chelines austriacos	806,249	810,473
100 escudos portugueses	107,616	108,000
100 yens japoneses	66,381	66,666

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

16384 *RESOLUCION de 28 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del XIII Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Eléctrica-Fenosa, S. A.», zona centro.*

Visto el texto del XIII Convenio Colectivo de la Empresa «Unión Eléctrica-Fenosa», zona centro, recibido en esta Dirección General con fecha 13 de abril de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 11 de abril del mismo año, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.° del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

XIII CONVENIO COLECTIVO
DE LA EMPRESA UNION ELECTRICA-FENOSA, SOCIEDAD ANONIMA
ZONA CENTRO

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Ambito territorial: El presente Convenio Colectivo afecta a los Centros de trabajo donde Unión Eléctrica, S.A. venía desarrollando su actividad industrial de producción, transformación, transporte y distribución de energía eléctrica hasta su fusión con FENOSA.

Artículo 2º.- Ambito personal: Las normas de este Convenio serán de aplicación al personal que constituía la plantilla de Unión Eléctrica, S.A., adscrito a la Ordenanza Laboral de la Industria Eléctrica y a quienes en lo sucesivo se integren, en las mismas condiciones, dentro del ámbito territorial definido en el artículo anterior.

Artículo 3º.- Ambito temporal: El presente Convenio se considera en vigor desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1984.

Desde el 31 de diciembre de 1984 se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, si no se denuncia por cualquiera de las partes con anterioridad de un mes a la de su terminación normal o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4º.- Cláusula de revisión: En el caso de que el Indice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el I.N.E., registrase al 31 de diciembre de 1984 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1983 superior al 8%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, en función del exceso sobre la indicada cifra.

El porcentaje de revisión a efectuar será el del seis y medio octavos ($\frac{6,5}{8}$) del exceso sobre la citada cifra del 8% y se aplicará con efectos de 1º de enero de 1984 sobre los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1984.

Dentro de la primera quincena de 1985 se solicitará por las partes certificación del Instituto Nacional de Estadística en la que se exprese el I.P.C. al 31 de diciembre de 1984.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO Y FACULTADES DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

SECCION PRIMERA

Organización del Trabajo

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

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

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

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

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

Artículo 7º.- Valoración de puestos de trabajo: El adecuado desenvolvimiento de la Empresa, como consecuencia de la integración en su seno de las diversas sociedades filiales, requirió, y así se estableció en el V Convenio Colectivo Sindical, la estructuración de puestos de trabajo mediante su valoración con arreglo a la técnica denominada "asignación de puntos por factores".

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

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

Escalones	Nº de puntos
1	de 130 a 140
2	de 141 a 150
3	de 151 a 170
4	de 171 a 190
5	de 191 a 210
6	de 211 a 230
7	de 231 a 250
8	de 251 a 280
9	de 281 a 310
10	de 311 a 340
11	de 341 a 370
12	de 371 a 410
13	de 411 a 450
14	de 451 a 490
15	de 491 a 540
16	desde 541

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

Queda excluído del sistema de retribución mediante valoración de puestos de trabajo el personal aludido en el artículo 20 del presente Convenio.

Artículo 8º.- Categorías laborales: Se mantendrá el sistema de categorías profesionales a los solos efectos de cotización a la Seguridad Social.

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

No obstante, y al objeto de mantener la debida correlación entre los escalones de valoración y las categorías laborales, en el X convenio, se constituyó una comisión mixta y paritaria, integrada por tres vocales de cada representación, elegidos en el seno de la Comisión Deliberadora de entre sus miembros que ha fijado los criterios de dicha correlación. Dicha Comisión seguirá asignando las categorías profesionales correlativas a los puestos de nueva creación.

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

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

Artículo 9º.- Comisión de Valoración: La calificación de los diversos puestos de trabajo seguirá siendo efectuada por la Comisión de Valoración, que será paritaria, en la que estarán integrados, como Vocales con voz y voto, tres representantes del personal que serán designados, según lo establecido en el artículo 14, de entre los Representantes de los trabajadores. La composición y funciones de esta Comisión, continuarán siendo las establecidas en el Reglamento de Régimen Interior.

Con el mejor sentido de colaboración, la Empresa estudiará las propuestas razonadas que, en orden a la modifica

ción del sistema de Valoración de Puestos, actualmente vigente, le sean formuladas por la Comisión de Valoración o por una especialmente designada al efecto de similar composición a aquella.

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

Dicha revisión podrá ser promovida:

- Por el interesado, por sí mismo o a través de un representante de la Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo.
- Por su superior jerárquico, o
- Por la Subdirección General de Asuntos Sociales.

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

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

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

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

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

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

3.- Por capacidad disminuída: El trabajador que resulte afectado por capacidad disminuída, cualquiera que fuere su causa, previa declaración del Servicio Médico de Empresa o ComisionesTécnicas Calificadoras de la Seguridad Social, podrá ser destinado a otro puesto de trabajo distinto del habitual y mas adecuado con sus aptitudes.

En este supuesto conservará a título personal el escalón correspondiente al puesto de que proceda.

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

Artículo 12.- Traslados: En relación con las peticiones de traslado que pudieran formularse, se mantendrá la preferencia establecida para el personal con destino en zona rural que tenga hijos en edad escolar y el de trabajos a turnos.

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

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

SECCION SEGUNDA

Facultades de la Representación de los Trabajadores

Artículo 13.- De la Representación de los trabajadores: Con el fin de potenciar al máximo la integración de personas e intereses en que la empresa consiste, todos los Comités tendrán a su cargo las siguientes funciones y cometidos:

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

- Evolución de las operaciones económicas de la Empresa y marcha general de la producción.
- Perspectivas del mercado y cualesquiera otros datos de análoga naturaleza.
- Inversiones acordadas en cuanto repercutan sobre la situación del empleo, con atención especial a los incrementos o disminuciones previsibles de plantilla, previsión de vacantes, en su caso, y demás materias de personal.

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

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

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

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

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

Artículo 14.- Coordinación de actividades:

1.- Dado el número de centros de trabajo, su dispersión geográfica, y la diferente naturaleza de la actividad llevada a cabo en los mismos, y alobjeto de establecer, entre ellos, una mejor coordinación de actividades por cuanto respecta a los problemas e intereses comunes a todos, se observarán las siguientes normas:

a) Cada dos meses, se celebrará, en los locales de la Empresa en Madrid, una reunión de miembros representantes de cada uno de los Comités de Empresa. La designación de los asistentes a dichas reuniones se hará de manera que se mantenga la proporcionalidad en relación con los componentes de los Comités, en la forma siguiente:

- Un miembro por cada Comité de centro de trabajo.
- Un miembro mas por cada uno de los siguientes Comités: Narcea, Avila (capital y provincia), León, Ponferrada, La Robla, Segovia (capital y provincia) y otro por el Comité del resto de la provincia de Ciudad Real.
- Diez miembros mas por el Comité de Centro de Capitán Haya nº 53.
- Dos miembros mas por el Comité del resto de Madrid.

b) Con objeto de asegurar la mayor eficacia posible en las reuniones que se celebren, la designación deberá recaer siempre en las mismas personas, salvo que por razones justificadas, los designados se vean imposibilitados de asistir a alguna de las reuniones a celebrar, en cuyo caso habrá de designarse persona que, siendo miembro del Comité correspondiente, sustituya al ausente.

c) En la primera reunión que se celebre, los asistentes designarán un miembro de entre los mismos que actúe como Secretario de sesiones, y el cual tendrá como cometidos:

- Levantar actas de lo tratado en la reunión.
- Efectuar la convocatoria para la reunión siguiente.
- Recoger cuantas sugerencias puedan hacerse por los miembros con derecho a asistencia, con objeto de someterlas a deliberación en orden a su posible inclusión como puntos del Orden del día de la reunión futura.

2.- Las reuniones de los miembros representantes a que se refiere el apartado anterior, podrán celebrarse, además a petición de la Dirección de la Empresa, previa determinación por ésta de las materias objeto de aquellas. Asimismo, podrán tener lugar siempre que lo solicite la mitad mas uno de los miembros con derecho a asistencia

3.- A las reuniones, tanto ordinarias, como extraordinarias podrán asistir, sin voz ni voto, dos representantes o delegados de la Empresa, designados por ésta.

4.- Los acuerdos que, en su caso, se adopten en las reuniones cualquiera que sea la clase de éstas, se adoptarán por mayoría. Tales acuerdos, una vez adoptados, se pondrán en conocimiento de cada uno de los Comités de Empresa de los distintos centros de trabajo, en la primera reunión que estos celebren.

5.- Toda reunión celebrada por los miembros-representantes deberá hacerse sobre orden del día previamente fijado, sin que puedan adoptarse acuerdos sobre puntos no incluídos en aquel.

6.- Por tratarse de cuestiones que afectan a todos los centros de trabajo de la empresa, en las reuniones celebradas por los miembros-representantes de los Comités, a las que se refiere este artículo, se procederá, en el momento oportuno, a la designación de los componentes de las Comisiones de Valoración, de Asuntos Sociales, de Formación y Promoción, Deliberadora y Negociadora del Convenio Colectivo, de los tres representantes del personal miembros de la Junta Rectora de la Fundación Laboral de Unión Eléctrica-Fenosa y cualesquiera otras de ámbito general de la Empresa que estén reconocidas.

La designación de los representantes de la Junta Rectora de la fundación Laboral se hará mediante propuesta en ternas, por el siguiente procedimiento:

- Los miembros representantes de los Comités, elegirán una terna por cada representantes que hubiere de designarse. en todo caso, cada terna corresponderá a distinto grupo profesional de entre los tres siguientes: Técnicos, Administrativos y Profesionales de Oficio.

- Las ternas elegidas por dichos miembros representantes se emitirán a la Junta Rectora de la Fundación, la cual designará uno de los tres propuestos para cada grupo profesional o solicitará nueva terna o ternas, en cuyo caso aquellos procederán a una segunda y última designación, en que no entrará ninguno de los nombres ya propuestos.

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

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

9.- En todo caso, los Comités de Empresa de cada centro de trabajo mantendrán las competencias que les atribuye la legislación vigente.

Artículo 15.- Acción informativa: La Empresa reconoce el derecho que asiste a los representantes de los trabajadores a facilitar al personal la mas completa información de cuantos asuntos se refieran a las relaciones laborales, así como aquella que la propia Empresa facilite a los Comités. A tal fin y continuando en la línea de actuación mantenida hasta el presente, facilitará dicha actividad, reconociéndola como instrumento positivo de armonía en la Empresa.

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

Artículo 16.- Ejercicio de las funciones representativas: Los Delegados de Personal y los miembros de los Comités podrán justificar hasta cuarenta horas al mes, que serán retribuídas para atender a sus funciones representativas, así como quince días de permiso al año, no retribuídos y con igual finalidad. El disfrute de las horas y días indicados deberá notificarse previamente al Jefe inmediato con, al menos 24 horas de antelación, salvo en casos de manifiesta urgencia en que se comunicará en el mismo momento.

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

SECCION TERCERA

Otras Disposiciones

Artículo 17.- Reclamaciones: Cualquier trabajador podrá deducir libremente las reclamaciones que considere oportunas a la mejor defensa de sus derechos laborales, bien por sí o confiriendo su representación a otro compañero, ostente o no representación electiva. En caso de que el representante sea miembro del Comité o Delegado de Personal, la representación se otorgará simplemente por escrito.

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

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

Artículo 18.-

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

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

B) Absentismo: Ambas partes consideran importante la reducción del absentismo laboral y para ello se han establecido retribuciones que como el "Plus de turnos" y la "Ayuda de comida" suponen un incentivo adicional para la asistencia al trabajo.

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

Artículo 19.- Derecho de Asociación: Se reconoce a los trabajadores la mas plena protección contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical. Este reconocimiento impide todo acto que tenga por objeto:

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

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

CAPITULO III

REGIMEN ECONOMICO

Artículo 20.- Personal excluído del régimen de Valoración: Queda excluído del sistema de retribución, mediante Valoración de Puestos de Trabajo, el personal a que se refiere los artículo 21 (Categoría Superior) y 22 (Niveles Especiales), cuyo tratamiento se regulará por las normas que en dichos artículos se establecen.

Artículo 21.- Clasificación y retribución de la Categoría Superior: El personal adscrito a esta Categoría percibirá, durante el año 1984 las remuneraciones mínimas que a continuación se indican, según la clasificación y el nivel librement otorgados a cada uno por la Dirección, en base a sus circunstancias personales y a la complejidad y responsabilidad inherentes a la función encomendada:

Categorías	Retribución íntegra año 1984 (pesetas) Anual	Mensual
Superior 2ª (Escalón B)	2.282.728	163.052
Superior 2ª (Escalón A)	2.456.510	175.465
Superior 1ª (Escalón B)	2.711.310	193.665
Superior 1ª (Escalón A)	3.209.388	229.242
Superior Especial	3.759.560	268.540

Artículo 22.- Clasificación y retribución de los Niveles Especiales: Se establecen, dentro de la Segunda Categoría cuatro Niveles Especiales para distinguir a aquellos miembros del personal, cualesquiera que sea su categoría de procedencia, que, a juicio de la Dirección, se hayan destacado por sus valores humanos, méritos profesionales, plena dedicación y probada lealtad a la empresa en las misiones encomendadas.

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

El personal comprendido en estos Niveles Especiales percibirá, durante el año 1984, las remuneraciones anuales que a continuación se indican:

Categorías	Retribución íntegra año 1984 (pesetas) Anual	Mensual
	14c	
Nivel Especial cuarto	2.297.164	164.085
Nivel Especial tercero	2.413.040	172.360
Nivel Especial segundo	2.528.890	180.635
Nivel Especial primero	2.673.664	190.976

Artículo 23.- Personal sujeto al sistema de Valoración: El resto del personal, sujeto a Valoración, percibirá sus retribuciones en función del escalón de calificación de su puesto de trabajo, de acuerdo con la escala salarial que, para el año 1984, a continuación se relaciona:

Escalón	Retribución íntegra año 1984 (pesetas) Anual	Mensual
2	1.078.672	77.048
3	1.106.322	79.023
4	1.139.502	81.393
5	1.169.546	83.539
6	1.204.364	86.026
7	1.248.352	89.168
8	1.314.768	93.912
9	1.399.902	99.993
10	1.486.464	106.176
11	1.573.236	112.374
12	1.674.624	119.616
13	1.790.474	127.891
14	1.906.254	136.161
15	2.038.566	145.469
16	2.166.678	154.777

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

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

Artículo 24.- Personal de Nuevo Ingreso: El personal de nuevo ingreso que, después de cubrir las pruebas de selección que la Empresa considere en cada caso necesarias, se contrate sin experiencia, quedará, durante un año, excluído del régimen general. Durante dicho período percibirá el noventa por ciento de la retribución anual que corresponda al escalón de valoración de su puesto de trabajo. Cuando se trate de personal perteneciente a la Categoría Superior, dicho porcentaje se aplicará sobre el nivel económico que corresponda al Superior 2ª B.

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

Artículo 25.- Premio de vinculación al escalón: Los trabajadores sujetos al sistema de valoración de puestos de trabajo que hayan cumplido o cumplan ocho años de permanencia en el mismo escalón pasarán a percibir, a título personal, la remuneración correspondiente al escalón inmediatamente superior.

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

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

Como excepción, será aplicable tambien el premio de vinculación al personal que se jubile, en cuyo caso devengará la parte proporcional que tenga cumplida de ocho años.

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

Artículo 26.- Ascensos automáticos: Los ascensos automáticos establecidos en el artículo 36, apartado d) y e) y el artículo 40, apartado a) de nuestra Ordenanza laboral, solo se seguirán reconociendo al personal perteneciente a la plantilla de la empresa en 31 de diciembre de 1972. Dicho reconocimiento implicará el derecho a la garantía del escalón establecido en el artículo 18 del VI Convenio Colectivo.

Artículo 27.- Conceptos comprendidos en la retribución anual: Las retribuciones anuales establecidas en este Convenio sustituyen a todos los conceptos retributivos que venía satisfaciendo la Empresa y, por tanto, quedan comprendidos en las mismas los sueldos reglamentarios y voluntarios, pagas extraordinarias de uno u otro carácter y participación en beneficios, así como cualquier otra remuneración que a título general o particular la Empresa haya venido satisfaciendo a sus trabajadores, conceptos que quedan absorbidos o compensados.

Artículo 28.- Premios de antigüedad: Se establece un premio a la antigüedad por cada dos años de servicio en la Empresa, cuyo importe íntegro en el año 1984 será de 1.392,- pesetas por paga. El cómputo de cada premio se efectuará de acuerdo con el régimen de aumentos periódicos establecidos en el artículo 16 de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria de Energía Eléctrica.

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

Los premios de antigüedad se refieren al personal que trabaje la jornada completa. El personal que no cumpla la jornada completa percibirá el importe de dichos premios en proporción a la jornada que efectivamente realice.

Artículo 29.- Impuesto General sobre la Renta: Todas las percepciones económicas pactadas en el presente Convenio se expresan por su importe íntegro, dado que el impuesto ha de ser a cargo del propio contribuyente.

Artículo 30.- Absorción y compensación: Las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio absorben y compensan, en cuanto no sean rebasadas por ellos, los posibles aumentos y modificaciones que en el futuro pudieran establecerse por la Administración Pública o por cualquier resolución que en su día pudiera dictarse.

Artículo 31.- Forma de pago de la nómina: El importe anual del sueldo que a cada trabajador corresponda en virtud de lo establecido en los artículos anteriores, se abonará en catorce mensualidades.

CAPITULO IV

FORMACION, PROMOCION Y SELECCION

FORMACION

Artículo 32.- Norma General: Ambas partes son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación de todos los trabajadores y fomentar muy especialmente la acción formativa del personal, contando con que dicha actividad represente un desarrollo armónimo entre lo estrictamente técnico o profesional y lo cultural a través de cursos estructurados en los cinco bloques siguientes:

1.- Para personal de nuevo ingreso.

2.- Formación Profesional Básica a Distancia.

3.- Formación en la Profesión (cursos de promoción, nuevas técnicas y reciclaje).

4.- Formación de Mandos.

5.- Formación Concertada.

Artículo 33.- Cursos para personal de nuevo ingreso: Se atendrán a lo establecido en el artículo 49.

Artículo 34.- Formación Profesional Básica a Distancia: Con la finalidad primordial de que todo el personal que no ha tenido la posibilidad de realizar estudios oficiales de formación profesional, o reconocidos a través de nuestra Escuela de Formación, pueda alcanzar los niveles de conocimientos mínimos exigidos para la promoción, se establecerán los cursos de Formación profesional Básica a Distancia, en las especialidades TECNICA, ADMINISTRATIVA y PROFESIONAL, para los que se fijarán las condiciones de reconocimiento y convalidación que a su nivel corresponda, no siendo estas en ningún caso inferiores en grado y duración a los que se concedan para los estudios oficiales correspondientes. El personal inscrito en dichos cursos dispondrá de los permisos de formación necesarios que posibiliten su asistencia a las sesiones precisas para la realización del curso, hasta un máximo de DIEZ días al año.

Artículo 35.- Formación en la Profesión: Con el fin de completar y adecuar la formación del personal a las características de los puestos de trabajo, se establece la Formación en la Profesión. En ella se contemplan: La Formación para la promoción profesional, la formación para actualización de conocimientos y mejora de la productividad, el aprendizaje de nuevas técnicas, la reconversión, etc., siendo objeto de primordial atención los cursos de reciclaje, a los que se otorgará un especial desarrollo a través de los Centros Regionales de Formación.

Los cursos a realizar se programarán de acuerdo con las necesidades expuestas directamente por las Unidades, por los Coordinadores de Formación, por los Vocales de la Comisión de Formación y Promoción y a través de los Comités de los respectivos Centros de Trabajo, siendo obligatoria su asistencia a los mismos cuando así venga determinado por la Jefatura de las Unidades correspondientes, a cuyo efecto se habilitarán los permisos de formación necesarios.

Artículo 36.- Formación de Mandos: Se incluyen en este apartado aquellos cursos que incidan en la formación general de todo el personal con mando, así como los de actualización de conocimientos precisos para las categorías superiores.

Artículo 37.- Formación Concertada: En aquellos caso en que la actividad formativa que se demande, bien por sus especiales características, o por que la singularidad de las personas a las que pueda afectar, así lo requiera, el Servicio de Formación concertará mediante la correspondiente inscripción o contratación de determinados expertos, la realización de la actividad requerida, controlando se cumplan las condiciones de participación y desarrollo de la misma.

La petición de estas actividades deberá ser autorizada por el Director de la Unidad a la que pertenezcan las personas interesadas.

Artículo 38.- Difusión de las Actividades: La Empresa, a través del Servicio de Formación, publicará -dentro del primer trimestre de cada año- el Calendario de Actividades y Cursos de Formación, de acuerdo con las necesidades previstas, que permita una orientación del personal en orden a las actividades formativas.

En dicho Calendario se establecerán, además de las características generales de los cursos, los niveles mínimos, condiciones y finalidad de los mismos, así como la periodicidad exigible en determinados cursos de Reciclaje para el personal de las distintas Unidades.

El Servicio de Formación orientará, a quien lo solicite, sobre las posibilidades de desarrollo profesional.

PROMOCION

Artículo 39.- Promoción: Ambas partes están convencidas de que la formación es el instrumento mas importante en orden a la promoción y bienestar de los trabajadores y a la consecución del mas alto grado de productividad.

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

En la medida en que las circunstancias lo permitan, los procesos de promoción se realizarán a través de los correspondientes cursos de formación. En los casos en que esto no ocurra y la vía de promoción sea el concurso, el Servicio de Formación facilitará, junto con el programa del concurso, la documentación correspondiente para el estudio de las materias específicas.

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

El personal con funciones de mando, o que a juicio de la Dirección desempeñe cargos de especial confianza, será libremente designado por la empresa, previa la realización de las pruebas de conocimientos y aptitudes que se consideren necesarias. Esta designación será notificada previamente a la Representación de los Trabajadores.

Artículo 40.- Condiciones para participar en cursos o concursos de Promoción:

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

- Escalón 1 a 9 ..... 1 año
- Escalón 10 a 13 ..... 2 años
- Escalón 14 a 16 ..... 3 años

2.- Conocimientos y titulaciones: Será condición necesaria para la participación en cursos o concursos de promoción, poseer los estudios mínimos que se fijen en la correspondiente convocatoria, acreditados por título oficial o por certificación de haber cursado con aprovechamiento aquellos que correspondan a la Formación Profesional Básica.

Excepcionalmente, quien no cumpla estas exigencias podrá ser admitido de acuerdo con los requisitos siguientes:

- Realizar las pruebas de conocimientos básicos, que periódicamente se convoquen, y que permitan contrastar su nivel de acuerdo con las exigencias marcadas en la Convocatoria.
- Que la Subdirección General de Asuntos Sociales acepte su solicitud con base a su nivel técnico e historial profesional y académico (cursos de reciclaje, especialización, etc., realizados), así como cualquier otra circunstancia especial.
- Que concurran en el aspirante las siguientes circunstancias: Haber cumplido 50 años, que la plaza a la que opte esté encuadrada en la misma especialidad en la que ejerce sus funciones y tenga una antigüedad en el puesto de 10 años como mínimo.
- Que la adjudicación de la plaza se supedite a que ninguno de los participantes, que reunan los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo haya sido declarado Apto por la Comisión calificadora.

La Dirección podrá dispensar de cualquier requisito que figure en la convocatoria cuando, a su juicio, las necesidades del Servicio lo aconsejen. Los Comités tambien propondrán esta dispensa cuando pueda resultar justificada.

3.- Preferencias que se reconocen:

3.1.- La calificación de Apto en el curso de promoción correspondiente dará preferencia, según el orden de puntuación, para ocupar las plazas convocadas o que en el futuro se convoquen para el mismo puesto de trabajo, pasando al último lugar, en el orden de preferencia, en caso de renuncia.

3.2.- El haber sido declarado "Apto sin plaza" en algún concurso de igual característica a la vacante producida, dará derecho a ocupar la misma en el orden de preferencia marcado en el concurso.

3.3.- En cualquier caso, si hubiera transcurrido mas de tres años se llevarán a cabo las pruebas de suficiencia oportunas, referidas a los conocimientos específicos, siempre y cuando así se considerase necesario por la Unidad receptora.

3.4.- En igualdad de puntuación, se establece una preferencia a favor del personal que lleve cinco años en zona rural y tenga hijos en edad escolar, o diez años trabajando a turnos.

Artículo 41.- Convocatoria: El Servicio de Formación procederá a publicar la convocatoria de cada concurso en todos los Centros de Trabajo de la Empresa, con independencia de las enviadas a las Jefaturas correspondientes, Secretarios de los Comités de Centro, y a los miembros de la Comisión de Formación y Promoción.

Para los Cursos y Concursos de promoción, la convocatoria especificará:

- Puesto de trabajo
- Número de plazas
- Escalón de valoración y Categoría profesional a la que está homologado.
- Centro de trabajo
- Nivel de conocimientos
- otras condiciones de carácter específico.
- Plazo de admisión de solicitudes, que no podrán ser inferior a quince días ni superior a treinta.
- Baremo a aplicar en las calificaciones, que serán establecidos por la Comisión Calificadora.

La selección se culminará en el plazo de cuarenta y

cinco días a partir de la fecha en que finalice la admisión de solicitudes.

Artículo 42.- Las pruebas de selección, que serán obligatorias para la promoción del personal de plantilla, consistirán en:

- Examen médico
- Examen psicotécnico
- Examen de conocimientos específicos
- Examen práctico
- Pruebas sobre Seguridad en el trabajo.

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

Artículo 43.- Evaluación: En los cursos de promoción la evaluación global de los participantes se efectuará por una Comisión, constituída por un representante de la Subdirección General de Asuntos Sociales, el Encargado del curso, un representante de la Unidad mas característica de las que sean afectadas por el curso y un miembro de la representación de los trabajadores vocal de la Comisión de Formación y Promoción.

En el caso de concurso, la comisión Calificadora estará compuesta por el representante de la Unidad, un representante de la Subdirección General de Asuntos Sociales y un representante de los trabajadores perteneciente a la Comisión de Formación y Promoción. Este representante podrá, excepcionalmente, delegar en un Vocal del Comité correspondiente al centro de trabajo para el que haya sido convocada la plaza. La Comisión Calificadora recogerá en la correspondiente Acta las puntuaciones obtenidas por los participantes en las diversas pruebas y la estimación de méritos, especificando los que hayan resultado Aptos.

El Servicio de Formación procederá a remitir los resultados habidos en los cursos y concursos a la Comisión de Formación y Promoción.

Artículo 44.- Adjudicación de vacantes: El candidato seleccionado en un curso o concurso ocupará el nuevo puesto en el plazo máximo de dos meses, a partir de la fecha de adjudicación, pasando a percibir el sueldo correspondiente a su nuevo escalon en las condiciones que se especifican en el párrafo siguiente.

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

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

Los trabajadores que, habiendo obtenido una plaza, tengan que trasladar su residencia, percibirán una mensualidad de su anterior salario de calificación y los gastos de traslado previa la correspondiente justificación. Esta compensación solo se considerará cuando el cambio de residencia ocasione gastos por traslado de familia o enseres.

Artículo 45.- Cursos y Concursos restringidos: La Dirección, en orden a las necesidades de organización del trabajo, podrá convocar cursos y concursos restringidos cuando de los mismos resulte la amortización de las plazas, notificándolo previamente a la Comisión de Formación y Promoción.

Artículo 46.- Comisión de Formación y Promoción: De acuerdo con los artículos anteriores, se constituye una Comisión de formación y Promoción de carácter consultivo, cuya composición y funciones serán las siguientes:

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

Los representantes de los trabajadores, en número máximo de siete serán nombrados según lo establecido en el artículo 14, con el criterio de estar representadas las distintas ramas profesionales. Estos vocales habrán de tener el carácter de miembro de algún Comité o Delegado de Personal.

Funciones: Estudio, análisis y colaboración en las políticas de Formación y Promoción.

- Propuesta sobre el establecimiento de criterios, métodos y actividades formativas que se consideren de interés.
- Propuesta de resolución sobre los problemas concretos.
- Asesorar e informar sobre los problemas de formación.
- Estudiar y proponer aquellos sistemas de estímulo a la formación profesional que, en cada caso, se consideren adecuados.

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

NUEVO INGRESO

Artículo 47.- En el caso de que no fuese posible cubrir la vacante mediante los sistemas de promoción establecidos, la Empresa queda en libertad para acudir al reclutamiento exterior.

Artículo 48.- Cumplidas las prescripciones reglamentarias, el ingreso en la Empresa se efectuará respetando las siguientes preferencias:

1.- Las establecidas en las disposiciones vigentes.

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

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

Artículo 49.- En función de las necesidades de personal que la empresa determine, y superadas las pruebas de selección que se establezcan, se realizarán los cursos de Nuevo Ingreso precisos para acoplamiento al puesto específico.

La Dirección exigirá la realización de dichos cursos con carácter obligatorio, tanto para el personal de nuevo ingreso como para aquellos en el que el ingreso se produzca por regularización de su contrato eventual, y tendrá la consideración de eliminatorios antes de que los candidatos se incorporen a la plantilla de la Empresa. En consecuencia, el tiempo de duración del curso no se computará como "período de prueba", ya que ésta se iniciará a partir de la incorporación al trabajo.

El personal titulado tendrá que realizar los cursos de especialización necesarios cuando las exigencias del puesto lo requiera y, en cualquier caso, se procurará dar a todos ellos la adecuada "Formación Vestibular".

CAPITULO V

JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO ANUAL

Artículo 50.- Jornada de trabajo: Con las limitaciones propias de la naturaleza del servicio público que atiende la Empresa, la jornada actual de trabajo es de cuarenta horas semanales durante todo el año, con horario intensivo de ocho a quince horas, de lunes a viernes, y los sábados que será de ocho a trece horas.

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

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

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

b) Extender la jornada continuada a aquellos cen

tros de trabajo o grupos de personal que no la disfrutan actualmente siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

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

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

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

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

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

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

Artículo 51.- Personal de Turnos Rotativos:

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

En la suplencia de personal por enfermedad, accidentes, etc., no habrá obligación de continuar doblando el turno normal (8 horas) mas que el primer día. En caso de tener que continuar mas días, la suplencia se efectuaría en jornadas de 4 horas extraordinarias, antes o después del turno normal. Cuando la suplencia se efectúe por razón de baja en la Empresa, jubilación, traslado o cualquiera otra causa que no tenga carácter de eventualidad, la Dirección cubrirá en el menor plazo posible la vacante producida, dentro de la normativa vigente y en los plazos que de la misma se derivan. Cuando el interesado así lo desee, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá optar por percibir solamente el recargo legal de sus horas extraordinarias, librándolas posteriormente. En los centros donde la organización del trabajo lo permita, se procurará la creación de puestos polivalentes, cuyo contenido configurará una nueva descripción de tareas. Estos puestos serán cubiertos de común acuerdo con los interesados, y en las condiciones que en cada caso se determinen.

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

El personal con 10 años ininterrumpidos de servicio en turnos cerrados y rotativos tendrá derecho, si lo solicita, a ocupar cualquier vacante que se produzca en puesto de su mismo escalón y nivel de conocimientos, previo reconocimiento de su idoneidad. Si hubiere varios solicitantes, tendrá preferencia el mas antiguo en turnos. El traslado quedará sujeto al régimen general.

El mismo derecho se le reconoce al cumplir los 57 años de edad, siempre que viniera prestando servicio en turnos cerrados y rotativos durante un mínimo de 5 años.

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

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

El personal de turnos que, mediante pacto con la Dirección, esté acogido a la nueva jornada de trabajo establecida en el artículo siguiente, percibirá la compensación económica que se fija en el artículo 53 del presente Convenio.

La planificación y desarrollo del cuadro de turnos, vacaciones, revisiones, etc., será competencia de la Jefatura del Centro de Trabajo correspondiente, de acuerdo con las características específicas del centro, oído su respectivo Comité y se publicará dentro del primer trimestre del año.

2.- Régimen económico general: Se reconocen dos tipos de turnos que vienen determinados por las características de su realización:

1.- Turnos cerrados, que son los realizados de manera rotativa durante mañana, tarde y noche.

2.- Turnos abiertos, que son los realizados en cualquiera de las siguientes modalidades:

A) En rotación de mañana y tarde para mantener el servicio durante todos los días naturales.

B) En rotación de mañana y tarde para mantener el servicio durante los días laborales.

El personal que preste su actividad laboral de acuerdo con alguna de las modalidades de turno indicadas anteriormente, percibirá por cada día de trabajo realizado en dichas condiciones, un plus denominado de turno, equivalente al importe de aplicar el tanto por ciento que se indica en la tabla inserta a continuación, al cociente que resulte de dividir el importe anual del escalón de valoración del puesto por 219 días.

Este cálculo económico se ha establecido para los turnos cerrados, sobre la base de 1.095 turnos por puesto de trabajo y año, a desempeñar por una plantilla de cinco trabajadores por puesto, salvo disposición de obligado cumplimiento. Se continuará completando la dotación de cinco personas por puesto de turno, de acuerdo con el módulo de cálculo establecido.

	Porcentajes		
		Turno Abierto	
Escalón	Turno Cerrado	Modalidad A	Modalidad B
4	24,-	20,5	14
5	24,-	20,5	14
6	24,-	20,5	14
7	24,-	20,5	14
8	24,-	20,5	14
9	23,5	20,-	13
10	23,5	20,-	13
11	23,5	20,-	13
12	23,5	20,-	12
13	22,5	19,-	12
14	22,-	18,5	11
15	21,-	17,5	11
16	21,-	17,5	11

Cuando por necesidades del servicio se efectúen las suplencias a que se refiere el apartado primero, dando lugar a la realización de turno y medio o dos turnos en el mismo día, percibirán plus y medio o dos pluses en función de la jornada realizada. Con independencia de dicho plus, el personal de turnos percibirá:

a) El 25 por 110 de la hora tipo fijada en el Convenio Colectivo para las realizadas en el período nocturno.

Los recargos reglamentados correspondientes a las horas trabajadas en su día libre o festivo, cuando opte por descansarlas otro día.

En dicho plus se encuentran comprendidos y compensados los siguientes conceptos:

- Todos los inconvenientes que se derivan de esta peculiar forma de prestación de trabajo.
- La disponibilidad, en cuanto a cambio de jornada y horario laboral, cuando circunstancias de emergencia u organizativas del ciclo de turnos lo requieran.

- El importe de la media hora extraordinaria establecida en el artículo 45 del X Convenio Colectivo.

- Los pluses de turnicidad hasta ahora establecidos en anteriores Convenios Colectivos.

- Todos los recargos adicionales que la Empresa venía abonando correspondientes a los turnos trabajados en domingos, días festivos y libres.

Los días que este personal no trabaje a turnos se aplicará el régimen establecido para la jornada partida y por consiguiente no se devengará el plus de turnos.

3.- Régimen económico especial: El personal de turnos no acogido al régimen económico general antes regulado, se regirá por el siguiente:

- Un plus de 470,- ptas, por turno trabajado de ocho horas, mas el importe de media hora extraordinaria, en compensación del tiempo destinado al "bocadillo". En el caso del párrafo tercero del apartado primero se abonará el importe de medio plus.

- Cuando, por necesidades del servicio, se trabaje en día que correspondería descansar, se abonarán las horas extraordinarias trabajadas mas 762,- ptas, por turno realizado.

- Cuando el turno se realice en domingo, festivo de calendario o día libre, percibirá los recargos correspondientes a las horas trabajadas.

4.- Comisión de turnos: A fin de estudiar la temática que afecta al personal que trabaja en régimen de turnos rotativos, se constituirá una comisión. Los acuerdos que adopte, se elevarán, por vía de propuesta, a los Organos de representación competentes.

Artículo 52.- Nueva jornada laboral: La Dirección, en uso de las facultades que le otorgan las disposiciones legales vigentes, y de acuerdo con los artículos 5 y 50 del presente Convenio, considera que la mejor atención del servicio público a la Empresa encomendado exige el establecimiento de algunas modificaciones en el horario de trabajo.

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

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

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

Desde el 7 de junio al 21 de septiembre se establece el horario de verano que, será de ocho a quince horas con los sábados libres.

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

Artículo 53.- Compensación económica para la nueva jornada: El personal que, mediante pacto con la Dirección, esté acogido o en el futuro se acoja a la nueva jornada de trabajo establecida en el artículo anterior, percibirá una compensación económica mensual de 12.307,- ptas. Esta compensación tendrá carácter salarial a todos los efectos.

Artículo 54.- Jornada nocturna: El personal que trabaje en jornada nocturna percibirá un Plus de Nocturnidad equivalente al 25 por 100 del valor establecido en el artículo 58 para la hora normal que corresponda a su escalón, salvo que por Ley se establezca una compensación superior.

Artículo 55.- Descanso anual: Como compensación al compromiso formal por parte del personal de un mayor incremento de la productividad y un fiel cumplimiento de los deberes de asistencia y puntualidad, se establece para todos los productores de plantilla, sin distinción de categoría, un descanso anual que se regirá por la siguiente escala:

Antigüedad	Período de vacaciones
Menos de 1 año	25 días naturales
Mas de un año	23 días laborales

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

Los productores que tomen sus vacaciones entre los días 1 de noviembre y 30 de abril tendrán derecho a disfrutar de cinco días mas que los que les correspondan. Cuando un productor que tenga programadas todas sus vacaciones de acuerdo con la Empresa entre el 1 de mayo y el 30 de octubre, tenga que dividirlas en dos períodos debido a necesidades del servicio, la parte que disfrute de invierno no gozará de la proporción de los cinco días.

CAPITULO VI

DIETAS Y HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 56.- Dietas: el personal técnico, administrativo y titulado de la Categoría Superior, así como el que está adscrito a los escalones de Valoración 13 al 16, ambos inclusive, no percibirá dieta por desplazamiento, ya que la Empresa le abonará los gastos de viaje, previa justificación de su cuantía. cuando el desplazamiento tenga una duración superior a cuatro días, se abonarán 463,- ptas. diarias por "gastos de bolsillo" desde el primer día.

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

Dietas	Pesetas
- Desayuno	147,-
- Comida o cena	916,-
- Cama	1.054,-
- Completa (modalidad A)	1.906,-
- Completa (modalidad B)	2.483,-

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

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

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

Artículo 57.- Ayuda de comida: La ayuda de comida, para el personal de plantilla que trabaje en Jornada partida será de 408,- ptas. por día realmente trabajado en dicho régimen.

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

Artículo 58.- Horas extraordinarias: Es deseo de ambas partes que el trabajo se ejecute con eficiencia durante la jornada laboral normal. Por ello, se aconseja a los trabajadores que desarrollen su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir óptimo rendimiento durante la jornada de trabajo, a fin de que la realización de actividades en horas extraordinarias se reduzca al límite de lo imprescindible.

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir el mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1.- Horas extraordinarias habituales: supresión.

2.- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

3.- Horas extraordinarias necesarias por suministros o períodos punta de producción, ausencias imprevis

tas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento.

A los efectos establecidos en el artículo 2 del Real Decreto 1858/1981, las partes acuerdan definir las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales derivadas de la propia naturaleza del servicio público encomendado.

En consecuencia serán:

1.- Horas motivadas por causa de fuerza mayor: Las horas extraordinarias originadas por averías en los centros de producción, transformación y redes de distribución, tanto en baja como en alta tensión. También tendrán esta consideración las realizadas por los conductores y las esporádicas del personal que habitualmente no hace horas extraordinarias y que por alguna emergencia se vea obligado a realizarlas.

2.- Se consideran horas estructurales las derivadas de la propia organización, tales como supelcnias por permisos, vacaciones, ausencias imprevisibles, enfermedad o accidente, cambio de turnos, cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, funciones sindicales o de representación del personal, formación, comisión de servicio, reducción de jornada por imperativo legal, fiestas laborales trabajadas dentro del régimen de turnos rotativos y retenes de emergencia, toma de cargas, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley. La calificación de cualquier otro supuesto como circunstancia estructural se negociará con el Comité del Centro de Trabajo afectado.

La Empresa informará a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, así como sobre la calificación de las mismas, de acuerdo con la legislación vigente.

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

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

No obstante, el personal comprendido en el sistema de valoración, adscrito a los escalones 13 al 16, ambos inclusive, cuando por razones del servicio se ve obligado a prolongar de forma habitual su jornada de trabajo, percibirá una compensación mensual de 10.090,-, 20.130,- ó 30.050,- ptas. brutas, según el sobreesfuerzo en cada caso realizado. Esta compensación, a propuesta de la línea jerárquica, será concedida por la Dirección, después de comprobar que las exigencias de cada puesto de trabajo en ese período la justifican.

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

No obstante, para revisar y unificar los criterios de aplicación y la estructura de esta compensación, se constituirá una comisión paritaria de seis miembros -3 vocales nombrados por los representantes de los trabajadores, según lo establecido en el artículo 14, y 3 representantes de la Empresa- para que conjuntamente con 3 asesores pertenecientes al personal comprendido en estos escalones de valoración, elaboren, en el plazo de cuatro meses, una propuesta de aplicación inmediata a la Dirección.

De acuerdo con las facultades establecidas en el artículo 6º del Decreto 2.380/1973, de 17 de agosto, sobre Ordenación del salario, a efectos de valor de la hora extraordinaria, se acuerda fijar un valor único para la hora normal de trabajo, en función de cada escalón de valoración, y con independencia de las diversas jornadas de trabajo y del período de vacaciones que a cada trabajador corresponda.

En base a lo convenido, el personal percibirá el importe de la hora extraordinaria que trabaje de acuerdo con el siguiente bareme por escalones de valoración, en el que se recogen los distintos importes brutos de la hora de trabajo que, durante el año 1984, servirán de base para aplicar los recargos reglamentarios establecidos.

En consecuencia, los precios base para el año 1984, serán los siguentes:

Escalones	Importe horas tipo (pesetas)
2	239,-
3	247,-
4	256,-
5	270,-
6	276,-
7	297,-
8	327,-
9	355,-
10	384,-
11	413,-
12	435,-
13	465,-
14	489,-
15	519,-
16	543,-

Artículo 59.- Régimen de Primas e Incentivos:

A) En esta materia se aplicarán las siguientes normas:

1.- En cuanto a las primas que se devengan por unidad de trabajo o servicio y cuyo importe viene determinado en función del valor hora tipo, se revisarán las fórmulas empleadas para su cálculo, de modo que su incremento no sobrepase el 6,5 por 100 sobre su valor en 1983.

2.- Las primas por especialización nuclear, las correspondientes a servicios de retén de emergencia y cualquier otra cuyo valor unitario sea fijo, serán incrementadas en un 6,5 por 100 sobre sus importes brutos referidos al año 1983.

3.- Queda derogado el artículo 128 del Reglamento de Régimen Interior, como consecuencia del acuerdo de la Dirección de la Empresa por el que se suprimió el Servicio de Inspección de Fraude.

B) La Comisión mixta a que se refiere el artículo 78 del presente Convenio, estudiará el régimen de primas e incentivos, elevando la propuesta correspondiente a la Comisión Negociadora del próximo Convenio Colectivo.

C) Se crea una Comisión mixta para el análisis del servicio de retenes, al objeto de establecer el marco normativo aplicable al mismo en los centros de trabajo donde la Dirección tenga establecido o establezca en el futuro dicho servicio.

CAPITULO VII

JUBILACIONES Y PENSIONES DE VIUDEDAD Y ORFANDAD

Artículo 60.- El régimen de complementos de pensión que la Empresa tenía establecido, y que se articulaba en anteriores Convenios Colectivos, ha sido asumido por la "Mutualidad de Previsión Social de Unión Eléctrica y sus Empleados", constituída a tal fin y aprobada por Resolución de la Subsecretaría de la Seguridad social del Ministerio de Trabajo de fecha 18 de abril de 1977.

Dicha Mutualidad está inscrita en el Registro Oficial de Entidades de Previsión Social con el número 3.070, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Montepíos y Mutualidades de 6 de diciembre de 1941 y Reglmaneto de 26 de mayo de 1943.

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

Artículo 61.- Para el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio quedase disuelta y liquidada la antedicha Mutualidad, de conformidad con el Capítulo XI de su Reglamento, la empresa asume los siguientes compromisos:

1.- La obligación de atender las pensiones reconocidas y devengadas para el caso de que resultaran insuficientes las garantías previstas en el artículo 54 del mencionado Reglamento.

2.- La obligación de atender las pensiones que en lo sucesivo se devenguen, sustituyendo el compromiso de aportación a la Mutualidad que le incumbe, respecto al personal en activo, por el régimen de complementos de pensión pactados en el VII Convenio Colectivo.

CAPITULO VIII

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 62.- Tarifa de energía a pensionistas: Se aplicará la tarifa especial de empleados, sin limitación temporal, a los jubilados, viudas y huérfanos del personal de la Empresa, mientras mantengan su condición de pensionistas.

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

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

Artículo 63.- Salario: Persistirá el abono de salario por mensualidades vencidas, sin que esto implique modificación del concepto de salario diario o jornal establecido en el artículo 15 de la Ordenanza de Trabajo.

Artículo 64.- Trabajos de superior escalón: Solo se abonarán diferencias de salarios, previa petición del Jefe de Servicio a la subdirección General de Asuntos Sociales, con el visto bueno del Director de su Unidad, en aquella suplencia plena cuya duración sea superior a 15 días laborales ininterrumpidos.

Cuando un trabajador perciba diferencias por realizar trabajos valorados con superior escalón -en puestos cuya vacante no entrañe situaciones de suspensión temporal de contrato con reserva de puesto (enfermedad, servicio militar, etc.) o amortización del mismo- durante seis meses en el plazo de un año y ocho en el de dos, siempre que, en cualquiera de ambos casos, dos meses sean consecutivos, adquirirá la adscripción definitiva a dicho puesto cuando se hayan superado los plazos anteriormente señalados sin que se haya convocado concurso o curso para proveer dicha vacante o se haya decidido y anunciado su amortización de estas situaciones se informará, mensualmente, a la Secretaría de la Coordinadora de Actividades.

Los plazos anteriormente establecidos se computarán desde la fecha en que tenga entrada la petición del Jefe de Servicio en la Subdirección General de Asuntos Sociales, interrumpiéndose con la convocatoria del concurso.

Si el suplente no se presenta al curso o concurso convocado para cubrir la vacante, perderá el derecho establecido en este artículo. La Empresa vendrá obligada a cubrir la vacante en el plazo máximo de cinco meses.

Lo dispuesto en el presente artículo no será aplicable a las situaciones anteriores a la vigencia del XI Convenio y, en consecuencia, los plazos previstos se empezarán a computar desde dicha fecha.

Artículo 65.- Difusión de la Propiedad Mobiliaria: La Dirección, dentro de las disposiciones que se dicten o a propia iniciativa, facilitará al personal de su plantilla la adquisición de acciones de la propia Sociedad en las condiciones que en cada momento resulte factible establecer.

Artículo 66.- Economato laboral: La Empresa contribuirá a los gastos del Economato Laboral con una cantidad equivalente al importe de una mensualidad de la escala salarial del artículo 13 del Convenio Colectivo, autorizado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de mayo de 1967, ya que por acuerdo de las partes no se incrementa la referida aportación, salvo en lo que resulte de la dinámica del censo laboral.

La empresa, a propuesta de la Comisión de Asuntos Sociales, procurará gestionar acuerdos con economatos existentes en aquellas localidades donde sea posible.

Artículo 67.- Premios de fidelidad: Por el concepto de premios de fidelidad se percibirá:

- A los 25 años de servicio: El importe equivalente a una mensualidad del sueldo vigente en la fecha de su devengo y 1 día de licencia.
- A los 35 años de servicio: El importe equivalente a 3 mensualidades con el antedicho criterio y 2 días de licencia.
- A los 45 años de servicio: El importe equivalente a 4 mensualidades con el antedicho criterio y 5 días de licencia.

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

Artículo 68.- Seguro de Vida: Sigue en vigor el Seguro Colectivo de Vida establecido en favor del personal, pero modificado -según la propuesta formulada por la Comisión Mixta establecida en el X Convenio-.

En consecuencia, el capital asegurado para todo el personal en activo será, a tenor con las cláusulas de la correspondiente póliza, de un millón de pesetas por fallecimiento, dos millones de pesetas cuando éste se produzca por accidente y un millón trescientas mil en caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez.

Artículo 69.- Tarifa de empleado: La empresa concederá, previa solicitud razonada, la tarifa especial establecida en los artículos 21 y 22 de la Ordenanza laboral en una sola vivienda distinta del domicilio del empleado, siempre que sea en beneficio del propio empleado o persona de su familia que conviva con él habitualmente. El límite de esta concesión se fija en una distancia máxima de doscientos kilómetros, salvo caso en que se acredite causa justificada a juicio de la Dirección.

El aprovechamiento de esta concesión fuera de las limitaciones antes establecidas podrá ser sancionado con la suspensión de la tarifa especial, temporal o definitivamente, según la gravedad del abuso cometido.

Artículo 70.- Locomoción con vehículo propio:: Se establece en 18,65 ptas. por kilómetro la compensación que la empresa abonará al personal cuando, previa autorización del Jefe del Servicio, viaje en su propio vehículo en comisión de servicio.

Esta compensación se aplicará a partir de 1º de enero de 1984 y su importe será revisable en función de los futuros incrementos del precio del combustible.

Artículo 71.- Asistencia médica: En los casos que sea necesaria asistencia médica especial, la Subdirección General de Asuntos Sociales posibilitará los medios adecuados para el oportuno tratamiento.

Artículo 72.- Festividad de nuestra Patrona y programación de "puentes":

1.- El día 1º de junio, con motivo de la celebración de nuestra Señora de la Luz, se considerará festivo a todos los efectos.

2.-Durante el presente año se concede al personal la opción de librar los días 30 de abril, 22 de junio, 2 de noviembre, 24 y 31 de diciembre, con obligación de recuperar las horas correspondientes y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La recuperación correspondiente a los días 24 y 31 de diciembre será de 4 horas cada día. El personal de turnos al que corresponda trabajar en cualquiera de dichos días, podrá disponer de cuatro horas libres acumulables a sus días de descanso.

Artículo 73.- Se establece una gratificación de 8 050,- ptas. para todo el personal que, por razón del servicio, se vea obligado a trabajar las tardes y noches de 24 al 25 de diciembre o del 31 de diciembre al 1 de enero, así como las mañanas de Navidad y Año Nuevo.

Artículo 74.- Anticipos: Los anticipos previstos en el artículo 77 del Reglamento de Régimen Interior podrán ser amortizados en un plazo de hasta sesenta mensualidades cuando concurran circunstancias excepcionales, debidamente justificadas.

Artículo 75.- Condiciones mas beneficiosas: La Empresa se obliga a respetar las condiciones anteriores de cualquiera de sus trabajadores cuando en su conjunto resulten mas beneficiosas que las pactadas en este Convenio.

Artículo 76.- Aprobación del Convenio: Todas las condiciones estipuladas en el presente Convenio Colectivo forman una unidad orgánica indivisible, por lo que ambas representaciones convienen que lo pactado quedará nulo y sin eficacia alguna en el caso de declaración de nulidad en alguno de sus preceptos.

Artículo 77.- No repercusión en precios: Ambas partes hacen constar que el presente Convenio Colectivo ha sido posible por la aportación económica de la Empresa, sin que su contenido tenga repercusión en las tarifas que Unión Eléctrica-Fenosa aplique a los usuarios de este servicio público, ya que las mismas vienen establecidas de forma oficial.

Artículo 78.- Comisión Mixta para la interpretación del Convenio: Sin detrimento de las facultades de todo orden que corresponden a la Dirección de la Empresa por disposición de la Ley, cuantas dudas y divergencias puedan sur

gir entre las partes sobre cuestiones de interpretación o aplicación del presente convenio serán sometidas obligatoriamente y como trámite previo, a una Comisión Paritaria que estará integrada por seis vocales en representación de la Dirección de la Empresa y otros seis Vocales en representación del personal, designados por cada una de las partes de entre los miembros de la Comisión Negociadora de este Convenio, bajo la Presidencia de D. Carlos Palomeque López, Presidente de esta última Comisión.

Esta Comisión Mixta, procederá asimismo, a revisar en su totalidad el texto del Reglamento de Régimen Interior, a los efectos de elevar la correspondiente propuesta para su incorporación al próximo Convenio Colectivo.

Artículo 79.- Cláusula derogatoria: El presente Convenio Colectivo sustituye al vigente hasta la fecha, el que, en consecuencia, queda sin efecto. Asimismo, anula los preceptos de la Ordenanza Laboral y Reglamento de Régimen Interior, en lo que contradigan a lo establecido en este Convenio y, de modo especial, aquellos artículos a los que afecta su contenido económico.

Así lo torgan las partes intervinientes y, en prueba de conformidad, lo firman con el Sr. Presidente, en Madrid, a once de abril de mil novecientos ochenta y cuatro.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

16385 *RESOLUCION de 30 de marzo de 1984, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo, en grado de apelación, en el recurso contencioso-administrativo número 1.245/1977, promovido por «Laboratorios Liade, S. A.», contra acuerdo del Registro de 12 de julio de 1976.*

En el recurso contencioso-administrativo número 1.245/1977, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid, por «Laboratorios Liade, S. A.», contra resolución de este Registro de 12 de julio de 1976, se ha dictado, con fecha 20 de diciembre de 1983, por el Tribunal Supremo, en grado de apelación, sentencia, cuya parte dispositiva, es como sigue:

«Fallamos: Que estimando el recurso de apelación interpuesto por la Entidad mercantil "Laboratorios Liade, S. A.", debemos revocar y revocamos la sentencia, que con fecha 20 de enero de 1982, dictó la Sala Segunda de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Madrid, en el recurso número 1.245 de 1977; anulando, como anulamos, por ser contrarios a derecho los acuerdos dictados por el Registro de la Propiedad Industrial, con fechas 12 de julio de 1976 y 25 de octubre de 1977, el primero, que denegó la marca 651.254, "Mucobac", para productos de la clase 5., del Nomenclátor, y el segundo, que desestimó el recurso de reposición interpuesto contra el anterior; declarando el derecho del apelante a que sea inscrito en el Registro de la Propiedad Industrial la marca número 651.254, solicitada. Sin hacer pronunciamiento alguno en cuanto al pago de las costas causadas en ninguna de las dos instancias de este recurso.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia, y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 30 de marzo de 1984.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

16386 *RESOLUCION de 5 de abril de 1984, de la Dirección Provincial de León, por la que se hace público el otorgamiento de los permisos de investigación minera que se citan.*

La Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en León, hace saber que han sido otorgados los siguientes permisos de investigación con expresión del número, nombre, mineral, cuadrículas y términos municipales.

14.206. «Asunción y Manola Segunda». Recursos de la Sección C). 73. Páramo del Sil y Palacios del Sil.
14.235. «Concha». Carbón (Recurso Sección D). 22. Vegacervera y La Pola de Gordón.
14.242. «Peña Corada». Carbón (Recurso Sección D). 14. Prado de la Guzpeña y Valderrueda.
14.246. «Isabel y Raquel». Carbón (Recurso Sección D). 86. Villagatón, Torre del barrio Santa Colomba de Somoza y Brazuelo.
14.264. «San Pablo». Recursos de la Sección C). 78. Igüeña, Toreno y Noceda.
14.278. «Teresa». Recursos de la Sección C). 160. Quintana y Congosto, Villamontan, Santa Elena de Jamuz y Destriana.
14.280. «San Facundo». Carbón (Recurso Sección D). 13. Torre del Bierzo.
14.290. «Valdefresno». Recursos de la Sección D). 39. Llamas de la Ribera y Carrizo de la Ribera.
14.291. «Tonin». Carbón (Recurso Sección D), 6. Villamanín.
14.291-bis. «Tonin, fracción segunda». Carbón (Recurso Sección D). 5. Villamanín.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 101 del Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978.

León, 5 de abril de 1984.—El Director provincial accidental, Daniel Vanaclocha Monzo.

16387 *RESOLUCION de 14 de abril de 1984, de la Dirección Provincial de Ciudad Real, por la que se hace público el otorgamiento del permiso de investigación minera que se cita.*

La Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Ciudad Real hace saber: Que ha sido otorgado el siguiente permiso de investigación, con expresión de número, nombre, mineral, cuadrículas y término municipal:

12.377. «Galiana». Recursos de la sección C). 161. Alcolea de Calatrava y Ciudad Real.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 101 del Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978

Ciudad Real 14 de abril de 1984.—El Director provincial, Juan Antonio Ochoa Pérez-Pastor.

16388 *RESOLUCION de 25 de abril de 1984, de la Dirección Provincial de Cantabria, por la que se hace público el otorgamiento de los permisos de investigación minera que se citan.*

La Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Cantabria hace saber: Que han sido otorgados los siguientes permisos de investigación, con expresión de número, nombre, mineral, cuadrículas y término municipal:

16.243. «José Manuel». Plomo-cinc. 1. Val de San Vicente.
16.256. «Diana». Recursos de la sección C). 118. Entrambasaguas, Medio Cudeyo y Riotuerto.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 101 del Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978.

Santander, 25 de abril de 1984.—El Director provincial, ilegible.

16389 *RESOLUCION de 8 de mayo de 1984, de la Dirección Provincial de Baleares, por la que se hace público el otorgamiento del permiso de investigación minera que se cita.*

La Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Baleares hace saber: Que ha sido otorgado el siguiente permiso de investigación, con expresión de número, nombre, mineral, cuadrículas y término municipal:

2.191. «Felanitx». Lignito (recurso sección D). 3. Felanitx.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 101 del Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978.

Palma de Mallorca, 8 de mayo de 1984.—El Director provincial, Jorge Ramis Vergés.

16390 *RESOLUCION de 9 de mayo de 1984, de la Dirección Provincial de Oviedo, por la que se hace público el otorgamiento y titulación de la concesión de explotación minera que se cita.*

La Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Oviedo hace saber: Que por el ilustrísimo señor Direc-