

Vega de Prada, José Manuel. | Canadá.
 Vicens Otero, José. |
 Zapata González, Agustín Gre- | Casimiro - Soriguer Escofet,
 gorio. | Ramón.

Segundo.—Las cuantías de las anteriores ayudas oscilarán entre 25.000 pesetas mensuales, para los trabajos que hayan de realizarse en cualquier país de Europa y 30.000 pesetas mensuales, para aquellos que se realicen en América.

Tercero.—Los aspirantes a becas posdoctorales de investigación en el extranjero, incluidos en esta Resolución y condicionados a la lectura de su tesis doctoral antes del día 15 de septiembre de 1978 (apartado II, b, de la Orden de convocatoria), deberán acreditar el cumplimiento de este requisito antes del día 20 de septiembre del año en curso.

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

Madrid, 29 de agosto de 1978.—El Director general, Manuel Cobo del Rosal.

Sr. Jefe del Servicio de Promoción de la Investigación Universitaria.

MINISTERIO DE TRABAJO

23712 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo para la Empresa «Catalana de Gas y Electricidad, Sociedad Anónima», y su personal.

Visto el expediente relativo al acuerdo de 16 de enero de 1978 entre la representación de la Empresa «Catalana de Gas y Electricidad, S. A.», y los trabajadores al servicio de la misma, sobre revisión salarial, y

Resultando que con fecha 8 de febrero de 1978 tuvo entrada en este Centro directivo, remitido por la Empresa «Catalana de Gas y Electricidad, S. A.», el acuerdo de 16 de enero de 1978 entre la representación de la Empresa y de sus trabajadores para la aplicación de la revisión salarial prevista en el Convenio Colectivo de «Catalana de Gas y Electricidad, Sociedad Anónima», homologado el 24 de enero de 1977 y vigente desde el 1 de enero de 1977 hasta el 31 de diciembre de 1978.

Resultando que en cumplimiento de los artículos primero y tercero, 2, del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de Convenios, esta Dirección General suspendió el plazo para dictarlo y elevó el referido 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 Colectivo 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 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y en el 12 de la Orden de 21 de enero de 1974.

Considerando que el acuerdo objeto de estas actuaciones se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, y en el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, y la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos le ha dado su conformidad, y no observándose en sus cláusulas contravención a disposiciones de derecho necesario procede la homologación de dicho acuerdo.

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el acuerdo de 16 de enero de 1978 entre la Empresa «Catalana de Gas y Electricidad, S. A.», y sus trabajadores para la aplicación de la revisión salarial prevista en el Convenio Colectivo de la Empresa, homologado el 24 de enero de 1977 y vigente, haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo quinto, 2, y en el artículo séptimo del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

2.º Notificar esta Resolución a las representaciones de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión Deliberante negociadora al efecto, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, por tratarse de Resolución homologadora, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

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

Madrid, 3 de agosto de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente,

ACUERDO DE LAS REPRESENTACIONES SOCIAL Y ECONOMICA SOBRE REVISION CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CATALANA DE GAS Y ELECTRICIDAD, S. A.», HOMOLOGADO EL 24 DE ENERO DE 1977

Sistema de sustitución de los retenes (referencia artículo 12). Ambito de aplicación del sistema que sustituirá a los retenes, y cuya total aplicación está prevista a partir de 1 de julio de 1978.

El turno rotativo regular será de aplicación en todo el ámbito de Cataluña. Será de aplicación en Sevilla mediante la ampliación necesaria del actual turno y en Barcelona y provincia mediante la creación del turno correspondiente, que atenderá los trabajos de red y utilización y especialmente las urgencias.

Jornada (referencias artículos 13 y 14).—A partir de la homologación del presente acuerdo, el personal que en la actualidad tiene establecida una jornada de cuarenta y dos horas semanales pasará a la jornada general de cuarenta horas semanales, definida en los artículos 13 y 14 del vigente Convenio Colectivo.

Al objeto de mantener los criterios de homogeneidad requeridos en el Real Decreto ley 43/1977, esta nueva jornada semanal no deberá comportar en ningún caso una reducción en el volumen de trabajo, tareas u operaciones asignado con anterioridad a la reducción de jornada, no pudiendo, por tanto, dar lugar por este cambio a incrementos de plantilla ni coste económico adicional alguno, manteniendo la normalidad en los correspondientes servicios.

A efectos de implantación, dada la diversidad de situaciones, deberán cumplirse los siguientes criterios para asegurar la coherencia con los principios expresados en el párrafo anterior:

— Para el personal de jornada continuada, la reducción de la jornada se efectuará, como principio general, adelantando veinte minutos diarios la finalización de la jornada, tanto si es de mañana como de tarde. Si la jornada de tarde enlaza con la de mañana, la salida se avanzará en cuarenta minutos en relación con su horario actual.

— Para el personal de jornada partida, la reducción de jornada se efectuará adaptándose al régimen de jornada partida vigente, definido en el artículo 13 del vigente Convenio Colectivo. En el supuesto de que en alguna unidad de la Empresa la aplicación de lo anterior representara una disminución en la atención del servicio, deberán adaptarse el horario al de jornada continuada, con la alternancia de mañana y tarde, cubriéndose con un máximo del 25 por 100 de la plantilla en la jornada de tarde.

— Para el personal de turno rotativo regular, continuarán vigentes los sistemas de turnos aprobados por la autoridad laboral, abonándose como si fueran horas extraordinarias las que excedan de la jornada de cuarenta horas.

Con el fin de establecer una relación coherente en cuanto al número de horas extraordinarias, se suprime la posibilidad de trabajar los días R, regulados en el acuerdo suscrito en fecha 20 de junio de 1977 en la Delegación Provincial de Trabajo de Barcelona.

— En las unidades y/o servicios con horarios especiales, la adaptación de la nueva jornada semanal a dichos horarios especiales se estudiará en cada caso con la representación del personal y de la línea de mando.

Horario (referencia artículos 13 y 14).—La Empresa se compromete a estudiar con la representación de los trabajadores, a partir de 1 de marzo y hasta el 31 de julio, las alternativas de modificación de la actual jornada partida, así como la aplicación de una jornada máxima de cuarenta y dos horas semanales en los turnos rotativos regulares, siendo posible, como base de acuerdo, por la reducción de horas extras, la reinstauración de la voluntariedad del día R, aludido en el apartado de jornada.

Una vez alcanzados acuerdos en los nuevos sistemas, se procederá a su aplicación y se incorporarán en el próximo Convenio Colectivo.

A continuación se iniciará el estudio general de horarios de la Compañía, al objeto de que el resultado del mismo sea base de acuerdo para su incorporación y/o negociación en el próximo Convenio Colectivo.

Los posibles cambios y acuerdos deberán cumplir la siguiente condición:

— Mantener la homogeneidad a que se refiere el artículo 2.º, apartado 3, del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, en cuanto a plantilla y costes, así como el no provocar disminución de la atención actual del servicio.

Vacaciones (referencia artículo 15).—Con el fin de que todo el personal pueda disfrutar de veintiséis días de vacaciones laborales, se establecen las siguientes etapas para la consecución de dicho objetivo. La primera, de aplicación inmediata, quedará así:

Hasta diez años de antigüedad: Veinticuatro días laborales. De once años de antigüedad en adelante: Veintiséis días laborales.

En la segunda, que entrará en vigor el 31 de diciembre de 1978 y será de aplicación el día siguiente, no habrá limitación de antigüedad para el disfrute de los veintiséis días laborales de vacaciones.

La modificación del escalado actual de los días de vacaciones se establece en función de homogeneización con la reducción de festivos habida en el calendario laboral ya aprobado.

Artículo 16. *Festividades*.—Respecto a este artículo, en lo que hace referencia al segundo punto, se entenderá para 1978, en lugar de un sábado siguiente a un viernes festivo, un lunes precedente a un martes festivo.

El resto del artículo permanece sin alteración.

Aumentos salariales (referencia artículos 21 y 51 y al anexo IV).—A toda la masa salarial bruta de 1977 se le aplica el 20 por 100, que es el montante a repartir.

De este montante, el 60 por 100 se reparte linealmente y del 40 por 100 restante se deducen los aumentos pactados de los conceptos variables. Este resto se distribuye porcentualmente a la suma del salario base, antigüedad y retribución complementaria.

Los aumentos de julio de 1977 se consolidan, de forma que se aplican 21.600 pesetas anuales lineales y el 2,5 por 100 sobre salario base y antigüedad.

La retribución complementaria forma parte de la masa salarial en cuanto a montante, participando en criterios de proporcionalidad al igual que el salario base y antigüedad en su distribución.

Todo ello y a nivel de concreción representa lo siguiente:

El salario base, antigüedad y retribución complementaria se incrementará en el 10,4 por 100.

El salario base y antigüedad se incrementará además con un 2,5 por 100 adicional procedente de la revisión semestral de 1977.

Complemento salarial: Se incrementará en 71.700 pesetas anuales más la cantidad de 21.600 pesetas, también anuales, procedentes de la revisión semestral de 1977.

En todos los casos, dichos incrementos se referirán a los valores acreditados en 1 de enero de 1977.

La vigencia de dichos aumentos será a partir de 1 de enero de 1978.

Se procederá a la confección de las tablas salariales correspondientes.

Plus de conducción (referencia artículo 23).—El artículo 23, apartado c, plus de conducción y mantenimiento de vehículos, se mantiene la redacción actual, con el cambio siguiente:

Donde dice: «tendrá derecho a la percepción de este plus, en la cuantía señalada en el anexo III por cada día que simultanee las funciones propias de su oficio con las de conducción...».

Deberá decir: «tendrá derecho a la percepción de este plus, en la cuantía señalada en el anexo III por cada día trabajado, en los puestos que requieran la posibilidad de simultaneidad del trabajo habitual con el de conducción...».

Trabajo fuera de jornada a precio convenido (referencia artículo 24).—Se incrementan en un 22 por 100 los valores fijados en 1977 para las distintas modalidades de trabajo convenido fuera de jornada de trabajo, reguladas en el artículo 24 del vigente Convenio Colectivo.

Artículo 25. *Horas extras*.—En el párrafo número 6 se sustituye el concepto de Jefe de departamento por Jefe de división.

Se suprime de los escalafones técnico y administrativo, salvo en el caso de que sean expresamente solicitados por el interesado y autorizados por la Dirección.

Se exceptúan de esta limitación las horas que necesariamente deban realizarse para completar o prolongar turno».

Manteniéndose el resto del artículo.

Conceptos variables (referencia a los anexos II y III y al párrafo a) del artículo 28).—Dévengo en las condiciones previstas en Convenio.

Se percibirá una cantidad equivalente a la dieta de comida cuando por emergencia o por no haberse realizado la sustitución por el turno entrante deba trabajarse la jornada de mañana, después de haber realizado el turno de noche como jornada normal de trabajo.

Pesetas

Compensación otros gastos

Personal que no percibe H. E. ni dietas	530
Personal que percibe H. E. y dietas	350

Artículo 35. *Comisión de Formación y Promoción*.—Se establece una Comisión integrada por ocho miembros, designados cuatro por la Dirección y cuatro por la representación de los trabajadores, la cual, con carácter decisorio, tendrá como misión estudiar y programar los cursos y planes de formación a que se alude en los artículos 29 y 34, así como en lo referente a los programas, temarios y cuestionarios básicos a utilizar en los concursos-oposición, velando por la existencia de todo ello con la antelación suficiente para prever las necesidades de la Empresa y por la idoneidad, nivel y adecuación de los mismos.

La presidencia de la Comisión se efectuará por orden rotativo en cada sesión y el Secretario será elegido en la primera reunión de la Comisión de Formación y Promoción.

Se establece, a la vez, una subcomisión de control y gobierno de los fondos destinados a la formación cultural de todos los trabajadores de la Empresa, constituida por los cuatro miembros integrantes de la Comisión de Formación y Promoción designados por la representación de los trabajadores. Esta subcomisión dará cuenta de sus resoluciones a la Comisión designada por la Dirección, la cual tendrá el cometido de decidir el carácter de formación cultural o profesional en cada caso.

Se establece un fondo dotado por la Empresa con la cantidad de un millón de pesetas, destinado a la formación cultural del personal de la Compañía que pueda ser organizada en el ámbito de la Empresa o impartida en los oportunos centros externos y que adoptará la forma de ayuda económica para seguir estudios, pago de matriculas o libros, bolsa de estudios u otras, correspondiendo la administración de este fondo a la ya citada subcomisión, tal y como queda definida, disponiendo las ayudas de acuerdo con los planes que al efecto determine.

En las mismas condiciones que figuran en los párrafos anteriores, en la delegación de Sevilla se establecerá una Comisión integrada por cuatro miembros, dos designados por la Dirección y dos por la representación de los trabajadores, participando en el 12 por 100 de la citada suma, es decir, constituirá un fondo a deducir del millón (1.000.000) de pesetas, por un importe de ciento veinte mil (120.000) pesetas.

Ayuda a pensionistas (referencia artículo 36).—Aumento del complemento regulado en el artículo 36 del vigente Convenio en el doble del índice del coste de la vida.

Se garantiza a los pensionistas un complemento a cargo de la Empresa, que sumado a lo satisfecho por el Régimen General de la Seguridad Social alcancen las percepciones mínimas siguientes:

Jubilación e invalidez: 210.000 pesetas anuales.
Viudedad u orfandad absoluta: 168.000 pesetas anuales.

Las partes se comprometen a promover las acciones necesarias para que las viudas puedan alcanzar la equiparación de tratamiento en cuanto a tarifas reducidas con el personal jubilado.

Artículo 40. *Servicio militar*.—Al personal que cause baja temporal para cumplir sus obligaciones militares y no le sea de aplicación lo dispuesto en el artículo 50 de la vigente Ordenanza de Trabajo, le será abonado durante el tiempo del servicio militar la cantidad de 5.000 pesetas mensuales, que quedará en suspenso en los períodos de tiempo mínimo de quince días, en que las obligaciones militares permitan al trabajador asistir a sus tareas durante o parte de la jornada establecida por la Empresa, percibiendo el salario correspondiente.

No se abonará esta percepción en los casos en que se reciba asignación por el cargo que desempeñe en el Ejército (Oficiales y Suboficiales). En los casos previstos en el artículo 50 de la vigente Ordenanza de Trabajo, la asignación allí prevista del 50 por 100 del salario real pasará a ser del 75 por 100 del mismo, y se incrementará en un 10 por 100 más por cada familiar adicional a su cargo, sin que en ningún caso se supere el 100 por 100 del salario real.

Todo empleado casado y sin hijos que se incorpore al Servicio Militar percibirá el 50 por 100 del salario real.

Ayuda por estudios (referencia artículo 45).—Queda fijada en 5.000.000 de pesetas para el año 1978.

Grupo de Empresa (referencia artículo 44).—La asignación mensual se incrementa en un 50 por 100, quedando establecida en 150.000 pesetas.

Fondo Auxilios Extraordinarios (referencia artículo 42).—La asignación se incrementa en 220.000 pesetas, quedando establecida en 1.220.000 pesetas anuales. De la cantidad citada se asigna un mínimo de 73.200 pesetas anuales al Fondo de Auxilios Extraordinarios de Sevilla.

Seguro de Vida Colectivo (referencia artículo 43).—La Empresa abonará la totalidad de las primas correspondientes a las primeras 300.000 pesetas, abonando el personal 0,65 pese-

	Valores económicos 1978
	Pesetas
Guardias y retenes	
Guardia operaciones útil. Barna y Bajo Llobregat.	1.208
Guardia dispatching	1.342
Guardia mayordomía	1.086
Retén delegaciones:	
Días laborables	420
Días festivos	1.540
El valor económico del retén es indistinto para técnicos y operarios.	
	Pesetas
<i>Pluses</i>	
Turno rotativo regular (diarias)	293
Turno rotativo laborable (diarias)	85
Conducción y mantenimiento de vehículos (diarias) ..	104
Dedicación comercial (mensuales)	6.100
Vigilante jurado (diarias)	73
<i>Dietas</i>	
Desayuno	100
Comida o cena	375

tas por cada 1.000 pesetas que excedan de la base exenta.
Jubilación anticipada (referencia artículo 38).—De acuerdo con el Convenio Colectivo, los años de antigüedad precisos para acogerse a los beneficios de jubilación anticipada quedan modificados, de acuerdo con la siguiente escala:

Sesenta años: Treinta y seis años de antigüedad.
 Sesenta y un años: Treinta y cuatro años de antigüedad.
 Sesenta y dos años: Treinta y dos años de antigüedad.
 Sesenta y tres años: Treinta años de antigüedad.
 Sesenta y cuatro años: Veintiocho años de antigüedad.

Consideración al artículo 50 del Convenio Colectivo.—La revisión semestral prevista en el artículo 50 del Convenio Colectivo para el 1 de julio de 1978 quedará sin efecto, estando sujeta la aplicación de dicha revisión a los criterios y preceptos previstos en el artículo 3.º del Real Decreto-ley 43/1977.

Delegación de Sevilla (referencia artículo 46).—Las partes se comprometen a promover las acciones necesarias para que el personal de Sevilla pueda alcanzar la equiparación con el personal de Barcelona en cuanto al tratamiento de tarifas reducidas.

Creditos Vivienda (Acuerdo adicional).—La Empresa realizará gestiones acerca de instituciones financieras para conseguir una línea especial de créditos personales que permitan ayudar a afrontar los gastos de adquisición de vivienda de sus empleados que lo precisen. No siendo aplicable a casos de segunda residencia.

El montante de cada uno de los créditos estará entre 500.000 y 1.000.000 de pesetas, de acuerdo con las condiciones obtenibles en el mercado financiero. La Empresa contribuirá en dos puntos del tipo de interés obtenido.

En cuanto al montante global de esta línea de crédito, se determinará en función de las limitaciones impuestas por las instituciones financieras y el montante de avales de la Compañía.

La Empresa mantendrá informada a la representación de los trabajadores de las gestiones que realice.

Larga Enfermedad (Acuerdo adicional).—El personal en activo que en el transcurso de su actuación profesional en la Compañía haya interrumpido su contrato de trabajo por estar afecto de un proceso de Larga Enfermedad, dicho periodo de interrupción será computable a los efectos de antigüedad.

Especialistas Prácticos (Acuerdo adicional).—El Acuerdo suscrito en la Delegación Provincial de Trabajo de fecha 4 de julio de 1977 se incorpora al texto del Convenio y se reconoce al

personal afectado e incluido en el mismo la percepción de la cantidad reconocida en concepto de retribución complementaria con efectos desde 1 de enero de 1978.

Utilización Barcelona (Acuerdo adicional).—La Empresa garantiza al personal de Utilización Barcelona el mantenimiento del caudal de trabajo dentro del ámbito de operaciones descrito en el apartado 1.º del acuerdo suscrito el 16 de noviembre de 1976 por el Jurado de Empresa entonces vigente, y en consecuencia no se procederá a ningún traslado forzoso.

Comité de Seguridad e Higiene (Acuerdo adicional).—Serán competencia del Comité de Seguridad e Higiene, con independencia de las que tenga atribuidas de acuerdo con la legislación vigente, las siguientes:

- Conocer la previsión de gastos e inversiones correspondientes a Seguridad e Higiene.
- Conocer los programas de ejecución de mejoras de Seguridad e Higiene.
- Seguir la ejecución de dichos programas y solicitar, en los casos que se produzcan las causas que originan las desviaciones.
- Emitir informes previos y recomendaciones respecto a las mejoras o modificaciones que deberían introducirse, al objeto de que puedan adoptarse las medidas preventivas necesarias.

Asimismo, las partes reconocen que cualquier mejora que en el campo de Seguridad sea establecida requiere por parte del personal una aceptación y, en consecuencia, un cumplimiento de las normas que las regulen, con el fin de conseguir el objetivo propuesto.

El Secretario del Comité será elegido por los miembros del mismo.

Clausula final.—Se acuerda que en el mes de diciembre se procederá a la revisión de la aplicación del incremento del 22 por 100 de la masa salarial establecido para 1978, procediéndose, en caso de existir un remanente favorable, a su distribución lineal. Esta eventual aplicación se realizará previo análisis, comprobación y acuerdo con la representación de los trabajadores.

De acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 43/1977, la Dirección facilitará a la representación de los trabajadores la información correspondiente que debe presentarse a los organismos competentes respecto a la evolución de la masa salarial.

La Dirección facilitará trimestralmente información sobre la marcha de la Compañía a la representación de los trabajadores.

ANEXO IV

Tabla de anualidades mínimas (referencia artículo 21)

(De carácter indicativo, ya que cada concepto se aplicará según resultado del articulado del Convenio)

Grupo salarial	Salario base y pagas (18 pagas)	Complemento salarial (12 pagas)	Anualidad sin antigüedad	Quinquenio anual (18 pagas)	Trienio anual (18 pagas)
T1	312.356	225.300	537.656	12.494	7.497
T2	334.786	225.300	560.086	13.391	8.035
T3	349.742	225.300	575.042	13.990	8.394
T4	374.049	225.300	599.349	14.962	8.977
T5	403.981	225.300	629.281	16.158	9.895
T6	460.057	225.300	685.357	18.402	11.041
T7	527.182	225.300	752.482	21.087	12.852
T8	705.246	225.300	930.546	28.210	18.926
A1	215.568	225.300	440.868	8.623	5.174
A2	289.917	225.300	515.217	11.597	6.958
A3	319.830	225.300	545.130	12.793	7.676
A4	338.532	225.300	563.832	13.541	8.125
A5	355.356	225.300	580.656	14.214	8.529
A6	396.498	225.300	621.788	15.350	9.516
A7	422.664	225.300	647.964	16.907	10.144
A8	527.182	225.300	752.482	21.087	12.852
A9	705.246	225.300	930.546	28.210	18.926
P.O.1 (Hasta 17 años)	215.568	225.300	440.868	8.623	5.174
P.O.1 (Hasta 18 años)	233.379	225.300	458.679	9.335	5.801
P.O.2	289.917	225.300	515.217	11.597	6.958
P.O.3	319.830	225.300	545.130	12.793	7.676
P.O.4	331.049	225.300	556.349	13.242	7.945
P.O.5	349.742	225.300	575.042	13.990	8.394
E.P.1	245.046	225.300	470.346	9.802	5.881
E.P.2	261.786	225.300	517.086	11.671	7.003
E.P.3	309.611	225.300	533.911	12.344	7.407
E.P.4	331.049	225.300	556.349	13.242	7.945
A.S.1	215.568	225.300	440.868	8.623	5.174
A.S.2	267.477	225.300	492.777	10.699	6.419
A.S.3	297.391	225.300	522.691	11.896	7.137
A.S.4	316.092	225.300	541.392	12.644	7.588
A.S.5	331.049	225.300	556.349	13.242	7.945