

tro de Obras Públicas, y de conformidad con la Ley de 25 de julio de 1918, se ha autorizado al Ayuntamiento de Almuñécar la construcción del paseo Marítimo de Velilla, cuyas características son las siguientes:

Provincia: Granada.
 Término municipal: Almuñécar.
 Destino: Construcción del paseo Marítimo de Velilla.
 Superficie aproximada: 36.000 metros cuadrados.

Lo que se hace público para general conocimiento.
 Madrid, 5 de diciembre de 1974.—El Director general, Sabas Marin.

1193 *RESOLUCION de la Dirección General de Puertos y Señales Marítimas por la que se hace público el acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de noviembre de 1974, que autoriza a «Puerto Deportivo las Fuentes, S. A.», la construcción de un puerto deportivo de escala en Alcalá de Chivert (Castellón).*

Por acuerdo del Consejo de señores Ministros de fecha 22 de noviembre de 1974, a propuesta del excelentísimo señor Ministro de Obras Públicas y de conformidad con la Ley de Puertos Deportivos de 26 de abril de 1969, se ha autorizado a «Puerto Deportivo las Fuentes, S. A.», la construcción de un puerto deportivo de escala, cuyas características son las siguientes:

Provincia: Castellón.
 Término municipal: Alcalá de Chivert.
 Destino: Construcción y explotación de un puerto deportivo de escala.
 Plazo concedido: Cincuenta años.
 Canon unitario: Diecisiete pesetas por metro cuadrado y año.

Instalaciones: Puerto deportivo de escala.
 Lo que se hace público para general conocimiento.
 Madrid, 5 de diciembre de 1974.—El Director general, Sabas Marin.

MINISTERIO DE TRABAJO

1194 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, Sociedad Anónima» (E. N. E. C. O.) y sus trabajadores.*

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, Sociedad Anónima» (E. N. E. C. O.) y sus trabajadores;

Resultando que con fecha 21 de diciembre de 1974 tuvo entrada en esta Dirección General escrito del señor Presidente del Sindicato Nacional de Agua, Gas y Electricidad con el que remite para su homologación el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S. A.» (E. N. E. C. O.) y sus trabajadores, que fué suscrito previas las negociaciones correspondientes el día 19 de diciembre de 1974 por la Comisión Deliberadora designada al efecto, acompañándose al referido 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;

Resultando que se ha solicitado el preceptivo informe de la Dirección General de la Seguridad Social;

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer y resolver el presente expediente de acuerdo con lo establecido en el artículo decimocuarto de la Ley 38/1973 de 19 de diciembre y 12 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 Nacional Eléctrica de Córdoba, S. A.», y sus trabajadores suscrito el día 19 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 comunique esta resolución a la Secretaría General de la Organización Sindical para su notificación a la Co-

misión Deliberadora, haciéndoles saber que con arreglo a lo establecido en el artículo 14,2 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, 7 de enero de 1975.—El Director general, Rafael Martínez Emperador.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL PARA LA «EMPRESA NACIONAL ELECTRICA DE CORDOBA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Extensión y ámbito del Convenio

Artículo 1.º *Ambito funcional.*—El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S. A.», y sus productores.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Las normas contenidas en este Convenio afectan a los productores de la plantilla que figuran en los escalafones de la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S. A.», sometidos a las disposiciones de la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Industrias Eléctricas.

Queda expresamente exceptuado de su ámbito el alto personal a que se refiere el artículo 7.º de la Ley de Contratos de Trabajo.

Art. 3.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio afecta a todo el territorio nacional donde la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S. A.» desarrolla o desarrolle sus actividades de producción, transformación, transporte y distribución de energía eléctrica.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1975, cualquiera que sea la fecha de su aprobación oficial, terminando su vigencia el día 31 de diciembre de 1976.

Art. 5.º *Prórroga.*—Este Convenio puede prorrogarse por años naturales, al no existir solicitud de denuncia con preaviso de cualquiera de las partes contratantes con tres meses de antelación a su vencimiento o de la prórroga en su caso.

Art. 6.º *Causas de revisión.*—Cualquiera de ambas partes podría pedir la revisión de este Convenio Colectivo durante la vigencia o prórroga del mismo en el supuesto de que con carácter legal, reglamentario o por disposición oficial de cualquier rango se modificasen las actuales condiciones económicas de la vigente Ordenanza Laboral, siempre que tales normas impliquen en su totalidad mejora de las retribuciones establecidas y refrendadas en este Convenio.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 7.º *Organización.*—De conformidad con lo establecido en el artículo 5.º de la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo en las Industrias Eléctricas, la organización y racionalización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que será responsable de su uso. Los sistemas de racionalización, mecanización y dirección del trabajo deberán orientarse a la mejor formación profesional del trabajador.

Art. 8.º *Productividad.*—La Dirección de la Empresa podrá realizar los estudios necesarios para conseguir la más efectiva productividad, procediendo en caso justificado, una vez oído el Jurado de Empresa, a la amortización de plazas de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Como compensación de las mejoras que se implantan en este Convenio, el personal se compromete a alcanzar un alto grado de productividad. En consecuencia, deberá procurar la reducción al mínimo de las horas extraordinarias, que la Dirección, teniendo en cuenta el carácter de servicio público, podrá imponer cuando las circunstancias lo aconsejen y de acuerdo con las disposiciones legales.

Art. 9.º *Simultaneidad de tareas.*—Cuando sea necesario y dentro de lo jornada laboral, la realización simultánea o sucesiva de tareas correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o inferior categoría, podrán encomendarse a un solo productor, con sujeción a las normas de la Ordenanza de Trabajo.

Art. 10. *Rendimiento.*—Se entiende por rendimiento normal el que corresponde a un productor o equipo de trabajo con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño del mismo. La retribución total del productor corresponde a ese rendimiento normal.

Art. 11. *Personal con mando.*—Es obligación del personal con mando velar por la disciplina de sus subordinados y conseguir la mayor eficacia y rendimiento en el trabajo, para lo cual gozará de autoridad suficiente conjugando esta obligación con el deber de procurar elevar el nivel técnico y profesional de los productores en un clima de respeto a los principios que rigen en las relaciones humanas.

Art. 12. *Puestos de trabajo.*—Si algún puesto de trabajo fuese suprimido, el productor que lo viniera desempeñando será destinado a otro en consonancia con sus aptitudes, conservando su retribución anterior si la correspondiente al nuevo puesto fuese inferior.

Art. 13. *Aptitud para el trabajo*.—Cuando por razones de edad o por otra causa fortuita el productor quedase disminuido en su aptitud para el trabajo habitual que viniera desarrollando, podrá ser destinado a otro puesto que no suponga menoscabo para su dignidad profesional. En tal caso el trabajador conservará su derecho a seguir percibiendo todos los emolumentos que la Empresa le viniese abonando, siendo de cuenta de la Empresa los gastos de traslado, suyos y de sus familiares, a otro centro de trabajo, en el caso de que no existiese un puesto adecuado al mismo en el centro de trabajo en que viniera prestando sus servicios.

CAPITULO III

Clasificación y creación de puestos de trabajo

Art. 14. *Análisis y valoración*.—La Empresa realizará los estudios pertinentes, oído el Jurado de Empresa, para definir los diversos puestos de trabajo, a fin de llegar a la formación de escalones o niveles de los mismos y subsiguiente valoración de tareas.

CAPITULO IV

Promoción y formación profesional

Art. 15. *Idoneidad*.—La Dirección de la Empresa procurará que cada puesto esté desempeñado por el productor más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas. A este logro se proyecta toda la política de personal de la Empresa.

Anualmente se programarán los distintos cursos de capacitación y perfeccionamiento que han de desarrollarse para conocimiento de los aspirantes.

Art. 16. *Concursos y libre designación*.—Para la provisión de puestos de trabajo y ascensos, ya por concurso-oposición, antigüedad o libre designación, se estará a lo que al respecto dispone la vigente Ordenanza Laboral.

Anualmente se celebrarán los exámenes para la promoción, concurso y oposición de los escalafones sujetos a porcentaje. Un representante del Jurado de Empresa figurará como miembro del Tribunal calificador.

Art. 17. *Personal técnico*.—El ingreso de personal técnico se hará por la categoría correspondiente a los conocimientos y título profesional que se exija de acuerdo con el puesto de trabajo a cubrir. El personal existente en la Empresa tendrá preferencia para ocupar tales puestos cuando demuestre su capacitación y reúna los requisitos y condiciones exigidos.

Art. 18. *Peones especialistas*.—Los productores incluidos en el subgrupo 2.º Peonaje, tercera categoría, Peones, pasarán a la segunda categoría como Peones especialistas de la actual Ordenanza. Se entiende así que los Peones especialistas desempeñarán indistintamente las funciones que se atribuyen reglamentariamente a los Peones y Peones especialistas.

Art. 19. *Capacitación*.—Cuando la modernización de los servicios o su automatización determinen la necesidad de capacitar o complementar la formación profesional del trabajador, la Empresa proporcionará los medios para conseguirlo y el productor vendrá obligado a someterse a las pruebas físicas, intelectuales y psicotécnicas que se previenen, así como asistir a los cursos que se convoquen para tal perfeccionamiento.

Art. 20. *Medidas*.—Paralelamente a los trabajos a que se refiere el artículo precedente, se adoptarán las siguientes medidas con carácter general:

- 1.º Intensificación de los cursos de preparación del personal de plantilla que aspire al ascenso de su nivel o categoría.
- 2.º La Empresa podrá concertar con otros centros la preparación y asistencia del personal a cursillos especializados y de mandos intermedios.
- 3.º Establecimiento de cursos por correspondencia o formación programada para que el personal pueda prepararse debidamente para su promoción.

Art. 21. *Personal de nuevo ingreso*.—Para el ingreso del personal en la plantilla de la Empresa se tendrá preferentemente en cuenta, en igualdad de puntuación, a los huérfanos e hijos de sus productores, una vez superadas las pruebas de aptitud establecidas de acuerdo con el principio expresado en el artículo 15.

La Empresa procurará la mayor difusión posible sobre las vacantes a cubrir.

Art. 22. *Cursos preparatorios*.—El personal aspirante de plantilla podrá ser sometido, a juicio de la Empresa, a un curso preparatorio y remunerado de cuyo aprovechamiento o capacitación dependerá su pase a la misma tras el periodo legal de prueba. La duración del curso preparatorio no se tendrá en cuenta para el cómputo del periodo de prueba reglamentario.

CAPITULO V

Jornada de trabajo, orden y disciplina

Art. 23. *Jornada*.—La jornada normal de trabajo será de cuarenta y dos horas semanales.

Con carácter general se establece, durante el periodo de tiempo comprendido entre el 1 de julio y 30 de septiembre, la jornada intensiva de verano de treinta y seis horas.

La jornada normal que se pacta y la reducción que supone no producirá disminución en el rendimiento y productividad del personal que se beneficie de la misma. En consecuencia no dará lugar a la revisión de primas calculadas sobre la jornada de duración más amplia, ni en general a los complementos que puedan calcularse en función de la jornada.

El personal deberá cubrir los retenes, guardias y turnos que se establezcan por la Dirección, a fin de atender las exigencias del servicio; si tal circunstancia determinase la obligación de trabajar el sábado o día libre semanal, se recibirá un descanso compensatorio, igual al tiempo trabajado, dentro de la semana siguiente, pagándose los recargos correspondientes a las horas efectivamente trabajadas en dicho sábado.

Cuando por necesidades del servicio sea imposible la concesión de dicho descanso compensatorio, se abonarán como horas extraordinarias el exceso de la jornada prestada en el cómputo semanal.

Si las condiciones climatológicas del lugar permitieran considerar la necesidad o conveniencia de un desplazamiento de la jornada intensiva de verano, o bien la ampliación del periodo de tres meses señalado, la Dirección del Departamento a que corresponda el centro de trabajo, tendrá facultad, si aquellas condiciones lo aconsejaren y el Jurado de Empresa correspondiente lo solicitara, para conceder esta modificación o ampliación.

Esta variación, caso de producirse dentro de la regulación expuesta, sólo tendrá vigencia dentro del año considerado y para el centro de trabajo concreto a que se contraiga la modificación aprobada.

El personal de turnos tendrá de momento la jornada de cuarenta y ocho horas semanales, cobrando como horas extraordinarias las que excedan de las cuarenta y dos. No obstante, se faculta a la Dirección de la Empresa, oído el Jurado de Empresa, para que estudie y tome las medidas oportunas para que se reorganicen los turnos rotativos de forma:

- a) Que no se trabaje más de seis días consecutivos.
- b) Que se descance, al menos, un domingo al mes.

El régimen de jornada de trabajo establecido en este artículo se entenderá sin perjuicio de los derechos adquiridos.

Art. 24. *Asistencia y puntualidad*.—Se reconoce expresamente la exigibilidad del deber de puntualidad y asistencia, así como la congruencia de las medidas de sanción por las faltas que se cometan en este orden de disciplina.

La Dirección de la Empresa, sin perjuicio de la regulación de una prima de asistencia, puntualidad y rendimiento que más adelante se detalla, podrá establecer los controles que estime oportunos a este respecto revisando los márgenes de tolerancia de entrada y salida.

Art. 25. *Disciplina*.—El personal desempeñará su cometido cumpliendo celosamente las órdenes, normas e instrucciones que reciba de sus superiores y colaborará con ellos sin reserva alguna en el trabajo. El personal con mando jerárquico o por designación temporal deberá procurar el rendimiento de los productores a sus órdenes, así como obtener la elevación profesional y técnica en su capacitación.

Art. 26. *Disminución de rendimiento e ineptitud*.—La disminución voluntaria de rendimiento de manera persistente o la ineptitud reiterada serán sancionadas como faltas graves. Se entenderá que existe disminución voluntaria de rendimiento cuando el resultado del trabajo sea inferior al que el trabajador venía desarrollando en iguales condiciones con anterioridad o cuando sea manifiestamente más bajo del que normalmente realiza otro productor de igual categoría e idéntica situación. En la determinación de la existencia de disminución de rendimiento deberá ser oído el Jurado de Empresa.

Se presumirá de ineptitud cuando se causen reiteradamente errores, averías o desperfectos en el Servicio, instalaciones o materiales.

Si cualquiera de estos hechos produjeran escándalo notorio o grave indisciplina, serán objeto de sanción aun cuando hayan tenido lugar una sola vez.

Art. 27. *Festividades*.—Se considerarán como fiestas abonables, y no recuperables, el día 1 de junio, Fiesta de la Virgen de la Luz, nuestra Patrona, y el día 26 de diciembre, segundo día de Pascua.

CAPITULO VI

Régimen económico

Art. 28. El régimen económico de este Convenio para el año 1975 estará constituido:

a) Por los salarios base contenidos en el Anexo I, que comprende las siguientes columnas:

1. Tabla de salarios para las distintas categorías profesionales que comprende: Salario base mensual en el caso de Técnico, Administrativos y Actividades complementarias, y salario base diario para los Profesionales de Oficio y Peonaje.
2. Retribución, corresponde a doce mensualidades en función de los salarios de la columna 1.
3. Importe total de las cuatro gratificaciones extraordinarias y reglamentadas de marzo, 18 de julio, octubre y 23 de diciembre, calculado asimismo, con los salarios de la columna 1.

b) Por un plus de actividad de 45.000 pesetas brutas anuales, aplicables a todos los trabajadores, cualquiera que sea su categoría profesional.

Para el año 1976 el régimen económico estará constituido:

a) Por los salarios base contenidos en el Anexo I, incrementados por un porcentaje igual al del incremento que experimente el índice del coste de vida, para todo el ámbito nacional, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, para el año 1975.

b) Por el «Plus de Actividad» establecido para el año 1975, en idéntica cuantía.

Art. 29. Todas las retribuciones que se regulan en el presente Convenio, se contraen y corresponden a la jornada máxima a que se refiere el artículo 23. Si se trabajara jornada inferior, los devengos se reducirán proporcionalmente a la jornada que se realice.

Art. 30. *Dietas.*—Para el cálculo de las dietas, se tomará como base, conforme a lo previsto en el artículo 20 de la Ordenanza de Trabajo, el salario base de la categoría correspondiente.

Art. 31. *Horas extraordinarias.*—El precio de las horas extraordinarias será el resultado de aplicar, sobre las cantidades que para las distintas categorías profesionales figuran en el Anexo II, los recargos legales que se regulan en la Ordenanza.

A los trabajadores que en la fecha del 31 de diciembre de 1974 vinieran percibiendo las horas extraordinarias devengadas por un importe superior al señalado en el Anexo II, les será mantenido ese importe durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 32. *Suplemento de remuneración por trabajo nocturno.* Para el cálculo de la remuneración por trabajo nocturno en los casos señalados en el artículo 19 de la Ordenanza Laboral, se tomará el salario base de la categoría correspondiente.

Art. 33. *Prima de asistencia, puntualidad y rendimiento.*—Por la asistencia y puntualidad en el trabajo durante una jornada laboral completa, acreditada necesariamente por el control que se establezca en su centro de trabajo respectivo, se establezca la prima de 33.975 pesetas líquidas diarias para el año 1975, y de 43,48 pesetas brutas diarias para el año 1976.

La falta de asistencia y de puntualidad, aun justificadas, dan lugar a la pérdida de la prima correspondiente al día en que se produzcan. Se exceptúan de lo anterior y se darán, por tanto, como asistentes, los que, con el visto bueno de su jefe respectivo, acrediten que se encuentran desarrollando su labor fuera del centro habitual de trabajo.

La falta de rendimiento a que se alude en el artículo 26, aparte de la sanción reglamentaria que corresponda de acuerdo con la categoría de la falta, llevará anejo la pérdida de esta prima.

Para decretar la supresión de la prima por falta de rendimiento, el Jefe o Mando habrá de informar cumplidamente de las razones de su decisión una vez oído el interesado.

El importe de las primas no devengadas por el personal por falta de puntualidad, asistencia o rendimiento, tal como se describe en los párrafos anteriores se destinará a obras sociales determinadas por el Jurado de Empresa.

Art. 34. La participación en los resultados favorables del ejercicio a que alude el artículo 18 de la Ordenanza, estará constituida por el 24 por 100 de los salarios correspondientes a las doce mensualidades.

Art. 35. *Aumentos periódicos (antigüedad).*—El actual régimen de los premios de antigüedad, integrados por bienes, quinquenios y premio de vinculación, quedará refundido y sustituido por un solo concepto: Trienios de 1.200 pesetas anuales cada uno, de cuantía igual para todas las categorías profesionales.

Con el fin de normalizar el enlace del sistema que se suprime con el régimen de trienios que se implanta se establece:

La cantidad anual que cada productor venga percibiendo por antigüedad, según el sistema anterior reglamentario, dividida por doce, será la cantidad mensual que se considerará como antigüedad consolidada y como tal figurará siempre en nómina y recibo de salarios. A esta cantidad se irán sumando y acumulando aquellas otras cantidades que por antigüedad correspondan según lo preceptuado en este artículo.

Las cantidades que cada productor perciba por concepto de antigüedad consolidada y por los trienios a ella acumulados no serán reducidas ni absorbidas cuando el productor cambie de escalafón o ascienda de categoría profesional.

El devengo de trienios no tendrá limitación en cuanto a su número, pero dejarán de percibirse cuando el productor cumpla sesenta y cinco años de edad, sin perjuicio de acreditarle en ese momento la parte proporcional del tiempo transcurrido desde la fecha en que se le reconoció el último trienio.

Dado el concepto especial de esta percepción, que constituye un premio a la permanencia en la plantilla de la Empresa, se devengará únicamente en las doce mensualidades normales del año, sin repercusión, por tanto, en pagas extraordinarias, participación en beneficios, dietas, pluses y horas extraordinarias. El primer trienio de este sistema se devengará desde el 1 de enero de 1971.

Art. 36. *Compensación.*—Serán compensables y absorbibles con las anteriores retribuciones todas las mejoras que pudieran establecerse por los Organismos oficiales y cuya total cuantía sea inferior a las condiciones del presente Convenio.

Art. 37. *Invalidez profesional.*—Los trabajadores de plantilla que pasen a la situación de invalidez profesional, por determinación del órgano gestor de la Seguridad Social, percibirán una ayuda económica, con cargo a la Empresa, consistente en la diferencia que resulte entre la prestación económica oficial que en dicha situación le sea concedida por el Instituto Nacional de Previsión, y el 90 por 100 del salario que el productor en cuestión venga percibiendo en la fecha en que haya sido declarada dicha invalidez provisional.

El salario computable a este efecto será el que éste tenga reconocido en el escalafón oficial de la Empresa en tal momento.

A los productores que hoy se encuentren ya en dicha situación de invalidez provisional (antigua larga enfermedad), le será señalada asimismo una ayuda económica, calculada de igual manera que queda reseñada en el párrafo anterior.

El cómputo de la misma se determinará por meses y su pago se efectuará en las doce mensualidades normales, cuatro mensualidades extraordinarias y participación en beneficios, calculados sobre dicha base, a razón del tanto por ciento que en cada caso corresponda.

CAPÍTULO VII

Previsión Social

Art. 38. *Jubilación forzosa.*—Con el fin de mantener el rendimiento de los servicios y facilitar la promoción del personal a puestos superiores de trabajo, la Empresa podrá proceder a la jubilación forzosa de los productores que hayan cumplido los sesenta y cinco años.

La cuantía de la pensión de jubilación será:

A los sesenta y cinco años de edad, el 85 por 100.

A los sesenta y seis años de edad, el 87 por 100.

A los sesenta y siete años de edad, el 89 por 100.

A los sesenta y ocho años de edad, el 92 por 100.

A los sesenta y nueve años de edad, el 95 por 100.

A los setenta años de edad, el 100 por 100.

Art. 39. *Jubilación voluntaria.*—Cuando la jubilación se produzca a petición del interesado, cumplidos los sesenta años de edad y con veinte de servicio en la Empresa, las condiciones, en cuanto excedan de las reglamentarias, y, por tanto, a cargo de la Empresa, serán libremente pactadas.

Si el personal solicitante hubiera cumplido cincuenta años de servicio en la Empresa, se aplicarán al mismo las condiciones económicas de la jubilación forzosa.

Se entiende que esta jubilación voluntaria podrá convenirse siempre que la Mutualidad Laboral correspondiente acepte la jubilación oficial del trabajador.

Art. 40. *Bases de jubilación.*—La base que sirve de norma al cálculo de la jubilación forzosa, comprenderá el líquido anual de los conceptos siguientes:

Sueldo o salario y aumentos por antigüedad.

Retribución voluntaria y plus de actividad.

Pagas extraordinarias reglamentarias.

Participación en beneficios.

Plus familiar, importe de cinco puntos, si en el momento de la jubilación el productor fuera casado y viniera percibiendo tal beneficio, o bien, la prestación de casamiento del nuevo régimen, cuando se trate de productor que viniera así percibíendola.

Será a cargo de la Empresa la diferencia entre el importe de la jubilación así calculada y la que pueda corresponder al productor por la Mutualidad Laboral de Agua, Gas y Electricidad, y el Seguro de Vejez e Invalidez.

Las cantidades que se perciban como complemento de su pensión, tanto los productores que en esta fecha se encuentren jubilados, como los que se jubilen en lo sucesivo, no podrán ser absorbidas por ningún concepto.

Se ratifica que la cantidad que la Empresa pague por el concepto de complemento de pensión, será siempre respetada hasta el fallecimiento del pensionista.

Art. 41. *Seguro de vida colectivo.*—La Empresa mantiene el Seguro de vida colectivo, corriendo a su cargo el pago de su prima total.

Las condiciones de la póliza son:

a) Los capitales garantizados se abonarán a los beneficiarios que libremente designe el asegurado, inmediatamente de ocurrir su fallecimiento.

b) En caso de fallecimiento por accidente, ocurrido hasta el límite de los setenta años de edad, se abonará doble capital del garantizado a sus beneficiarios.

c) En el supuesto de invalidez permanente y absoluta, estando el trabajador en activo en la Empresa, y producida antes de los setenta años de edad, los asegurados percibirán el capital garantizado al declararse la invalidez y sus beneficiarios otro capital igual al ocurrir el fallecimiento del titular.

d) El personal que se jubile voluntariamente de la Empresa continuará asegurado hasta su fallecimiento, en iguales condiciones que en activo.

Art. 42. *Vinculación del seguro de vida.*—El seguro de vida a que se refiere el artículo precedente se vincula a la perma-

nencia del asegurado en la Empresa. El cese en la misma, por cualquier motivo, dará origen a la baja del productor en la póliza de este seguro, sin que, por tanto, el mismo conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

Se exceptúan de esta desvinculación los trabajadores que hayan cesado en la Empresa por Jubilación, Invalidez Permanente y Total para la profesión habitual o Invalidez Absoluta, los cuales mantendrán su vinculación a este Seguro de Vida Colectivo, en tanto que no entren a formar parte de otra Empresa.

Art. 43. *Tabla de capitales.*—Como anexo de este Convenio se establece la tabla de capitales garantizados por el seguro de vida colectivo, que es la misma que rigió en el Convenio de 1974.

El capital que corresponda a cada trabajador según la indicada tabla está en función del sueldo bruto mensual del mismo, conforme a las equivalencias que en la citada tabla se establecen.

CAPITULO VIII

Seguridad e Higiene en el Trabajo

Art. 44. La Dirección de la Empresa, y su Jurado de Empresa, conscientes de la gravedad de los accidentes de trabajo, propugnan la intensificación de una eficaz política preventiva. Estiman que deben ponerse en práctica todos los medios para su evitación, manteniendo constantemente vigilancia a fin de que sean debidamente observadas las normas de seguridad, cuya infracción puede denunciar todo productor.

El Jurado de Empresa, el Comité de Seguridad, el Médico de la Mancomunidad, los Técnicos y Monitores de Seguridad, trabajarán en estrecha colaboración y realizarán las campañas o cursillos pertinentes para la creación de un clima preventivo del accidente que produzca como resultado la disminución de siniestros.

Todas las instalaciones deberán ser revisadas de modo continuado y sistemático, y sus productores serán sometidos, por lo menos una vez al año, a cursillos de prevención o a examen recordatorio.

Se tomarán las medidas conducentes ante la falta de utilización de equipos y prendas de protección, expresamente señaladas en las normas vigentes, cuyo conocimiento será obligatorio.

CAPITULO IX

Obra Social

Art. 45. *Viviendas.*—La Empresa fomentará la constitución de Cooperativas para la construcción de viviendas, con destino al personal de plantilla.

Art. 46. *Préstamos para la adquisición de viviendas.*—Se otorgarán préstamos a los productores para facilitar la adquisición de viviendas fuera del recinto de la Central, hasta 100.000 pesetas sin interés, para amortizar en diez años, cuando los haberes del interesado no excedan, por todos los conceptos de 150.000 pesetas anuales; en siete años y medio si los ingresos son superiores a 150.000 pesetas y no sobrepasan las 200.000 pesetas; y en cinco años si la retribución del solicitante es superior a 200.000 pesetas.

El prestatario deberá previamente concertar un seguro de pago del descubierto, de manera que a su fallecimiento sus familiares queden relevados de la liquidación del saldo pendiente. La prima irá a cargo del interesado.

Art. 47. *Otros anticipos.*—Igualmente la Empresa podrá conceder anticipos reintegrables a los productores para la adquisición de vehículos utilitarios, aparatos electrodomésticos, etc., atendiendo a la necesidad o precisión de las solicitudes.

Art. 48. *Normas de anticipos.*—El otorgamiento de los beneficios de los artículos 45 y 46 anteriores se hará de acuerdo con unas normas reglamentarias, que se confeccionarán con participación del Jurado de Empresa, y donde se graduará la necesidad y prioridad de las peticiones.

Art. 49. *Becas.*—La Empresa continuará su política de becas sin limitación, siempre que los solicitantes cumplan las condiciones del Reglamento vigente.

Art. 50. *Vacaciones.*—El personal a quien afecte esta Ordenanza disfrutará una vacación anual mínima, que se regulará por los años de servicios prestados dentro de la plantilla de la Empresa, en la forma siguiente:

De uno a diez años de servicio, veinte días naturales.

De más de diez a veinte años de servicio, veinticinco días naturales.

De más de veinte años de servicio, treinta días naturales.

A estos efectos, la antigüedad se computará sobre el 1 de enero de cada año, considerando como año entero de servicios aquel que se ingresó, cualquiera que fuese la fecha que comenzó a prestar sus servicios.

No obstante, el primer año natural de colocación sólo dará derecho al trabajador a disfrutar de vacaciones proporcionalmente al tiempo trabajado en dicho primer año.

Art. 51. *Ratificación de beneficios.*—Se mantiene en su extensión y cuantía los beneficios concedidos en Convenios ante-

riores, como pensión de viudedad y suministro de fluido eléctrico a viudas de trabajadores, premios a los veinticinco y cincuenta años de servicio en la Empresa y otros, igualmente se ratifican los de suplemento voluntario de indemnización por enfermedad y accidente laboral no mortal y temporal, si bien, en cuanto a estos dos últimos, su concesión exigirá precisamente el informe favorable del facultativo del Servicio Médico de Empresa.

Art. 52. *Reconocimiento de derechos.*—Habiéndose reconocido en los dos Convenios Colectivos anteriores el deseo de los productores de reducir en lo posible las horas que están fuera de su domicilio para cumplir su jornada de trabajo, pero precisando tal acuerdo un análisis y estudio previo de todos los diversos factores concurrentes, ambas parte Social y Económica se comprometen a iniciar conversaciones tendientes a dar efectividad al acuerdo, designándose por cada parte tres representantes, como máximo, los que deberán llegar a un acuerdo dentro de la vigencia del presente Convenio.

Art. 53. *Jurado de Empresa.*—Sin perjuicio de lo ya establecido en la legislación vigente, el Jurado de Empresa tendrá las atribuciones que expresamente prevén diversos artículos del presente Convenio.

Art. 54. *Vinculación a la totalidad del Convenio.*—Se entiende el Convenio Colectivo como una unidad total orgánica y exclusiva. Si los órganos ministeriales no aprobasen alguno de los preceptos de este acuerdo y el hecho alterase fundamentalmente el contenido del mismo, a juicio de cualquiera de las partes, el Convenio quedará sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo iniciarse nuevas deliberaciones, a los efectos oportunos.

Art. 55. *Comisión Mixta Interpretadora.*—Para la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio, se tendrán en cuenta no sólo su articulado, sino también las actas de la Comisión Deliberante. Las dudas que se susciten se someterán previa y obligadamente a una Comisión Mixta constituida por tres Vocales sociales y tres Vocales económicos, designados por la referida Comisión entre sus miembros, y que actuarán bajo la presidencia del Jefe del Sindicato Nacional de Agua, Gas y Electricidad, o persona a quien designe.

Art. 56. *No repercusión en precios.*—Las partes contratantes declaran que la puesta en práctica de este Convenio no implica alza de precios.

Art. 57. *Cláusula derogatoria.*—El presente Convenio deroga el contenido del Convenio Colectivo de 1974, exceptuando aquellos que expresamente declara vigente, y, en consecuencia, sustituye en lo regulado a las normas del Reglamento de Régimen Interior que estén en contradicción con la anteriormente establecido, y de modo especial aquellos artículos a los que afecte su contenido económico.

Disposición transitoria.—Será de aplicación a los trabajadores que se jubilen durante los años 1975 y 1976 lo dispuesto en el artículo 34 del Convenio de 1970, cuyo texto literal es el siguiente:

«Jubilación y Seguro de Vida. En el supuesto de que el productor sea jubilado forzoso o voluntario, percibirá el importe equivalente del capital asegurado si al cumplir los sesenta y cinco años de edad en tal momento fuera soltero o viudo. Si se hallara en estado de casado, únicamente percibirá el 50 por 100 del capital garantizado, recibiendo el beneficiario el otro 50 por 100 al ocurrir el óbito del jubilado.

La Empresa entregará el 50 por 100 restante del capital garantizado en cualquier momento, después de la jubilación, en que el asegurado quede viudo.»

ANEXO I

Tabla de salarios

Categoría	Sueldo bruto mes o jornal bruto diario	Importe 12 mensualidades normales	Importe 4 pagas extras
Técnico 2. ^a	15.696,32	188.355,84	62.785,28
Técnico 3. ^a	14.024,24	168.290,88	56.096,96
Técnico 4. ^a	12.599,40	151.192,80	50.397,60
Técnico 5. ^a	11.435,57	137.226,84	45.742,28
Administrativo 2. ^o	15.696,32	188.355,84	62.785,28
Administrativo 3. ^o	14.222,07	170.664,84	56.888,28
Administrativo, Oficial A.	12.520,05	150.240,60	50.080,20
Administrativo, Oficial B.	11.074,50	132.894,—	44.298,—
Administrativo, Auxiliar ...	9.894,58	118.734,96	39.578,32
Aux. oficinas, 3. ^a categoría.	9.895,74	118.748,88	39.582,96
Prof. oficio 1. ^a , categoría A.	398,90	145.598,50	47.858,—
Prof. oficio 1. ^a , categoría B.	379,10	138.371,50	45.492,—
Profesional, Oficial A	355,34	129.699,10	42.640,80
Profesional, Oficial B	334,33	122.030,45	40.119,60
Profesional ayudante	323,35	118.022,75	38.802,—
Encargado Peones	327,15	119.409,75	39.258,—
Peón especialista	318,10	116.106,50	38.172,—
Limpiadoras y Peones	314,15	114.664,75	37.698,—

ANEXO II

Escala para el pago de las horas extraordinarias

Categorías	Pesetas brutas por hora
Técnico de 2. ^a	145,77
Técnico de 3. ^a	130,24
Técnico de 4. ^a	117,01
Técnico de 5. ^a	106,20
Administrativo de 2. ^a	145,77
Administrativo de 3. ^a	132,07
Administrativo, Oficial 1. ^o	116,27
Administrativo, Oficial 2. ^o	102,84
Administrativo, Auxiliar	91,89
Auxiliar oficinas, 3. ^a categoría	91,90
Profesional oficio: 1. ^a categoría A	112,26
Profesional oficio: 1. ^a categoría B	106,69
Profesional oficio: Oficial A	100,—
Profesional oficio: Oficial B	94,09
Profesional oficio: Oficial 3. ^a	91,—
Encargados de Peones	92,07
Peón especialista	89,52
Limpiadoras y Peones	88,41

ANEXO III

Tabla de capitales señalada por el artículo 42 del Convenio

SUELDO MENSUAL (Salario base mensual)	Capital Pesetas
Hasta 3.000	60.000
Desde 3.001 hasta 3.500	80.000
Desde 3.501 hasta 4.000	100.000
Desde 4.001 hasta 4.500	125.000
Desde 4.501 hasta 5.000	150.000
Desde 5.001 hasta 5.500	175.000
Desde 5.501 hasta 6.000	200.000
Desde 6.001 hasta 7.000	250.000
Desde 7.001 hasta 8.000	300.000
Desde 8.001 hasta 9.500	350.000
Desde 9.501 hasta 11.000	400.000
Desde 11.001 hasta 13.000	450.000
Desde 13.001 hasta 15.000	500.000
Desde 15.001 hasta 18.000	550.000
Desde 18.001 hasta 21.000	600.000
Desde 21.001 hasta 25.000	650.000
Desde 25.001 en adelante	700.000

1195

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se dicta decisión arbitral obligatoria para la Empresa «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima» (F.E.C.S.A.).

Ilmo. Sr.: Vistas las actuaciones producidas en relación con las deliberaciones para el establecimiento de un Convenio Colectivo Sindical Interprovincial en la Empresa «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S. A.» (F.E.C.S.A.);

Resultando que en fecha 14 de diciembre de 1974 tuvo entrada en este Centro directivo escrito del Presidente del Sindicato Nacional de Agua, Gas y Electricidad remitiendo las actuaciones practicadas con motivo de las deliberaciones para un Convenio Colectivo Sindical, deliberaciones que se dieron por terminadas sin acuerdo, a las que se acompaña acta de la conciliación sin avenencia celebrada en dicho Sindicato los días 12 y 13 de diciembre de 1974;

Resultando que de conformidad con lo establecido en el artículo 14 de la Orden de 21 de enero de 1974 se convocó a la Comisión deliberadora del Convenio a la reunión que se celebró en esta Dirección General el día 20 de diciembre de 1974, siendo oídas las representaciones de las partes que mantuvieron sus anteriores posiciones;

Resultando que con fecha 17 de diciembre el Presidente del Sindicato Nacional de Agua, Gas y Electricidad ha remitido el dictamen emitido por la Comisión Asesora de dicho Sindicato, y el mismo se ha unido al expediente;

Considerando que no habiéndose producido acuerdo entre las partes en el Convenio Colectivo Sindical de Trabajo intentado para sustituir al anterior Convenio de la Empresa aprobado por Resolución de esta Dirección General de 16 de abril de 1973, examinadas las posiciones de ambas partes y sus res-

pectivos informes, así como el de la Comisión Asesora, y ponderadas las circunstancias socioeconómicas y de mercado existentes y previsibles para el presente año de 1975, procede que por esta Dirección General se dicte decisión arbitral obligatoria para la Empresa «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S. A.» (F.E.C.S.A.), y sus trabajadores, de conformidad con lo establecido en el artículo 15, apartado 3.º, de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y 14 de la Orden de 21 de enero de 1974.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General ha resuelto:

1. Declarar aplicable a la Empresa «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S. A.», (F.E.C.S.A.) como decisión arbitral obligatoria, el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la misma, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 16 de abril de 1973, inserto en el «Boletín Oficial del Estado» de 25 de abril de 1973, sin más modificaciones que las que se establecen a continuación:

1.1. Vigencia.—La presente decisión arbitral obligatoria entrará en vigor el 1 de enero de 1975.

1.2. Condiciones económicas.

1.2.1. Salario base.—El salario base de cada categoría y nivel profesional vigente en 31 de diciembre de 1974 se incrementa a partir de 1 de enero de 1975 en un 15 por 100.

1.2.2. Gratificaciones periódicas fijas.—Las cuatro gratificaciones periódicas fijas de marzo, 18 de julio, octubre y Navidad, así como la establecida por la Empresa en la circular 693, se incrementan en un 15 por 100.

1.2.3. Plus de asistencia.—El plus de asistencia vigente el día 31 de diciembre de 1974 experimentará el 1 de enero de 1975 un incremento consistente en aplicar al mismo un porcentaje del 25 por 100.

1.2.4. Plus de actividad.—Con efectos desde 1 de enero de 1975 se establece un plus de actividad igual para todas las categorías por importe de 36.000 pesetas anuales que se abonará en doce mensualidades.

1.2.5. Trienios.—El importe de los trienios se incrementa a partir de 1 de enero de 1975 en un 25 por 100.

1.2.6. Horas extraordinarias.—Las horas extraordinarias se abonarán incrementando en un 25 por 100 la cuantía del salario hora que a dichos efectos regía el día 31 de diciembre de 1972.

1.3. Dietas y compensación por comida.—El importe de las dietas y compensación por comida que regía en 31 de diciembre de 1972 se incrementarán en un 25 por 100 desde la vigencia de esta decisión arbitral.

1.4. Ayuda de vacaciones.—La Empresa establecerá para el año 1975 una subvención de dos millones de pesetas de ayuda de vacaciones.

1.5. Revisión de condiciones económicas.—Si el 1 de enero de 1976 no hubiera sido sustituida esta decisión por Convenio Colectivo Sindical, las retribuciones de los trabajadores a que se refiere el apartado 1.2 de esta Resolución serán incrementadas en el porcentaje que experimente la variación del índice del coste de vida en el conjunto nacional elaborado por el Instituto Nacional de Estadística y referido al periodo de 1 de enero a 31 de diciembre de 1975.

2. La presente decisión arbitral obligatoria se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» advirtiéndose a las partes que contra la misma cabe recurso de alzada ante el excelentísimo señor Ministro de Trabajo, en el plazo de quince días, y en las condiciones previstas en el artículo 19 de la Orden de 21 de enero de 1974.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y notificación a las partes interesadas.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 7 de enero de 1975.—El Director general, Rafael Martínez Emperador.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

MINISTERIO DE AGRICULTURA

1196

ORDEN de 21 de diciembre de 1974 por la que se anula la calificación de industria comprendida en sector industrial agrario de interés preferente otorgada a la Empresa «Hijos de Pantaleón Armentáriz» para la ampliación de la industria láctea que posee en Colmenar Viejo (Madrid).

Ilmo. Sr.: De conformidad con la propuesta elevada por esa Dirección General para que sea anulada la calificación de industria comprendida en sector industrial agrario de interés preferente y la concesión de beneficios otorgados al amparo del Decreto 2856/1964, de 11 de septiembre, por Orden de este De-