

Apéndice, de forma que queden definitivamente canceladas dichas operaciones, e incluso formulará el documento «B» inverso de anulación del anticipo. Al propio tiempo, y por iguales importes, expedirá los documentos «A», «D», «O» y «P» directos, con los que se reflejará la aplicación definitiva de los gastos o pagos de que se trate, indicando en el documento «P» la expresión «SIN SALIDA MATERIAL DE FONDOS». La contabilización de dichas operaciones será simultánea a la del documento «A» que remitirá la Intervención General.

Contabilizados los expresados documentos según proceda, aquellos que contengan la fase «P» directa e inversa, es decir «ADOP», «CP» o «P», serán cargadas a la Tesorería Central de la Dirección General del Tesoro, Deuda Pública y Clases Pasivas, de forma que sus importes se reflejen en las cuentas de Tesorería y de Libramientos a Pagar.

Lo que comunico a VV. EE. para su conocimiento y demás efectos

Dios guarde a VV. EE. muchos años.
Madrid, 29 de noviembre de 1962.—F. D., Alvaro de Lacalle
Leloup

Excmos. Sres. ...

CORRECCION de erratas de la Resolución de la Dirección General de Aduanas por la que se modifican los programas de la oposicion u ingreso en la Escuela Técnica de Aduanas.

Habiéndose padecido diversos errores en la inserción de la citada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 270, de fecha 10 de noviembre de 1962, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

Página 15949, columna segunda, tema 31-II, donde dice: «Suspensión condiciones de la prisión subsidiaria», debe decir: «Suspensión condicional de la prisión subsidiaria.»

Página 15950, primera columna, tema 6-I, donde dice: «Momento de un sistema de fuerza», debe decir: «Momento de un sistema de fuerzas.»

Página 15950, primera columna, tema 9-I, donde dice: «Principios de inercia», debe decir: «Principio de inercia.»

Página 15950, primera columna, tema 10-II, donde dice: «Energía potencia y cinética», debe decir: «Energía potencial y cinética.»

Página 15951 segunda columna, tema 6-I, donde dice: «Pirómetro», debe decir: «Pirómetros.»

Página 15952, primera columna, tema 15-II, donde dice: «Corriente de Foucault», debe decir: «Corrientes de Foucault.»

Página 15952, primera columna, tema 16-II, donde dice: «Cintas magnetofónicas», debe decir: «Cintas magnetofónicas.»

Página 15952, primera columna, tema 18-II, donde dice: «Circuito con autoinducción, resistencia y capacidad», debe decir: «Circuitos con autoinducción, resistencia y capacidad.»

Página 15952, primera columna, tema 22-I, donde dice: «Idea comparativa de los aumentos medios conseguidos con los tres aparatos incluidos en el presente tema», debe decir: «Idea comparativa de los aumentos medios conseguidos con los tres aparatos incluidos en el presente tema.»

Página 15953, segunda columna, tema 44-I, donde dice: «Plata.—Metalurgia.—Compuestos», debe decir: «Cobre, plata.—Metalurgia.—Compuestos.»

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial acordado entre las Empresas de la Unidad de Trabajo, Compañía Anónima Manresana de Electricidad, S. A., Fuerza y Alumbrado, S. A., Explotaciones Hidroeléctricas, S. A., Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, S. A. y La Eléctrica Sallentina, S. A. y su personal.

Visto el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial acordado entre las Empresas de la Unidad de Trabajo, formada por Compañía Anónima Manresana de Electricidad, S. A., Fuerza y Alumbrado, S. A., Explotaciones Hidroeléctricas, S. A., Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, S. A. y La Eléctrica Sallentina, S. A., y

su personal, en dos de noviembre, a través del Sindicato Nacional de Aguas, Gas y Electricidad;

Resultando que el 12 de los corrientes la Secretaria General de la Organización Sindical remite a esta Dirección General el texto original del Convenio suscrito por todos los miembros de la Comisión designada oportunamente al efecto, informando de su alcance y trascendencia en el orden económico y social, y al mismo tiempo reiterando la circunstancia de que las mejoras económicas otorgadas al personal no repercutirán en las tarifas eléctricas;

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución de conformidad con el artículo 19 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales de 22 de julio de 1958, que desarrolla el artículo 13 de la Ley de 24 de abril del mismo año;

Considerando que se han cumplido en la redacción del Convenio todos los preceptos legales;

Considerando que corresponde a esta Dirección General, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 26 del Reglamento de 22 de julio de 1958, resolver cuantas cuestiones puedan suscitarse sobre interpretación de sus cláusulas, caso de no conformidad de cualquiera de ambas partes contratantes con el dictamen de la Comisión a que se hace referencia en la cláusula adicional del Convenio

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación.

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Abonar el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial acordado entre las Empresas de la Unidad de Trabajo, Compañía Anónima Manresana de Electricidad, S. A., Fuerza y Alumbrado, S. A., Explotaciones Hidroeléctricas, S. A., Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, S. A. y La Eléctrica Sallentina, Sociedad Anónima, y su personal.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» con arreglo a lo dispuesto en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958; y

Tercero.—Que contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, según determina el artículo 23 del citado Reglamento, modificado por Orden de 24 de enero de 1959.

Lo digo a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 24 de noviembre de 1962.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical,

Convenio Colectivo Sindical Interprovincial entre las Empresas de la Unidad de Trabajo, formada por Compañía Anónima Manresana de Electricidad, Fuerza y Alumbrado, S. A., Explotaciones Hidroeléctricas, S. A., Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, Sociedad Anónima y La Eléctrica Sallentina, S. A.

CAPITULO PRIMERO

EXTENSIÓN Y ÁMBITO DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—Este Convenio Colectivo afecta a las provincias en que desarrollan su actividad industrial de producción, transformación, transporte o transmisión, y distribución de energía eléctrica las Empresas de la Unidad de Trabajo y a aquellas otras donde pueda extenderse su actividad industrial.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—El presente Convenio afecta a la totalidad del personal de plantilla de la Unidad de Trabajo encuadrado en la Reglamentación Nacional de Trabajo de la Industria Eléctrica de 9 de febrero de 1960, así como al que ingrese en la misma durante su vigencia, quedando excluido del ámbito del mismo el alto personal de las Empresas de la Unidad de Trabajo, a que se refiere el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—Este Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de noviembre de 1962, a efectos económicos y tendrá una duración de dos años desde la fecha de su aprobación, prorrogable tácitamente de año en año si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de seis meses a la fecha de su terminación o de cualquiera de las prórrogas.

CAPITULO II

REVISIÓN DEL CONVENIO

Art. 4.º Cualquiera de ambas partes podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo durante la vigencia o prórroga del mismo:

a) Si oficialmente se modificasen en forma sustantiva los actuales importes de los términos «A» de las Tarifas Tope Unificadas vigentes desde 1 de julio de 1962.

b) Si con carácter legal o reglamentario, por disposición oficial de cualquier rango, se modificasen las condiciones económicas de la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo y la totalidad de las nuevas mejoras fuese superior a la totalidad de las establecidas en este Convenio Colectivo.

c) Sin con carácter legal o reglamentario, por disposición oficial de cualquier rango, se determinase que pasen a cotizar por seguros sociales, montepío laboral, ayuda familiar o plus familiar cualesquiera retribuciones, salariales o extrasalariales, que en la actualidad no cotizan.

CAPITULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 5.º Normas generales.

a) De acuerdo con las facultades y atribuciones que según la legislación vigente corresponden a la Dirección de la Empresa en la organización práctica del trabajo, ésta podrá adoptar los sistemas de organización, racionalización, automatización, mecanización y modernización que considere oportunos, creando, modificando, refundiendo, coordinando o suprimiendo servicios o funciones, así como la estructura y contenido de los mismos, pudiendo al propio tiempo suprimir cuantas plazas estime no imprescindibles para la buena marcha del negocio, previa la autorización correspondiente.

b) Corresponde a la Dirección asignar o cambiar los puestos de trabajo, establecer o modificar turnos, adoptar nuevos métodos de trabajo utilizar máquinas y mecanizar funciones, etcétera.

c) De las modificaciones y nuevos sistemas que se adopten no podrán derivar perjuicios ni normas en la situación de los trabajadores en general, antes al contrario, los beneficios que de ello deriven habrán de utilizarse de forma que mejoren no solamente la situación de las Empresas de la Unidad de Trabajo, sino también la de los trabajadores, bien en forma directa o indirecta.

d) La Dirección aspira a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el trabajador más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas, a cuyo fin se establece para el personal la obligación de someterse a las pruebas físicas, intelectuales o psicotécnicas que la Dirección señale.

e) Si el progreso técnico, nuevos métodos de trabajo o necesidades de organización implicasen la conveniencia de completar, ampliar, actualizar o modificar la formación profesional del productor para el desempeño de su puesto o función con el nuevo contenido del mismo, la Unidad de Trabajo facilitará los medios adecuados para esa formación y el productor vendrá obligado a colaborar para conseguir la misma, pudiendo la Dirección de la Unidad de Trabajo cambiar los puestos de trabajo en sus distintas categorías o especialidades de una Sección o Servicio a otro.

f) Cuando sea posible la realización simultánea o sucesiva dentro de la jornada laboral de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o inferior categoría, podrán ser aquellas encomendadas a un solo productor, en las condiciones establecidas en la Reglamentación Nacional.

g) La total retribución que percibe un productor de la Unidad de Trabajo se entiende que corresponde a un rendimiento normal en su puesto de trabajo.

Art. 6.º *Organigrama*.—Sin perjuicio de lo manifestado en el artículo anterior sobre la exclusiva competencia de la Dirección para variar en cualquier momento la Organización de la Unidad de Trabajo figura en hoja anexa el Organigrama actual de la misma, en el que queda fijada la dependencia jerárquica de los distintos mandos y de los productores de la Unidad de Trabajo, y, al propio tiempo, se da una idea muy resumida de las funciones de cada Jefe. Es propósito de la Dirección dejar bien fijadas y delimitadas las funciones de cada puesto de trabajo, ampliando convenientemente las descripciones de tareas efectuadas con anterioridad y que sirvieron de base a la primera Valoración de Puestos de Trabajo efectuada en la Unidad de Trabajo.

Art. 7.º Normas de orden y disciplina.

a) Se insiste en destacar el deber de asistencia, puntualidad y permanencia de los productores en el trabajo cumpliendo con exactitud los horarios y sometiendo a los controles que la Dirección tenga establecidos o establezca en el futuro.

b) También deberán los productores desarrollar con diligencia las tareas que tienen encomendadas o que se les encomien-

den, cumpliendo con disciplina, interés y sin reservas las órdenes, normas o instrucciones de sus superiores, respetando y colaborando con el orden jerárquico establecido por la Unidad de Trabajo.

c) El personal de mando, con autoridad necesaria y la responsabilidad consiguiente, deberá lograr el rendimiento y eficacia debido del personal y del Servicio a sus órdenes, ejerciendo su autoridad en forma humana y eficiente, tratando de conseguir la elevación del nivel técnico y profesional del servicio y del personal que tenga encomendado.

d) Se presumirá que existe ineptitud que puede ser considerada como falta muy grave y sancionada de acuerdo con el artículo 97 de la Reglamentación Nacional de Trabajo vigente, cuando se causen frecuentes averías, desperfectos, interrupciones, etc., involuntarios en el Servicio, instalaciones, materiales, instrumental, maquinaria, etc. El hecho de haber pasado favorablemente el período de prueba o de llevar un largo período de trabajo en las Empresas de la Unidad de Trabajo no impide la aplicación de esta norma por la ineptitud antes definida.

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

CAPITULO IV

RÉGIMEN ECONÓMICO

Art. 8.º *Política de salarios*.—La política de salarios de la Unidad de Trabajo, se basará esencialmente—y sin olvidar la función social del salario—en que cada productor perciba una remuneración proporcionada al esfuerzo y capacidad aportados.

La aportación de cada productor a los resultados económicos de la Empresa viene determinada fundamentalmente por:

- Las exigencias del puesto de trabajo.
- La capacidad y voluntad del trabajador.

Por lo tanto, las remuneraciones que percibirán los productores de la Unidad de Trabajo comprenderán:

- Una retribución fijada de conformidad con la puntuación asignada a cada puesto de trabajo, de acuerdo con la Valoración de Puestos de Trabajo efectuada, teniendo en cuenta los requisitos del puesto, cualidades, responsabilidad, condiciones ambientales, riesgo, etc., prescindiendo de las cualidades y actividad de la persona que ocupa el puesto.
- Un complemento basado en los resultados obtenidos por el productor en su tarea. Este incentivo será a base de prima directa cuando sea posible medir la cantidad producida o la actividad obtenida; a base de prima indirecta, cuando sea posible relacionar la actividad del productor con los resultados obtenidos por otro productor o grupo de productores que trabajan a prima directa, y, finalmente, por Valoración por el Mérito Personal en los demás casos, pudiendo también establecerse sistemas de incentivos de tipo mixto en aquellos servicios o puestos en que la naturaleza de sus trabajos así lo aconseje.

Art. 9.º *Retribución por puestos de trabajo*.—Se nombra una Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo que integrarán:

- Un representante de la Dirección.
- El Jefe de Información y Organización.
- El Jefe de Personal.
- Dos Mandos, escogidos por la Dirección, una vez oído el Jurado de Empresa.
- Un representante del Jurado de Empresa, que puede ser o no miembro del mismo.

Esta Comisión revisará en el plazo de un año la Valoración de Puestos de Trabajo efectuada por la Dirección con la colaboración de la Empresa Bedaux, requiriendo para ello las descripciones de tareas necesarias.

Salvo las modificaciones de puntuación que puedan acordarse a propuesta de la citada Comisión, se fijan los siguientes niveles de puntuación para los distintos puestos de trabajo, con la remuneración mensual que se especifica.

Nivel 120 puntos.—1.650 a 1.700 pesetas

Sereno. Ordenanza de puerta. Operador de Marcetes, Boades, Monistrol, Penedis, Castillonroy, Torreferrera y Berga. Ayudante de Montaje. Taller Eléctrico. Taller Mecánico. Taller de Coches y Laboratorio.

Nivel 135 puntos.—1.800 a 1.900 pesetas

Cobrador lector. Ordenanza cobrador. Portero telefonista. Almacenista. Operario de Taller Mecánico. Montaje, Carpintería. Pintura y Brigadas de Líneas. Operadores de la Central de Oliana y Subestaciones de Martorell y Congost. Ayudante de Zona. Ayudante de Inspector. Ayudante Administrativo. Calquista. Chóferes de turismo y furgoneta. Bobinadores de motores y máquinas. Operadores Encargados de las Centrales de Torreferrera, Monistrol, Boades y Berga. Telefonista Barcelona.

Nivel 150 puntos.—2.000 a 2.150 pesetas

Operario instalador de Zona (electricista y albañil elemental). Jefe de Equipo de Brigada. Operario pintor destacado. Chófer de camión. Albañil de Zona o Brigada. Encargado de turismo Barcelona. Encargados centrales, Penedis y Marcetes. Auxiliar Oficina Transformadores. Administrativos de Líneas, Clientes, Personal, Almacén, Administrativos (Manresa y Martorell), Contabilidad, Control y Resúmenes, Oficina de Lérida, Inspección y Zonas. Preparador-Estampador.

Nivel 165 puntos.—2.200 a 2.375 pesetas

Operarios especialistas de Montaje, Taller Eléctrico, Taller Mecánico (torno o ajustador completo), Carpintería y Taller de Coches. Administrativo único de Centrales, Laboratorio Manresa y Almacén y Laboratorio Lérida. Administrativo destacado de Administración Manresa. Administración Lérida. Clientes Manresa, Clientes Lérida, Líneas, Métodos, Personal, Contabilidad y Almacén. Ayudante de Caja Manresa. Todos los Administrativos de Planteamientos y Máquinas de Facturación. Delineante. Inspector. Contrastador o Verificador de Laboratorio. Oficial técnico manual de Laboratorio.

Nivel 180 puntos.—2.400 a 2.600 pesetas

Encargado de Sector o Zona pequeña. Capataz de Zona. Ayudante Encargado Cobradores. Agentes de Permisos. Encargados de los Subgrupos de Máquinas de Facturación, Planteamientos, Control y Resúmenes y Planteamientos y Cobradores Lérida. Encargados de las Subestaciones de Martorell y de Manresa.

Nivel 200 puntos.—2.700 a 2.900 pesetas

Encargado de Brigada. Ayudante Jefe Almacenes. Ayudante Jefe Clientes. Cajero de Manresa. Encargado nóminas y Seguros Sociales. Encargado Administrativo de Martorell. Cronometrador Analista. Ensayador de Laboratorio. Inspector destacado. Encargado telefonía. Topógrafo Delineante. Encargado Castillonroy y Supervisor mecánico de Torreferrera. Ayudante mecánico Encargado Central Oliana. Ayudante técnico de Lérida.

Nivel 220 puntos.—3.000 a 3.200 pesetas

Contraamaestre o Encargado de Taller Mecánico, de Taller de Coches, de Montaje y de Taller Eléctrico. Encargado Administración Manresa. Encargado de Cobradores. Encargado Contabilidad Materias.

Nivel 240 puntos.—3.300 a 3.500 pesetas

Encargado Contabilidad Analítica. Encargado Compras Barcelona. Encargado de Zona importante (técnico administrativo). Proyectista Ayudante.

Nivel 260 puntos.—3.600 a 3.800 pesetas

Encargado central y Zona Oliana. Encargado Caja General.

Nivel 290 puntos.—4.000 a 4.200 pesetas

Encargado Laboratorio. Encargado Oficina Técnica Transformadores. Ayudante Director Administrativo.

Nivel 320 puntos.—4.400 a 4.700 pesetas

Jefe de Centrales. Jefes de Talleres. Jefe de Inspección. Ayudante Jefe Líneas. Técnico Proyectista.

Nivel 350 puntos.—4.800 a 5.200 pesetas

Jefe de Conservación. Jefe de Métodos y Planning. Jefe de Facturación. Jefe de Clientes. Jefe de Almacenes. Jefe Comercial y Administrativo Lérida.

Nivel 380 puntos.—5.300 a 5.700 pesetas

Jefe de Líneas y Servicios. Jefe de Estudios y Explotación Lérida.

Quedan excluidos de esta Valoración, los Jefes de Explotación, Estudios, Información y Organización, Personal y el Alto Personal de las Empresas.

Ni la situación en un nivel determinado ni la denominación dada en la Valoración de Puestos de Trabajo, prejuzga la clasificación en un puesto determinado del Escalafón Oficial que reglamentariamente debe llevarse por categorías profesionales, ni la situación en determinada categoría de aquél prejuzga la situación de un determinado nivel dentro de la Valoración de Puestos de Trabajo efectuada.

La Dirección de la Unidad de Trabajo procurará que las vacantes que se produzcan en puestos de trabajo de mayor puntuación sean ocupadas por los productores más aptos para ello, realizando siempre que convenga selecciones, exámenes, oposiciones o pruebas psicotécnicas y valorando la actuación personal en el puesto ocupado hasta el momento.

Por necesidades del servicio podrá efectuarse cualquier traslado de personal de un puesto de trabajo a otro, respetándose a título personal la retribución y ventajas económicas que tuviera hasta aquel momento, si el nuevo puesto a que va destinado es de inferior nivel de puntuación. Cuando el traslado de puesto se deba a solicitud propia del interesado, éste no tendrá derecho a percibir otra remuneración que la correspondiente al nuevo puesto pedido y al que va destinado.

El hecho de que un trabajador reciba en un determinado puesto de trabajo una retribución no supone que el trabajador que venga a sustituirle deba recibir la misma remuneración en los casos en que se trate de personas que reciban mayor cantidad que la asignada al puesto de trabajo, como consecuencia de derechos reconocidos a extinguir o a compensar según lo indicado anteriormente.

Las cantidades que se conceden y que ya se aplican, a las que se concedan en el futuro por encima de los sueldos cotizables actuales para llegar a las retribuciones indicadas más arriba, tendrán la consideración de extrasalariales y no estarán sujetas a cotización por seguros sociales, montepío laboral, ni plus ni ayuda familiar. En todo caso, esta retribución voluntaria extrasalarial no será inferior anualmente a doce veces el veinticinco por ciento del sueldo base reglamentario mensual inicial.

Como retribución voluntaria extrasalarial se satisfará anualmente la cantidad de 2.400 pesetas a los trabajadores que no les corresponde percibir todavía el premio de vinculación, o se completará la cantidad que perciban por vinculación hasta la de 2.400 pesetas si la que perciben es inferior a dicha cifra.

Art. 10. *Incentivos.*—Antes del mes de enero de 1963 quedarán establecidos incentivos en forma directa, indirecta o por Valoración por el Mérito o mixta, en todas las Secciones y para todo el personal, con excepción de los clasificados en las dos primeras categorías, técnica y administrativa, de la Reglamentación Nacional, a los cuales se irán extendiendo a medida que vayan terminándose los estudios emprendidos al respecto.

Art. 11. *Otras gratificaciones extrasalariales.*—Se concederán anualmente tres gratificaciones extrasalariales iguales a la cantidad mensual que se perciba, sin vinculación, exentas de cotización por seguros sociales, montepío y plus familiar o ayuda familiar, que podrán ser distribuidas en forma de pagas enteras o medias pagas, a criterio de la Dirección de la Unidad de Trabajo, y de acuerdo con las disponibilidades de Tesorería de las Empresas.

Art. 12. *Ingresos mínimos garantizados.*—En ningún caso el personal a que se refiere el presente Convenio, con jornada de trabajo normal, percibirá ingresos inferiores a 38.500 pesetas anuales. A estos efectos se computará la suma de todos los devengos anuales, salariales y extrasalariales, cotizables y no cotizables, con la excepción del plus familiar, subsidio familiar horas extraordinarias e incentivos por un rendimiento superior al normal. Estas garantías no se aplicarán a los Botones, Aprendices, Meritorios y productores de menos de dieciocho años de edad. Las cantidades que deban entregar las Empresas para completar los ingresos hasta dicho importe, tendrán la consideración de extrasalariales y no cotizarán por ningún concepto.

CAPITULO V**CONTENIDO ECONÓMICO DEL CONVENIO**

Art. 13. El contenido económico de este Convenio en el que quedan reflejadas algunas concesiones recientes anticipadas por liberalidad de la Dirección de la Unidad de Trabajo, es aproximadamente igual a 7,5 mensualidades, tomando por base la de diciembre de 1961, siendo este importe notablemente superior al

convenido—de un equivalente a tres mensualidades—entre las representaciones Económica y Social del Sindicato de Agua, Gas y Electricidad, con ocasión de la reciente modificación del término «A» de las tarifas tope unificadas, siendo su distribución aproximada la siguiente:

- Por aumento del Valor-Punto de Valoración de Puestos de Trabajo, que ya ha sido aplicada por acuerdo con el Jurado de Empresa, equivalente a tres pagas diciembre de 1961.
- Por tres pagas extraordinarias del artículo 11, aplicadas sobre los sueldos de diciembre más los incrementos anteriores, equivalente a 3,5 pagas de 1961.
- Por Seguro de Vida Colectivo, equivalente a 0,5 pagas 1961.
- Por mínimos de jubilación, subsidios boda y de nacimiento, colonias de verano y ayuda escolar, equivalente a 0,3 pagas de 1961.
- Por anticipo de vinculación de acuerdo con el último párrafo del artículo noveno, equivalente a 0,2 pagas de 1961.

estimándose al propio tiempo que los incentivos en curso de aplicación, una vez completada su implantación, representarán para las Empresas una cantidad no inferior al equivalente de dos mensualidades de sus nóminas.

CAPITULO VI

ASCENSOS

Art. 14. Las vacantes que se produzcan en la primera categoría técnica y administrativa, serán cubiertas libremente por la Dirección de la Unidad de Trabajo.

Los ascensos a la segunda categoría Técnica y Administrativa serán de libre designación de la Empresa entre todo el personal de la misma, cualquiera que sea la categoría y el escalafón que ocupe. Podrá realizarlo la Dirección de la Unidad por el sistema que juzgue oportuno: mediante concurso, eliminatorias, selecciones, méritos, pruebas psicotécnicas, etc. De no existir, a criterio de la Dirección, personal adecuado dentro de la Unidad de Trabajo para ocupar la vacante, podrá proceder a la contratación de personal ajeno a la Unidad de Trabajo.

Los ascensos a Oficial segundo obrero y a Oficial segundo administrativo se harán en la forma prevista en la Reglamentación Nacional. En los casos de ascenso por antigüedad podrá la Unidad de Trabajo exigir una prueba de suficiencia; para ascender a Oficial segundo obrero o administrativo será necesario como mínimo saber leer y escribir, las cuatro reglas fundamentales en números enteros y decimales, las medidas elementales de seguridad en el propio trabajo y unos conocimientos y práctica del oficio de tipo medio. De no reunirse estas aptitudes no se realizará el ascenso previsto en la Reglamentación Nacional y ascenderá por antigüedad el Oficial tercero o Auxiliar administrativo siguiente que le corresponda, si reúne estas aptitudes.

Todos los demás ascensos, excepto los previstos en los tres párrafos anteriores, se realizarán por concurso-oposición entre todo el personal de la Unidad de Trabajo, sin distinción de Escalafones ni de categorías.

En el concurso-oposición se tendrán en cuenta los méritos en el puesto que se ocupa, la puntuación del puesto de trabajo, la aptitud para el nuevo puesto según dictamen psicotécnico, la antigüedad en las Empresas de la Unidad, los títulos que se poseen, los estudios realizados y otros méritos que aporte el interesado. La puntuación obtenida por estos conceptos se añadirá a la que obtenga en el examen propiamente dicho, que constará de tres partes: a) Cultura general; b) Teoría del Oficio o conocimientos teóricos exigibles en el puesto a cubrir; y c) Examen práctico.

El Tribunal estará formado por un Director o persona en quien delegue, el Jefe de Personal, dos Jefes designados por la Dirección una vez oído el Jurado de Empresa, un representante del Jurado y los asesores que convenga, teniendo en cuenta las características del puesto de trabajo a cubrir. Este mismo Tribunal determinará la suficiencia a que se refiere el párrafo tercero del artículo.

No podrán ascender a la categoría superior, aun cuando por aplicación de porcentajes reglamentarios existan vacantes:

- a) Los que opten a puestos de gran especialización o precisión, tales como Delineante-proyectista, Montador, etc., que requieren mucha exactitud, que no obtengan una puntuación total del 70 por 100 o más de la total obtenible.
- b) Los que opten a puestos de tercera categoría administrativa y a tercera y cuarta categoría técnica y no obtengan una puntuación superior al 50 por 100 de la máxima obtenible.
- c) Los que se presenten a concurso-oposición para otras categorías o puestos de trabajo que no obtengan una puntuación superior al 30 por 100 de la máxima obtenible.

El Tribunal determinará en cada caso y previamente el valor o peso que deba darse a cada uno de los conceptos detallados en el párrafo quinto de este artículo que forman la puntuación total del examen, teniendo muy en cuenta las características del puesto de trabajo a cubrir.

CAPITULO VII

PREVISIÓN Y ATENCIONES SOCIALES

Art. 15. *Seguro de vida colectivo.*—Queda establecido un seguro de vida para todos los empleados en una cuantía relacionada con su retribución, debiendo satisfacer los mismos una módica cuota y corriendo la parte principal de la prima a cargo de la Empresa de la Unidad de Trabajo, en la forma indicada en el cuadro que sigue. La cuota de los productores podrá ser modificada en caso de variación de primas por parte de la Compañía aseguradora con la que se ha contratado el seguro, o de los impuestos sobre las mismas.

Remuneración mensual sin vinculación		Capital asegurado	Prima mensual del trabajador
		Pesetas	Pesetas
Más de:	Hasta:		
1.500	1.500	20.000	Nada
1.800	1.800	30.000	6.50
2.100	2.100	40.000	13.00
2.500	2.500	60.000	26.00
3.000	3.000	90.000	45.50
4.000	4.000	120.000	65.00
5.000	5.000	150.000	84.50
6.000	6.000	175.000	100.75
6.000	—	200.000	117.00

Art. 16. *Subsidio de boda.*—Cuando un productor contraiga matrimonio le será entregada una gratificación igual a su retribución mensual.

Art. 17. *Subsidio por nacimiento.*—La Unidad de Trabajo concederá una gratificación de 1.000 pesetas a sus productores por el nacimiento de cada hijo.

Art. 18. *Ayuda escolar.*—La Unidad de Trabajo concederá una ayuda escolar de 1.000 pesetas por curso asistido a Escuela a todos los hijos de empleados y jubilados comprendidos entre las edades de tres y dieciséis años, ambos inclusive. Será necesaria la justificación, ante el Jurado o Comisión por el mismo designada, de haber asistido a Escuela durante el año anterior, excepto para los que perciban la ayuda por primera vez, que deberán demostrar únicamente que se han matriculado en una escuela pública o privada. La ayuda escolar se prolongará sin tope de edad para estudios de enseñanza media o superior a todos aquellos hijos de empleados que demuestren haber obtenido una calificación media de notable o equivalente en el curso anterior.

Art. 19. *Complementos de jubilación.*—La Unidad de Trabajo complementará los ingresos de los antiguos jubilados, con más de veinticinco años de servicio en las Empresas de la Unidad de Trabajo, percibidos por los conceptos de subsidio de vejez y pensión de jubilación, con la cantidad necesaria para llegar en conjunto a 1.500 pesetas mensuales.

Art. 20. *Colonias de verano.*—La Unidad de Trabajo pondrá a disposición de sus empleados una instalación adecuada para que en la misma puedan disfrutar sus hijos de unas vacaciones en régimen de colonias de verano. Asimismo, contribuirá a los gastos anuales de desplazamiento y estancia de los niños con un importe no inferior al 80 por 100 del total. Cuidará de la organización una Comisión formada por un representante de la Dirección, el Jefe de Personal, un representante del Jurado de Empresa y dos padres de los niños asistentes.

CAPITULO VIII

HORAS EXTRAORDINARIAS.—HORAS NOCTURNAS.—DIETAS

Art. 21. Se hace constar expresamente que todas las concesiones y mejoras económicas que son objeto de este Convenio, por su carácter de retribuciones voluntarias, no forman parte de la base para el cálculo de horas extraordinarias, horas nocturnas, ni dietas, las cuales seguirán abonándose a los precios que regían con anterioridad a la firma de este Convenio.

CAPITULO IX

EXCEDENCIAS

Art. 22. En los casos en que la concesión de la excedencia es potestativa de la Empresa, será motivo de despido el hecho de utilizar la excedencia para fin distinto al para el cual se hubiese solicitado y concedido.

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

CAPITULO X

Art. 23. *Vinculación a la totalidad del Convenio Colectivo.* Si la Dirección General de Ordenación del Trabajo no aprueba alguna norma esencial de este Convenio Colectivo y este hecho desvirtuase fundamentalmente el contenido del mismo, a juicio de cualquiera de las dos partes, quedará sin eficacia práctica la totalidad, debiendo ser examinado de nuevo su contenido por la actual Comisión deliberante del mismo.

Art. 24. *Cláusula especial de no repercusión en precios.*—Ambas partes hacen constar, por unanimidad, que las mejoras establecidas en el presente Convenio Colectivo han sido posibles por la colaboración y entendimiento entre ambas partes contratantes, por la reciente modificación oficial del término «A» de las Tarifas Tope Unificadas y por la aportación económica complementaria de las Empresas de la Unidad de Trabajo, y gracias también a la colaboración del personal de todas las categorías en la evolución experimentada por las Empresas en los últimos años, y en el convencimiento de ambas partes de que esta colaboración es el camino que conduce a la elevación del nivel de todos los elementos que se integran en la Empresa, sin que el contenido económico de este Convenio Colectivo tenga repercusión en las tarifas eléctricas que las Empresas de la Unidad de Trabajo aplican a los usuarios de este servicio público.

CLÁUSULA ADICIONAL

Las dudas sobre interpretación o ejecución del presente Convenio se someterán al dictamen de una Comisión constituida por un representante de la Unidad de Trabajo y un representante del Jurado de Empresa, bajo la presidencia del Presidente del Sindicato Nacional o persona en quien delegue.

MINISTERIO DE COMERCIO

ORDEN de 29 de noviembre de 1962 sobre requisitos que se han de exigir a los equipos radiotelegráficos en ondas decamétricas que han de llevar los buques nacionales de pasaje de la clase A.

Ilustrísimo señor:

La importancia que revisten las comunicaciones radiotelegráficas de los buques de pasaje de la clase A, que comprende los que se dedican a viajes internacionales largos y los que trafican entre España y la Guinea Española, exige que estas comunicaciones se mantengan durante las veinticuatro horas del día. El Convenio Internacional para la Seguridad de la Vida Humana en el Mar y su Reglamento de aplicación a los buques nacionales sólo exige a dichos buques una estación de onda media (ondas hectométricas) de 150 millas de alcance, la que evidentemente no siempre permite su comunicación con estaciones costeras ni puede asegurar estas comunicaciones durante la totalidad del día.

Se hace, por lo tanto, preciso exigir que estos buques monten una estación radiotelegráfica de alcance adecuado que trabaje en ondas decamétricas, con las que se pueden obtener estas comunicaciones a grandes distancias.

En su consecuencia, a propuesta de la Subsecretaría de la Marina Mercante, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Artículo 1.º En el plazo de un año, contado a partir de la publicación de esta Orden en el «Boletín Oficial del Estado».

todos los buques nacionales clasificados en el Grupo 1, Clase A, por el Reglamento de aplicación del Convenio Internacional para la Seguridad de la Vida Humana en el Mar estarán obligados a llevar una estación radiotelegráfica de ondas decamétricas de las características que se detallan más adelante.

Art. 2.º El número mínimo de oficiales radiotelegrafistas que llevarán estos buques será el que les corresponda de acuerdo con el Reglamento de aplicación del Convenio Internacional para la Seguridad de la Vida Humana en el Mar, que efectuarán el servicio de escucha que se determina más adelante.

Art. 3.º Esta estación deberá ir instalada en la misma cabina de T. S. H. en que se aloje la instalación radiotelegráfica principal del buque, la que habrá de reunir, además de las condiciones definidas en la Regla 9 del Convenio Internacional para la Seguridad de la Vida Humana en el Mar y su Reglamento de aplicación las siguientes:

- Dispondrá de una superficie adicional de tres metros cuadrados sobre la exigida.
- El nivel máximo de interferencias eléctricas parasitas tolerado por dicha Regla en la banda comprendida entre 405 Kc/s. y 535 Kc/s. se considerará ampliado también a la banda comprendida entre 4 Mc/s. y 30 Mc/s.
- La f. e. m. eficaz inducida en la antena receptora por perturbaciones eléctricas de a bordo y aplicada a las bornas del receptor no debe ser superior en ningún caso a tres microvoltios.

Art. 4.º Serán de aplicación a la estación de ondas decamétricas los demás preceptos contenidos en la referida Regla 9 y que se refieren a:

- Alojamiento y situación de baterías de acumuladores y grupos convertidores.
- Posición de trabajo del operador.
- Piezas de recambio.

- ESPECIFICACIONES TECNICAS

Art. 5.º El transmisor deberá tener las características técnicas que se detallan a continuación y cumplir satisfactoriamente las pruebas que se especifican.

1.1. Tipos de emisión y margen de frecuencias.—Deberá poder emitir, por lo menos, en una frecuencia de llamada y dos de trabajo en cada una de las bandas siguientes que asigna para radiotelegrafía a las estaciones de barco el Reglamento de Radiocomunicaciones de Ginebra 1959: 4 Mc/s., 6 Mc/s., 8 Mc/s., 12 Mc/s., 16 Mc/s., 22 Mc/s., y dos de trabajo en la banda de 25 Mc/s. en el tipo de emisión A-1, quedando terminantemente prohibido el empleo del tipo A-2.

1.2. Emisiones no esenciales.—La anchura de banda ocupada por la emisión deberá limitarse a la determinada para esta clase de emisores en el Apéndice 5 del Reglamento de Radiocomunicaciones, evitando cualquier modulación espúrea o falta de planeo en la corriente de alimentación que origine componentes del tipo A-2.

La potencia radiada en cualquier oscilación parásita no esencial deberá estar, por lo menos, 40 dB. por debajo del nivel de la potencia transmitida y no podrá rebasar los 200 millivatios.

1.3. Potencia en antena.—La potencia puesta en antena en cualquiera de las frecuencias especificadas en 1.1 deberá ser, por lo menos, de 400 vatios.

1.4. Características de la antena de prueba.—Esta potencia deberá medirse por el método del fotómetro sobre una antena artificial de las siguientes características:

Resistencia ohmica: 40 ohms.

Reactancia inductiva o de capacidad: ± 60 ohms. constituyendo las lámparas del fotómetro la resistencia ohmica pedida.

1.5. Estabilidad de frecuencia.—La estabilidad exigida en todas las frecuencias será igual o superior a 0,02 por 100 a lo largo de cualquier emisión, aunque sufran variaciones las características de la antena o varíe la tensión de suministro en ± 10 por 100.

Art. 6.º El receptor deberá tener las características técnicas que se detallan a continuación y cumplir satisfactoriamente las pruebas que se especifican.

2.1. Control de sintonía.—El control de sintonía del receptor debe estar grabado directamente en frecuencia y debe de permitir:

- Un rápido cambio de sintonía en todo el margen.
- Sintonización fina por ensanchamiento de banda u otro sistema controlado por un mando cuyo huelgo no exceda de