

puesto por «La Ibérica, S. A.», contra Orden del Ministerio de Hacienda de 26 de diciembre de 1972 (publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 5 de enero de 1973) relativa a supresión del apartado d) del epígrafe 9752 de las tarifas de licencia fiscal del impuesto industrial, que clasificaba las oficinas de consulta o defensa de los asegurados.

Resultando que concurren en este caso las circunstancias previstas en el párrafo quinto del artículo 105 de la Ley de 27 de diciembre de 1956,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer la ejecución, en sus propios términos, de la referida sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que procede estimar que concurre la causa de inadmisibilidad del recurso previsto en el apartado e) del artículo ochenta y dos de la Ley de esta Jurisdicción. Sin expresa condena en costas.»

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

Madrid, 13 de diciembre de 1974.—El Subsecretario de Hacienda, Fernando Benzo Mestre.

Ilmo. Sr. Director general de Política Tributaria.

385 BANCO DE ESPAÑA

Mercado de Divisas de Madrid

Cambios oficiales del día 8 de enero de 1975

Divisas convertibles	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar U. S. A. (1)	56,085	56,255
1 dólar canadiense	56,432	56,660
1 franco francés	12,760	12,813
1 libra esterlina	131,704	132,328
1 franco suizo	21,983	22,093
100 francos belgas	157,281	158,201
1 marco alemán	23,485	23,605
100 liras italianas	8,683	8,723
1 florin holandés	22,733	22,848
1 corona sueca	13,826	13,903
1 corona danesa	9,944	9,992
1 corona noruega	10,901	10,955
1 marco finlandés	15,756	15,848
100 chelines austriacos	330,397	333,362
100 escudos portugueses	228,452	231,026
100 yens japoneses	18,644	18,732

(1) Esta cotización será aplicable por el Banco de España a los dólares de cuenta en que se formalice intercambio con los siguientes países: Colombia, Cuba y Guinea Ecuatorial.

MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS

386 RESOLUCION de la Comisaría de Aguas de la Cuenca del Tajo por la que se declara la necesidad de ocupación de bienes y derechos afectados por las obras del embalse de Alcorlo, término municipal de Alcorlo (Guadalajara).

Examinado el expediente tramitado por la Confederación Hidrográfica de la cuenca del Tajo para declarar la necesidad de ocupación de los terrenos necesarios para ejecutar las obras del embalse de Alcorlo, término municipal de Alcorlo (Guadalajara).

Resultando que, sometida a información pública la relación de propietarios y bienes afectados, se inserta el edicto reglamentario en el «Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara» número 102, de 27 de agosto de 1974, y diario «Nueva Alcarria» en su edición de 13 de julio, exponiéndose en el tablón de edictos del Ayuntamiento de Alcorlo (Guadalajara) durante el período preceptivo;

Resultando que, remitido el expediente a dictamen de la Abogacía del Estado de la provincia de Madrid, informa el citado Organismo consultivo con fecha 21 de noviembre último, haciendo constar que las actuaciones administrativas se han realizado de

acuerdo con la Ley y Reglamento de Expropiación Forzosa, procediendo que la autoridad competente declare la necesidad de ocupación de los bienes incluidos en el expediente de referencia;

Resultando que el Servicio correspondiente de la Comisaría de Aguas de la cuenca del Tajo informa el expediente con esta fecha, proponiendo que sea dictado el acuerdo prevenido en los artículos 20 y 21 de la Ley de 16 de diciembre de 1954 y 19 del Reglamento para su ejecución de 26 de abril de 1957;

Considerando que la Comisaría de Aguas de la cuenca del Tajo es el Organismo competente para conocer, tramitar y resolver los expedientes de expropiación forzosa de bienes y derechos afectados por obras hidráulicas ejecutadas en la cuenca del mismo nombre, todo ello de acuerdo con el artículo 98 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954 y Decretos de 8 de octubre de 1959 y de 13 de agosto de 1966;

Considerando que los informes emitidos son favorables y proponen la aprobación de este expediente, así como la declaración de necesidad de ocupación de los bienes incluidos en el mismo y afectados por las obras del embalse de Alcorlo, término municipal de Alcorlo (Guadalajara);

Considerando que no se deduce de los documentos incorporados al expediente la existencia de perjuicios a terceros interesados, no habiéndose presentado reclamaciones durante el período de información pública a que se ha hecho referencia precedentemente,

Esta Comisaría de Aguas, de acuerdo con el artículo 98 de la Ley de 16 de diciembre de 1954 y en virtud de la competencia otorgada por Decretos de 8 de octubre de 1959 y de 13 de agosto de 1966, ha resuelto elevar a definitiva la relación de bienes afectados, publicada en el «Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara» número 102, de 27 de agosto de 1974, declarando que es necesaria su ocupación a fin de ejecutar las obras del embalse de Alcorlo término municipal de Alcorlo (Guadalajara).

Madrid, 16 de diciembre de 1974.—El Comisario-Jefe de Aguas, Luis Felipe Franco.—9.937-E.

MINISTERIO DE TRABAJO

387 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, S. A.», y sus trabajadores.

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, S. A.», y sus trabajadores;

Resultando que el Presidente del Sindicato Nacional de Agua, Gas y Electricidad, con escrito de 11 de diciembre de 1974 remitió para su homologación a esta Dirección General el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, S. A.», y sus trabajadores, que fué suscrito previas las negociaciones correspondientes el día 6 de diciembre de 1974 por la Comisión Deliberadora designada al efecto, acompañándose al escrito resumen estadístico comparativo de las variaciones salariales establecidas en el Convenio, certificación de la Empresa e informe favorable a su homologación de la mencionada presidencia;

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer y resolver el presente expediente de acuerdo con lo establecido en el artículo decimocuarto d) de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y doce de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que ajustándose el presente Convenio a los preceptos contenidos en la Ley y Orden antes citados, no observándose en él violación alguna a norma de derecho necesario y figurando en el mismo cláusula de no repercusión en precios, procede su homologación;

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, S. A.», y sus trabajadores, suscrito el día 6 de diciembre de 1974.

2.º Ordenar su inscripción en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

3.º Que se comuniquen esta resolución a la Secretaría General de la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberadora haciéndoles saber que con arreglo a lo establecido en el artículo catorce, dos, de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe contra ella recurso alguno en la vía administrativa.

Lo que comunico a V. I.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 23 de diciembre de 1974.—El Director general, Rafael Martínez Emperador.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE
«FUERZAS HIDROELECTRICAS DEL SEGRE, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Extensión y ámbito del Convenio

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—Este Convenio Colectivo regirá en todos los Centros de Trabajo de las provincias en que la Empresa desarrolla su actividad industrial de producción, transformación, transporte y distribución de energía eléctrica.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—El presente Convenio afecta a la totalidad del personal de plantilla de «Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, S. A.», cualquiera que sea su categoría, puesto de trabajo, profesión, especialidad, edad, sexo o condición, así como al que ingrese en la misma durante su vigencia, quedando excluido del ámbito del mismo el alto personal a que se refiere el artículo 7.º de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—Este Convenio empezará a regir a partir del día 1 de enero de 1975 y tendrá una duración de dos años, siendo prorrogable de año en año si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas. La prórroga del Convenio llevará consigo el incremento salarial equivalente al aumento del índice oficial del coste de vida que publica el I. N. E.

CAPITULO II

Revisión del Convenio

Art. 4.º Cualquiera de las dos partes podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo durante la vigencia o prórroga del mismo si con carácter legal o reglamentario, por disposición oficial de cualquier rango, se modificasen las condiciones económicas y/o de trabajo de la vigente Ordenanza Laboral y éstas, estimadas en su conjunto (condiciones salariales de trabajo y atenciones sociales) y referidas a un año, fuesen superiores a las pactadas por este Convenio, asimismo en su conjunto e igualmente referidas a un año.

Art. 5.º Cualquier elevación del salario mínimo interprofesional que pudiera decretarse durante la vigencia del presente Convenio, computada anualmente, no modificará los ingresos que en jornada normal y por todos los conceptos viniesen percibiendo anualmente los trabajadores con arreglo al presente Convenio, a no ser en el supuesto de que aquellos ingresos fueren inferiores a los establecidos por dicha disposición oficial.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 6.º *Normas generales.*—La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la Empresa, pudiendo éste, por lo tanto:

a) Adoptar los sistemas de organización, racionalización, automatización y mecanización, que considere oportuno, modificando, refundiendo, coordinando y suprimiendo servicios y funciones, así como la estructura de los mismos y, como consecuencia de ello, amortizar las plazas no necesarias, mejorando así la productividad de la Empresa.

b) Asignar o cambiar los puestos de trabajo, establecer o modificar turnos, adoptar nuevos métodos de trabajo, etc.

Art. 7.º *Idoneidad, polivalencia y plena ocupación.*—La Dirección aspira a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el trabajador más idóneo por sus cualidades profesionales, técnicas y humanas, a cuyo fin se establece para el personal la obligación de someterse a las pruebas físicas, médicas, intelectuales y psicotécnicas que la dirección señale.

Si el progreso técnico, nuevos métodos de trabajo o necesidades de organización implican la conveniencia de completar, ampliar o actualizar la formación profesional del trabajador, bien para el mejor desempeño de la función o para hacerlo apto para la polivalencia, la dirección facilitará los medios adecuados para esta formación y el trabajador vendrá obligado por su parte a colaborar para conseguir la misma.

Cuando sea posible la realización simultánea y sucesiva dentro de la jornada laboral de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o inferior categoría o nivel, podrán ser aquellas encomendadas a un solo trabajador hasta llegar a la plena ocupación en su jornada media necesaria para obtener una óptima productividad de todo el personal. El tipo de trabajo que se le encomiende no podrá ser vejatorio o peyorativo.

Los trabajadores en caso de necesidad o urgencia, y a requerimiento de sus Jefes, vienen obligados a prestar sus servicios, dónde, cuándo y cómo sea ordenado por los mismos.

Art. 8.º *Normas de orden y disciplina.*—El personal se compromete a cumplir con sus deberes de asistencia, puntualidad y permanencia en el puesto de trabajo, a observar con exactitud los horarios y a someterse a los controles que la Dirección tenga establecidos o establezca en el futuro.

Los trabajadores desarrollarán las tareas que tienen encomendadas o que se les encomienden con la máxima diligencia, cumpliendo con interés, disciplina y sin reserva las normas, instrucciones y órdenes de sus superiores, respetando y colaborando con el orden jerárquico establecido por la Dirección de la Empresa.

El personal con mando, con la autoridad necesaria y la responsabilidad consiguiente, deberá lograr el rendimiento y eficacia del personal y del servicio a sus órdenes ejerciendo su autoridad en forma humana y eficiente. Son funciones inherentes a todo mando en la Empresa la formación del personal a sus órdenes para conseguir la elevación de su nivel técnico y profesional y el velar por la seguridad del mismo.

Se presumirá que existe ineptitud que puede ser considerada como falta muy grave y sancionada de conformidad con lo previsto en la Ordenanza Laboral cuando se causen frecuentes averías, desperfectos, interrupciones, etc., involuntarios en el servicio, instalaciones, materiales instrumental, maquinaria, etc. El hecho de haber pasado el período de prueba favorablemente o de llevar un largo período de trabajo en la Empresa no impide la aplicación de esta norma por la ineptitud definida.

Se aplicará esta misma norma cuando exista disminución de rendimiento normal de forma continuada y aun cuando no sea continuada, sino una sola vez, si se produce escándalo o indisciplina grave. También si fuese en forma alterna o reiterada. Se supone que esta falta es voluntaria cuando no obedezca a trastornos físicos o psíquicos del trabajador o a defectos de las instalaciones o útiles de trabajo. En el caso de empleados que trabajan con incentivo directo, el bajo rendimiento se determinará comparando la producción obtenida en el mes con la obtenida en uno cualquiera de los seis meses anteriores, escogido por la Dirección de la Empresa, presumiéndose que existe cuando la producción del mes es inferior en un 20 por 100 a la del mes con la que se compara (teniendo en cuenta en ambos casos los días festivos y permisos reglamentarios).

CAPITULO IV

Régimen económico

Art. 9.º *Retribuciones.*—A partir de la fecha de entrada en vigor de este Convenio el régimen de retribuciones del personal estará integrado únicamente por los siguientes conceptos:

A) Conceptos salariales.

1. Salario base.
2. Complementos.

a) Personales: Antigüedad.

b) De puesto de trabajo.—Dado que existe en esta Empresa valoración de puestos de trabajo, este complemento queda integrado dentro del salario base, aunque alguno de sus factores podría tener cabida en este apartado.

c) Por cantidad o calidad de trabajo.

- a') Primas e incentivos a la producción.
- b') Horas extraordinarias.
- c') Plus jornada y dedicación.
- d') Plus de disponibilidad.
- e') Plus trabajo nocturno.
- f') Plus mínimo festivos.
- g') Plus de turno.

d) De vencimiento periódico superior al mes.

- a') Pagas extraordinarias.
- b') Paga de beneficios.

B) Conceptos no salariales:

1. Dietas.
2. Gratificaciones y primas por conducción de vehículos.
3. Vehículos propiedad de empleados al servicio de la Empresa (kilometraje).
4. Premio de permanencia.
5. Subsidio de boda.
6. Subsidio de nacimiento.
7. Ayuda escolar.

A) Conceptos salariales.

Art. 10. Salario base para categorías reglamentarias. Siguiendo la Ordenanza Laboral, se fijan las siguientes normas:

a) El salario base inicial reglamentario será el que como mínimo interprofesional señale el Ministerio de Trabajo. En este momento está fijado en 225 pesetas diarias para un peón. A este salario se le da el valor 1,00 en la progresión salarial del próximo apartado.

b) Para fijar la progresión salarial indicada en el apartado b) del artículo 15 de la Ordenanza Laboral, se tiene en cuenta la progresión establecida en la valoración de puestos de trabajo en vigor en la Empresa, efectuándose en la relación que sigue la correspondiente equiparación de los niveles por puesto de trabajo a las categorías reglamentarias de la Ordenanza Laboral.

Nivel de puesto de trabajo	Equiparación a categoría de la Ordenanza Laboral	Progresión salarial base reglamentaria
<i>Personal técnico, jurídico, sanitario y de actividades complementarias</i>		
Mandos superiores no valorados ...	Primera. Superior Especial	—
XV	Primera. Superior 1.º	—
XIV	Primera. Superior 2.º	2,92
XIII	Primera. Superior 2.º	2,67
XII	Segunda. Nivel A	2,42
XI	Segunda. Nivel B	2,18
X	Tercera	1,97
IX	Cuarta	1,80
VIII	Cuarta	1,68
VII	Cuarta	1,56
VI	Cuarta	1,47
V	Quinta	1,39
Inferiores ...	Quinta	1,33
	Quinta	1,27
<i>Personal administrativo, subgrupo I</i>		
Mandos superiores no valorados ...	Primera. Superior Especial	—
XV	Primera. Superior 1.º	—
XIV	Primera. Superior 2.º	2,92
XIII	Primera. Superior 2.º	2,67
XII	Segunda. Nivel A	2,42
XI	Segunda. Nivel B	2,18
X	Tercera	1,97
IX	Cuarta	1,80
VIII	Cuarta	1,68
VII	Cuarta	1,56
VI	Cuarta	1,47
V	Quinta	1,39
Inferiores ...	Quinta	1,33
	Quinta	1,27
<i>Personal administrativo, subgrupo II</i>		
VIII	Especial	1,56
VII	Primera	1,47
VI	Segunda	1,39
V	Segunda	1,33
IV	Segunda	1,27
III	Segunda	1,21
II	Tercera	1,16
I	Tercera	1,10
<i>Personal operario, subgrupo I</i>		
XI	Primera. Nivel A	1,97
X	Primera. Nivel A	1,80
IX	Primera. Nivel B	1,68
VIII	Segunda. Oficial A	1,56
VII	Segunda. Oficial A	1,47
VI	Segunda. Oficial B	1,39
V	Segunda. Oficial B	1,33
IV	Segunda. Oficial B	1,27
III	Tercera. Ayudante	1,21
II	Tercera. Ayudante	1,16
I	Tercera. Ayudante	1,10
Mínimo inicial interprofesional reglamentario ...		1,00
<i>Personal operario, subgrupo II</i>		
V	Primera	1,33
IV	Primera	1,27
III	Segunda	1,21
II	Segunda	1,16
I	Tercera	1,10
Mínimo inicial interprofesional reglamentario ...		1,00

El salario que se deduzca en cada momento de la anterior progresión servirá de base para todos aquellos conceptos en que la Ordenanza Laboral hace referencia a salario base o reglamentario, salvo en aquellos aspectos en que por el presente Convenio se pacte otra cosa.

Se respetará la clasificación reglamentaria que tuviese el personal existente en la Empresa, aun cuando su nivel de puesto de trabajo esté equiparado a una categoría inferior en la relación que antecede, si bien se considerará salario base para él, el que corresponda en la progresión a su nivel por puesto de trabajo.

Dadas las características del puesto de trabajo de los Jefes de Equipo de Zona y de los Jefes de Equipo de Brigada que

comporta mando generalmente sobre un grupo de 5/7 trabajadores, serán considerados como de 1.ª categoría B de profesionales de oficio, cualquiera que sea el nivel de puesto de trabajo, pero únicamente a efectos de clasificación.

Art. 11. *Remuneración por puesto de trabajo.*—La política salarial de la Empresa se basa en la valoración de puesto de trabajo, que determina la importancia de los mismos, prescindiendo de las personas que los ocupan, completada con un incentivo relacionado con la actividad y cualidades de la persona puesta en el desempeño de las funciones del puesto. Los puestos de trabajo se han agrupado por niveles sirviendo los mismos de base para la retribución. Los niveles establecidos son los siguientes:

Nivel I	133 puntos
Nivel II	139 puntos
Nivel III	146 puntos
Nivel IV	153 puntos
Nivel V	159 puntos
Nivel VI	167 puntos
Nivel VII	176 puntos
Nivel VIII	186 puntos
Nivel IX	202 puntos
Nivel X	216 puntos
Nivel XI	236 puntos
Nivel XII	264 puntos
Nivel XIII	290 puntos
Nivel XIV	320 puntos
Nivel XV	351 puntos

Quedan excluidos de la valoración los Jefes de Departamento y de Sector y asimilados.

Art. 12. *Comisión de Valoración.*—Existirá una Comisión para mantener al día la valoración de puestos de trabajo.

La Comisión estará compuesta por un Presidente y cuatro Vocales. La Dirección de la Empresa nombrará el Presidente y un Vocal. El Jurado de la Empresa designará tres Vocales; uno de ellos representará directamente al propio Jurado y será necesariamente miembro del mismo; los otros dos serán nombrados por el Jurado por elección mayoritaria entre sus miembros, entre sendas ternas de Jefes de Departamento, Sector o Sección presentados por la Dirección de la Empresa.

Los miembros designados directamente por la Dirección y por el Jurado podrán ser sustituidos en cualquier momento por quien los nombró. Los elegidos entre ternas serán sustituidos en un 50 por 100 en cada renovación del Jurado, obligándose la Dirección de la Empresa a la presentación de una nueva terna y siendo posible la reelección.

Esta Comisión cuidará del análisis y valoración de todo puesto de nueva creación, según descripción efectuada por la Dirección de la Empresa. Asimismo, y por indicación de la Dirección, efectuará un nuevo análisis y valoración de aquellos puestos que sufren una sustancial modificación en las tareas a ejecutar y que puedan representar unos puntos en más o en menos que justifiquen un cambio de nivel.

Dado que desde el momento en que se efectuó la última valoración han seguido este sistema otras Empresas eléctricas, se estudiarán durante la vigencia de este Convenio los resultados obtenidos por las mismas y los manuales que hayan utilizado, para compararlos con los nuestros y proponer, en su caso, la variación de nuestro manual o la revisión de los puestos que comparados con los similares de las otras Empresas tuviesen una diferencia acusada en su calificación.

Para los factores de esfuerzo físico y mental, aplicación de los sentidos, riesgos, etc., la Comisión se asesorará del Médico de Empresa.

Se mantendrá a título personal a los trabajadores cuyo actual puesto de trabajo hubiese sido disminuido en número de puntos, los que tenía asignados por el Convenio de 1962, procurando la Dirección de la Empresa destinarlos a puestos a los que corresponda el número de puntos que hoy disfrutan, o el más próximo superior, al objeto de poder obtener el rendimiento completo de la capacidad del trabajador. El cambio de puesto de trabajo de este personal se hará sin concurso-oposición, si bien la Dirección puede imponer una prueba de suficiencia.

Art. 13. *Obtención del nivel.*—El personal obtendrá la puntuación señalada para cada nivel en el artículo 11 cuando, poseyendo la formación profesional correspondiente, prevista y puntuada en la valoración, haya pasado el periodo de adaptación, considerándose como tal el que está previsto en el factor «aprendizaje» en cada puesto de trabajo.

Los que por falta de formación profesional previa, u otro motivo cualquiera, no realicen correctamente todo o parte de los trabajos descritos para el puesto de trabajo, que han sido la base de la puntuación y, por lo tanto, de la remuneración correspondiente al nivel, serán clasificados por la Jefatura de Personal en niveles inferiores, previo informe del Jefe de Sección correspondiente, teniendo en cuenta su capacidad.

Art. 14. *Valor del punto y forma de pago.*—A los efectos del presente Convenio el punto por puesto de trabajo tendrá un valor de: 1.250 pesetas al año. Se considerará remuneración anual el que resulte de multiplicar el número de puntos del nivel por el valor del punto.

Se considerará paga o remuneración mensual el resultado de dividir la remuneración anual correspondiente al nivel por 18,88. Aun cuando la remuneración mensual sea el resultado

de dividir el anual por los mencionados 18,88 el pago se efectuará en 14 entregas, por acuerdo de ambas partes. Las fechas de pago de estas catorce entregas iguales serán una a fin de cada mes y las otras dos en sendas entregas con anterioridad a las fechas de 18 de julio y Navidad. Esta modalidad podrá ser modificada por acuerdo del Jurado, siempre que la Empresa preste su conformidad. El pago se efectuará mediante talón bancario o ingreso en cuenta corriente o libreta de ahorros.

En la retribución anual por niveles de valoración de puestos de trabajo están incluidos:

- a) Los salarios base de la Ordenanza Laboral.
- b) Las retribuciones voluntarias y complementos salariales de todo orden que venía otorgando la Empresa.
- c) Todas las pagas extraordinarias reglamentarias o no que venían satisfaciéndose, así como la participación en beneficios.
- d) La parte proporcional de domingos y el importe de las fiestas no recuperables.
- e) La compensación de fiestas suprimidas.
- f) Todos los premios por antigüedad y por vinculación de la antigua Reglamentación, así como los de la nueva Ordenanza Laboral y los del anterior Convenio.
- g) Cualquier garantía mínima que exista para trabajos con incentivo.

No están incluidos:

- a) El plus de jornada y dedicación.
- b) Los incentivos y primas a la producción.
- c) El nuevo premio por antigüedad que se establece en el artículo 17.
- d) El plus por trabajo nocturno.

Art. 15. *Relación de nivel y categoría.*—Aun cuando para la remuneración se sigue la política de retribuir por niveles salariales, como consecuencia de la valoración de puestos de trabajo efectuada, se mantienen las categorías de Ordenanza Laboral, en las que continúan incluidos los trabajadores ya clasificados en cada una de ellas y además aquellos trabajadores que por la asimilación niveles-categoría detallada en el artículo 10 les corresponda.

Art. 16. Por necesidades del servicio podrán efectuarse traslados de personal de un puesto de trabajo a otro, respetándose a título personal la retribución que viniese percibiendo si el nuevo a que va destinado el trabajador es de inferior nivel. Cuando el traslado de puesto se deba a solicitud del trabajador, éste no tendrá derecho a percibir otra remuneración que la correspondiente al nuevo puesto pedido y a que va destinado.

El hecho de que un trabajador reciba en un determinado puesto de trabajo una retribución, no supone que el que venga a sustituirle deba recibir la misma remuneración, en los casos

en que se trate de personas que reciban mayor cantidad que la asignada al puesto, como consecuencia de derechos reconocidos a extinguir o compensar según lo indicado anteriormente.

Art. 17. *Antigüedad.*—Existirá un solo tipo de premio de antigüedad—la antigüedad de la Empresa—, abonándose a razón de 4.800 pesetas anuales por cada tres años de antigüedad en la Empresa. El abono se efectuará por dozavas partes, una en cada una de las doce entregas mensuales del año.

Art. 18. *Incentivos.*—Como complemento de la remuneración que se recibe según nivel de puesto de trabajo, están establecidos incentivos relacionados con el rendimiento; representa, por tanto, una mayor productividad que debe ser compensada.

Los principios generales para la aplicación de incentivos son los siguientes:

- a) Tienen o tendrán incentivo directo, es decir, basado en tiempo de ejecución previamente determinados, todas aquellas secciones, grupos o puestos de trabajo o tareas en que es posible medir y controlar los rendimientos.
- b) Se aplica un sistema de valoración por el mérito personal a las secciones, grupos o puestos de trabajo o tareas en los que no puede efectuarse la medición o control directo de rendimiento.
- c) Para determinados puestos o grupos a los que se aplique valoración por el mérito, podrán establecerse compensaciones económicas cuando superen ciertos estándar de trabajo.

La Sección de Métodos y Talleres y el Departamento de Relaciones Laborales serán responsables, respectivamente, de los incentivos directos y de los incentivos por valoración por el mérito, siguiendo siempre las normas aprobadas por la Dirección, una vez informadas por el Jurado de Empresa.

Siguiendo dichas normas, los porcentajes de plus por mérito serán del 0 al 20 por 100 de la remuneración anual por puesto de trabajo, satisfaciéndose por dozavas partes. Mientras no se disponga de manual, la calificación se efectuará por jerarquización (enjuiciando a los empleados en forma global, sin entrar en detalles de factores). Los empleados situados en los niveles XIV y XV, así como los Jefes de Departamento y de Sector, percibirán el incentivo anualmente por el sistema que la Dirección de la Empresa estime oportuno. Para los incentivos directos se seguirá la misma proporcionalidad respecto a los por mérito que se aplicaba hasta ahora. Se consideran vigentes las normas sobre incentivos que vienen aplicándose desde mayo de 1966, salvo en las tarifas, que se ajustarán a este Convenio.

Art. 19. *Horas extraordinarias.*—El valor de las horas extraordinarias, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, será el siguiente:

Niveles	Horas extraordinarias en día laborable		Horas extras en festivos Horas extras nocturnas		Horas extras en averías intemperie en líneas de alta tensión	
	Precio hora	Recuperando en fiesta	Precio hora	Recuperando en fiesta	Precio hora	Recuperando en fiesta
	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas
I	75	21	116	42	145	63
II	79	22	123	44	153	66
III	82	23	128	46	160	69
IV	86	24	134	48	168	72
V	90	25	140	50	175	75
VI	95	27	147	53	183	79
VII	100	28	155	56	194	83
VIII	106	30	165	59	206	88

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

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

Art. 20. *Plus de disponibilidad.*—En los servicios de distribución podrán establecerse unos turnos rotativos semanales obligatorios de personal «disponible» para averías y necesidades urgentes.

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

Por esta disponibilidad se percibirá un plus de 1.000 pesetas semanales a nivel de Oficial operario, pudiendo ampliarse la

cantidad para Jefes de zona y Jefes de equipo, dada su responsabilidad y mayor frecuencia con que son llamados.

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

Art. 21. *Suplemento por trabajo nocturno.*—A efectos de simplificación de cálculos se pacta para la vigencia de este Convenio el de 10 pesetas hora.

Este suplemento no se abonará en caso de devengarse horas extraordinarias nocturnas.

Art. 22. *Personal de turno.*—Se establece para el mismo una compensación de 200 pesetas por cada festivo y sábado trabajados.

Al propio tiempo, si en el transcurso del año no ha sido posible recuperar todos los festivos trabajados haciendo fiesta otro día, se abonarán los pendientes como horas extraordinarias en festivo y con el pago de una dieta por comida por cada jornada no recuperada.

Art. 23. *Garantía de percepción mínima para trabajos en festivo del personal que no sea de turno.*—El personal «no disponible» que sea llamado para trabajar en día festivo tendrá

garantizado un mínimo de 300 pesetas, aun cuando el importe de las horas extraordinarias efectuadas no llegue a dicha cifra, aun en los casos en que por cualquier circunstancia no se efectúe el trabajo programado, pero haya acudido al Centro de trabajo.

Art. 24. *Plus de jornada y dedicación.*—En concepto de plus de jornada y debido al régimen de jornada partida adoptado por todo el personal de la Empresa, régimen que supone una plena dedicación y una mayor productividad, el personal percibirá anualmente la cantidad que resulte de multiplicar 170 pesetas por los puntos que le correspondan por razón de su puesto de trabajo.

Asimismo, todo el personal de la Empresa percibirá la cantidad de 30.000 pesetas anuales en compensación de la molestia, tiempo y gasto que supone el doble desplazamiento.

El abono de ambas percepciones se efectuará por dozavas partes, una en cada una de las doce entregas mensuales del año, y sobre las mismas no se devengará incentivo.

B) Conceptos no salariales:

Art. 25. *Dietas.*—Se convienen los siguientes tipos de dietas:

	Pesetas
Desayuno	60
Comida o cena	200
Dieta completa	460
Compensación comida	85

subsistiendo por lo demás las normas vigentes en la Empresa.

Art. 26. *Gratificaciones y primas por conducción de vehículos.*—Los trabajadores que además de efectuar su trabajo habitual en su sección respectiva (líneas, proyectos, clientes, inspección, etc.) conducen un turismo, furgoneta o camión de la Empresa en sus desplazamientos, percibirán una gratificación anual fija que se abonará al finalizar el período, y además una prima por kilómetro de conducción que se abonará al final de cada trimestre.

Los tipos establecidos son los siguientes:

	Pesetas	
	Turismos y furgonetas	Camiones
Gratificación anual	3.850	7.700
Prima por kilómetro de conducción ...	0,77	1,17

Para percibir la gratificación anual es preciso haber conducido vehículos de la Empresa con un mínimo de 500 kilómetros al año.

No perciben estas gratificaciones o incentivos los empleados contratados como Chóferes o aquellos otros cuya función principal en la Empresa es la de conducir vehículos.

Los Jefes de sección deberán poner su atención en el aspecto económico para la Empresa acerca de la conveniencia de utilizar vehículos de la Empresa o vehículo del empleado a disposición de la Empresa, siempre que deban tomar una decisión sobre el particular.

Si el trabajador conduce vehículo más del 55 por 100 de su tiempo podrá ser clasificado como Chófer, perdiendo entonces la gratificación y prima indicadas.

Art. 27.—*Vehículos propiedad de empleados al servicio de la Empresa.*—Se abonará a razón de:

- 4,57 pesetas el uso de coche,
- 2,77 pesetas el uso de moto,
- 3,12 pesetas el uso de moto con acompañante.
- 0,85 pesetas el acompañante en moto,

por cada kilómetro recorrido al servicio de la Empresa.

Se entenderá que podrán ser utilizadas todas las plazas disponibles del vehículo, así como el transporte de paquetes de reducido tamaño, dentro de la capacidad de utilización del vehículo.

Art. 28. *Premios de permanencia.*—Se concederá una paga extraordinaria a los veinticinco años de antigüedad en la Empresa, una a los treinta, una a los treinta y cinco, una a los cuarenta, tres a los cuarenta y cinco y tres a los cincuenta años.

Art. 29. *Subsidio de boda.*—Se concede una cantidad igual a la remuneración mensual detallada en el artículo 14.

Art. 30. *Subsidio de nacimiento.*—Se fija en 3.000 pesetas por el nacimiento de cada hijo.

Art. 31. *Ayuda escolar.*—La cantidad a abonar por esta ayuda queda establecida en 3.000 pesetas anuales, en las condiciones que rigen hasta el momento.

CAPITULO V

Jornada - Horario y vacaciones

Art. 32. *Jornada semanal y horario de trabajo.*—Todo el personal de la Empresa efectuará su jornada laboral en régimen de jornada partida, haciendo fiesta completa el sábado, y en horario a determinar por la Dirección de la Empresa, previa autorización de la autoridad laboral competente.

El personal operario y técnico de exterior o mixto tendrá una jornada semanal de cuarenta y dos horas y tres cuartos de hora, y el personal administrativo, jurídico, sanitario y de actividades complementarias y personal técnico exclusivamente de oficina efectuará una jornada semanal de cuarenta y dos horas, todos ellos en el régimen que señala el párrafo anterior.

El personal de oficina no ligado en su actividad al personal operario seguirá efectuando durante los meses de verano jornada continuada de treinta y cinco horas semanales, con horario a determinar, compensando la disminución de jornada durante tales meses en los restantes del año de forma que el promedio de jornada sea el pactado.

Se exceptúan de esta norma general:

a) El personal de turno (centrales, subestaciones, turno telefónico, etc.), aun cuando sea auxiliar de oficina, que tendrá igualmente jornada de cuarenta y dos horas y tres cuartos de hora semanales, trabajando seis días a la semana y cumpliendo cada día de trabajo el tiempo necesario como horas extraordinarias, con el fin de completar los tres turnos dentro del horario que se fija en los mismos.

b) El personal administrativo trabajando en contacto frecuente con el personal operario, que deberá adaptarse al horario del mismo, abonándosele el exceso de horas como extraordinarias, si procede.

c) Aquel otro personal administrativo y técnico de oficina que por necesidades del servicio deba adaptarse a otro tipo de horario.

Art. 33. *Vacaciones.*—El personal disfrutará de los días laborales de vacaciones que se detallan a continuación:

	Con jornada de cinco días semanales	Con jornada de seis días semanales
Hasta cinco años de antigüedad	15	18
Desde seis años de antigüedad hasta doce	19	22
Desde doce años de antigüedad en adelante	22	26

CAPITULO VI

Ingresos y ascensos

Art. 34. *Ingreso.*—Será motivo de preferencia para ingreso en la Empresa sobre otros aspirantes el hecho de ser hijo de empleado o pensionista, siempre que exista igualdad de conocimiento y aptitudes demostrado por examen psicotécnico y por las pruebas que la Dirección haya planteado para el ingreso.

Art. 35. *Periodo de prueba.*—El período de prueba para ingresar en la Empresa para ocupar vacantes en los niveles I al V, inclusive, será de tres meses, y para los niveles siguientes aumentará el plazo en un mes para cada uno de los niveles que superen el V hasta llegar a doce meses para el nivel XV.

Art. 36. *Ascensos.*—La promoción o ascenso estará basada en la capacitación del trabajador, y será siempre por puesto de trabajo. Se podrá ascender por prueba de aptitud o suficiencia (cuando exista un solo aspirante) o por concurso-oposición (cuando sean varios los aspirantes).

Para los puestos de trabajo de los niveles XIV y XV y para aquellos otros —cualquiera que sea su nivel— que, a juicio de la Dirección de la Empresa, requieran un grado elevado de confianza se procederá a la designación directa por la Dirección por el sistema de selección que la misma considere oportuno.

También podrá efectuarse designación directa por la Dirección —previa conformidad del Jurado de Empresa— en aquellos casos en que existan circunstancias especiales que justifiquen la provisión de una vacante sin atenderse al régimen de concurso-oposición.

El cambio de puesto de trabajo dentro del mismo nivel salarial podrá efectuarse sin necesidad de concurso-oposición, si bien podrá exigirse una prueba de suficiencia. Lo determinará la Dirección de la Empresa y podrá ser por voluntad de la misma o por petición del trabajador.

Las vacantes se anunciarán mediante una circular-aviso, salvo en los casos indicados en los párrafos anteriores. La circular-aviso se remitirá a todos los Centros de trabajo de la Empresa.

Podrán aspirar a cubrir un puesto vacante todos los trabajadores que reúnan las condiciones que se indiquen en la circu-

lar-aviso y que estén ocupando puestos de trabajo situados en los cuatro niveles salariales inferiores al nivel del puesto vacante, cursando dentro del plazo fijado en la propia circular, la correspondiente solicitud al Departamento de Relaciones Laborales. Si se presenta un solo aspirante, la Dirección de la Empresa podrá adjudicarle la plaza si supera la prueba de suficiencia que la misma considere necesaria.

Si son varios los aspirantes se efectuará un concurso-oposición, otorgándose la plaza al aspirante que obtenga la mejor puntuación global, siempre que supere el mínimo fijado en la propia convocatoria.

Pasado el período de adaptación y previo informe laborable del Jefe de sección, se adjudicará la plaza en firme. Si el resultado de este período no es satisfactorio, el trabajador volverá a su antiguo puesto de trabajo o a otro del mismo nivel salarial. El derecho al salario de la plaza adjudicada se obtendrá una vez pasado el período de adaptación con resultado satisfactorio.

Si para la misma especialidad y nivel se produjeran más vacantes en el plazo de veinticuatro meses siguientes al del concurso-oposición celebrado, la Dirección de la Empresa podrá cubrir las con otros concursantes que hubiesen superado la puntuación mínima exigida que no hubiese obtenido la plaza objeto de aquel concurso.

Si no hay aspirantes, o en el caso de que habiéndolos, no reúnan las condiciones fijadas en la circular-aviso, no superen la prueba de suficiencia, o no sobrepasen la puntuación mínima exigida en el concurso-oposición, la Dirección de la Empresa cubrirá libremente la plaza con persona de dentro o de fuera de la Empresa, pudiendo asignar puntuación inferior a la del puesto de trabajo si la persona elegida no reúne todos los requisitos o aptitudes para el correcto desempeño de la función y hasta tanto no obtenga.

Con el consentimiento del Jurado de Empresa o a propuesta del mismo, podrá la Dirección de la Empresa prescindir de la circular-aviso y del concurso-oposición, en su caso, cuando se den circunstancias especiales, imprevistas o de extrema urgencia que obliguen o aconsejen una rápida designación directa.

En la convocatoria del concurso-oposición se detallará:

- a) Puesto de trabajo vacante.
- b) Localidad de residencia del ocupante del puesto.
- c) Características de edad y antigüedad del que debe ocuparlo.
- d) Conocimientos teóricos y prácticos exigidos.
- e) Descripción de la tarea.
- f) Dependencia jerárquica del puesto.
- g) Nivel del puesto y remuneración.
- h) Período de adaptación o de prueba.
- i) Fecha aproximada de la celebración de pruebas.
- j) Pruebas que se efectuarán y si hay alguna que se considere eliminatória. También, si es posible, el peso que se va a dar por cada concepto o prueba puntuable, entre los que se podrán incluir los exámenes médico y psicotécnico de aptitud, las pruebas teóricas y prácticas de la especialidad y de cultura general y los méritos entre ellos:

- La calificación por el mérito.
- El expediente personal del aspirante.
- Títulos o estudios que poseen.
- Antigüedad en la Empresa.
- Puntuación del puesto que ocupa.
- Experiencia en puestos similares, suplencias o en período provisional.
- Conocimiento de la localidad o zona.
- El hecho de pertenecer a la misma sección.
- Otros aspectos o conceptos que el Tribunal estime deben pesar.

La distribución o peso que se va a dar a cada prueba y el mínimo de puntuación exigido para la adjudicación de la plaza deberán ser fijadas por el Tribunal y conocidas por los concursantes antes de empezar las pruebas. El peso a dar por la prueba psicotécnica de aptitud no será superior al 15 por 100 del total para los puestos de trabajo sin mando y del 25 por 100 para los con mando.

Al objeto de que el personal que aspire a un puesto de trabajo pueda prepararse con antelación al anuncio de convocatoria de plazas vacantes se procederá por el Comité de Formación Profesional a confeccionar un cuestionario-programa para cada uno de los puestos de trabajo, especificando las materias que deberán conocer los aspirantes.

Con el fin de dar mayor agilidad a los ascensos y para tener personal preparado para cuando se produzcan vacantes, especialmente para aquellos puestos en que son frecuentes, la Dirección de la Empresa podrá efectuar una preselección de personal basándose en una prueba psicotécnica de aptitud, méritos y conocimientos, en las mismas condiciones en que se efectúan los concursos-oposición en cuanto a anuncio, posibilidad de concurrencia y Tribunal. El seleccionado o seleccionados serán preparados para ocupar el puesto sin necesidad de nueva oposición. No tendrán derecho a sueldo del puesto hasta que ocupen plaza. El orden de prioridad será dado por la mejor puntuación obtenida en la preselección y en la formación.

Cuando la Dirección de la Empresa tenga motivos justificados para limitar la presentación de aspirantes a una plaza que signifique promoción, informará al Jurado de Empresa, y oído el mismo, podrá proceder a dicha limitación.

La Dirección de la Empresa podrá contratar libremente profesionales de grado superior o medio para puestos de trabajo que requieran estudios especializados. Asimismo puede contratar personal con título de grado superior o medio para puestos de trabajo que no requieran dicho nivel de estudios, con el fin de prepararlos para una promoción, pudiendo en este caso asimilarlos en remuneración a algún nivel superior al del puesto de trabajo con el fin de retenerlos en la Empresa.

CAPITULO VII

Atenciones sociales

Art. 37. *Seguro Colectivo de Vida*.—El régimen actual por el que se rige el Seguro de Vida se sustituirá por otro en el que se asegurará a cada empleado un capital equivalente a dos años de salario por puesto de trabajo (incluyendo, además, antigüedad, plus jornada y dedicación).

Art. 38. *Colonias de verano*.—Continuará la organización existente y la aportación de la Empresa a tal fin.

Art. 39. *Enfermedad y accidente*.—El personal de la plantilla de la Empresa, en caso de enfermedad o accidente reconocido por los Organismos de Seguridad Social competentes, percibirá mientras duren las prestaciones de los mismos, la diferencia entre la indemnización económica proporcionada por aquellos por todos conceptos y sus ingresos por puesto de trabajo, antigüedad y plus de jornada y dedicación. La Empresa se reserva la facultad de retirar el complemento, previo informe del Médico de Empresa y acuerdo mayoritario del Jurado.

Art. 40. *Préstamos*.—El Fondo para Préstamos puesto a disposición del Jurado de Empresa será de dos millones de pesetas, pudiendo disponer del mismo de conformidad con el Reglamento vigente a tal fin.

Art. 41. *Complementos de jubilación*.—La jubilación se efectuará en las siguientes condiciones:

Se complementará la pensión a percibir del Mutualismo Laboral hasta llegar a los porcentajes que se indican en el cuadro que sigue. Tales porcentajes se aplicarán sobre la cantidad que resulte de elevar al año los ingresos netos del último mes trabajado, incluyendo remuneración por puesto de trabajo, antigüedad, pagas extraordinarias no comprendidas en la remuneración por puesto, plus de jornada y dedicación y ayuda familiar. No se incluirán las horas extraordinarias, incentivos, premios ni otros ingresos similares.

Para tener derecho al citado complemento de jubilación, ésta deberá pedirse entre los sesenta y cuatro y los setenta años de edad para el personal administrativo, técnico, jurídico, sanitarios y de actividades complementarias, y entre los sesenta y los sesenta y seis años para el personal operario y para el que ocupa puestos de trabajo que en la anterior Reglamentación estaban clasificados como Subalternos.

Al personal comprendido en estas edades se les completa hasta los siguientes porcentajes de sus ingresos anuales netos:

	Ingresos netos Porcentaje
30 años de servicios o más	100
28 años de servicios o más	97
26 años de servicios o más	94
24 años de servicios o más	91
22 años de servicios o más	88
20 años de servicios o más	85
Menos de 20 años de servicios	80

A los sesenta y seis años de edad para el personal operario y antiguos subalternos indicados, y a los setenta, para el administrativo, y demás personal que deba solicitarla entre los sesenta y cuatro y los setenta, la jubilación será forzosa.

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

El personal que ocupe puestos de cierta responsabilidad y de mando, para acogerse a estas condiciones, deberá solicitar la jubilación con seis meses de anticipación, por lo menos, a la fecha de empezar a disfrutarla.

Art. 42. *Complementos de invalidez*.—Al personal que pase a la situación de invalidez permanente, con pensión reconocida por el Mutualismo Laboral, se le complementará dicha pensión mientras sea pensionista en la misma forma y porcentajes que se indican para los jubilados, según los años de servicio en la Empresa.

Art. 43. Complementos de viudedad.

1.º Viudas cuyo marido falleciese estando en activo:

a) Que les corresponda ser pensionistas de Montepío: Se les complementará la pensión de viudedad hasta el 45 por 100 sobre el escalado aplicable a jubilados e inválidos detallado en el artículo 41, según los años de antigüedad en la Empresa de su difunto marido, y por mientras fuesen pensionistas. En el caso de ser la viuda trabajadora en activo o pensionista de jubilación de algún Montepío Laboral, se complementaría hasta el porcentaje indicado únicamente en el caso de que su salario o pensión de jubilación sumado a su pensión de viudedad no lo alcanzase.

En los casos de segundas o sucesivas nupcias no será de aplicación esta mejora, salvo que existiesen hijos, o de no haberlos, que la convivencia entre los esposos hubiese sido de un mínimo de diez años.

b) Que no les corresponda ser pensionistas del Montepío:

El mismo complemento que para los anteriores, pero limitado al plazo de dos años, siéndoles satisfecha la citada indemnización de una sola vez.

2.º Viudas de jubilados e inválidos.

a) Que les corresponda ser pensionistas de Montepío:

Se les complementará su pensión de viudedad hasta el 45 por 100 sobre la cantidad garantizada que percibía su marido.

En el caso de ser la viuda trabajadora en activo o pensionista de jubilación de algún Montepío Laboral, se complementaría hasta el porcentaje indicado, únicamente en el caso de que su salario o pensión sumado a su pensión de viudedad no lo alcanzase.

En los casos de segundas o sucesivas nupcias no será de aplicación esta mejora salvo que existiesen hijos, o de no haberlos, que la convivencia entre los esposos hubiese sido de un mínimo de diez años.

b) Que no les corresponda ser pensionistas de Montepío:

El mismo complemento que las anteriores, pero limitado al plazo de dos años, siéndoles satisfecha la citada indemnización de una sola vez.

Art. 44. Complementos de orfandad.

1.º Huérfanos de empleado.

Se les complementará su pensión de orfandad hasta el 20 por 100 sobre el escalado aplicable a jubilados e inválidos detallado en el artículo 41, según los años de servicio en la Empresa de su padre, mientras fuese pensionista. Si fuese huérfano de padre y madre se añadiría la cantidad garantizada para viudedad a la garantizada por orfandad. Si fuesen varios los huérfanos se añadiría la de viudedad a la pensión del más pequeño o del último que quedara con la condición de huérfano de pensionista.

2.º Huérfanos de jubilado o inválido.

Se les complementará la pensión de orfandad hasta el 20 por 100 sobre la cantidad garantizada a jubilados e inválidos en las mismas condiciones que en el caso anterior.

Art. 45. No absorción de complementos.—Los complementos de las pensiones que se establecen en los artículos anteriores no sufrirán disminución en el caso de que por disposición oficial sean elevadas las pensiones del Mutualismo Laboral u Organismos que le sustituyan en el futuro, quedando tales mejoras íntegramente en beneficio de los pensionistas.

Art. 46. Subnormales.—Cuando algún hijo de empleado fuera declarado subnormal por la Seguridad Social, se considerará con los mismos derechos que los huérfanos hasta su posible recuperación o, en caso contrario, de por vida.

Art. 47. Mínimo para pensionistas actuales.—Durante la vigencia de este Convenio se complementará la pensión que vienen percibiendo del Mutualismo Laboral y de la Mutualidad de Previsión Social de Obreros y Empleados con la cantidad necesaria para alcanzar los siguientes mínimos anuales:

	Pesetas
Jubilados e inválidos con esposa a su cargo	132.000
Jubilados e inválidos sin esposa a su cargo	106.000
Viudas pensionistas	62.000
Pensionistas de orfandad	30.000

Será de aplicación únicamente en el caso de que el pensionista o el causante hubiese terminado su vida laboral en la Empresa y que tuviese la condición de empleado de plantilla o alto cargo.

Art. 48. Viviendas de la Empresa ocupadas por empleados.

1.º Ocupadas por razón del puesto de trabajo:

En este caso continuará el régimen actual, y tanto en ocasión de traslado como en cese de relación laboral, defunción, jubila-

ción o invalidez, deberá ser desalojada la vivienda en el plazo y condiciones previstas en la Ley de Contrato de Trabajo.

2.º Ocupadas por empleados con contrato laboral no vinculado al puesto de trabajo:

No se promoverá el desahucio de los inquilinos por cesación firme y definitiva de la relación laboral en los siguientes casos:

a) En el supuesto de muerte del empleado, mientras viva la viuda sin contraer nuevas nupcias.

b) En el mismo supuesto a que se refiere el apartado anterior si no quedara viuda, pero si hijos menores de edad, durante un plazo de tres años o hasta que los hijos alcancen la mayoría de edad, si este hecho se produjera antes de cumplirse aquel plazo.

c) En el supuesto de jubilación, mientras viva el jubilado, siempre que no tenga otra relación laboral o empleo y, una vez fallecido, mientras viva la viuda sin contraer nuevas nupcias. Para acogerse a estos beneficios, los empleados que tengan vivienda de la Empresa incluida en el presente supuesto deberán solicitarla expresamente y se fijarán las condiciones económicas que deberán aplicarse a los subrogados en el contrato, que serán, como mínimo, el 15 por 100 del importe de la pensión garantizada.

Art. 49. Suministro de electricidad a empleados, jubilados, inválidos y viudas pensionistas.—A los conectados a nuestras redes de suministro se les aplicará la tarifa de 0,15 pesetas el Kwh. establecido en la Ordenanza Laboral.

CAPITULO VIII

Varios

Art. 50. Los aumentos concedidos serán totalmente compensables con las elevaciones salariales que la Empresa pudiera verse obligada a implantar por disposición del Ministerio de Trabajo. Este principio se formula con la máxima amplitud posible y por ello será de aplicación cualquiera que fuese el precepto retribuido legalmente aumentado, tanto si se trata de creación de nuevos conceptos remuneratorios como de la elevación de los actuales existentes, tanto si la norma dispositiva procede del Ministerio de Trabajo como si emana de sus Organismos centrales o nace de un acuerdo o resolución de un Organismo provincial. Esta compensación afecta igualmente en caso de modificación de la Reglamentación Nacional existente o de la aprobación de un Convenio Colectivo de tipo nacional, regional, provincial o comarcal.

Art. 51. Si las mejoras establecidas en este Convenio fuesen gravadas en el futuro por cualquiera de los conceptos respecto de los cuales se establece la exención, la Empresa podrá modificar su importe, reduciéndolo en la proporción adecuada para que la variación de los criterios legislativos actualmente vigentes no representen una carga económica adicional.

Art. 52. Excedencias.—En los casos en que la concesión de la excedencia es potestativa de la Empresa, será motivo de despido el hecho de utilizar la excedencia para fin distinto al para el cual se hubiese solicitado y concedido.

El personal excedente podrá solicitar el reintegro en la Empresa antes de finalizar el plazo de excedencia. En el caso de que la Empresa no pueda o no quiera acceder al reintegro antes de finalizar el plazo de la misma, podrá dedicarse el excedente a ocupación distinta a la que fué motivo por la cual se pidió y se concedió dicha excedencia, siempre y cuando esta nueva ocupación no esté relacionada con las actividades que desarrollaba la Empresa.

Art. 53. Desplazamientos.

a) Se fija que en los trabajos al exterior la Empresa podrá señalar que el principio y final de trabajo, incluso a mediodía, sea a pie de obra, siempre y cuando el desplazamiento desde la localidad o punto de salida no sea superior en tiempo a quince minutos.

b) En trabajos de duración superior a una jornada y a distancia de 30 o más kilómetros desde el Centro de trabajo, queda a criterio del Jefe de Distribución correspondiente el que el personal pernocte en la localidad o regrese al centro de origen, teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso.

Art. 54. Fusión o integración.—En caso de fusión o integración con otra u otras Empresas, queda convenido se respetarán todos los derechos adquiridos por el personal, tanto activo como pasivo.

Art. 55. Vinculación a la totalidad del Convenio Colectivo.—Si la Dirección General de Trabajo no aprobase alguna norma de este Convenio Colectivo y este hecho desvirtuase el contenido del mismo a juicio de las dos partes, quedará sin eficacia práctica la totalidad, debiendo ser examinado de nuevo su contenido por la actual Comisión Deliberadora del mismo.

Art. 56. Cláusula especial de no repercusión en precios.—El presente Convenio —aun cuando repercuta en los costes— no tendrá repercusión en las tarifas eléctricas por ser éstas establecidas por el Ministerio de Industria.

Art. 57. Incremento segundo año.—Todos los conceptos que figuran en el artículo 9.º del presente Convenio serán incrementados a partir del segundo año de la vigencia de este Convenio; es decir, a partir de 1 de enero de 1976, en la cantidad que resulte de aplicar el incremento del índice del coste de vida

para el conjunto nacional habido en el año 1975 y que publica el Instituto Nacional de Estadística.

Art. 58. *Comisión Paritaria*.—Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

De acuerdo con ello, tendrá, entre otros, la función de dirimir cualquier cuestión que pueda derivarse de la aplicación del presente Convenio, así como interpretar su contenido.

La Comisión Paritaria será presidida por el Presidente del Sindicato Nacional de Agua, Gas y Electricidad o por persona en quien delegue.

Estará integrado por los representantes de las partes que se enumeran a continuación o por aquellos que por imperativos legales los sustituyan:

Por la parte social:

Don José Porta Torra, don Julio Guerrero Sánchez, don Antonio Farré Puigercos y don Juan Salada Costa.

Por la parte económica:

Don Ramón Soler Vila, don Juan Portals Martí, don Jesús María Abras Fargnoli y don Andrés Pagés Raurich.

El Secretario será de libre designación de la Dirección de la Empresa, con la previa conformidad del Jurado de Empresa, y no tendrá voz ni voto.

Art. 59. *Cláusula derogatoria*.—El presente Convenio Colectivo Sindical sustituye al firmado por ambas partes en fecha 16 de diciembre de 1972, aprobado por la Dirección General de Trabajo y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 21 de julio de 1973, y asimismo anula los preceptos del Reglamento de Régimen Interior en lo que se oponga a lo establecido en este Convenio y de modo especial aquellos artículos a los que afecte su contenido económico.

MINISTERIO DE INDUSTRIA

388 *ORDEN de 29 de noviembre de 1974 sobre la renuncia del permiso de investigación de hidrocarburos denominado «Tarancón».*

Ilmo. Sr.: «California Oil Company of Spain» (CALSPAIN), titular del permiso de investigación denominado «Tarancón», expediente número 377, otorgado por Decreto 1798/1971, de 8 de julio, presenta con fecha 31 de julio de 1974 escrito de renuncia total al citado permiso.

Informada dicha solicitud favorablemente por la Dirección General de la Energía, por haber comprobado que las titulares han cumplido con las obligaciones de inversión en labores de investigación emanadas de la legislación de hidrocarburos y del Decreto de otorgamiento,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—Aceptar a «California Oil Company of Spain» (CALSPAIN) la renuncia total al permiso de investigación de hidrocarburos denominado «Tarancón», otorgado por Decreto 1798/1971, de 8 de julio.

Segundo.—Declarar extinguido el mencionado permiso y su superficie revertida al Estado, en aplicación del artículo 77 de la Ley sobre la Investigación y Explotación de Hidrocarburos de 27 de junio de 1974.

Tercero.—Devolver la garantía prestada para responder del cumplimiento de las obligaciones emanadas de la legislación de hidrocarburos y del Decreto de otorgamiento del permiso renunciado, en aplicación del artículo 73 de la Ley citada en la condición segunda anterior.

Lo que comunico a V. I. a los efectos oportunos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 29 de noviembre de 1974.

SANTOS BLANCO

Ilmo. Sr. Director general de la Energía.

389 *ORDEN de 6 de diciembre de 1974 por la que se incluye a la Empresa «Centro de Estudios Técnicos e Industriales, S. A.» (CETEIN), en la Sección Especial, grupo B, del Registro de Empresas Consultoras y de Ingeniería Industrial.*

Ilmo. Sr.: Como resultado del expediente instruido y a propuesta de la Dirección General de Promoción Industria y Tecnología,

Este Ministerio tiene a bien disponer la inclusión en el Registro de Empresas Consultoras y de Ingeniería Industrial, creado por Decreto 617/1968, de 4 de abril, a la Empresa «Centro

de Estudios Técnicos e Industriales, S. A.» (CETEIN), en la Sección Especial de Empresas Consultoras y de Ingeniería Española, grupo B.

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 6 de diciembre de 1974.—P. D., el Subsecretario, Landelino Lavilla.

Ilmo. Sr. Director general de Promoción Industrial y Tecnología.

390 *RESOLUCION de la Dirección General de la Energía por la que se autoriza a «Hidroeléctrica Española, S. A.», el establecimiento de la línea de transporte de energía eléctrica que se cita y se declara en concreto la utilidad pública de la misma.*

Visto el expediente incoado en la Delegación Provincial de este Ministerio en Valencia, a instancia de «Hidroeléctrica Española, S. A.», con domicilio en Madrid, calle Hermosilla, número 3, solicitando autorización para instalar una línea de transporte de energía eléctrica y la declaración en concreto de la utilidad pública de la misma, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y Ley de 24 de noviembre de 1939.

Esta Dirección General de la Energía, a propuesta de la Sección correspondiente de la misma, ha resuelto:

Autorizar a «Hidroeléctrica Española, S. A.», el establecimiento de una línea de transporte de energía eléctrica, aérea, a 220 KV. de tensión, un circuito trifásico «duplex», que se construirá con conductores de aluminio-acero de 381,5 milímetros cuadrados de sección cada uno; apoyos, torres metálicas; aislamiento, por medio de aisladores de cadena; su longitud será de 5.263 metros, con origen en un nuevo apoyo a instalar entre los apoyos número 153 y 154 de la línea «La Eliana-La Plana», a 220 KV. y su final en la celda correspondiente de la E. T. de Altos Hornos del Mediterráneo.

Para protegerla de las sobretensiones de origen atmosférico, se instalarán dos cables a tierra que serán de acero galvanizado de 50 milímetros cuadrados de sección cada uno.

La finalidad de esta línea será la de suministrar energía eléctrica a la factoría de Altos Hornos del Mediterráneo, situados en término municipal de Sagunto (Valencia).

Declarar en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza, a los efectos señalados en la Ley 10/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas y en su Reglamento de aplicación, aprobado por Decreto 2619/1966, de 20 de octubre.

Esta instalación no podrá entrar en servicio, mientras no no cuente el peticionario de la misma con la aprobación de su proyecto de ejecución, previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el capítulo IV del citado Decreto 2617/1966, de 20 de octubre, debiendo solicitarse la indicada aprobación en un plazo máximo de seis meses. Caso de no ser factible lo anteriormente expuesto se procederá por el peticionario de la autorización a cumplimentar lo que para concesión de prórrogas se ordena en el capítulo IV del Decreto 1775 de 22 de julio de 1967.

Lo que comunico a V. S.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 4 de diciembre de 1974.—El Director general, por delegación, el Subdirector general de Energía Eléctrica, Fernando Gutiérrez Martí.

Sr. Delegado provincial del Ministerio de Industria de Valencia.

391 *RESOLUCION de la Dirección General de la Energía por la que se autoriza a «Unión Eléctrica, S. A.» el establecimiento de la línea de transporte de energía eléctrica que se cita.*

Visto el expediente incoado en la Delegación Provincial de este Ministerio en Toledo, a instancia de «Unión Eléctrica, S. A.», con domicilio en Madrid, calle Capitán Haya, número 43, solicitando autorización para instalar una línea de transporte de energía eléctrica, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y Ley de 24 de noviembre de 1939,

Esta Dirección General de la Energía, a propuesta de la Sección correspondiente de la misma, ha resuelto:

Autorizar a «Unión Eléctrica S. A.», el establecimiento de una línea de transporte de energía eléctrica, aérea, de un solo circuito trifásico, a la tensión de 45 KV., que se construirá con conductores de aluminio-acero de 116,2 milímetros cuadrados de sección cada uno; apoyos metálicos; aislamiento, por medio de cadenas de aisladores. Longitud total, 5,034 kilómetros, de los cuales 1.834 metros afectarán a la provincia de Toledo y los restantes a la de Madrid. Origen en la subestación transformadora de Añover de Tajo (Toledo), propiedad de la Empresa peticionaria, y final en la subestación de la fábrica de «Portland Iberia Cementos, S. A.», en Yepes (Toledo).