

aprobada de conformidad con lo preceptuado en el Decreto 2531/1974, de 20 de julio («Boletín Oficial del Estado» de 13 de septiembre) y en la Orden de 2 de diciembre de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 16).

Este Ministerio, a tenor de lo preceptuado en la Orden de 6 de mayo de 1977 («Boletín Oficial del Estado» del 18), ha tenido a bien proceder a la fijación del precio máximo de venta al público que a continuación se expresa para los libros o material didáctico que se indican en el anexo de esta disposición.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 2 de junio de 1978.—P. D., el Director general de Enseñanzas Medias, Raúl Vázquez Gómez.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

ANEXO QUE SE CITA

Relación de libros para Bachillerato, con expresión de la editorial, título, autor, curso y precio máximo de venta

Editorial Alhambra

- Hacia la Matemática 1. A. Negro y S. Pérez. 1.º. 390 pesetas.
- Hacia la Comunicación. I. García Barrientos y otros. 2.º. 380 pesetas.
- Hacia el Hombre. Geografía e Historia 2. A. Cano y otros. 3.º. 658 pesetas.

Editorial Aravaca

- Starting Out. M. Coles y Basil Lord. 1.º. 275 pesetas.
- Física y Química. Antonio López López. 3.º. 366 pesetas.

Editorial Everest

- Lengua Inglesa. Thomas Maxwell Hudson. 3.º. 231 pesetas.

Editorial Fernández Magaz

- Latín. Manuel Fernández Magaz y otro. 2.º. 352 pesetas.

Editorial García Aráez

- Matemáticas-Variable III. Rafael García Aráez. 3.º. 324 pesetas.

Editorial G. del Toro

- Matemáticas. Francisco Marcos de Lanuza. 2.º. 187 pesetas.

Editorial Magisterio Español

- Historia de las Civilizaciones. José Andrés Gallego y otros. 1.º. 330 pesetas.

Editorial Moll

- Nous apprenons le Français, 3. Ana Moll Marqués. 3.º. 200 pesetas.

Editorial Perrier

- Le Français vivant. Carlos Perrier. 3.º. 260 pesetas.

Editorial S. M.

- Geografía Humana y Económica. J. A. Garmendia y otro. 2.º. 425 pesetas.
- Quartz. Física y Química. J. Javier Lozano y otro. 3.º. 575 pesetas.

Editorial Santiago Rodríguez

- Física y Química. José Vallés Belenguer. 3.º. 385 pesetas.

Editorial Santillana

- Guía Didáctica Francés. 1.º. 225 pesetas.
- Guía Didáctica Francés. 2.º. 225 pesetas.
- Guía Didáctica Francés. 3.º. 94 pesetas.
- Guía Didáctica Inglés. 1.º. 275 pesetas.
- Guía Didáctica Inglés. 2.º. 225 pesetas.
- Guía didáctica Inglés. 3.º. 94 pesetas.
- Historia de las Civilizaciones y del Arte. 1.º. 575 pesetas.

Editorial Sociedad General Española de Librería

- Física y Química. M. Cañada y otro. 2.º. 425 pesetas.
- Física y Química. M. Cañada y otro. 3.º. 349 pesetas.
- This is the way 3. B. Segarna. 3.º. 200 pesetas.
- Lengua Española y Literatura. C. Bastons y otros. 3.º. 385 pesetas.

Editorial Tarraco

- Matemáticas. Jaime Porta y otro. 3.º. 250 pesetas.

Editorial Teide

- Física y Química. Marco Pujal y otro. 3.º. 630 pesetas.

Editorial Vicens-Vives

- Acrópolis. Balasch y Roquet. 3.º. 452 pesetas.

MINISTERIO DE TRABAJO

18453

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.».

Visto el Convenio Colectivo suscrito por la «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», y sus trabajadores, de ámbito interprovincial, y

Resultando que tuvo entrada en este Centro Directivo el expediente relativo al Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», y sus trabajadores, con el texto y documentación complementaria, al objeto de proceder a su homologación, Convenio que fue suscrito el 30 de marzo de 1978, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión negociadora integrada por las representaciones social y económica;

Resultando que en cumplimiento de los artículos primero y tercero, dos, del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de Convenios, esta Dirección General suspendió el plazo para dictarlo y elevó el acuerdo con su informe al respecto, para ser sometido a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la que ha dado su conformidad al mismo;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio en orden a su homologación, así como disponer, en su caso, su inscripción en el Registro de la misma y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» conforme a lo preceptuado en el artículo catorce de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y en el doce de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que las partes ostentaban, lo mismo durante la fase de negociación como de la suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente, y así se les ha reconocido respectivamente;

Considerando que el presente Convenio Colectivo, a cuya homologación dio su conformidad la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, se ajusta a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en las disposiciones citadas y de manera especial al Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y empleo, en cuanto al crecimiento salarial previsto para el año 1978 y modo de practicar éste, que determinan los artículos primero y cuarto de dicha disposición. Igualmente, en sus restantes disposiciones no se observa violación alguna a norma de derecho necesario, por lo que procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», y haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo quinto, dos, y en el artículo séptimo, del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones social y económica de la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo catorce de la Ley de 19 de diciembre de 1973, por tratarse de Resolución homologatoria, no cabe recurso alguno en vía administrativa.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente.

Madrid, 15 de junio de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL, DE AMBITO INTERPROVINCIAL, PARA LA EMPRESA «COMPAÑIA SEVILLANA DE ELECTRICIDAD, S. A.», Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Extensión y ámbito del Convenio

Artículo 1. *Ámbito funcional*.—El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre la «Compañía Sevillana de Electricidad» y los trabajadores que la integran.

Art. 2. *Ámbito personal*.—Las normas del presente Convenio serán de aplicación a la totalidad del personal de plantilla que figura en los escalafones de la «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.».

No obstante, al personal eventual le será de aplicación la tabla de retribuciones consignada en el anexo I, la prima de asistencia, puntualidad y rendimiento, el plus de actividad, las dietas, el régimen de horas extraordinarias, el beneficio de Económato laboral donde se halle constituido, el régimen económico de la incapacidad laboral transitoria, cualquiera que sea su origen, y el de invalidez provisional. La aplicación de estos beneficios quedará vinculada a la vigencia de su contrato de trabajo. Se abonará por parte de la Empresa a la esposa

o, en su defecto, a los huérfanos menores de veintiún años del trabajador eventual fallecido en accidente de trabajo, la cantidad de ochocientos mil pesetas de una sola vez. También se aplicará, en su caso, a la viuda del trabajador eventual fallecido en accidente de trabajo, mientras permanezca en estado de viudedad, un complemento de pensión consistente en veintiocho mil pesetas anuales, pagaderas en catorce mensualidades de dos mil pesetas.

Se exceptúa de esta aplicación a los trabajadores eventuales contratados con sujeción a lo previsto en el apartado E) del artículo 47 de la Ordenanza de Trabajo de 30 de julio de 1970, que se regirán por sus propias y específicas normas laborales.

Queda expresamente exceptuado de su ámbito el personal a que se refiere el artículo 3, apartado 1.º, K), de la Ley de Relaciones de 8 de abril de 1978.

Art. 3. Ambito territorial.—Serán de aplicación el presente Convenio en todo el territorio nacional donde la «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», desarrolle o desarrolle en el futuro su actividad industrial de producción, transformación, transporte, transmisión y distribución de energía eléctrica.

Art. 4. Ambito temporal.—El presente Convenio tendrá un año de duración, a contar desde el 1 de enero de 1978, terminando por tanto su vigencia el 31 de diciembre de 1978. Salvo lo dispuesto expresamente en este Convenio, sus efectos económicos se retrotraerán a la indicada fecha de 1 de enero de 1978.

Art. 5. Prórroga.—El 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. Causas de revisión.—Cualquiera de ambas partes podrá 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 el presente Convenio.

Art. 7. Revisión semestral.—A partir del 30 de junio de 1978 se procederá a la revisión a que se refiere el artículo 3 del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, si se dan los supuestos y condiciones que en el mismo se establecen.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 8. Organización.—Corresponde a la Dirección de la Empresa la organización práctica del trabajo sin otras limitaciones que las expresamente prevenidas en la legislación y Ordenanza vigentes.

Art. 9. Traslados.—A) Forzosos: En los casos de traslados con este carácter previstos en la Ley de Relaciones Laborales, se estará a lo que la propia Ley determina, con las condiciones siguientes:

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

2.º Iguales condiciones de vivienda.

3.º Respeto a la totalidad de sus percepciones salariales.

4.º Una indemnización de nueve mensualidades de su retribución (incluidas las tres mensualidades de Ordenanza), constituida por el salario base individual más las dieciocho ochenta y ochoava parte del plus de actividad para aquellos trabajadores que tengan más de diez años de antigüedad. Para los trabajadores con antigüedad inferior, la indemnización será de cuatro mensualidades (incluidas las tres de Ordenanza) de su salario, calculado en la forma indicada.

5.º Previo informe al Comité de Empresa o a los Delegados de personal, en su caso.

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

Art. 10. Cambio de puestos de trabajo (opción).—El trabajador que haya prestado servicios en régimen de turno cerrado de relevo, en actividades que deban desarrollarse en estructura de gran altura, aquellos que se pasen más de la mitad del año fuera de su lugar habitual de residencia y los que hayan prestado servicios en zonas rurales (alejados de grupos de población mayores de cinco mil habitantes), todo ello durante un plazo de quince años, tendrán preferencia para ocupar las plazas vacantes de su categoría y zona, teniendo que quedar sus retribuciones limitadas estrictamente a las condiciones del nuevo puesto de trabajo que pase a desempeñar.

Art. 11. Productividad.—La dirección podrá realizar los estudios necesarios para conseguir la más efectiva productividad procediendo, en caso justificado, una vez oído el Comité de Empresa o Delegado de Personal a donde corresponde el Centro de trabajo, 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.

Consecuentes con lo expuesto, Empresa y trabajadores se fijan el objetivo concreto de conseguir que en el año 1978 se reduzca el número de horas extraordinarias devengadas en el año 1977, lo que dará con suficiente aproximación que el volumen de tareas de 1978 sea equivalente al de 1977. Además, con la recuperación de tiempos muertos y agilización de tareas no será necesario un aumento de plantilla proporcional al aumento de producción previsto, con lo que se logrará un aumento de productividad. Los beneficios económicos de esta forma de actuación repercutirán en los trabajadores según el dictamen de la Comisión Interpretadora.

Art. 12. Simultaneidad de tareas.—Cuando sea necesario dentro de la 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. 13. Rendimiento.—Se entiende por rendimiento normal el que corresponde a un trabajador o equipo de trabajo con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño del mismo. La retribución total del trabajador corresponde a ese rendimiento normal.

Art. 14. 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 trabajadores en un clima de respeto a los principios que rigen las relaciones humanas.

CAPITULO III

Clasificación de puestos de trabajo

Art. 15. Análisis y valoración.—La Empresa, con las plantillas de todos los centros de trabajo de la Compañía, continuará el correspondiente estudio y análisis de puestos de trabajo para llegar a escalones, niveles y valoración de los mismos, oídos los Comités de Empresa o los Delegados de personal, en su caso.

Art. 16. Personal de informática.—Se mantienen dentro del sistema de informática los puestos de trabajo siguientes:

Analistas-Programadores: Son los que a las órdenes de un Analista de sistema desarrollan y analizan una parte del proyecto. Poseen capacidad de síntesis y conocen las posibilidades y limitaciones del equipo de proceso de datos. Utilizan las técnicas de programación en toda su extensión, diseñan los documentos de entrada y salida de la aplicación y proyectan mejoras en los procedimientos y técnicas a emplear. Tendrán la categoría de Jefes de sección.

Programadores de primera: Son los que desarrollan programas complejos, a partir de procedimientos previamente definidos por los Analistas, hasta su total puesta en explotación. Tienen a sus órdenes otros programadores. Tendrán la categoría de Subjefes de sección.

Programadores de segunda: Son los que desarrollan subrutinas o fases bien definidas del programa, complejos o programas de contenido simple, a partir de procedimientos previamente definidos por los Analistas o Programadores de primera. Tendrán la categoría de Oficial administrativo, nivel A.

Operadores: Son los que operan y controlan ordenadores dotados de sistema operativo y capaces de trabajar en multi-programación, principalmente equipo y programa de naturaleza compleja. Deben saber detectar y resolver los problemas operativos, definiéndolos como errores de operación o de máquina. Tendrán la categoría de Administrativo Oficial, nivel A.

Perforistas-Verificadores: Son los que manejan máquinas perforadoras, alfabéticas y/o numéricas, para perforar o verificar la información de documentos-fuente. Siguen las bases específicas de perforación que han sido codificadas y prescritas con detalle y requieren poca o ninguna selección, codificación o interpretación de los datos. Tendrán la categoría de Oficiales administrativos.

CAPITULO IV

Promoción y formación profesional

Art. 17. Idoneidad.—La Dirección pretende que cada puesto de trabajo esté desempeñado por el trabajador 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. 18. 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 dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral.

Anualmente se celebrarán los exámenes para la promoción,

concurso y oposición de los escalafones sujetos a porcentaje. Un representante del Comité de Empresa figurará como miembro del Tribunal calificador. Esta representación podrá ostentarla igualmente un Delegado de personal.

Art. 19. *Personal técnico*.—El ingreso del 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 capacidad y reúna los requisitos y condiciones exigidos.

Art. 20. *Concurrencia*.—Todo el personal puede acudir a los concursos-oposiciones para cubrir las vacantes que se produzcan, cualquiera que sea la categoría o escalafón a que originariamente pertenezcan.

Art. 21. *Peones especialistas*.—Los trabajadores incluidos en el subgrupo segundo, Peonaje, 3.ª 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. 22. *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 trabajador 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 en la Escuela de Formación Profesional de la Compañía.

Art. 23. *Medidas*.—Paralelamente a los trabajos a que se refiere el artículo precedente, se adoptarán las siguientes medidas con carácter general:

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

Art. 24. *Personal de nuevo ingreso*.—Para el ingreso del personal en la plantilla de la Compañía se tendrán en cuenta las siguientes preferencias:

- 1.ª La mitad de las vacantes serán cubiertas por huérfanos o hijos de trabajadores de plantilla o jubilados, dando preferencia a los que no tengan otros hermanos colocados en la plantilla de la Empresa.
- 2.ª La otra mitad queda a la libre disposición de la dirección de la Empresa, si bien a igualdad de puntuación tendrán preferencia los aspirantes a que se refiere el apartado anterior.

En ambos casos habrán de superarse las pruebas establecidas para ingreso en la Compañía.

La Compañía realizará la mayor difusión posible de las vacantes a cubrir en todos sus Centros de trabajo.

Art. 25. *Ascensos automáticos*.—Los actuales «Encargados de pueblo» que tengan categoría inferior a la de Profesional de oficio, 2.ª categoría, nivel A), ascenderán a esta categoría cuando se incorporen a sus distritos respectivos. Los Encargados que en plazo de seis meses, contados a partir de la fecha de publicación del Convenio, no hayan sido requeridos para incorporarse a los mencionados distritos, obtendrán a la terminación de dicho plazo la clasificación profesional antes citada.

Art. 26. *Asimilaciones salariales*.—Se establecen las asimilaciones salariales siguientes:

— Los Peones especialistas percibirán el salario base de los Profesionales de oficio, 3.ª categoría, «Ayudantes», a los ocho años de antigüedad en la categoría.

— Los Auxiliares de oficina de 1.ª, 2.ª y 3.ª categoría percibirán el salario base correspondiente a la categoría inmediata superior, respectivamente, a los diez años de antigüedad en su categoría.

— Los Técnicos de 5.ª categoría percibirán el salario base de los Técnicos de 4.ª categoría a los diez años de antigüedad en su categoría.

CAPITULO V

Jornada de trabajo, orden y disciplina

Art. 27. *Jornada*.—La jornada normal de trabajo será de cuarenta y dos horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, ambos inclusive, de cada semana.

Con carácter general se establece, durante el período de tiempo comprendido entre el 1 de julio y 30 de septiembre, la jornada intensiva de verano de treinta y tres horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, ambos inclusive.

La jornada normal que se pacta 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 y, 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 dichos sábados.

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 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 período de tres meses señalados, la dirección del Departamento a que corresponda el Centro de trabajo tendrá facultad, si aquellas condiciones lo aconsejaren y el Comité de Empresa 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.

Jornada de trabajo de personal de turno.—Al personal de turno se aplicará la jornada de cuarenta y dos horas semanales, cuyo cómputo se determinará por la aplicación de los distintos cuadros horarios de cada Centro de trabajo.

Teniendo en cuenta la organización del trabajo a turno, a la que no son de aplicación los márgenes de tolerancia que regula el Convenio para el personal de jornada partida, en compensación a ello se establece una asignación, calificada como complemento de cantidad (complemento de jornada), que se percibirá por cada día de trabajo efectivamente trabajado a turno, no abonándose, en consecuencia, en vacaciones, descansos, permisos retribuidos e incapacidad laboral transitoria de cualquier clase, etc. Su cuantía por categorías profesionales será la que se indica en el anexo IV.

Se mantendrá la jornada, horarios y retribuciones del personal de turno cuando por circunstancias especiales (paradas de grupos o revisiones de los mismos) deba trabajarse en funciones distintas de las habituales.

En el plazo de quince días a partir de la fecha de homologación del Convenio, el personal de turno ajustará su prestación de trabajo a los cuadros horarios de cuarenta y dos horas semanales de cada Centro de trabajo, desde cuyo momento tendrá plena vigencia la norma establecida sobre jornada de trabajo del personal de turno.

Como quiera que el personal de turno no puede disfrutar la jornada intensiva de verano, por prestar la jornada de cuarenta y dos horas semanales durante todo el año, en los meses de julio, agosto y septiembre percibirán como horas extraordinarias las que excedan de treinta y tres horas semanales, sin que las mismas entren en el cómputo de las consideradas extraordinarias por la Ley.

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

Art. 28. *Horario*.—El horario de oficinas será de siete cuarenta y cinco a catorce y de quince cuarenta y cinco a dieciocho horas, considerándose, al igual que en 1977, como márgenes de tolerancia para la entrada de mañana y tarde, quince minutos en cada una.

Art. 29. *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, 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. 30. *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 trabajadores a sus órdenes, así como obtener la elevación profesional y técnica en su capacitación.

Art. 31. *Disminución de rendimiento*.—La disminución voluntaria de rendimiento de manera persistente será sancionada como falta grave. 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. En la determinación de la existencia de la disminución de rendimiento deberá ser oído el Comité de Empresa o los Delegados de personal, en su caso. Si cualquiera de estos hechos produjera escándalo notorio o grave indisciplina serán objeto de sanción, aun cuando hayan tenido lugar una sola vez.

Art. 32. *Festividades*.—En tanto se consiga la unificación de festividades en todo el ámbito de la Compañía, cosa difícil por la variedad de índole local, se declara que el día 1 de junio, fiesta de la Virgen de la Luz, nuestra Patrona, y el 28 de diciembre, segundo día de Pascua, se considerarán como fiestas abonables y no recuperables.

CAPITULO VI

Régimen económico

Art. 33. El régimen económico del presente Convenio estará constituido:

1.º Por los salarios bases por categorías profesionales contenidos en el anexo I, que comprende: el salario base mensual en el caso de los Técnicos, Administrativos y actividades complementarias y el salario base diario para los profesionales de oficio y peonaje. Los nuevos salarios se han determinado aplicando un aumento del 8 por 100 sobre la tabla de salario base del año 1977, garantizándose a todo trabajador, para el año 1978, un aumento del 8 por 100 sobre su salario base individual o de escalafón que tuviera en 31 de diciembre de 1977.

A partir de 1 de abril de 1978 se incorporará al salario base de cada trabajador la cantidad de 19.096,19 pesetas, la cual ha de ser rebajada del plus de actividad pendiente de pago en dicha fecha. El procedimiento a seguir para ello consistirá en dividir la citada cantidad por el periodo comprendido desde 1 de abril hasta el 31 de diciembre de 1978, teniendo en cuenta además en este tiempo la parte proporcional de las pagas de marzo, octubre y participación en beneficios, y este cociente determinará la cantidad a incorporar al salario base del trabajador, conforme al siguiente detalle:

a) Personal obrero

$$\frac{19.096,19}{335 \times 1,34729} = 4231 \text{ pesetas brutas diarias}$$

b) Resto del personal

$$\frac{19.096,19}{11 \times 1,34857} = 1.287,30 \text{ pesetas brutas mensuales}$$

2.º Por un plus de actividad de 105.985 pesetas brutas anuales para las categorías primera y segunda de Técnicos, Administrativos y actividades complementarias, y de 133.985 pesetas brutas anuales para las restantes categorías profesionales.

A partir de 1 de abril de 1978 se rebajará el plus de actividad de cada trabajador la cantidad citada en el párrafo segundo del apartado 1.º, de 19.096,19 pesetas, y con efectos de 1 de octubre de 1978 se aplicará un aumento de este plus consistente en 1.000 pesetas mensuales.

Teniendo en cuenta que el plus de actividad se paga en catorce mensualidades, la cantidad mensual a pagar a cada trabajador desde 1 de enero de 1978 será la siguiente:

a) Personal de la primera y segunda categorías de Técnicos, Administrativos y actividades complementarias:

— Desde 1 de enero hasta el 31 de marzo de 1978: 7.570,40 pesetas brutas mensuales.

— Desde 1 de abril hasta el 30 de septiembre del mismo año: 5.834,38 pesetas brutas mensuales.

— Desde 1 de octubre hasta 31 de diciembre del mismo año: 6.834,38 pesetas brutas mensuales.

b) Personal de las restantes categorías:

— Desde 1 de enero hasta el 31 de marzo de 1978: 9.570,40 pesetas brutas mensuales.

— Desde 1 de abril hasta el 30 de septiembre del mismo año: 7.834,38 pesetas brutas mensuales.

— Desde 1 de octubre hasta 31 de diciembre del mismo año: 8.834,38 pesetas brutas mensuales.

Art. 34. Todas las retribuciones que se regulan en el presente Convenio se contraen y corresponden a la jornada máxima a que se refiere el artículo 27. Si se trabajara jornada inferior, los devengos se reducirán proporcionalmente a la jornada que se realice.

Art. 35. Dietas.—Para el cálculo de las dietas se tomará como base para el año 1978, conforme a lo previsto en el artículo 20 de la Ordenanza de Trabajo, el salario base de la categoría correspondiente reflejado en el anexo I.

Las dietas de cuantía voluntaria reguladas en el artículo 35 del Reglamento de Régimen Interior se pagarán con sujeción a los valores comprendidos en el anexo II.

Tanto las dietas devengadas por el sistema reglamentario como las devengadas con sujeción al anexo II serán de aplicación exclusivamente a partir del día 1 de abril de 1978.

Art. 36. 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 III, los recargos legales que se regulan en la Ordenanza por cuanto se refiere a las horas extraordinarias nocturnas, y el recargo de la Ley de Relaciones Laborales para las horas extraordinarias diurnas.

A los trabajadores que en la fecha de 31 de diciembre de 1977 vinieran percibiendo las horas extraordinarias devengadas por un importe superior al señalado en el anexo III, les será mantenido ese mismo importe durante el año 1978.

Art. 37. 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. 38. Forma de pago de la nómina.—El importe total de las pagas mensuales normales y extraordinarias de marzo, octubre, julio y Navidad y la participación en beneficios se dividirá por catorce a los efectos de pagar 1/14 durante todos los meses del año, y otra, 1/14 el 18 de julio y el día 22 de diciembre.

Teniendo en cuenta la organización administrativa dada a estos pagos, las variaciones de salarios que se produzcan por ascensos, aplicaciones de aumentos periódicos o cualquiera otra circunstancias tendrán efecto económico desde la fecha en que realmente se haya producido la modificación. En consecuencia, la parte proporcional de las gratificaciones reglamentarias de marzo y octubre será satisfecha desde la fecha en que la variación se haya producido.

El plus de actividad anual, regulado en artículo 33, se pagará en catorce mensualidades.

Art. 39. 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 establece la prima de 52,20 pesetas brutas diarias.

La falta de asistencia y de puntualidad, aun justificada, dan lugar a la pérdida de la prima correspondiente al día en que se produzcan. Se exceptúa 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 31, aparte de la sanción reglamentaria que corresponda de acuerdo con la categoría de la falta, llevará aneja la pérdida de esta prima.

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

Con esta prima de asistencia, puntualidad y rendimiento queda absorbido el incentivo que perciba el personal procedente de otras sociedades incorporadas a «Sevillana» y sustituido en el futuro este sistema con el régimen que ahora se implanta.

Esta prima deberá ser igualmente computada para suprimir o disminuir en su cuantía cualquiera otra retribución o gratificación no salarial concedida para facilitar al personal la puntualidad y asistencia a su respectivo centro de trabajo.

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 los respectivos Comités de Empresa.

Art. 40. La participación en los resultados favorables del ejercicio a que alude el artículo 18 de la Ordenanza estará constituido por el 24 por 100 de los salarios correspondientes a las doce mensualidades.

Art. 41. Aumentos periódicos (antigüedad).—El actual sistema de antigüedad, regulado en la Ordenanza de Trabajo y constituido por trienios, se mantiene en el presente Convenio, estableciéndose el precio de 4.680 pesetas anuales para los establecimientos que se produzcan a partir de la vigencia del presente Convenio. La cantidad que por el concepto de premios de antigüedad tenga acreditada cada trabajador al 31 de diciembre de 1977 será incrementada en un 30 por 100.

Art. 42. Absorción.—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.

La Dirección se reserva el derecho durante la vigencia de este Convenio de revisar los ingresos de aquellos trabajadores que sean promovidos a categoría superior, cuando sus percepciones brutas sean superiores a las señaladas como mínimas para su nueva categoría en la tabla salarial.

Art. 43. Pluses de turno y relevos.—En lo que se refiere a los pluses de turno y de relevo y compensación de media hora de descanso por jornada continuada se regirá por sus normas específicas pactadas con ocasión de la entrada en vigor de la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 44. Lectores y Cobradores.—Los diversos rendimientos que en cada departamento tiene este personal, comprendido en la segunda categoría del subgrupo segundo, grupo II, de nuestra Ordenanza Laboral, ha impedido llegar a una fórmula única para toda la Compañía que permita mantener la mejor productividad que normalmente desarrollan parte de sus trabajadores; en consecuencia, se señala como rendimiento normal el siguiente:

Lectores: 175 lecturas en jornada de ocho horas diarias. El exceso de lectura sobre este mínimo se abonará a razón de 2,92 pesetas por unidad. Cuando se trabaje jornada inferior, el número de rendimiento normal de lectura se reducirá proporcionalmente a la jornada trabajada.

Los libros de lecturas que en la actualidad tienen especial consideración seguirán con su régimen económico actual.

Cobradores: De acuerdo con lo establecido en el R. R. I. se señala a título orientativo y como promedio diario de recibos a presentar la cantidad de 150 recibos, promedio éste que procurará coordinarse con el sistema de «cargos» que hoy se tiene establecido en la Empresa para la organización práctica de esta labor. Cuando se trabaje jornada inferior, el promedio de recibos antes señalado se reducirá proporcionalmente a dicha jornada.

Cuando el número de recibos cobrados exceda de 1.646 men-

suales, el Cobrador recibirá una prima por unidad de 3,70 pesetas brutas por factura de exceso cobrada. En los meses de julio, agosto y septiembre, el límite mensual de recibos para cobrar la prima de exceso será de 1.294.

Los cargos se revisarán periódicamente de acuerdo con las variaciones demográficas de cada zona a fin de mantener la misma proporción de abonados por cargo que tiene actualmente.

Los Cobradores y Lectores de los distintos departamentos que no alcancen el anterior rendimiento tipo y tengan condiciones más beneficiosas, tanto en lo que corresponda a la jornada laboral, número mínimo de abonados o cuantía de la prima, podrán acogerse al régimen establecido en los dos párrafos anteriores; en otros supuestos, sus particulares condiciones no experimentarán otra mejora durante la vigencia del Convenio que la que corresponde únicamente a su salario base y plus de actividad en relación con su jornada real.

Art. 45. *Otros complementos.*—Las primas de tarea así calificadas en el documento de la «Masa Salarial» y la gratificación de residencia, se incrementarán en un 8 por 100 sobre los valores que han venido rigiendo hasta el 31 de diciembre de 1977.

Los restantes complementos y conceptos retributivos existentes que no han sido expresamente regulados no experimentarán modificación alguna en sus precios durante 1978.

Art. 46. *Invalidez provisional.*—Los trabajadores de plantilla que pasen a la situación de invalidez provisional por determinación del Órgano gestor de la Seguridad Social percibirán una ayuda económica con cargo a la Compañía consistente en la diferencia que resulte entre la prestación económica oficial que en dicha situación les sea concedida por el I. N. P. y el 100 por 100 del salario que el productor 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 Compañía en tal momento.

A los trabajadores que hoy se encuentren ya en dicha situación de invalidez provisional (antigua larga enfermedad), les será señalada asimismo una ayuda económica, calculada de igual manera que quedó 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.

CAPITULO VII

Previsión social

Art. 47. *Jubilación.*—La Compañía podrá proponer al trabajador su jubilación y si éste la acepta, se aplicarán las condiciones que seguidamente se indican. Por su parte el trabajador podrá proponer a la Dirección su jubilación una vez cumplidos los sesenta años de edad, con el derecho a la pensión complementaria que se indica a continuación, si dicha propuesta es aceptada por la Compañía.

La cuantía de la pensión será con arreglo a la escala siguiente:

	Porcentaje
A los 60 años	85
A los 61 años	87
A los 62 años	89
A los 63 años	92
A los 64 años	95
A los 65 años	100

El trabajador que haya cumplido los sesenta años de edad y treinta y cinco de antigüedad en la Empresa podrá pedir su jubilación, siendo forzosa su aceptación por parte de la Compañía.

El trabajador que haya cumplido sesenta y cinco años podrá pedir su jubilación y ésta será forzosa para la Compañía.

Art. 48. *Bases de jubilación.*—La base que sirve de norma al cálculo de la jubilación comprenderá el importe bruto 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 por el 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 un trabajador que así viniera percibiéndola.

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

Las cantidades que se perciben 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 Compañía pague por el

concepto de complemento de pensión será siempre respetada hasta el fallecimiento del pensionista.

Art. 49. *Viudedad y orfandad.*—Se establece para la viuda e hijos de los trabajadores de plantilla y para las situaciones que se produzcan a partir de la entrada en vigor del Convenio, un sistema complementario de pensión vitalicia de viudedad y de pensión temporal de orfandad con cargo a la Empresa, en base a los siguientes criterios:

a) *Viudedad.* La cuantía de la pensión será equivalente al 45 por 100 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.

b) *Orfandad.* La cuantía de la pensión alcanzará a los huérfanos de edad inferior a los dieciocho años y será para cada huérfano la equivalente al 20 por 100 de los conceptos arriba enumerados.

Los complementos de viudedad y orfandad a cargo de la Empresa consistirán, en su caso, en la diferencia existente entre las pensiones así calculadas y el importe de las pensiones oficiales de la Seguridad Social.

Si el trabajador fallece estando ya jubilado, la pensión de viudedad consistirá en el 60 por 100 de la pensión de jubilación, y la pensión de orfandad en el 20 por 100 de la misma pensión de jubilación (oficial más complemento de la Empresa), por cada hijo menor de dieciocho años.

En estos complementos de pensiones a cargo de la Compañía serán la diferencia entre las pensiones así calculadas y las pensiones oficiales de viudedad y orfandad que sean señaladas por la Seguridad Social.

En ningún caso podrá rebasarse entre viudedad y orfandad el 100 por 100 de los conceptos computados como base de las pensiones.

Las pensiones de orfandad cesarán a medida que los huérfanos cumplan los dieciocho años.

Art. 50. *Seguro de vida Colectivo.*—El 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 el fallecimiento.

b) En caso de fallecimiento por accidente ocurrido hasta el límite de los setenta años de edad, se abonará doble capital 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 de la Empresa voluntariamente continuará asegurado hasta su fallecimiento, en iguales condiciones que en activo.

Art. 51. *Vinculación del seguro de vida.*—El seguro de vida a que se refiere el artículo precedente se vincula a la permanencia del asegurado en la Empresa. El cese en la misma por cualquier motivo dará origen a la baja del trabajador 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. 52. *Tabla de capitales.*—Como anexo V 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 Colectivo (pacto) de 1977.

Se establece de manera expresa que las mejoras establecidas en el salario base individual en el presente Convenio Colectivo no repercutirán en el capital que cada trabajador tiene reconocido en la fecha de 31 de diciembre de 1977.

En virtud de ello, el capital que corresponde a cada trabajador se mantiene en función del salario que el mismo tuvo en la citada fecha de 31 de diciembre de 1977.

Se exceptúa de esta norma el trabajador que haya tenido o tenga algún ascenso o cambio de clasificación profesional desde 1 de enero de 1978, el cual podrá tener el cambio de capital que, en su caso, le corresponda en base a dicho ascenso o cambio, pero considerando a este efecto el salario que reglamentariamente le hubiera correspondido con sujeción a la tabla de salarios que rigió en el pacto del año 1977.

CAPITULO VIII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 53. La Dirección de la Compañía y sus Comités de Empresa, conscientes de la gravedad de los accidentes de trabajo, propugnan la intensificación de una eficaz política pre-

venta. Estiman que deben ponerse en práctica todos los medios para su evitación, manteniendo constante vigilancia a fin de que sean debidamente observadas las normas de seguridad, cuya infracción puede denunciar todo trabajador.

Los Comités de Empresa, sus Comités de Seguridad, los Médicos de Empresa, los Ingenieros 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 continuo y sistemático y sus trabajadores 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.

Asimismo se acuerda la constitución de un Comité de Seguridad e Higiene central en base al proyecto que se acompaña como anexo número VII.

CAPITULO IX

Obra social

Art. 54. *Viviendas*.—La Compañía continuará fomentando la constitución de Cooperativas para la construcción de viviendas con destino al personal de plantilla.

Art. 55. *Acceso a la propiedad*.—Con excepción de las viviendas construidas por la Compañía en los centros de trabajo para los trabajadores de los mismos, las demás viviendas hoy arrendadas a los trabajadores de plantilla podrán pasar a ser de su propiedad, de acuerdo con un cuadro de amortizaciones aprobado por el Ministerio de la Vivienda. Para que estos expedientes se inicien han de ser solicitados por la totalidad de los inquilinos, cuando el inmueble pertenezca a «Sevillana».

En otro supuesto, habrá de estarse al Reglamento y normas de la copropiedad establecida.

Se exceptúan las viviendas ubicadas en aquellas provincias en las cuales el Ministerio de la Vivienda tenga establecido un cupo obligatorio para la Empresa, a no ser que aquel Organismo compute al efecto las viviendas cedidas en propiedad a los trabajadores domiciliados en dichas provincias o ciudades.

Art. 56. *Préstamos para la adquisición de viviendas*.—Se otorgarán préstamos a los trabajadores para la adquisición de su vivienda hasta 200.000 pesetas sin interés, para amortizar en diez años cuando los haberes del interesado no excedan por todos los conceptos de 800.000 pesetas; en siete años y medio, si los ingresos son superiores a 800.000 pesetas y no sobrepasan las 800.000 pesetas, y en cinco años, si la retribución del solicitante es superior a las 800.000 pesetas.

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

La cuantía total del fondo para estos préstamos será aumentada en 10.000.000 de pesetas, distribuyéndose además los ingresos por amortización que se devenguen por préstamos anteriores.

Cuando las solicitudes sean superiores a las disponibilidades, se aplicará el orden de prelación confeccionado por los Comités de Empresa.

Art. 57. *Anticipos*.—La cantidad que para el año 1978 se destina para la concesión de anticipos estará constituida por el importe de los reembolsos habidos durante el año 1977 más 10.000.000 de pesetas.

Art. 58. *Becas*.—La Compañía continuará su política de becas sin limitación, siempre que los solicitantes cumplan las condiciones del Reglamento vigente. Las dotaciones son las comprendidas en el anexo VI.

Art. 59. *Pensiones*.—Los jubilados, con anterioridad a este Convenio percibirán con cargo a la Empresa un complemento que garantice, junto con lo que perciban de la Seguridad Social, un mínimo de 225.000 pesetas al año. En todo caso, los jubilados con anterioridad a este Convenio tendrán un incremento de 14.000 pesetas al año.

Las viudas de trabajadores de la Compañía percibirán con cargo a la Empresa un complemento que garantice, junto con lo que perciban de la Seguridad Social, un mínimo de 150.000 pesetas al año. En todo las viudas de trabajadores de la Compañía tendrán un incremento de 14.000 pesetas al año.

Los trabajadores declarados en situación de invalidez absoluta con anterioridad a este Convenio percibirán un complemento de pensión a cargo de la Empresa para que, junto con lo que perciban de la Seguridad Social, tengan un mínimo de 225.000 pesetas al año. En todo caso, los inválidos absolutos afectados por esta norma tendrán una pensión a cargo de la Empresa de 4.000 pesetas mensuales, pagaderas en catorce mensualidades.

Art. 60. Los trabajadores que a partir de la entrada en vigor del Convenio sean declarados por los Organismos oficiales en situación de incapacidad permanente (total o parcial)

para la profesión habitual, serán acoplados a trabajos adecuados a sus condiciones, procediéndose seguidamente a la homologación de su expediente ante la autoridad competente, para que dicho trabajador reciba la calificación y tratamiento de minusválido previstos en las Leyes.

Art. 61. *Ayuda al trabajador con hijos subnormales*.—El complemento de pensión a cargo de la Compañía, que se tiene establecido en cuantía igual a la que hoy abona la Seguridad Social, se eleva a 3.000 pesetas por hijo subnormal así calificado.

Art. 62. *Suministro de fluido al personal*.—Al trabajador que tenga una antigüedad posterior a 1971 y para el de nuevo ingreso, se eleva la limitación de potencia instantánea máxima susceptible de utilizar en su domicilio fijada en el artículo 21 de la Ordenanza en tres kilowatios, a cinco kilowatios.

Art. 63. *Economatos*.—Se proseguirá la implantación de economatos bajo la vigilancia de los Comités de Empresa o Delegados de personal, en su caso, a fin de que existan en todos los Departamentos de la Compañía.

Art. 64. *Vacaciones*.—El personal a quien afecte este Convenio disfrutará de una vacación anual mínima que se regulará por los años de servicio prestados dentro de la plantilla de la Empresa en la forma siguiente:

Trabajadores de uno a diez años de antigüedad en plantilla: veinticinco días naturales.

Trabajadores de más de diez años de antigüedad en plantilla: treinta días naturales.

A estos efectos la antigüedad se computará sobre el 1 de enero de cada año, considerando como año entero de servicio aquel en 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. 65. *Ratificación de beneficios*.—Se mantienen en su extensión y cuantía los beneficios concedidos en Convenios anteriores, como pensión de viudedad y suministro de fluido eléctrico a las viudas de trabajadores. 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 de los facultativos del servicio médico de Empresa.

Art. 66. *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 en su totalidad, debiendo iniciarse nuevas deliberaciones a los efectos oportunos.

Art. 67. *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 obligatoriamente a una Comisión mixta constituida por cuatro Vocales sociales y cuatro Vocales económicos designados por la referida Comisión entre sus miembros.

Art. 68. *No repercusión en precios*.—Las partes contratantes declaran que la puesta en práctica de este Convenio no implica alza de precios.

Art. 69. *Cláusula derogatoria*.—El presente Convenio deroga el contenido del Convenio Colectivo de 1975, exceptuando aquello que expresamente declara vigente y, en consecuencia, sustituye en lo regulado a las normas del Reglamento de Régimen Interior que estén en contradicción con lo anteriormente establecido, y de modo especial aquellos artículos a los que afecte su contenido económico.

DISPOSICION ADICIONAL

La aplicación de las mejoras de este Convenio quedará condicionada a la homologación o reparos que, en su caso, disponga el Ministerio de Trabajo en cumplimiento de lo establecido en el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de los Convenios Colectivos de trabajo.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Será de aplicación a los trabajadores que se jubilen durante el año 1978 lo dispuesto en el artículo 44 del Convenio de 1970, cuyo texto literal es el siguiente:

«*Jubilación y seguro de vida*.—En el supuesto de que el trabajador 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.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

A aquellos trabajadores que se hayan jubilado o se jubilen desde 1 de enero a 30 de septiembre de 1978 les será computada como retribución normal en la base de jubilación una doceava parte de 4.000 pesetas por cada mes que haya transcurrido desde el 1 de enero hasta la fecha de su jubilación.

DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA

La Empresa toma la determinación de incluir en plantilla de la misma a las mujeres trabajadoras que haya de contratar para el servicio de las residencias de descanso de «La Antilla» o de «Orgiva». Las trabajadoras afectadas por la disposición transitoria tercera son las que han sido contratadas para la temporada de 1978, teniendo la antigüedad desde la fecha de ingreso en este año.

DISPOSICION TRANSITORIA CUARTA

El personal de la Empresa ha de procurar solicitar el disfrute de sus vacaciones anuales en los meses de verano, iniciativa ésta que habrá de coordinarse adecuadamente en los respectivos centros de trabajo para que el servicio quede debidamente cubierto.

DISPOSICION TRANSITORIA QUINTA

Reglamento de Régimen Interior.—Se procederá a la revisión de R. R. I. conforme establece el Decreto de 12 de enero de 1961, con la participación de la representación de los trabajadores y representantes de las centrales sindicales, que asistirán con voz pero sin voto, comenzando sus trabajos a los dos meses de la firma del presente Convenio y terminando en un plazo máximo de cuatro meses.

DISPOSICION TRANSITORIA SEXTA

La Dirección de la Empresa continuará informando a los representantes del personal sobre el funcionamiento de las residencias de descanso, facilitando aquella información que se considere necesaria.

DISPOSICION TRANSITORIA SEPTIMA

Amnistía.—La Empresa se compromete a no oponerse a las demandas judiciales que se formulen contra la misma para la aplicación de la amnistía laboral regulada en la Ley de Amnistía.

Asimismo sobreseerá todos los expedientes disciplinarios en curso en el momento de la firma del Convenio contra los trabajadores de la Empresa, por motivos políticos o sindicales.

DISPOSICION TRANSITORIA OCTAVA

Se nombran Vocales de la Comisión mixta interpretadora a que se refiere el artículo 87 de este Convenio a:

Por los trabajadores:

Don Faustino Díaz Fernández.
Don Manuel Suárez Ruiz.
Don Juan Sánchez Cabrera.
Don Francisco Javier Peñalver Rodríguez.

Por la Empresa:

Don Juan F. Alvarez Macías.
Don Enrique Obando Carvajal.
Don Diego Zamorano Gálvez.
Don Juan Riquelme Moñino.

ANEXO I

Tabla de salarios

Categoría	Salario base mensual o salario base diario
Técnico superior especial	35.898,14
Técnico superior 1.ª	35.898,24
Técnico superior 2.ª	31.472,74
Técnico 2.ª, nivel A	28.946,10
Técnico 2.ª, nivel B	28.946,10
Técnico 3.ª	24.454,04
Técnico 4.ª	22.330,46
Técnico 5.ª	20.595,89
Administrativo superior especial	31.472,74
Administrativo superior 1.ª	31.472,74
Administrativo superior 2.ª	31.472,74
Administrativo 2.ª, nivel A	28.946,10
Administrativo 2.ª, nivel B	28.946,10
Administrativo 3.ª	24.748,90
Administrativo 4.ª, Oficial A	22.212,19
Administrativo 4.ª, Oficial B	24.057,74
Administrativo Auxiliar	18.299,19
Auxiliar Oficina Especial	19.289,90
Auxiliar Oficina, 1.ª categoría	18.968,40
Auxiliar Oficina, 2.ª categoría	18.928,29
Auxiliar Oficina, 3.ª categoría	18.300,93
Profesional de Oficio, 1.ª categoría, nivel A	711,64
Profesional de Oficio, 1.ª categoría, nivel B	682,12
Profesional de Oficio, 2.ª categoría, Oficial A ...	846,72
Profesional de Oficio, 2.ª categoría, Oficial B ...	615,39
Profesional de Oficio, 3.ª categoría, Ayudante ...	599,04
Peonaje, Encargado de Peones	604,70
Peonaje, Peón Especialista	591,21
Limpiadora	585,32
Actividades complementarias, superior 1.ª	35.898,14
Actividades complementarias, superior 2.ª	31.472,74
Actividades complementarias, 2.ª categoría nivel A	28.946,10

ANEXO II

Nueva tabla de dietas voluntarias

Grupos y categorías	Concepto	Pesetas
1.ª Técnica, 1.ª Administrativa y 1.ª Actividades complementarias.	Dieta completa.	2.181
	Desayuno.	94
	Habitación.	1.059
	Una comida.	845
2.ª y 3.ª Técnica, 2.ª y 3.ª Administrativa y 2.ª y 3.ª Actividades complementarias.	Dieta completa.	1.785
	Desayuno.	82
	Habitación.	743
	Una comida.	607
Resto Técnicos y Administrativos, Capataces, Contramaestros y Oficiales nivel A de Profesionales de Oficio.	Dieta completa.	1.242
	Desayuno.	80
	Habitación.	540
	Una comida.	585
Resto del personal.	Dieta completa.	1.125
	Desayuno.	77
	Habitación.	449
	Una comida.	593

ANEXO III

Escala para el pago de horas extraordinarias

Categoría	Pesetas brutas horas
Técnico superior, 1.ª	290,20
Técnico superior, 2.ª	250,50
Técnico 2.ª A	209,90
Técnico 2.ª B	209,90
Técnico 3.ª	187,55
Técnico 4.ª	168,50
Técnico 5.ª	152,90
Administrativo superior, 1.ª	250,50
Administrativo superior, 2.ª	250,50
Administrativo 2.ª, A	209,90
Administrativo 2.ª, B	209,90
Administrativo 3.ª	190,20
Administrativo 4.ª, Oficial A	187,40
Administrativo 4.ª, Oficial B	148,10
Administrativo 5.ª, Auxiliar	133,30
Auxiliar de Oficina Especial	141,20
Auxiliar de Oficina 1.ª	139,30
Auxiliar de Oficina 2.ª	135,25
Auxiliar de Oficina 3.ª	132,35
Profesional de Oficio, 1.ª categoría, A	181,65
Profesional de Oficio, 1.ª categoría, B	153,65
Profesional de Oficio, 2.ª categoría, Oficial A	144,00
Profesional de Oficio, 2.ª categoría, Oficial B	135,50
Profesional de Oficio, 3.ª categoría, Ayudante	131,05
Encargado de Peones	132,60
Peón Especialista	128,90
Limpiadoras	127,30
Actividades complementarias, superior 1.ª	290,20
Actividades complementarias, superior 2.ª	250,50
Actividades complementarias, 2.ª categoría, A	209,90
Actividades complementarias, 2.ª categoría, B	209,90
Actividades complementarias, 3.ª categoría	187,55

ANEXO IV

Complemento de jornada

Categorías	Pesetas por día de trabajo efectivo en turno
Técnico de 2.ª categoría	146
Técnico de 3.ª categoría	130
Técnico de 4.ª categoría	117
Técnico de 5.ª categoría	108
Profesional de Oficio, 1.ª categoría, A	112
Profesional de Oficio 1.ª, categoría B	107
Profesional de Oficio 2.ª, categoría A	100
Profesional de Oficio 2.ª, categoría B	94
Profesional de Oficio, 3.ª categoría, Ayudante	91
Encargado de Peones	92
Peón Especialista	89
Guardas	92

ANEXO V

Tabla de capitales Seguro Colectivo de Vida

Sueldo mensual (salario base mensual)	Capital
Hasta 4.639	60.000
Desde 4.639 a 5.411	80.000
Desde 5.412 a 6.184	100.000
Desde 6.185 a 6.957	125.000
Desde 6.958 a 7.730	150.000
Desde 7.731 a 8.503	175.000
Desde 8.504 a 9.277	200.000
Desde 9.278 a 10.823	250.000
Desde 10.824 a 12.369	300.000
Desde 12.370 a 14.889	350.000
Desde 14.890 a 18.889	400.000
Desde 18.890 a 21.289	450.800
Desde 21.290 a 24.889	500.000
Desde 24.890 a 28.489	600.000
Desde 28.490 a 33.289	650.000
Desde 33.290	700.000

ANEXO VI

Número	Estudios	Clase de centro de enseñanza	Externos mediopensionistas, internos	Dotaciones — Importe de cada beca
1	E. G. B. (1 a 4)	Estatal y subvencionado	Externos	3.250,00
2	E. G. B. (1 a 4)	Privado sin subvención	Externos	5.200,00
3	E. G. B. (1 a 4)	Estatal y subvencionado	Internos	19.500,00
4	E. G. B. (1 a 4)	Privado sin subvención	Internos	19.500,00
5	E. G. B. (5 a 8)	Estatal y subvencionado	Externos	4.550,00
6	E. G. B. (5 a 8)	Privado sin subvención	Externos	7.800,00
7	E. G. B. (5 a 8)	Estatal y subvencionado	Internos	19.500,00
8	E. G. B. (5 a 8)	Privado sin subvención	Internos	19.500,00
9	Formación Profesional primer grado	Estatal y subvencionado	Externos	5.200,00
10	Formación Profesional primer grado	Privado sin subvención	Externos	9.100,00
11	Formación Profesional primer grado	Estatal y subvencionado	Internos	22.100,00
12	Formación Profesional primer grado	Privado sin subvención	Internos	28.000,00
13	Formación Profesional segundo grado	Estatal y subvencionado	Externos	5.200,00
14	Formación Profesional segundo grado	Privado sin subvención	Externos	9.100,00
15	Formación Profesional segundo grado	Estatal y subvencionado	Internos	22.100,00
16	Formación Profesional segundo grado	Privado sin subvención	Internos	28.000,00
17	B. U. P.	Estatal	Externos	5.200,00
18	B. U. P.	Privado	Externos	9.100,00
19	B. U. P.	Estatal	Internos	22.100,00
20	B. U. P.	Privado	Internos	28.000,00
21	C. O. U.	Estatal	Externos	6.500,00
22	C. O. U.	Privado	Externos	10.400,00
23	C. O. U.	Estatal	Internos	28.000,00
24	C. O. U.	Privado	Internos	29.900,00
25	Escuelas Universitarias	Estatal	Externos	10.400,00
26	Escuelas Universitarias	Estatal	Internos	32.500,00
27	Fac. Univ. y Esc. Técn. Super.	Estatal	Externos	15.800,00
28	Fac. Univ. y Esc. Técn. Super.	Estatal	Internos	45.500,00
29	Ayuda comedor	—	—	5.850,00
30	Ayuda transporte	—	—	3.250,00
31	Ayuda comedor y transporte	—	—	9.100,00

Número	Estudios y Centro de enseñanza	Externos mediopensionistas, internos	Dotaciones — Importe de cada beca
<i>Internados especiales</i>			
32	Formación Profesional primer grado. SAFA (Andújar)	Internos	60.190,00
33	Formación Profesional primer grado. SAFA (Andújar)	Internos	78.130,00
34	Acceso a C. O. U. SAFA (Andújar)	Internos	78.130,00
35	Formación Profesional primer grado. SAFA (Ubeda)	Internos	74.027,00
36	Formación Profesional segundo grado. SAFA (Ubeda)	Internos	97.780,00
37	Residente. SAFA (Ubeda)	Internos	56.160,00
38	Formación Profesional primer grado. Santa María Apóstoles	Internos	60.122,50
39	Formación Profesional primer grado. Santa María Rábida	Internos	52.747,50

ANEXO VII

PROYECTO DE CONSTITUCIÓN DE UN COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE SUPERIOR O CENTRAL

Se constituye al amparo de lo dispuesto en el artículo 4.º del D. de 11 de marzo de 1971, para coordinar y dirigir la actuación de los demás Comités provinciales o de centro de trabajo, que continuarán subsistentes.

Tendrá su sede en Sevilla, coincidiendo con el domicilio social de la Compañía.

Funciones

- Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales en todo el ámbito de la Empresa.
- Prestar su asesoramiento a la Empresa y otros Comités para evitar o reducir riesgos que atenten a la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores, formulando al efecto las oportunas advertencias.
- Emitir los informes y dictámenes que a petición de los otros Comités se soliciten, respecto a la prevención de riesgos profesionales.
- Informar sobre el contenido de las normas e instrucciones internas de carácter general en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como estudiar y proponer la promulgación de otras o la modificación de las existentes.
- Realizar visitas, en colaboración con los Comités de centro de trabajo o provinciales, tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida, salud o bienestar de los trabajadores, informando de los defectos y peligros que adviertan a la dirección de la Empresa y al Comité de seguridad correspondiente, a los que propondrán, en su caso, la adopción de las medidas necesarias que se consideren oportunas.
- Examinar, procesar y ponderar los datos contenidos en las actas y memorias de los Comités provinciales o de centro de trabajo y de los Servicios Médicos de Empresa, en que tratan asuntos de seguridad e higiene del trabajo.
- Promover, a la vista de los datos a que se refiere el punto anterior, la adopción de las medidas oportunas cuando por la frecuencia de los accidentes de trabajo, la aparición de nuevos riesgos causantes de los mismos, se estimaran necesarias.
- Elaborar conjuntamente con el Servicio de Prevención los planes generales de seguridad e higiene, en colaboración con los restantes Comités y en base a los conocimientos y experiencias obtenidas de las investigaciones practicadas.
- Promover la enseñanza y divulgación y propaganda de la seguridad e higiene mediante la convocatoria de cursillos, conferencias al personal, etc., bien directamente o en colaboración con las instituciones oficiales así como proporcionar carteles y avisos de seguridad e higiene a los restantes Comités para su colocación en los centros de trabajo; celebrar concursos de seguridad entre el personal, promocionando su participación y sugerencias en materia de prevención.
- Elaborar, en colaboración con el Servicio de Prevención, la realización de campañas y programas de seguridad e higiene generales.
- Colaborar con el Servicio de Prevención en la programación de cursos y seminarios de formación y perfeccionamiento de los trabajadores, mandos intermedios y miembros de otros Comités, fomentando la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas de seguridad.
- Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la Empresa, conforme a la legislación vigente.
- Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la Empresa.
- Conocer las investigaciones realizadas por los técnicos de seguridad y por los restantes Comités, sobre accidentes de trabajo producidos.
- Colaborar con los Comités provinciales o de centro de trabajo en la investigación de accidentes, con objeto de evitarlos, dando cuenta de los resultados a la dirección de la Empresa.

16. Proponer la adquisición del material de seguridad de protección personal que se considere más idóneo, así como vigilar el funcionamiento y empleo del entregado, para valorar su correcta adecuación al riesgo, todo ello en colaboración con el Servicio de Prevención y el asesoramiento de los organismos oficiales.

17. Proponer con carácter vinculante a la línea de mando, y en casos excepcionales, la suspensión inmediata de trabajos cuando a juicio de los dos tercios de sus miembros se advierta peligro grave para la vida o salud de los trabajadores, hasta en tanto no se corrijan los defectos observados.

18. Conocer el proyecto de seguridad de las nuevas instalaciones y proponer las correcciones que se estimen necesarias para la eliminación de riesgos.

Composición

Un Presidente, nombrado por la Dirección de la Empresa.

El Técnico de seguridad de mayor grado del Servicio de Prevención.

El Jefe de los Servicios Médicos de Empresa.

El A. T. S. que se considere más calificado.

Un vocal nombrado por cada uno de los Servicios siguientes:

Servicios de Centrales Térmicas.
Servicio de Centrales Hidráulicas.
Servicio de Construcciones Eléctricas.
Servicio de Estudios y construcción de centrales.
Departamento de Sevilla o Dirección Comercial.
Servicio de Transporte y Transformación.
Diez vocales, representantes de los trabajadores.

Funcionamiento

1. Reuniones bimestrales ordinarias.

Se reunirá también a iniciativa de su presidente o a petición de un tercio de sus miembros en reunión extraordinaria. Celebrará una reunión anual extraordinaria.

2. Los acuerdos se adoptarán por mayoría, decidiendo en caso de empate el voto del presidente. Se exigirá la mayoría cualificada para adoptar el acuerdo a que se refiere el punto 17.

3. Actuará como secretario el representante de los trabajadores de menor edad, con conocimientos para ello.

18454 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Agrocros, S. A.».

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Agrocros, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 12 de mayo de 1978 tuvo entrada en esta Dirección General el expediente del mencionado Convenio Colectivo, suscrito por las partes el día 25 de abril de 1978, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto, y al objeto de que se proceda a la homologación del mismo.

Resultando que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo tercero, dos, del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de Convenios Colectivos, esta Dirección General suspendió el plazo para homologar el referido acuerdo, al objeto de proceder a verificar si se ajustaba a los criterios que para el crecimiento de la masa salarial establece el artículo primero del Real Decreto-ley 43/1977.

Resultando que en la tramitación del expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias.

Considerando que la competencia para conocer del expediente le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos, y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, que la desarrolla, en orden a homologar lo acordado por las partes y disponer, en su caso, su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente.