

ORDEN de 14 de septiembre de 1966 por la que se da nueva redacción al artículo quinto de la de 23 de noviembre de 1964.

Ilustrísimo señor:

La Orden ministerial de Hacienda de 23 de noviembre de 1964 contiene errores en la redacción de su artículo quinto, referente a la desgravación de productos sujetos a impuestos especiales, que desde la Península e islas Baleares se envíen con destino al archipiélago canario.

En su consecuencia, este Ministerio, a propuesta del de Comercio, ha tenido a bien disponer:

El artículo quinto de la Orden ministerial de Hacienda de 23 de noviembre de 1964 queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo quinto.—Las mercancías destinadas a Canarias seguirán el régimen establecido en el párrafo primero del artículo anterior.

Sin embargo, los productos sujetos a los impuestos especiales, indicados anteriormente, se desgravarán con aplicación de las tarifas establecidas para el extranjero, deduciendo de su cuantía el importe de los impuestos especiales, con las excepciones siguientes:

a) El azúcar se desgravará por la tarifa general sin deducción alguna.

b) La cantidad neta a percibir en concepto de Desgravación Fiscal para las mercancías comprendidas en las partidas arancelarias 22.09 B-1 (coñacs y similares) de precio en origen inferior a 90 pesetas litro; 22.09 B-3 (ron y caña), y 22.09 B-5 (los demás), que se envíen desde la Península y Baleares al archipiélago canario será la que resulte de aplicar el 5 por 100 a la base correspondiente, sin deducción alguna de impuestos no satisfechos.»

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 14 de septiembre de 1966.—P. D., Luis Valero.

Ilmo, Sr. Director general de Aduanas.

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical concertado entre las Empresas «Hidroeléctrica Española, S. A.», y «Electra Madrid», con sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo Sindical concertado entre las Empresas «Hidroeléctrica Española, S. A.», y «Compañía Electra Madrid» y sus trabajadores en 11 de julio de 1966;

Resultando que por la Secretaría General de la Organización Sindical se eleva a esta Dirección General de Ordenación del Trabajo el texto literal del referido Convenio, haciéndose constar de manera expresa que las normas del Convenio no implicarán aumento alguno en los precios;

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 del Reglamento 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;

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial concertado entre las Empresas «Hidroeléctrica Española, S. A.», y «Compañía Electra Madrid» y sus trabajadores en 26 de mayo de 1966.

Segundo.—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.

Tercero.—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 que digo a V. S. para su conocimiento.

Dios guarde a V. S.

Madrid, 17 de septiembre de 1966.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE LAS EMPRESAS «HIDROELECTRICA ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANONIMA», Y «COMPANIA ELECTRA MADRID, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Extensión y ámbito del Convenio Colectivo

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—Este Convenio Colectivo afecta a las provincias españolas en que desarrollan su actividad industrial de producción, transporte, transformación y distribución de energía eléctrica, las Sociedades «Hidroeléctrica Española, S. A.», y «Compañía Electra Madrid, S. A.», y a aquellas otras donde pueda extenderse su actividad industrial.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—El presente Convenio afecta a la totalidad de los productores que integran actualmente los escalafones del personal de plantilla de ambas Empresas, encuadrados en la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Eléctrica de 9 de febrero de 1960, así como a los que ingresen en dichos escalafones durante su vigencia, quedando excluido del ámbito del mismo el alto personal a que se refiere el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—Este Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día 1 de julio de 1966, cualquiera que sea la fecha de su aprobación oficial, y tendrá una duración de dos años, prorrogables tácitamente de año en año si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus 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 y proporcionalmente superior a los niveles económicos alcanzados con este Convenio Colectivo, 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 o resolución oficial de cualquier rango, se modificasen las actuales condiciones económicas de retribución del trabajo en la industria eléctrica y la totalidad de ellas fuese superior al conjunto de las alcanzadas con este Convenio Colectivo.

No se revisará este Convenio Colectivo por ningún otro concepto, y de modo especial por la resolución que en su día pueda recaer en el recurso pendiente sobre la absorción de las llamadas pagas de ofile, que en estas Empresas fueron incorporadas al contenido económico del primer Convenio Colectivo.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 5.º *Normas generales:*

1.ª De acuerdo con las facultades y atribuciones que, según la legislación vigente, corresponden a la dirección de las Empresas en la organización práctica del trabajo y las garantías para los productores que se contienen en el artículo quinto de la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo, éstas podrán adoptar los sistemas de organización, racionalización, automatización, mecanización y modernización que consideren oportunos, creando, modificando, refundiendo o suprimiendo servicios o funciones, así como la estructura y contenido de los mismos. También corresponde a la dirección asignar y cambiar los puestos

de trabajo mediante la utilización de máquinas y mecanización de funciones, etc.

En este sentido el personal queda persuadido de que los beneficios derivados de esta mecanización, progreso técnico y organización empresarial se concretan en mejoras de las condiciones laborales, y permiten asimismo alcanzar las metas de bienestar económico y social, objetivo de la dirección de las Empresas.

Por otra parte, gracias a los beneficios indicados en el párrafo anterior, las Empresas continuarán el desarrollo de sus programas sociales, prosiguiendo en su actual política de promoción social, para satisfacer las legítimas ambiciones de perfeccionamiento integral de sus productores.

Ello no obstante, en aquellos casos excepcionales en que la mecanización puede exigir un mayor esfuerzo o fatiga personal, la dirección de las Empresas estudiará por propia iniciativa o a propuesta de los Jurados de Empresa la conveniencia de remunerarle, siempre que con ello no merme la productividad.

2.ª La dirección aspira a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el productor más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas, y a cuyo fin se someterá a pruebas físicas, intelectuales o psicotécnicas que la dirección señale

3.ª Si el progreso técnico, nuevos métodos de trabajo o las necesidades de la organización implicasen la conveniencia de completar, ampliar, actualizar o modernizar la formación profesional del productor para el desempeño de su puesto o función con el nuevo contenido del mismo, la Empresa le facilitará los medios adecuados para esa formación, y el productor vendrá obligado a colaborar para conseguir dicha formación, pudiendo la dirección de las Empresas cambiar los puestos de trabajo en sus diversas categorías o especialidades de una sección o servicio a otro, informando a los Jurados de Empresa a quienes afecten estos cambios cuando su importancia lo justifique

4.ª 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, aquéllas podrán ser encomendadas a un solo productor en las condiciones establecidas en la Reglamentación Nacional de Trabajo.

5.ª La total retribución que percibe un productor de las Empresas se entiende que corresponde a un rendimiento normal en su puesto de trabajo.

Como principio general se entiende por rendimiento normal el que corresponde a un productor o equipo de trabajo perfectamente capacitado y conocedor de su función durante su jornada laboral, actuando con la competencia y diligencia exigibles a la naturaleza de su cometido, función o puesto de trabajo.

Art. 6.º *Agrupación de instalaciones.*—Se establecen las agrupaciones de instalaciones que a continuación se indican, que tendrán el concepto de centro de trabajo a efecto de destino del personal, que por lo mismo deberá prestar servicio indistintamente en cualquiera de las instalaciones de la misma agrupación, sin que se precise tramitar expediente de traslado cuando por necesidades del servicio se produzcan cambios de residencia, dentro de la agrupación o centro de trabajo. No obstante, las Empresas, en tales casos, respetarán los derechos económicos que la legislación y reglamentos vigentes atribuyen a los traslados.

Las agrupaciones serán las siguientes:

- 1.ª Villora-Olmedilla-Picazo
- 2.ª Moranchel y demás saltos del Alto Júcar y Mundo, procedentes de «Electra Albacetense» y «Papelera Española», así como los que se incorporen a H. E. en el futuro dentro de esta zona.
- 3.ª Tranco-Bosque-Alcalá
- 4.ª Recueja-Dornajos.
- 5.ª Cofrentes-Presa Cortes (embarcaaderos).
- 6.ª Cortes-Millares.
- 7.ª Archena-Río Muerto-Ulea.
- 8.ª Valdecañas-Almaraz-El Castillejo.
- 9.ª Torrejón-Valdeobispo-Gabriel y Galán.
10. Cebolla-Virgen del Pilar-La Milagrosa-Ciscarros-Gavilanes-Azután.
11. Saltos del río Mijares: Agrupación Cirat. (Desde C. H. Vallat aguas arriba.)
12. Saltos del río Mijares: Agrupación Ribesalbes. (Desde presa Ribesalbes aguas abajo.)
13. Saltos del río Turia

Art. 7.º *Traslados del personal con destino en saltos.*—Las Empresas, a la vista de las razones expuestas por la represen-

tación social, y a fin de facilitar el traslado del personal que presta sus servicios en saltos a otros centros de trabajo acuerdan regularlo como sigue:

1.º El personal con destino en saltos podrá participar en los concursos de traslado que se convoquen a partir de 1 de enero de 1967, para cubrir plazos de producción, y el 10 por 100 de las que se anuncien, para distribución, a cuyo fin se dará la necesaria publicidad a dichos concursos, en los que se especificarán las características técnicas y de residencia de las plazas a cubrir

2.º Para participar en dichos concursos será necesario que los solicitantes hayan superado los cursos de adaptación y preparación a los nuevos puestos de trabajo, que oportunamente se celebrarán. Si por no haberse organizado dichos cursos no pudiera cumplimentarse este requisito, los peticionarios se comprometen a realizarlo previamente al traslado, que no será efectivo hasta superar dicha prueba.

3.º En el concurso se valorarán las siguientes circunstancias sobre las que se establece el orden de preferencia:

- a) Condiciones profesionales y personales para ocupar la plaza solicitada.
- b) Años de servicio en saltos.

4.º Al acordarse el traslado, si la plaza es de distribución se incluirá al interesado en el escalafón que corresponda, de acuerdo con lo que establece el artículo 25 del Reglamento de Régimen Interior.

Art. 8.º *Personal de nuevo ingreso.*—El personal de nuevo ingreso, cualquiera que sea su grupo profesional, procedente bien de cursos de preparación o ingresado directamente en las Empresas sin haber realizado cursos previos, podrá ser destinado provisionalmente a aquel centro o centros de trabajo que sean precisos para su adecuada preparación y capacitación.

Estos destinos provisionales no podrán tener una duración superior a diez meses en profesionales de oficio, Subalternos y Auxiliares de oficina, y de quince en el resto del personal Técnico, Administrativo y titulado

Se considerarán como primer destino a efectos reglamentarios el que se le adjudique una vez transcurrido ese período de capacitación

Art. 9.º *Normas de orden y disciplina:*

1.ª Todo el personal deberá desarrollar con diligencia las tareas que tiene encomendadas o que se le encomienden, cumpliendo con disciplina, interés y sin reserva las órdenes, normas e instrucciones de sus superiores, respetando y colaborando con el orden jerárquico establecido en las Empresas

2.ª El personal de mando, con la autoridad necesaria y la responsabilidad consiguiente, deberá lograr el rendimiento y eficacia debidos 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.

3.ª Se presumirá, salvo prueba en contrario, 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, de esta industria, cuando se causen frecuentes averías, desperfectos interrupciones, etc., en el servicio, instalaciones, materiales, instrumental, maquinaria, etc. El hecho de haber pasado favorablemente el período de prueba o de llevar un largo tiempo de trabajo en la Empresa no impiden la aplicación de esta norma por la ineptitud antes definida.

Se aplicará la misma norma cuando la disminución del rendimiento normal se produzca en forma continuada y aún cuando no sea continuada, sino una sola vez si motiva escándalo o indisciplina grave. También si fuese en forma alterna, pero reiterada. Se presume que esta falta es voluntaria cuando no obedezca a trastornos físicos o psíquicos del trabajador o a defecto de las instalaciones o de los útiles de trabajo.

CAPITULO IV

Régimen económico

En la redacción de este capítulo ha sido objeto de estudio preferente una tabla de ingresos anuales mínimos destinada a racionalizar la estructura de la administración de retribuciones de las Empresas, influida, como los demás aspectos del régimen interior, por criterios que operaban en las Empresas de procedencia o que regulaban situaciones especiales y a los que el transcurso del tiempo va restando vigencia paulatinamente.

Esta tarea, iniciada con la referida tabla, exige que se continúe estudiando en colaboración con los distintos Jurados las fórmulas que permitan la progresiva unificación de las normas en régimen interior.

Art. 10. El régimen económico del presente Convenio Colectivo está constituido por:

I

Una tabla o escala de ingresos mínimos anuales brutos por categorías (anexo número 1), en la que está incluida la participación en beneficios del personal.

Esta escala refunde y mejora los niveles económicos establecidos en los dos Convenios precedentes.

1.º La garantía de 13 000 pesetas líquidas anuales sobre sus percepciones actuales, para aquellos productores que no las alcancen por la simple aplicación de la tabla.

2.º El importe de una gratificación resultante de dividir por 20 la cantidad que arroje el total del sueldo o salario más cantidad extrasalarial, brutos y anuales, de cada empleado, antes de este Convenio, incrementada con la mejora que reporte la aplicación de la escala que figura en el anexo 1 o, en su caso, con la garantía establecida en el apartado anterior.

3.º En los casos en que del cálculo de la gratificación señalada en el párrafo anterior resulte una cantidad inferior a 4.000 pesetas, la diferencia se incrementará a las mejoras resultantes de la aplicación de la escala o, en su caso, de la garantía establecida en el párrafo primero de este apartado.

III

Son beneficiarios de este régimen económico, en las cuantías que se indican:

1.º El personal en activo en 1 de julio de 1966 perteneciente a los escalafones de industria eléctrica de ambas Sociedades que presta sus servicios con arreglo a la jornada de trabajo reglamentaria, establecida con carácter general, percibirá la totalidad del contenido económico establecido en los apartados precedentes, con las garantías mínimas en ellos fijadas.

2.º El personal con jornada que difiera de la general, solamente percibirá la parte proporcional que corresponda en relación con ella.

3.º Los Botones en activo percibirán el 40 por 100 del total contenido económico de este Convenio.

4.º El personal en situación de Larga Enfermedad al que se concede sobre la situación económica existente para cada uno de ellos en la actualidad, la totalidad de los beneficios económicos establecidos en el presente Convenio.

5.º El personal que ingrese a partir de 1 de julio de 1966 o el que reingrese de la situación de excedencia voluntaria después de esta fecha percibirá exclusivamente el ingreso mínimo que fije la tabla del anexo número 1 para su categoría respectiva, sin que le sean de aplicación los demás beneficios. Esta limitación no alcanza al personal que reingrese procedente del servicio militar o de excedencia forzosa.

6.º El personal que cese o ingrese en el servicio de las Empresas durante la vigencia del presente Convenio tendrá las percepciones que puedan corresponderle en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año natural.

Cuando la baja se produzca por fallecimiento, la liquidación de los haberes se hará por el mes completo, cualquiera que sea el día de la baja.

IV

Este contenido económico se percibirá por el personal en las siguientes condiciones:

1.ª Podrá ser absorbido o compensado con aquellas mejoras, aumentos o modificaciones de cualquier clase que pudieran establecerse por las Empresas u Organismos oficiales.

2.ª Para disfrutarlo el personal deberá alcanzar un rendimiento normal en su puesto de trabajo.

3.ª Es norma general de las Empresas que los impuestos que gravan los rendimientos del trabajo personal sean satisfechos por los obligados a su pago. Las excepciones a esta norma se declaran a extinguir, rigiéndose, entre tanto, por los criterios aplicables en cada caso. En el supuesto de que los profesionales de oficio en activo en 1 de julio de 1966 por disposición legal pasasen a tributar por este concepto de impuesto sobre los rendimientos del trabajo personal, se revisarán en la forma adecuada sus percepciones, para que queden garantizadas en todo caso como líquidas las 13.000 y 4.000 pesetas anuales a que se refieren los párrafos primero y tercero del apartado II de este artículo.

4.ª La dirección se reserva la facultad de considerar en cada caso la conveniencia de revisar los ingresos del personal que sea ascendido durante la vigencia del Convenio cuando sus percepciones brutas, con anterioridad al ascenso, superen a las enseñadas en la tabla como mínimas para la categoría a la que haya sido ascendido.

Art. 11. La distribución anual de régimen económico de este Convenio, de acuerdo con la petición formulada por la representación social, será como sigue:

A) La cantidad anual bruta que corresponda a cada empleado, según lo establecido en el artículo anterior, se dividirá en 20 partes o pagas iguales, 2,88 de las cuales tendrán el carácter de participación en los resultados favorables del ejercicio económico.

B) Dichas pagas se abonarán de acuerdo con la distribución que se fija a continuación:

12 pagas ordinarias.

4 pagas extraordinarias, correspondientes a los meses de marzo, julio octubre y diciembre.

3 medias pagas extraordinarias, que se percibirán en los restantes meses del año. Estas medias pagas, a fin de simplificar su abono, se podrán redondear, practicándose la liquidación definitiva que proceda al hacerse efectiva la media paga correspondiente al mes de noviembre.

Art. 12. La cantidad resultante de efectuar la operación que se indica en el artículo anterior para calcular el valor de una paga se dividirá en dos partes o columnas. La primera expresará el salario base para cada categoría, según la escala que figura como anexo número 2, y la segunda, integrada por el resto, será considerada como cantidad extrasalarial, rigiéndose por las normas legales vigentes sobre esta clase de percepciones. En esta última se incluirá la retribución voluntaria que, en su caso, pueda tener el empleado.

La primera de las columnas será la que se tome como base para el cálculo del importe de horas extraordinarias, plus de nocturnidad, dietas de cualquier naturaleza, plus de trabajo en régimen de turnos, primas, premios y cuantos otros devengos extraordinarios estén referidos al salario base.

Si durante la vigencia del Convenio se revisara por los Organismos oficiales competentes el actual salario mínimo o se establecieran salarios interprofesionales, bien con carácter general o bien respecto a la industria eléctrica, se revisará la tabla del anexo número 2. No obstante, se mantendrá durante la vigencia del Convenio el valor del conjunto mensual que corresponda a cada productor mediante el traspaso de las cantidades precisas, en cada caso, de la columna de retribución extrasalarial a la de salario base, permaneciendo por lo mismo inalterable la escala de ingresos anuales mínimos del anexo número 1, de conformidad con lo establecido en el artículo 10, apartado IV, párrafo primero.

Art. 13. *Plus familiar*.—Se mantiene el punto general unificado por valor de 170 pesetas punto-mes. Este valor se aplicará al personal de plantilla actual y al que ingrese en la misma hasta la entrada en vigor de las disposiciones que desarrollen la Ley de Seguridad Social, a partir de cuyo momento será de aplicación el valor del punto que en ellas se determine, tanto para el personal de nuevo ingreso como para los cambios de situaciones familiares que se produzcan en el personal antiguo.

Los comisiones de Plus Familiar, reguladas por el artículo 28 de la Orden de 29 de marzo de 1946, seguirán como hasta la fecha, cumpliendo con toda escrupulosidad cuantas funciones les encomienda la legislación vigente.

Art. 14. *Premio de antigüedad*.—Los actuales aumentos periódicos establecidos en el artículo 22 de la Reglamentación Nacional de Trabajo, el quinquenio regulado en el artículo 25 y los premios especiales de vinculación a la Empresa señalados en el artículo 26 de la misma quedan sustituidos por el premio de antigüedad, único que a continuación se establece, toda vez que han sido superados con las nuevas condiciones salariales contenidas en el presente Convenio Colectivo.

1.º Desde 1 de julio de 1966 hasta 30 de junio de 1967 se abonará a cada productor en activo un premio de antigüedad de 2.040 pesetas anuales brutas por cada cinco años de servicios en las Empresas, tomando como fecha de arranque la de 1 de enero de 1949.

2.º A partir de 1 de julio de 1967 el premio de antigüedad establecido en el párrafo anterior se sustituirá por otro de 2.400 pesetas anuales brutas por cada cinco años de servicios en las Empresas, tomando como fecha de arranque la de 1 de enero de 1944.

Las normas reguladoras de este nuevo premio de antigüedad serán las señaladas en el artículo 26 de la Reglamentación Nacional de Trabajo referente al premio de vinculación.

Art. 15. *Quebranto de moneda.*—Se fija la cuantía del quebranto de moneda para el personal de cobranza y Caja en 1.200 pesetas anuales.

CAPITULO V

Formación y promoción

Art. 16. La próxima entrada en funcionamiento de la nueva Escuela de San Agustín de Guadalix permitirá completar y perfeccionar la labor que en el campo de la formación se viene realizando en la Empresa desde hace más de diez años.

Los objetivos de la Escuela no se agotan en los programas técnicos y profesionales, siendo éstos una de sus primordiales funciones, sino que comprenden también la formación cultural y humana con vistas a la promoción en todos los niveles de la Empresa, tanto en el sector obrero como técnico y administrativo.

En este sentido y a la vista de la finalidad social que la Escuela está destinada a cumplir, se establece que el Comité de Promoción que se regula en el artículo 18, se reunirá al menos dos veces al año, con objeto de presentar las oportunas sugerencias y tener conocimiento de las actividades y planes de la Escuela.

Art. 17. *Medios de acción.*—Con la experiencia obtenida en los dos años de funcionamiento de los medios de formación previstos en el anterior Convenio se puede determinar cuatro tipos de acción formativa:

1. Orientación y preparación del personal de nuevo ingreso.
2. Cursillos con vistas a la promoción profesional.
3. Medios de perfeccionamiento profesional y cultural.
4. Ayudas para estudios.

1) ORIENTACIÓN Y PREPARACIÓN DEL PERSONAL DE NUEVO INGRESO

Se continuará la preparación que se desarrolla en los cursillos de nuevo ingreso para profesionales de oficio.

En el futuro se organizará una orientación adecuada para el personal técnico y administrativo que ingrese en la Empresa.

Para el ingreso del personal administrativo se confeccionará un programa de conocimientos mínimos, que se exigirá a todos los candidatos.

2) CURSILLOS CON VISTAS A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

A) Profesionales de oficio

Se dará cima a la organización de los cursillos de ascenso para estos profesionales en sus tres modalidades:

- 1.ª Cursillos de especialistas. Para ascenso de Oficiales terceros o segundos a Oficiales primeros.
- 2.ª Cursillos de mandos intermedios.—Para ascenso de Oficiales primeros a Capataces y Montadores.
- 3.ª Cursillos de ascenso a cuarta o tercera categoría técnica.

La selección para la asistencia a los cursillos se realizará teniendo en cuenta los siguientes criterios, ninguno de los cuales tendrá carácter decisivo, considerado aisladamente:

- Examen previo.
- Interés por el plan de perfeccionamiento.
- Realización de los cursos por correspondencia.
- Informe del Jefe inmediato.
- Historial profesional.

Las Empresas ponen a disposición del personal antiguo de profesionales de oficio que no proceda de los cursos de ingreso organizados por la Escuela los medios de perfeccionamiento profesional y cultural que se indican en el número 3 de este artículo, a fin de que pueda participar en igualdad de condiciones en los exámenes previos. Por el mismo motivo en los exámenes que realice dicho personal se valorarán especialmente las pruebas de carácter práctico, que serán las adecuadas a la especialidad del interesado, salvo cuando el ascenso suponga cubrir una plaza determinada, en cuyo caso dicha prueba versará sobre los conocimientos precisos para desempeñarla eficientemente.

En un plazo no superior a seis meses, a partir de la vigencia de este Convenio, la Empresa llevará a cabo la creación de tres niveles dentro de la primera categoría de profesionales de oficio (Capataces y Montadores), cubriéndose seguidamente las plazas correspondientes una vez establecidos los criterios para el acceso a estos niveles.

Los porcentajes de ascenso establecidos por el presente Convenio son los siguientes:

a) Ascenso a Oficial segundo:

Se mantienen los porcentajes reglamentarios:

Cincuenta por ciento de antigüedad.
Cincuenta por ciento de concurso-oposición.
Antigüedad mínima para ascender: Dos años en la categoría de Oficial tercero.

b) Ascenso a Oficial primero:

Setenta y cinco por ciento de concurso-oposición
Veinticinco por ciento de libre designación.
Antigüedad mínima: Tres años en la categoría de Oficial segundo o cinco entre las de segundo y tercero.

La Empresa en el turno de libre designación procurará reservar una plaza de cada cinco vacantes a cubrir con este turno para el Oficial segundo más antiguo.

c) Ascenso a Montador o Capataz:

Cincuenta por ciento de concurso-oposición.
Cincuenta por ciento de libre designación.
Antigüedad: Cinco años en la categoría de Oficial primero.

La Empresa por cada cinco de las vacantes que se cubran en el turno de libre designación otorgará la condición de asimilado a efectos económicos a la primera categoría de profesionales de oficio, con la remuneración mínima que establece el anexo número 1, al Oficial primero más antiguo de los que figuran en los escalafones.

Por otro lado se revisará el actual sistema sobre residencias y comedores aplicable a esta categoría profesional.

La antigüedad mínima para los ascensos no tiene carácter obligatorio para la Empresa, pudiendo ésta, cuando las necesidades del servicio así lo aconsejen, reducir los periodos de tiempo señalados en este artículo.

El personal de producción con destino en la línea de trabajo de distribución podrá participar en los concursos que se convoquen para cubrir vacantes escalafonales en distribución o ser asignado libremente para las mismas si con tres meses de antelación a la fecha en que sean anunciadas las vacantes hubiera solicitado su paso al escalafón donde existan dichas vacantes, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 del Reglamento de Régimen Interior.

El mismo sistema se aplicará para el personal de distribución que preste sus servicios en la línea de trabajo de producción.

B) Peones y Peones especialistas

Para las categorías de Peones y Peones Especialistas se organizarán cursos, o de cualquier otra manera se facilitará la forma de preparación para presentarse a un examen de conocimientos mínimos, necesario para ascender a profesionales de oficio.

C) Personal administrativo

La organización de la promoción del personal administrativo se establecerá con arreglo a las siguientes bases.

1.ª Publicación de programas:

Se publicarán los programas de conocimientos indispensables para pertenecer a las siguientes categorías:

- Auxiliar administrativo
- Oficiales segundos.
- Oficiales primeros.
- Subjefes de Sección.

Estos programas serán revisados periódicamente, de acuerdo con los nuevos conocimientos que el desarrollo de la Empresa haga necesario para los puestos administrativos.

2.ª Pruebas de capacitación:

Periódicamente se realizarán pruebas de capacitación, que girarán en torno a los programas de conocimientos indispensables establecidos en el apartado anterior. Para facilitar la preparación del personal que quiera presentarse a estas pruebas, la Empresa prestará orientación y ayuda, que se concretarán en cada caso.

Para aquellas materias relacionadas con problemas específicos y particulares de la Empresa, la preparación se facilitará en cursos o seminarios de corta duración.

3.ª Ascensos:

Los porcentajes de ascenso establecidos por el presente Convenio son:

a) Ascenso a Oficiales segundos o primeros:

75 por 100 concurso-oposición.
25 por 100 libre designación.

b) Ascenso a Subjefes de Sección:

50 por 100 concurso-oposición.
50 por 100 libre designación.

El 50 por 100 de las plazas del turno de concurso-oposición en los ascensos a Oficiales segundos, primeros o Subjefes de Sección habrán de ser cubiertas con candidatos que hubieran alcanzado el nivel exigido para el concurso de que se trate y hubiesen superado satisfactoriamente las pruebas de capacitación establecidas en el apartado anterior

c) Jefes de Sección:

Por las especiales características del trabajo que el Jefe de Sección ha de desarrollar la Empresa mantiene el principio de la libre designación para esta categoría de personal Administrativo. No obstante, a fin de orientar al personal sobre los conocimientos que se estima deben poseer los Jefes de Sección, se publicarán los correspondientes programas y se prestará la ayuda adecuada para su preparación.

D) Subalternos y Auxiliares de oficina

Para las categorías de Subalternos y Auxiliares de oficina se organizarán cursos, o de cualquier otra manera se facilitará la forma de preparación para presentarse a un examen de conocimientos mínimos, necesario para pasar a otros grupos escalafonales.

E) Personal técnico no titulado

Ambas partes expresan sus deseos de la organización de una promoción basada en los mismos principios que el personal obrero y administrativo.

3) MEDIOS DE PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL Y CULTURAL

Continuando en la línea del anterior Convenio en cuanto a la necesidad de una puesta al día constante del personal en las nuevas técnicas y métodos de trabajo, la Empresa prestará una especial atención al plan de perfeccionamiento, que contará con los siguientes medios:

a) Rotación de las Cajas de enseñanza.—Establecida dicha rotación en las tres distribuciones, se ampliará a producción en el próximo año y se ampliarán los grupos a los que llegue en cada sector.

b) Cursos por correspondencia tanto técnicos como de cultura general

c) Cursos de entrenamiento especiales para diferentes categorías de personal.

d) Seminarios.

Quando se diera el caso de empleados con una preparación inferior a la categoría profesional a que pertenecen, la Empresa podrá hacerlas saber, con carácter particular y reservado, la necesidad de asistir a los cursos que se preparan o a otros similares, bien entendido que la falta de colaboración en estos casos llevará consigo la pérdida de beneficios que en el futuro pueda conceder la Empresa colectivamente y con carácter voluntario a su personal. Al aplicarse estos criterios se tendrá siempre en cuenta la edad del empleado y sus posibilidades de perfeccionamiento.

Organización.

Quando los cursos no se realicen en régimen de internado, el tiempo dedicado a la formación se tomará en un 50 por 100 del horario de trabajo de la Empresa y el otro 50 por 100 del tiempo libre del empleado.

4) AYUDAS PARA ESTUDIO

Se continuará con dichas ayudas, tanto para empleados como para sus hijos, siguiendo las normas establecidas en el vigente Reglamento de becas

Art. 18. *Comité de Promoción.*—En el Comité de Promoción participarán cuatro representantes nombrados por los Jurados de Empresa.

Art. 19. Los Inspectores de Fraude oficialmente autorizados, al alcanzar los quince años de servicio en este puesto, quedarán incorporados a la cuarta categoría del escalafón técnico.

CAPITULO VI

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 20. La representación social reconoce la importancia que las Empresas han concedido siempre a la prevención de riesgos profesionales, habiéndose conseguido una notable disminución de los índices de frecuencia y gravedad como consecuencia de esta política de fomento del espíritu de seguridad y protección de máquinas e instalaciones. Ahora bien, conscientes ambas partes que mientras haya un solo accidente queda algo que prevenir algo que mejorar, se insiste en la necesidad de recordar el contenido del capítulo relativo a Seguridad e Higiene en el Trabajo del Reglamento de Régimen Interior, señalando en este Convenio algunas normas que se estiman fundamentales y que tienen la misión de contribuir a la protección del hombre que trabaja.

1.ª Siendo los accidentes una combinación de peligros materiales y de conducta errónea, se estima necesario continuar con aquellas campañas conducentes a desarrollar el espíritu de seguridad así como vigilar y, en su caso, corregir las deficiencias que hubiere en las diversas instalaciones. La Empresa dispondrá del personal técnico necesario para comprobar las condiciones de seguridad de los establecimientos industriales y proponer las medidas de protección necesarias, así como para realizar las campañas de seguridad precisas para crear y posteriormente desarrollar una adecuada formación en seguridad de todo el personal de las Empresas.

Con el fin de que en todo instante exista un estrecha relación con los Jurados de Empresa, los Médicos de Empresa e Ingenieros de Seguridad asistirán a las reuniones de dichos Jurados, informando a los mismos en todas aquellas cuestiones relativas a Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo que se les soliciten, así como en aquellas que, a su juicio, se estimen deban ponerlas en conocimiento de los citados Jurados.

2.ª Por parte de los Servicios de Medicina y Seguridad se seguirán investigando los distintos riesgos que puedan presentarse en las diversas tareas, así como los requisitos físicos adecuados para la realización de las mismas, poniendo en práctica todas las medidas oportunas, tanto de protección colectiva como individual.

3.ª Toda vez que los resultados en seguridad son directamente proporcionales al número de personas por ella interesadas, se insiste en la necesidad de que todo el personal de las Empresas reciba la debida enseñanza en materia de seguridad. A este fin, por lo menos una vez al año, por parte de los Servicios de Medicina y Seguridad se dará a todos los productores un cursillo breve de formación en seguridad y primeros auxilios. Estos cursillos se realizarán dentro de la jornada laboral y siempre de acuerdo con el Jefe del Centro de trabajo.

4.ª Asimismo, y dada la favorable experiencia que se tiene de los cursos de formación de monitores de seguridad, se insiste en la conveniencia de seguir celebrando, cuando menos una vez al año, un curso en las diversas zonas de las Empresas, de acuerdo con un programa que se redactará recogiendo las sugerencias de los distintos Jurados.

Estos cursos, según las circunstancias lo aconsejen, se referirán a la formación de nuevos monitores o a la actualización de enseñanzas a los que con anterioridad hayan realizado los cursos de formación de monitores de seguridad.

5.ª Las Escuelas de Formación Profesional dependientes de las Empresas seguirán concediendo particular atención a la enseñanza de la Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo, considerándose dicha asignatura como una de las fundamentales a cursar.

6.ª Además de lo señalado en el artículo 143 del Reglamento de Régimen Interior, y con el fin de estimular en todo el personal la idea de prevención, se premiarán aquellas sugerencias que se estimen de interés para disminuir los riesgos profesionales.

Asimismo la inobservancia de las normas de seguridad se sancionará de acuerdo con lo establecido en el artículo 142 del Reglamento de Régimen Interior.

7.ª El personal se compromete a prestar la máxima atención a la enseñanza que se le facilite en materia de medicina, higiene y seguridad, así como a utilizar los equipos de protec-

ción y seguir las normas señaladas por el Servicio de Medicina y Seguridad

Se ratifica la necesidad de que en los concursos para ascenso se incluya un examen sobre las materias contenidas en el carnet de seguridad. No se podrá proponer el ascenso sin haber superado este ejercicio.

8.^a Por ambas partes se considera absolutamente necesario para obtener los objetivos que se persiguen en materia de seguridad, que todo el personal de las Empresas, sea cual fuere el puesto que ocupe en las mismas, cumpla lo señalado en el Carnet de Seguridad y en el capítulo correspondiente del Reglamento de Régimen Interior

CAPITULO VII

Jornada, asistencia y puntualidad

Art. 21. *Jornada*.—El personal obrero no sujeto a turnos podrá tener libres las tardes de los sábados, trabajando dicho día solamente cinco horas y media y prolongando en media hora el horario de trabajo en los restantes de la semana.

Art. 22. *Asistencia y puntualidad*.—Ambas partes hacen constar que se cumplirá escrupulosamente el deber de asistencia y puntualidad en el trabajo y quedan persuadidas de las sanciones reglamentarias que deberán aplicar a las faltas que se cometan en esta materia.

A este efecto, la Dirección podrá establecer los controles que estime oportunos y revisará los márgenes de tolerancia en la entrada al trabajo que en la actualidad existen en algunos centros de trabajo de las Empresas.

Art. 23. *Festividades*.—Con vigencia de 1 de enero de 1967, y para su aplicación con carácter obligatorio a todos los efectos, se publicarán en el ámbito de las Empresas los calendarios de festividades laborales para cada localidad, partiendo en todo caso de aquellas que vengan señaladas como tales en los Boletines Oficiales correspondientes.

Por lo que se refiere a las festividades recuperables, aun cuando la situación actual permanecerá invariable durante la vigencia de este Convenio Colectivo, las Empresas manifiestan su deseo de que en el futuro pueda establecerse con carácter general el principio de recuperación de todas las festividades que tengan por disposición oficial tal carácter.

Art. 24. *Vacaciones*.—Como compensación al compromiso formal por parte del personal de un mayor incremento de la productividad y un fiel cumplimiento de los deberes de asistencia y puntualidad, se establece para todos los productores de plantilla, sin distinción de categorías, una vacación anual que se registrará por la siguiente escala:

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

Art. 25. *Horas extraordinarias y dietas*.—Con relación a ambos conceptos, se seguirán revisando todas las situaciones existentes en la actualidad, manteniéndose un riguroso control, tanto en las autorizaciones como en los devengos que puedan corresponder.

Aun cuando de conformidad con lo establecido en el artículo 12, párrafo segundo, el sueldo base a efectos de cálculo de horas extraordinarias y demás devengos extraordinarios será la escala que figura como anexo número 2 al presente Convenio, las Empresas, recogiendo el ruego de la representación social, manifiestan que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo procederán a mejorar el valor de las horas extraordinarias de acuerdo con los siguientes principios:

A) Esta mejora se efectuará directamente por las Empresas, en fecha en que ello sea posible, pero dentro del período de vigencia del Convenio.

B) Se establecerá para el cálculo del valor de la hora extraordinaria una base única por cada categoría profesional.

C) Los porcentajes de recargo aplicables sobre la base serán regulados por la legislación en vigor, unificándose así las diferencias hoy existentes.

D) Si el nuevo valor señalado fuese inferior al percibido por algún productor o grupo de productores, éstos seguirán manteniendo, a título personal y a extinguir, los valores anteriores.

E) Si por disposiciones legales o reglamentarias se modificasen los salarios que sirvan de base para el cálculo del valor de las horas extraordinarias, y de esta modificación resultase una base superior a la establecida en este Convenio Colectivo o fijada por las Empresas posteriormente, los nuevos valores entrarían automáticamente en vigor de acuerdo con los principios enumerados anteriormente.

Art. 26. *Turnos*.—El personal que preste su servicio en régimen de turnos de ocho horas consecutivas percibirá por día trabajado en tal régimen un dieciseisavo de su jornal, fijado en el anexo 2, quedando con ello compensados los beneficios a que pudiera dar lugar la aplicación de las normas vigentes sobre el descanso de media hora para los productores, a los que hace referencia este artículo

Queda excluido de este régimen el personal con título de grado medio o superior y asimilados.

CAPITULO VIII

Previsión Social

Art. 27. *Subvención por jubilaciones*.—Se establece una subvención vitalicia para todo el personal de plantilla que pase a la situación reglamentaria de jubilado calculada sobre una amplia base y con arreglo a una escala en que el mayor porcentaje puede ser alcanzado en edad adecuada y disfrutado, por tanto, durante más años por el jubilado

Esta subvención se registrará por las siguientes normas:

1.^a Habrá de ser solicitada por el interesado una vez cumplidos los sesenta y cinco años de edad

2.^a Su concesión por las Empresas se comunicará individualmente a cada interesado y será otorgada el día en que se pase a la situación de jubilado, causando baja en el escalafón de las Sociedades.

3.^a Su cuantía vendrá determinada por la diferencia que pueda existir entre la pensión que se fije a cada peticionario por la Mutualidad Laboral, aumentada en aquellas cantidades ya concedidas, en su caso, por las Empresas, de acuerdo con situaciones anteriores que puedan constituir una condición más beneficiosa (20 por 100 establecido en determinados apéndices del Reglamento de Régimen Interior, etc.), y la cantidad anual resultante de aplicar la escala que se transcribe a continuación a la base señalada en el apartado quinto de este artículo, escala relacionada con la edad del jubilado en el momento de pasar a esta situación:

A los 65 años de edad, el 90 por 100
A los 66 años de edad, el 85 por 100
A los 67 años de edad, el 80 por 100
A los 68 años de edad, el 75 por 100
A los 69 años de edad, el 70 por 100
A los 70 años de edad, el 65 por 100
A los 71 años de edad, el 60 por 100
A los 72 años de edad, el 55 por 100
A los 73 años de edad, el 50 por 100

4.^a La edad que se señala en la escala anterior deberá entenderse cumplida dentro del semestre natural de cada año en que se solicite esta ayuda, considerándose incluido en el porcentaje señalado para la edad siguiente a los peticionarios cuya solicitud sea cursada una vez transcurrido dicho semestre.

5.^a La base a que hace referencia la escala del apartado tercero comprende los conceptos ordinarios siguientes:

Sueldo o salario base contenido en el anexo número 2 y cantidad extrasalarial, constituida por lo establecido en el párrafo primero del artículo 12 de este Convenio.

Premio de antigüedad.

Importe percibido por Plus Familiar.

Todas estas cantidades se referirán al año natural inmediato a la fecha en que se cumplen los sesenta y cinco años de edad y comprenderán el importe líquido percibido por estos conceptos (efectuadas las deducciones por Seguros Sociales, Impuesto sobre los Rendimientos del Trabajo Personal y Mutualidad Laboral).

En ningún caso se entenderán comprendidas en este apartado las cantidades percibidas por premios, primas, pluses, horas extraordinarias, dietas u otros conceptos análogos.

Al personal que al cumplir los sesenta y cinco años de edad no solicite o no haya solicitado la jubilación y con posterioridad desee pasar a esta situación se le aplicará el porcentaje de la escala de la norma tercera, según la edad que tenga en el momento de pedir la jubilación, sobre la base económica que le hubiere correspondido en el momento de cumplir los sesenta y cinco años de edad.

6.^a Serán por completo independientes de esta concesión las cantidades que puedan corresponder al jubilado por Subsidio de Vejez y Montepíos particulares.

7.^a El personal en situación de Larga Enfermedad que cumpla los sesenta y cinco años podrá solicitar esta subvención si pasa a la situación de jubilado por edad, siéndole de aplicación las mismas normas contenidas en este Convenio

8.º Al personal jubilado con anterioridad al 1 de julio de 1966 no se le absorberán los aumentos que en su pensión se puedan producir como consecuencia de las actualizaciones que en la misma se realicen por la Mutualidad Laboral.

En el momento del cese por jubilación se hará efectiva a todos los productores la parte proporcional que tuviesen devengada del Premio de Fidelidad, siempre que hubiesen rebasado los treinta años al servicio de las Empresas, de acuerdo con las normas actualmente en vigor.

Art. 28. *Socorro de fallecimiento.*—En caso de fallecimiento de un productor, las Empresas concederán a sus familiares un socorro, por una sola vez, equivalente a una mensualidad ordinaria de su haber o jornal base, más la cantidad extrasalarial, en su caso, que disfrutase en el momento de su fallecimiento, por cada cuatro años o fracción de antigüedad en la Empresa, más una mensualidad complementaria. Dicho auxilio no será inferior al importe de dos mensualidades.

Se concederá este socorro únicamente a los derechohabientes que le hubiesen atendido a su fallecimiento, tanto si les corresponde pensión de la Seguridad Social como si no les corresponde por haber rebasado la mayoría de edad o haber contraído matrimonio.

Igualmente se concederá este socorro a los familiares de los jubilados o personas que les hubiesen atendido a su fallecimiento que reúnan dichas condiciones, entendiéndose por haber o jornal la pensión que estuviese disfrutando en el momento de su fallecimiento o la del último salario percibido en activo si fuese mayor.

En la concesión de este socorro por fallecimiento, tanto en activo como en situación de jubilado, tendrán las Empresas libertad absoluta para determinar, con carácter inapelable, la persona o personas a quien se entregará dicho socorro, pudiendo incluso dejar de concederlo cuando, a su juicio, no esté justificada o sea improcedente su entrega, informando de ello al Jurado correspondiente.

También se abonará a los mismos familiares la parte proporcional que el fallecido tuviese devengada del Premio de Fidelidad, siempre que hubiese rebasado los treinta años al servicio de las Empresas, de acuerdo con las normas actualmente en vigor.

Art. 29. *Pensiones mínimas de viudedad y jubilación.*—Se establece la pensión mínima de viudedad de 1.500 pesetas mensuales para todas las viudas de productores de ambas Empresas en tanto permanezcan en esta situación. Esta cantidad será íntegramente a cargo de las Empresas cuando se trate de viudas sin pensión alguna. En otro caso, sólo será a cargo de las Empresas la diferencia que pueda existir entre las pensiones que perciba la viuda y la que se señala como mínima en este artículo.

Asimismo las Empresas abonarán o completarán, en su caso, hasta 1.800 pesetas mensuales las pensiones mínimas de jubilación actualmente establecidas.

En ambos casos, las pensiones mínimas reguladas en este artículo se harán efectivas en catorce mensualidades cada año.

Art. 30. *Seguro Colectivo de Vida.*—La representación social expresa su satisfacción a las Empresas por la ampliación del importe de los capitales asegurados, efectuada durante la vigencia del anterior Convenio Colectivo, de acuerdo con la petición formulada por el personal, con lo que quedan cumplidos los objetivos de previsión social que en su día se fijaron como meta a este respecto.

Asimismo hace constar su deseo de que se siga permitiendo la aplicación del importe de los capitales asegurados para aquellos productores que lo soliciten, de acuerdo con las normas en vigor.

CAPITULO IX

Adquisición de acciones por el personal de las Empresas

Art. 31. La representación social manifiesta su complacencia a las Empresas por haber continuado la política de vinculación del personal a través de las facilidades concedidas para poder acudir a las ampliaciones de capital durante la vigencia del anterior Convenio Colectivo, así como la oportunidad brindada al personal de nuevo ingreso para beneficiarse de este régimen.

Visto el éxito alcanzado en la operación de adquisición de acciones por parte del personal, la representación social, a fin de proseguir la política de vinculación del personal a las Empresas, solicita que las mismas continúen dando facilidades económicas mediante los oportunos anticipos para que los productores que lo soliciten puedan acudir a las sucesivas ampliaciones de capital.

Asimismo se ruega se siga concediendo la posibilidad de adquirir acciones al personal de nuevo ingreso en las Empresas.

CAPITULO X

Prestaciones especiales

Art. 32. *Viviendas.*—La representación social deja constancia de la gran satisfacción que ha producido en todo el personal la modificación del artículo cuarto de los contratos de inquilinato en que las viviendas propiedad de la Empresa que no están afectadas a centros, instalaciones o necesidades del servicio.

En su virtud quedarán vigentes los respectivos contratos en los casos de jubilación, fallecimiento o incapacidad de su titular empleado.

Fallecido que sea el empleado, continuará tal contrato:

- Con la viuda mientras viva y permanezca en este estado.
- Con los hijos e hijas hasta su mayoría de edad.

Las Empresas prestarán su apoyo a la creación de Cooperativas para viviendas que constituyan sus empleados y continuarán, dentro de sus posibilidades económicas y de lo que dispongan las disposiciones legales vigentes en cada momento, su política de concesión de préstamos y anticipos para la adquisición de viviendas.

Art. 33. *Apartamentos.*—La representación social hace constar su satisfacción por la adquisición de apartamentos para el disfrute de los empleados durante su período de vacaciones.

Las Empresas manifiestan, a su vez, el propósito de continuar esta labor social a favor de sus productores en la medida de sus posibilidades.

Art. 34. *Suministro de energía eléctrica a viudas de empleados.*—Se aplicará la tarifa especial de empleado sin limitación temporal alguna a las viudas del personal de plantilla de las Empresas, siempre que fijen su residencia dentro del ámbito geográfico de distribución en baja tensión de las mismas, mantengan su condición de cabezas de familia y constituyan el principal sostén de los familiares que con ellas convivan.

Art. 35. *Economato.*—La representación social expresa su deseo de que el sistema de economato concertado entre las Empresas y las Entidades Abastos Personal Eléctricas (A. P. E.) y Servicios de Abastos de Industrias Eléctricas (S. A. D. I. E.) sea modernizado, con objeto de adaptarlo al creciente aumento del servicio.

CAPITULO XI

Disposiciones varias

Art. 36. *Mejoras voluntarias individuales.*—La Dirección de las Empresas, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, y si las circunstancias lo permiten, como complemento de las mejoras generales de orden económico establecidas en el mismo, seguirá aplicando su política social de conceder mejoras voluntarias individuales para estimular y premiar el celo del personal que, a su juicio, se haga acreedor de esta distinción.

Art. 37. *Vinculación a la totalidad del Convenio Colectivo.*—Si la Dirección General de Ordenación del Trabajo no aprobase alguna norma esencial de este Convenio Colectivo y este hecho desvirtuase fundamentalmente el contenido del mismo, a juicio de cualquiera de ambas partes, quedará sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo ser examinado de nuevo su contenido por la actual Comisión deliberante.

Art. 38. *Cláusula especial de no repercusión en precios.*—Ambas partes hacen constar por unanimidad que el presente Convenio Colectivo ha sido posible por la aportación económica de ambas Empresas y la colaboración del personal de todas las categorías en la evolución experimentada por las mismas en los últimos años, sin que el contenido económico de este Convenio tenga repercusión en las tarifas eléctricas que ambas Empresas aplican a los usuarios de este servicio público.

Art. 39. *Comisión mixta deliberante.*—Sin menoscabo de las funciones directivas y ejecutivas que corresponden a las Empresas, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las cuestiones de interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio, serán sometidas obligatoriamente y como trámite previo a una Comisión mixta, que estará constituida por tres Vocales económicos y tres Vocales sociales, designados por las respectivas Comisiones deliberantes entre sus miembros bajo la presidencia del Jefe del Sindicato Nacional de Agua, Gas y Electricidad o persona en la que delegue.

Art. 40. *Cláusula derogatoria.*—El presente Convenio Colectivo sustituye al firmado por ambas partes con fecha 12 de junio de 1964, que, en consecuencia, queda sin efecto. Asimismo anula los preceptos del Reglamento de Régimen Interior y sus

respectivos apéndices en lo que se opongán a lo establecido en este Convenio y de modo especial aquellos artículos a los que afecte su contenido económico

Siendo de total conformidad de los comparecientes el texto del presente Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de las Empresas «Hidroeléctrica Española, S. A.», y «Compañía Electra Madrid, S. A.», con su personal de la industria eléctrica, lo suscriben y solicitan del ilustrísimo señor Presidente de la Comisión Deliberadora que lo eleve a la Autoridad sindical correspondiente a los oportunos efectos legales.

ANEXO NUM. 1

TABLA DE INGRESOS MÍNIMOS ANUALES BRUTOS POR CATEGORÍAS

Categorías	Pesetas anuales brutas
<i>Personal técnico</i>	
1. ^a categoría, Ingeniero A	188.592
1. ^a categoría, Ingeniero B	164.976
2. ^a categoría	126.960
3. ^a categoría	109.920
4. ^a categoría	97.680
5. ^a categoría	84.768
<i>Personal titulado</i>	
Jurídico, 1. ^a categoría	188.592
Jurídico, 2. ^a categoría	164.976
Jurídico, 3. ^a categoría	126.960
Sanitario, 1. ^a categoría	188.592
Sanitario, 2. ^a categoría	164.976
Sanitario, 3. ^a categoría	109.920
Religioso-Docente	97.680
<i>Personal administrativo</i>	
1. ^a categoría, Jefe de Grupo	164.976
2. ^a categoría, Jefe de Sección	126.960
3. ^a categoría, Subjefe de Sección	109.920
4. ^a categoría:	
Oficial 1. ^o	94.608
Oficial 2. ^o	79.728
Auxiliar	62.928
5. ^a categoría, Telefonista	62.928
<i>Auxiliar de oficinas</i>	
1. ^a categoría	69.696
2. ^a categoría	67.488
<i>Personal obrero</i>	
1. ^a categoría, Capataces y Montadores	93.984
2. ^a categoría:	
Oficial 1. ^o	76.992
Oficial 2. ^o	69.984
Oficial 3. ^o	65.328
<i>Peonaje:</i>	
Encargado de Peones	66.288
Peón especialista	62.304
Peón	60.000
<i>Personal subalterno</i>	
1. ^a categoría, Conserje	69.696
2. ^a categoría, Pesador basculero	67.488
3. ^a categoría, Portero y Ordenanza	65.088
4. ^a categoría, Vigilante y Sereno	62.928
Botones (tercero y cuarto años)	30.000
Botones (primero y segundo años)	24.000
Personal femenino de limpieza (con jornada completa)	48.000

ANEXO NUM. 2

TABLA DE SUELDOS O SALARIOS BASE POR CATEGORÍAS

Categorías	Sueldo o salario base
<i>Personal técnico</i>	
1. ^a categoría, Ingeniero A y B	5.600
2. ^a categoría	4.700
3. ^a categoría	3.900
4. ^a categoría	3.400
5. ^a categoría	2.250
<i>Personal titulado</i>	
Jurídicos	5.600
Médicos	5.600
Practicantes	3.900
Religioso-Docente	3.900
<i>Personal administrativo</i>	
1. ^a categoría, Jefe de Grupo	5.600
2. ^a categoría, Jefe de Sección	4.700
3. ^a categoría, Subjefe de Sección	3.900
4. ^a categoría:	
Oficial 1. ^o	3.000
Oficial 2. ^o	2.800
Auxiliar	2.250
5. ^a categoría, Telefonista	2.250
Meritorios	1.800
<i>Auxiliar de oficina</i>	
1. ^a categoría	2.500
2. ^a categoría	2.250
<i>Personal obrero</i>	
1. ^a categoría, Capataces y Montadores	3.400
2. ^a categoría:	
Oficial 1. ^o	85
Oficial 2. ^o	80
Oficial 3. ^o	75
<i>Peonaje:</i>	
Encargado de Peones	80
Peón especialista	70
Peón	65
<i>Personal subalterno</i>	
1. ^a categoría, Conserje	2.500
2. ^a categoría, Pesador basculero	2.250
3. ^a categoría, Portero y Ordenanza	2.250
4. ^a categoría, Vigilante y Sereno	2.000
Botones de 16 y 17 años	48
Botones de 14 y 15 años	25
Personal femenino de limpieza	65

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Industria Textil de Géneros de Punto y Calcetería.

Visto el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Industria Textil de Géneros de Punto y Calcetería acordado por las representaciones legales de las Empresas y de los trabajadores el 15 de junio último; y

Resultando que con fecha de 23 de junio fué remitido a este Centro directivo el texto del Convenio por la Secretaría General de la Organización Sindical;

Resultando que por los Organismos competentes superiores se emitió informe favorable al mismo, si bien, condicionando su aprobación a que las partes manifestasen su opinión de que las nuevas condiciones económicas no repercutirán en precios;