

definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.—Esteban Samaniego.—Evaristo Mouzo.—Justino Merino.—Rubricados.)

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 17 de enero de 1966.—P. D., Gómez-Acebo.

Hmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el texto del Convenio Colectivo Sindical concertado entre la Empresa «Compañía de Fluido Eléctrico, S. A.», y su personal.

Visto el texto del Convenio Colectivo Sindical concertado en 29 de octubre de 1965 entre la Empresa «Compañía de Fluido Eléctrico, S. A.», y su personal, y

Resultando que por la Secretaría General de la Organización Sindical, con fecha 18 de noviembre, se eleva a esta Dirección General el texto literal del referido Convenio, informado en sentido favorable y haciéndose constar de manera expresa que las normas del Convenio no implicarán aumento de las tarifas eléctricas;

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 de la Reglamentación de Convenios Colectivos Sindicales de 22 de julio de 1958, que desarrolla lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril del mismo año, y que se han cumplido en la redacción del Convenio todos los preceptos legales;

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación, esta Dirección General resuelve:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo Sindical concertado entre la Empresa «Compañía de Fluido Eléctrico, S. A.», y su personal en 29 de octubre de 1965.

2.º 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.

Contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, según determina el artículo 23 del citado Reglamento, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962.

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

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 13 de enero de 1966.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «COMPAÑIA DE FLUIDO ELECTRICO, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º Ambito territorial.—Rige este Convenio en los centros de trabajo e instalaciones de la Empresa radicados en las provincias a las cuales se extiende o pueda extenderse en el futuro su explotación.

Art. 2.º Ambito personal.—Se extiende la aplicación de los preceptos del Convenio a la totalidad de los productores de plantilla, cuyas relaciones de trabajo vengán sometidas a la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Industrias de Producción, Transformación, Transporte o transmisión y Distribución de Energía Eléctrica de 9 de febrero de 1960 y Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, aprobado por Resolución de 18 de septiembre de 1962.

No obstante, al personal clasificado en la primera categoría, A) y B) del grupo profesional técnico, y en la primera categoría del grupo profesional administrativo, no le será aplicable el régimen económico establecido en el presente Convenio, salvo en lo referente al concepto «aumentos por antigüedad», que percibirá en la cuantía fijada para los productores de la categoría inmediata inferior.

No será aplicable el Convenio al alto personal en quien concurren las condiciones y circunstancias expresadas en el artículo séptimo del vigente texto refundido de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 3.º Ambito temporal.—El presente Convenio se aplicará a partir de la fecha de su aprobación por la Superioridad.

Sin embargo, los capítulos sobre Régimen Económico y Previsión se aplicarán desde el día 11 de junio de 1965, con excepción de la sección denominada «Aumentos por antigüedad», cuya aplicación se iniciará el 1 de julio del propio año. Los capítulos que específicamente tengan indicada una fecha de entrada en vigor regirán desde la fecha que en los mismos se indique.

La duración del presente Convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1966, en cuyo momento se habrá llevado a cabo

la valoración de puestos de trabajo y estructuración de la Empresa, que servirán de base para el establecimiento de un nuevo Convenio.

La retroactividad derivada de la aplicación del párrafo segundo del presente artículo no operará en favor de aquellos productores que en la fecha de aprobación del Convenio por la Superioridad hubieren causado baja definitiva en la Empresa o temporal por excedencia.

Una vez operada la fusión de nuestra Compañía con «Hidroeléctrica de Cataluña, S. A.», por absorción de la primera, pendiente en este momento del transcurso de los términos legales, este Convenio seguirá rigiendo para los productores que en el momento de formalizarse dicha fusión constituyan la plantilla de «Compañía de Fluido Eléctrico, S. A.».

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 4.º Como responsable de la organización práctica del trabajo ante el Estado, la Empresa adoptará la estructuración de servicios y funciones que en cada momento crea conveniente; establecerá los sistemas de racionalización, mecanización y automatización que estime oportunos; creará o suprimirá puestos de trabajo cuando sea necesario, procediendo a la valoración de los existentes o de los que se creen, y llevará a cabo el reajuste de plantilla con arreglo a las necesidades del servicio presentes y futuras, sin que con ello se reduzcan los intereses económicos y reglamentarios del productor.

Art. 5.º La organización de la Empresa, en todas sus manifestaciones, pretende mejorar los factores productivos y el rendimiento del negocio, base de la elevación del nivel del productor, en cuya misión se hace necesaria la colaboración más completa del personal, del que se recaba apoyo, laboriosidad, rendimiento y disciplinada actuación en su tarea.

Es facultad de la Empresa implantar en los puestos y centros de trabajo los controles que tenga por conveniente, encaminados a lograr la máxima productividad del personal, cuyos controles son de obligatoria aceptación por el productor, quien deberá colaborar en la medida de lo posible al mejor éxito de la disposición adoptada.

Para todo lo relacionado con los artículos cuarto y quinto, y muy especialmente para la supresión de puestos de trabajo, la Empresa tendrá en cuenta el informe del Jurado de Empresa para adoptar la decisión que estime más justa.

CAPITULO III

Valoración de los puestos de trabajo

Art. 6.º A través de las deliberaciones del Convenio se ha confirmado la necesidad de poseer en nuestra Empresa la adecuada valoración de los puestos de trabajo en la misma existentes, estudio que permitirá en otra etapa determinar un escalado salarial más justo y facilitará la información necesaria para llevar a cabo una más perfecta estructuración de la Empresa. Inicialmente se prevé que dicha etapa sea la del próximo Convenio Colectivo a establecer.

Para ello la Empresa ha iniciado gestiones conducentes a que, a través de personal especializado, se lleve a término tal estudio, en cuya ejecución el productor, su representación sindical y el Jurado de Empresa colaborarán estrechamente para que se logre el objetivo buscado.

CAPITULO IV

Definición de nuevas categorías profesionales

Art. 7.º Las necesidades de la Empresa, en orden a la actividad profesional de sus productores, exige la creación de categorías adecuadas a nuevas funciones y la supresión de aquellas otras estimadas inadecuadas.

A tal fin, y dando cuenta al Jurado de Empresa, la Dirección podrá crear nuevas categorías o suprimir las consideradas inoperantes, siempre y cuando no resulten lesionados los intereses económicos de los productores afectados.

En el presente Convenio se estima oportuno introducir en la clasificación del personal las siguientes modificaciones:

1.º En el grupo profesional obrero, subgrupo primero (profesionales de oficio), se crea la categoría primera especial, a la que se hallarán adscritos los «Encargados de brigada», cuya misión será la de organizar y dirigir el trabajo de los equipos de productores a su cargo.

2.º En la segunda categoría del personal clasificado en el subgrupo segundo (Auxiliares de oficina) del grupo profesional administrativo, se crea la función de cobrador-lector, consistente en llevar a cabo simultáneamente o por separado, según las instrucciones recibidas, las tareas que la Reglamentación Nacional de Trabajo atribuye, en su artículo 10, a los cobradores y a los lectores.

Atendido que las misiones de cobrador y lector, comprendidas en idéntica categoría reglamentaria, pueden ser desempeñadas por el mismo productor y supone un notorio progreso en favor de la productividad su ejecución simultánea cuando a ello hubie-

re lugar, pues evita la doble visita al abonado, los productores clasificados actualmente como cobrador o lector, serán clasificados como cobrador-lector, correspondiéndoles cumplir la doble misión cuando les fuere ordenada y no supusiere ello, como es lógico, un servicio superior a la jornada legal de trabajo.

Al cobrador-lector le será de aplicación el régimen sobre quebranto de moneda, establecido en la disposición adicional tercera de la Reglamentación Nacional de Trabajo vigente.

CAPITULO V

Régimen económico

Art. 8.º Las percepciones ordinarias del personal consistirán en:

- 1.º Salario base.
- 2.º Aumentos por antigüedad.
- 3.º Prima de asistencia y puntualidad.
- 4.º Gratificaciones; y
- 5.º Participación en beneficios.

SECCIÓN PRIMERA.—SALARIO BASE

Art. 9.º El salario base del productor está constituido por la suma mensual establecida en el cuadro adjunto.

SECCIÓN SEGUNDA.—AUMENTOS POR ANTIGÜEDAD

Art. 10. Se modifica sustancialmente el régimen de incrementos retributivos por el transcurso del tiempo al servicio de la Empresa, mediante devengar el productor, por cada quinquenio o período de cinco años de antigüedad, la cantidad que se fija en el cuadro unido a este Convenio, que percibirá mensualmente y con ocasión del cobro de cada una de las gratificaciones de marzo, julio, octubre y diciembre. Los aumentos por antigüedad se computarán para determinar la participación en beneficios.

El importe del quinquenio se ha establecido clasificando las categorías del personal en cinco grupos, para cada uno de los cuales se ha fijado una cantidad que varía entre doscientas treinta y dos pesetas con cincuenta y seis céntimos (232,56) y ciento cuarenta pesetas (140).

Se suprimen los aumentos periódicos por antigüedad en la categoría y el premio de vinculación hasta ahora vigentes. Asimismo, se suprime el quinquenio extraordinario de antigüedad de veinte años de servicio.

Art. 11. El valor de quinquenio será el correspondiente a la categoría que en cada momento posea el productor. Al variar, por tanto, la categoría, todos los quinquenios de antigüedad en la Empresa se calcularán por su valor en la nueva categoría.

A todos los efectos se estimará como antigüedad del productor la que conste en el escalafón.

Art. 12. A partir de la fecha en que el productor cumpla la edad de sesenta y cinco años dejará de devengar nuevos aumentos por antigüedad.

Art. 13. El devengo de aumentos por antigüedad se efectuará por semestres naturales, entendiéndose por semestre natural el período de tiempo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, y entre el 1 de julio y el 31 de diciembre. Por tanto, el productor que cubriera el lustro de antigüedad en el transcurso del semestre natural, iniciará su percibo a partir del inicio del semestre.

Art. 14. De acuerdo con lo previsto en el artículo tercero, la retroactividad, en lo que atañe a los aumentos por antigüedad previstos en los cuatro artículos que preceden, se aplicará a partir del 1 de julio de 1965.

Art. 15. Los productores que a partir del día 11 de junio último cumplan veinticinco años de antigüedad en la Empresa recibirán un premio equivalente a los haberes de una mensualidad. Los que, en iguales circunstancias, cumplan cuarenta años de antigüedad recibirán un premio equivalente a los haberes de dos mensualidades.

Quedan suprimidos, a partir de la citada fecha del 11 de junio de 1965, los premios de media y una mensualidad que venían satisfaciéndose al cumplirse la antigüedad expresada en el párrafo anterior. Los productores que hayan recibido estos últimos premios por hechos causantes posteriores al 10 de junio último, percibirán la diferencia hasta completar las sumas a que se refiere dicho primer párrafo de este artículo.

SECCIÓN TERCERA.—PRIMA DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

Art. 16. La denominada prima de asistencia y puntualidad consiste en una cantidad diaria a satisfacer al productor por cada jornada laboral completa trabajada, y cumple como objetivo importante reducir al máximo el absentismo mediante estimular la asistencia al trabajo.

Su importe es la cantidad por categoría fijada en la tabla de retribuciones unida al Convenio, tiene carácter de extrasalarial, está exenta de cotización por Seguros sociales y Mutualismo laboral y fuera de cómputo para Plus familiar, horas extraordinarias, dietas y conceptos similares.

Art. 17. Se establece como excepción a lo previsto en el artículo anterior que el percibo de la prima se efectuará en los casos en que la inasistencia al trabajo durante la jornada de trabajo se produzca por cualquiera de los siguientes motivos:

a) Disfrute de vacaciones reglamentarias, siempre y cuando se disfruten en bloques mínimos de siete días consecutivos. Esta condición no impedirá el devengo de la prima si el disfrute de vacaciones por períodos inferiores a siete días se realiza por razones de servicio.

No se devengará prima cuando los días de vacaciones se disfruten como compensación de fiestas intersemanales recuperables y no recuperables trabajadas.

b) Baja por accidente de trabajo.

c) Fallecimiento de cónyuge, hijo o padre. En estos supuestos, la ausencia con pago de prima podrá prolongarse hasta un máximo de tres días naturales.

d) Alumbramiento de esposa. La ausencia con pago de prima podrá prolongarse hasta un máximo de tres días naturales.

e) Reuniones preceptivas y reglamentarias, debidamente convocadas y comunicadas a la Empresa por la Organización Sindical, de los representantes sindicales.

Art. 18. Se pierde la prima de asistencia y puntualidad en los casos de ausencia del trabajador de su puesto de trabajo durante una fracción, sea cual sea su magnitud, de la jornada de trabajo, lo mismo si es durante el transcurso de dicha jornada como si es a consecuencia de una falta de puntualidad o de una anticipada terminación de dicha jornada.

A estos efectos, se considerará falta de puntualidad la llegada al trabajo con más de cinco minutos de retraso sobre la hora de entrada.

Art. 19. Por cada falta de puntualidad superior a una hora se perderá la prima equivalente a dos jornadas de trabajo.

Si el productor incurre en tres faltas de puntualidad en un período de siete días consecutivos, perderá el derecho al percibo de la prima de seis jornadas de trabajo.

Art. 20. En el supuesto de que el productor falte al trabajo sin causa justificada, perderá la prima equivalente a seis días de trabajo. Faltar al trabajo con causa justificada supondrá la pérdida de la prima de asistencia correspondiente a una jornada.

La inasistencia al trabajo por causa de enfermedad debidamente justificada supondrá la pérdida de la prima equivalente a los días de duración de la enfermedad.

Para que la enfermedad se estime justificada debe existir parte de baja del Médico del S. O. E. o del de cabecera o Empresa, en su caso, con inclusión de la totalidad de los días de ausencia del trabajo.

Si alguno o algunos de los días de baja no constase en el parte, se entenderá que la baja en dichos días no está justificada y se estará a lo previsto en el párrafo primero de este artículo.

Art. 21. La Empresa está facultada para abonar la prima de asistencia en los casos de enfermedad de duración superior a un mes, recabando previamente el informe del Jurado de Empresa.

Art. 22. Los anteriores preceptos se entienden sin perjuicio de la facultad disciplinaria de la Dirección en materia de sanciones por faltas en el trabajo y de cuantas otras tiene atribuidas por virtud de precepto reglamentario o costumbre.

Art. 23. Las primas de asistencia y puntualidad no abonadas al personal por incurrir en los supuestos de excepción previstos en este capítulo, nutrirán el fondo de Previsión Social a que se refiere el capítulo XV de este Convenio.

SECCIÓN CUARTA.—GRATIFICACIONES Y PARTICIPACIONES EN BENEFICIOS

Art. 24. Las gratificaciones de marzo, julio, octubre y diciembre se compondrán del salario base y de los aumentos por antigüedad.

Para el cálculo de la participación en beneficios se computarán el salario base y los aumentos por antigüedad comprendidos en la adjunta tabla, en la proporción que señala el artículo 28 de la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo.

SECCIÓN QUINTA.—DISPOSICIONES COMUNES

Art. 25. Queda anulado y sin efecto ni valor alguno la totalidad del régimen económico establecido hasta la entrada en vigor del presente. Por tanto, quedan derogadas las normas sobre régimen económico contenidas en el Convenio Colectivo de 10 de junio de 1963, el régimen de salarios y otras percepciones del personal establecidos en los artículos 22 a 26, ambos inclusive, de la Reglamentación Nacional de Trabajo de 9 de febrero de 1960, en cuanto fuere aplicable a esta Empresa, la compensación por fiestas suprimidas y, en definitiva, todos aquellos llos conceptos retributivos distintos a los que en el presente Convenio se fijan.

Subsiste la supresión de los conceptos a que se refiere el artículo sexto del citado Convenio de 10 de junio de 1963. Se aclara que, en cuanto al contenido del párrafo a) del citado artículo sexto, están suprimidos aquellos conceptos a que se refiere concretamente el acuerdo de las Empresas de fecha 3 de mayo de 1962 y no los que pudiesen nacer con relación a la denominada «ofile» de futuros acuerdos de las Empresas o preceptos legales dictados por Autoridad competente.

Asimismo subsiste la supresión del premio de asistencia y puntualidad a que se refiere al capítulo V del repetido Convenio Colectivo de 10 de junio de 1963.

Art. 26. La Empresa podrá compensar los incrementos experimentados por el productor en sus totales percepciones por virtud de la aplicación de este Convenio con los aumentos de salario de libre concesión otorgados por la misma.

Art. 27. El anterior precepto afecta a la totalidad de los productores que poseen, aparte de sus retribuciones iniciales reglamentarias, incrementos en sus percepciones voluntariamente concedidos por la Empresa. Entre tales productores se hallan, por tanto, aquellos Auxiliares administrativos que disfrutan de percepciones superiores a las iniciales reglamentarias, quienes con el nuevo salario establecido en el presente Convenio superarán de manera más que suficiente las reales percepciones actuales.

Art. 28. Los incrementos retributivos que experimente el productor como consecuencia de la aplicación de este Convenio serán compensables por los aumentos o mejoras que pudieran establecerse por la Empresa u Organismos oficiales.

Las mejoras retributivas nacidas del presente Convenio han sido estimadas para períodos anuales, único sistema para apreciar su valor real.

Además de los coeficientes utilizados para facilitar las operaciones han representado magnitudes proporcionales netas, por cuyo motivo cualquier variación sustancial de las retenciones que actualmente experimenta el productor dará lugar a la revisión de los escalados.

CAPITULO VI

Horas extraordinarias

Art. 30. Aun estimando no es factible prescindir totalmente de la realización por el personal de servicios en horas extraordinarias, dada la naturaleza específica de nuestro servicio público, se pretende, sobre la base de la prevista estructuración de la Empresa, reducir al máximo la repetida prestación de servicios de orden extraordinario. A ello conduce la recomendación de que los distintos departamentos eliminen o disminuyan en la medida de lo posible tales servicios extraordinarios, acoplando su realización al horario normal de trabajo mediante las previsiones y disposiciones que sean del caso.

Art. 31. Los preceptos contenidos en la Orden de 8 de mayo de 1961, en su redacción de la Orden de 13 de diciembre del propio año, resultan de difícil ejecución en cuanto al personal de turno que trabaje ocho horas consecutivas, atendidas las dificultades que nacen de su sustitución durante treinta minutos en el transcurso de su jornada de trabajo.

A la vista de tales circunstancias, se conviene en que dicho personal perciba el equivalente a treinta minutos de trabajo extraordinario por cada jornada completa de trabajo realizada, no siendo con ello preciso proceder a la suspensión de la tarea, ni a la sustitución del productor.

CAPITULO VII

Jornada y horario de trabajo

Art. 32. El régimen de jornada continuada de trabajo se mantendrá en los servicios en que actualmente se viene disfrutando.

Por una sola vez, aquellos productores que actualmente no poseen jornada de trabajo continuada podrán, en el plazo de un mes, a partir de la fecha de publicación del presente Convenio, solicitar el disfrute de dicha jornada continuada, que les será concedida cuando tal deseo se manifieste por una mayoría de los productores de la plantilla del Servicio afectado y exista información favorable del Jurado de Empresa. La concesión de la jornada de trabajo continuada podrá concederse con supeditación al transcurso del plazo necesario para que puedan llevarse a cabo en tal Servicio las modificaciones o cambios estructurales que se estimen necesarios al objeto indicado, plazo que no será superior a un mes, contado a partir de la emisión del informe por el Jurado de Empresa.

Dada la imposibilidad de que existan horarios diferentes para productores íntimamente relacionados por razón de su labor, se estimará que forman unidad funcional aquellas actividades desarrolladas por productores ligados estrechamente por la tarea que despliegan y que, por ende, precisan poseer coincidentes horarios de trabajo.

A fin de cubrir las necesidades del servicio público fuera del horario normal de trabajo, podrán establecerse los turnos o retenes que la Empresa estime convenientes.

Art. 33. Dentro del régimen de la jornada establecida continuada o fraccionada, será facultad de la Empresa la determinación del horario, una vez oído el Jurado de Empresa y sujetándose al cumplimiento de los preceptos legales.

CAPITULO VIII

Pago de retribuciones

Art. 34. La nómina de percepciones del personal será, como en la actualidad, mensual. Los productores del grupo profesional obrero percibirán un anticipo equivalente al 50 por 100 de sus percepciones salariales el día 15 de cada mes o, de ser dicho día festivo, la víspera.

CAPITULO IX

Plus familiar

Art. 35. El fondo del Plus familiar se halla constituido, durante la vigencia de este Convenio, por su monto en 1 de julio último, a cuyo fondo sólo afectarán las altas y bajas de empleados a partir de tal fecha.

En cuanto a las altas, incrementarán el fondo en la cuantía que suponga el salario inicial reglamentario del productor previsto en la Reglamentación Nacional de Trabajo de 9 de febrero de 1960. Las bajas reducirán el fondo en la suma que el productor corresponda.

CAPITULO X

Dieta s

Art. 36. A efectos del percibo de dietas, el personal de zona, a que se refiere la Reglamentación Nacional de Trabajo en su artículo 31, percibirá la cantidad de 55 pesetas en los casos en que, con arreglo a precepto reglamentario, devengue dieta de comida.

Se considera personal de zona a los productores del grupo profesional obrero adscritos a brigadas, cuya misión es desplazarse, para la ejecución de una tarea, a los lugares que le son señalados. Se hallan entre tales productores los que prestan sus servicios en las brigadas de la Red aérea y subterránea y de estaciones transformadoras de Distribución Barcelona, los adscritos a las brigadas de Líneas de Alta Tensión, de mantenimiento de subestaciones y de Distribución Exterior de las Delegaciones, etcétera.

Art. 37. Los productores no comprendidos en la denominación anterior o de zona percibirán las dietas que se señalan en el cuadro anejo, para lo cual se ha clasificado al personal en cinco grupos, cada uno de los cuales comprende las categorías relacionadas al pie del expresado cuadro.

Se entiende por dieta alimenticia completa la devengada por los conceptos de desayuno, comida y cena en un mismo lugar de permanencia del productor.

Art. 38. Cuando el productor trabaje bajo régimen de jornada continuada devengará dieta de comida cuando el tiempo al servicio de la Empresa se prolongue, por lo menos, una hora después de la establecida.

El personal del turno de operación que por razón de un servicio extraordinario prolongue su jornada normal de trabajo de las seis a las catorce horas o de las catorce horas a las veintidós, durante una hora o más, percibirá dieta de comida o cena.

Art. 39. En los supuestos en que la Reglamentación Nacional de Trabajo o el Reglamento de Régimen Interior hacen alusión a dietas equivalentes a un porcentaje determinado, se entenderá que se refiere a la dieta fija correspondiente mencionada en el cuadro de dietas unido a este capítulo.

Art. 40. Quedan modificadas, a tenor de lo previsto en los anteriores preceptos, las disposiciones hasta ahora vigentes en materia de dietas, quedando derogadas aquellas normas que se opongan a lo prevenido en este capítulo.

Art. 41. El personal clasificado en la primera categoría de los grupos profesionales, técnico o administrativo, devengará las dietas en la cuantía señalada para los productores encuadrados en la segunda categoría de los propios grupos profesionales.

CUADRO DE DIETAS

Grupo	Desayuno	Comida	Cena	Habitación	Dieta alimenticia completa	Dieta completa
1.º	20	100	95	70	170	220
2.º	15	90	85	60	150	210
3.º	15	80	75	55	130	190
4.º	15	70	65	50	120	170
5.º	15	60	55	45	100	140

Grupo 1.º Segunda y tercera categorías del personal técnico y segunda y tercera categorías del subgrupo primero del personal administrativo.

Grupo 2.º Categorías primera y primera especial del subgrupo primero (profesionales de oficio) del personal obrero; oficial primero y encargado de oficina (cuarta categoría) del subgrupo primero del personal administrativo, y categoría cuarta y cuarta especial del personal técnico.

Grupo 3.º Oficial primero y oficial primero especializado de la segunda categoría del subgrupo primero (profesionales de oficio) del personal obrero; oficial segundo (cuarta categoría) del subgrupo primero, y encargado y cobradores-lectores (primera categoría) del subgrupo segundo del personal administrativo; quinta categoría del personal técnico.

Grupo 4.º Oficial segundo (segunda categoría) del subgrupo primero (profesionales de oficio) del personal obrero; encargado de almacén (primera categoría), almacenero y cobrador-lector (segunda categoría) del subgrupo segundo del personal administrativo y auxiliar administrativo (cuarta categoría), y telefonista (quinta categoría) del primer subgrupo del personal administrativo.

Grupo 5.º Encargado de peones (primera categoría), peón especialista (segunda categoría) y peón (tercera categoría) del subgrupo segundo del personal obrero y oficial tercero (segunda categoría) del subgrupo primero del citado personal obrero y conserje, ordenanza, portero, guarda vigilante y personal femenino de limpieza, del personal subalterno.

CAPITULO XI

Primas

Art. 42. Por la Empresa se estudiará el régimen de primas a establecer en favor de aquellos productores cuyas funciones sean más rentables bajo tal sistema y supongan un beneficio para ellos, revisándose, al propio tiempo, las actualmente existentes. Entre dichas actividades se halla la de los cobradores-lectores.

CAPITULO XII

Quebranto de moneda

Art. 43. El quebranto de moneda a que se refiere la disposición adicional tercera de la Reglamentación Nacional de Trabajo de 9 de febrero de 1960, se fija en la siguiente cantidad:
Primera y segunda zona: Mil doscientas pesetas anuales.

CAPITULO XIII

Vacaciones

Art. 44. El régimen de vacaciones hasta ahora vigente diferencia al personal técnico de las tres primeras categorías y administrativo de las dos primeras categorías del resto de productores, al establecer a favor de los primeros cinco días naturales más de vacaciones. Tal distinción desaparece y se equipara a todos los productores en cuanto al periodo de vacaciones a disfrutar, manteniéndose tan solo la diferencia en atención a la distinta antigüedad en la Empresa.

Se fija, por tanto, como vacación anual retribuida la siguiente:

Productores con antigüedad inferior a diez años de servicios, veinte días naturales.

Productores con antigüedad comprendida entre diez y veinte años de servicios, veinticinco días naturales.

Productores con antigüedad superior a veinte años de servicios, treinta días naturales.

Este precepto entrará en vigor el día 1 de enero de 1966.

CAPITULO XIV

Formación profesional

Art. 45. La Empresa estima es deber primordial la formación y perfeccionamiento profesional del productor, atendiendo a la finalidad de facilitar el acceso a puestos superiores.

Es obligación del productor, por su parte, la elevación de su nivel profesional, a lograr por medio del necesario esfuerzo personal, base de todo ideal de promoción hacia niveles superiores.

En la medida de lo posible, y siguiendo las directrices señaladas, se facilitará al trabajador el camino para que pueda obtener un mayor grado de formación profesional, mediante darle la oportunidad de asimilar las enseñanzas teórico-prácticas que sean del caso, a cuyas iniciativas debe el productor colaborar, poniendo de su parte voluntad y esfuerzo.

Art. 46. Las partes consideran importante estimular el perfeccionamiento profesional del productor y aceptan como objetivo deseable para el mejor servicio de la Empresa y de la nación el incremento al máximo del porcentaje de productores con títulos profesionales que presupongan un grado de capacitación inicial para la mejor ejecución de la tarea.

A ello tiende la recomendación de que distinga al personal titulado con la compensación que se estime justa, decisión que, en la medida de nuestra participación en el proceso industrial del país, estimulará al trabajador hacia su mejor formación.

CAPITULO XV

Fondo de Previsión Social

Art. 47. Se crea un fondo de Previsión social destinado a cubrir necesidades apremiantes del productor que escapen a toda solución con medios ordinarios y que supongan evidentes trastornos en la economía familiar del interesado.

Las necesidades del productor podrán ser cubiertas por medio de préstamos a cargo del fondo, con o sin interés y de donativos.

Art. 48. El fondo se nutrirá:

a) Con la cantidad de quinientas mil pesetas; y

b) Con el monto de las primas de asistencia y puntualidad a que se refiere la sección tercera del capítulo y de este Convenio, no satisfechas al productor como consecuencia de hallarse incurso en las excepciones a que aluden los preceptos reguladores de dicha percepción

Art. 49. En el plazo de dos meses, a partir de la fecha de aprobación de este Convenio, se confeccionará por la Empresa y Jurado de la misma el Reglamento de actuación de la Comisión encargada de la Administración del fondo, que, presidida por la persona designada por la Dirección, se compondrá de cuatro miembros, dos, representando al Jurado de Empresa y Enlaces, y otros dos, de la propia Empresa.

La Comisión rendirá cuentas de administración a la Empresa mensualmente.

CAPITULO XVI

Previsión

SECCIÓN PRIMERA.—JUBILACIONES

Art. 50. Notorios beneficios ha producido a lo largo de su vigencia el capítulo de jubilaciones del Convenio Colectivo, al cual el presente sustituye, estimándose procedentes mantener tales ventajas con arreglo a las normas que el presente capítulo se establecen.

Habida cuenta, además, la modificación sustancial operada en los conceptos retributivos, se hace necesario adaptar el contenido del anterior Convenio a la situación salarial que ahora se prevé

La presente sección de Jubilaciones suple íntegramente al capítulo IV del Convenio anterior.

Art. 51. Cuantos productores posean una antigüedad en la Empresa de veinte o más años de servicios y se jubilen una vez cumplidos los sesenta y cinco años, antes de cumplir los sesenta y seis, percibirán una mejora de su pensión de jubilación, equivalente al resultado de aplicar el porcentaje utilizado por la Mutualidad Laboral para el cálculo de la pensión sobre la diferencia entre los conceptos A y B, a continuación definidos.

El concepto A equivale a la suma de las siguientes percepciones del productor en el año inmediato anterior a la fecha de su jubilación: salario base anual, aumentos por antigüedad, gratificaciones de marzo, julio, octubre y diciembre y participación en beneficios.

El concepto B equivale al salario regulador anual utilizado por la Mutualidad Laboral para el cálculo de la pensión.

Del cómputo de retribuciones salariales anuales se excluirá, por tanto, la prima de asistencia y puntualidad, el Plus familiar, las horas extraordinarias, el Plus de trabajo nocturno, las primas, la gratificación extraordinaria satisfecha en el mes de junio, y, en general, las demás percepciones de carácter extrasalarial.

Entre los sesenta y seis y los sesenta y siete años el porcentaje será de un 85 por 100 del que fije la Mutualidad; entre los sesenta y siete y los sesenta y ocho años el porcentaje será de un 75 por 100 del que fije la repetida Mutualidad, continuando de esta forma la reducción del porcentaje en 10 centésimas por cada año más de edad del productor jubilado.

No se estimará a estos efectos que forma parte del porcentaje fijado por la Mutualidad el 10 por 100 a que se refiere el apartado a) del artículo único de la Orden de 20 de octubre de 1956 en favor de esposa e hijos.

Si en la determinación del porcentaje por la Mutualidad Laboral se han tenido en cuenta periodos de antigüedad en Empresas distintas a ésta, el cálculo de dicho porcentaje se efectuará tomando sólo en consideración la antigüedad en esta Empresa.

La mejora de pensión así calculada se satisfará a los jubilados por dozas partes, pagadera cada una mensualmente.

Art. 52. Aquellos productores que para el cómputo anual de percepciones deban tener en cuenta un periodo de tiempo que en parte estuviere regido por el anterior Convenio y en parte por el presente, efectuarán el cálculo de tales percepciones para cada periodo parcial, con arreglo a las normas vigentes en cada uno de dichos periodos, dando su suma la retribución anual a que se refiere el concepto A.

Si los productores a que se refiere el párrafo precedente hubiesen percibido el complemento anual a que se refiere el párrafo b) del artículo quinto o el exceso a que alude el artículo 11, ambos del Convenio colectivo de 10 de junio de 1963, durante el transcurso del año inmediato a su jubilación, el cómputo de dichas percepciones a efectos de la determinación del concepto A sólo se efectuará en una cantidad proporcional a la fracción de dicho año, regida por el citado Convenio de 10 de junio de 1963, atendido que las mencionadas percepciones constituyen, para los productores afectados por este capítulo, devengos de un período anual no vencido.

Art. 53. Se mantiene la supresión de las gratificaciones que por costumbre venía satisfaciendo la Empresa a sus productores y a que alude el artículo 19 del anterior Convenio.

Art. 54. El presente Convenio incrementa, con relación al de 10 de junio de 1963, los coeficientes de reducción del porcentaje a aplicar, para el cálculo de la mejora de pensión, a los productores de edad superior a los sesenta y seis años, incremento que será aplicable a quienes cumplieren tal edad a partir de 1 de marzo próximo.

Los productores que en la fecha de publicación del texto del presente Convenio tuvieran sesenta y seis años o cumplieran tal edad antes de 1 de marzo de 1966, podrán jubilarse utilizando los coeficientes de reducción establecidos en el Convenio de 10 de junio de 1963. Llegada tal fecha del 1 de marzo de 1966, los coeficientes de reducción aplicables al productor que solicite su jubilación serán los establecidos en el artículo 51 de este Convenio.

SECCIÓN SEGUNDA.—VIUDEDAD

Art. 55. Son conscientes las partes de la reducción de ingresos que experimenta la viuda del productor o jubilado de la Empresa a partir del hecho causante de su estado. Sin embargo,

se percatan de las dificultades que entraña efectuar previsiones destinadas a allegar apoyo económico a las viudas, mejorando su pensión mutualista, atendido si carece en este momento de los cálculos actuariales necesarios para ello.

Se recomienda, a la vista de las circunstancias que concurren, se estudie detenidamente esta cuestión de hondo contenido humano por la Empresa, al objeto que, en otro momento, puedan alcanzarse en favor de nuestras viudas mejoras que redunden en su bienestar.

CAPITULO XVIII

Disposiciones finales

Art. 56. El presente Convenio modifica, durante su vigencia, los preceptos que regulan las materias que aquí se prevén.

Art. 57. Los pactos contenidos en el presente Convenio constituyen una unidad indivisible, por lo cual quedará el mismo nulo y sin efecto alguno si no fuera aprobado por la Superioridad en su íntegro contenido.

Art. 58. El presente Convenio será revisado a instancia de una de las partes si durante su vigencia fueran modificadas las tarifas de energía eléctrica de forma que ello supusiera un incremento en los beneficios de la Empresa.

Art. 59. Las dudas que pudieran surgir en la interpretación o ejecución de las cláusulas de este Convenio serán resueltas por una Comisión, que se constituirá por dos representantes de la Empresa y dos miembros del Jurado de Empresa, bajo la presidencia del Jefe nacional de nuestro Sindicato o persona por él delegada residente en el territorio al que se extienda nuestra explotación.

Art. 60. El presente Convenio no lleva aparejado aumento en los precios oficiales de la energía eléctrica.

Grupo	Subgrupo	Categoría	Salario base mensual		Prima diaria asistencia y puntualidad		Importe quinquenio mensual
			1.ª zona	2.ª zona	1.ª zona	2.ª zona	
Personal manual	2.º	Peón	2.676,66	2.408,99	17,60	15,84	140,—
	2.º	Peón Especialista	2.944,33	2.649,89	19,36	17,42	140,—
	2.º	Encargado Peones	3.211,99	2.890,79	21,12	19,01	140,—
	2.º	Aprendiz primer año	1.204,50	1.084,05	7,92	7,13	—
	2.º	Aprendiz segundo año	1.552,46	1.397,34	10,21	9,19	—
	2.º	Aprendiz tercer año	2.034,26	1.830,78	13,38	12,04	—
	2.º	Aprendiz cuarto año	2.516,06	2.264,54	16,54	14,89	—
	1.º	Oficial de tercera	3.211,99	2.890,79	21,12	19,01	140,—
	1.º	Oficial de segunda	3.479,66	3.131,69	22,88	20,59	155,—
	1.º	Oficial de primera	3.881,16	3.493,04	25,52	22,97	170,—
Personal subalterno	1.º	Oficial de primera especializado	4.014,99	3.613,49	26,40	23,76	170,—
	1.º	Montador y Contramaestre	4.148,82	3.733,94	27,28	24,55	185,—
	1.º	Encargado de primera especial	4.550,32	4.095,29	29,92	26,93	185,—
	—	Botones de primer y segundo año	1.070,66	963,60	7,04	6,34	—
	—	Botones de tercer y cuarto año	1.204,50	1.084,05	7,92	7,13	—
	—	Guardas y Vigilantes	2.944,33	2.649,89	19,36	17,42	140,—
	—	Porteros y Ordenanzas	3.220,81	2.898,70	21,18	19,06	162,79
	—	Conserjes	3.531,98	3.178,84	23,22	20,90	162,79
	—	Cobrador-Lector	3.563,30	3.207,13	23,43	21,09	180,23
	—	Encargado Cobradores y Lectores	4.185,63	3.767,10	27,54	24,77	197,67
Personal administrativo	2.º	Almacenero	3.251,84	2.926,69	21,38	19,24	180,23
	2.º	Encargado almacén	3.874,47	3.486,96	25,48	22,93	180,23
	1.º	Aspirante auxiliar administrativo	2.221,63	1.999,59	14,61	13,15	—
	1.º	Auxiliar administrativo y Telefonista	3.718,73	3.346,74	24,45	22,01	180,23
	1.º	Oficial segundo administrativo	4.185,63	3.767,10	27,52	24,77	197,67
	1.º	Oficial primero administrativo	4.652,52	4.187,15	30,59	27,53	215,12
	1.º	Encargado oficina	4.963,68	4.467,29	32,64	29,37	215,12
	1.º	Adjunto	5.274,85	4.747,42	34,68	31,22	232,56
Personal técnico	1.º	Jefe Sección	5.897,47	5.307,70	38,78	34,90	232,56
	—	Aspirante auxiliar técnico	2.837,26	2.553,47	18,66	16,79	—
	—	Técnico de quinta	4.185,63	3.767,10	27,52	24,77	197,67
	—	Técnico de cuarta	4.652,52	4.187,15	30,59	27,53	215,12
	—	Técnico de cuarta especial	4.963,68	4.467,29	32,64	29,37	215,12
	—	Técnico de tercera	5.274,85	4.747,42	34,68	31,22	232,56
Personal femenino de limpieza	—	Técnico de segunda	5.897,47	5.307,70	38,78	34,90	232,56
	—	Personal femenino de limpieza	2.676,66	2.408,99	17,60	15,84	—