

Que en virtud de acuerdo, reglamentariamente adoptado, la citada Entidad reforma las normas estatutarias por que ha venido rigiéndose, y que dichas reformas no alteran su naturaleza jurídica y el carácter de previsión social de la Entidad ni se oponen a lo dispuesto en la Ley de 6 de diciembre de 1941 y su Reglamento de 26 de mayo de 1943, habiéndose cumplido asimismo los trámites y requisitos exigidos para su aprobación por la Ley y Reglamento citados.

Esta Dirección General ha tenido a bien acordar la aprobación del nuevo Estatuto y Reglamento de la Entidad denominada «Asociación de Viajantes y Empleados del Comercio y de la Industria de Barcelona, Mutualidad de Previsión Social», con domicilio en Barcelona, que continuará inscrita en el Registro Oficial de Entidades de Previsión Social con el número 235 que ya tenía asignado.

Lo que digo a V. S. a los efectos procedentes.

Dios guarde a V. S.

Madrid, 9 de abril de 1969.—El Director general, P. D., el Subdirector general, Pedro Tenorio Macías.

Sr. Presidente de la «Asociación de Viajantes y Empleados del Comercio y de la Industria de Barcelona, Mutualidad de Previsión Social».—Barcelona.

RESOLUCION de la Dirección General de Previsión por la que se aprueban los nuevos Estatutos de la Entidad Mutual Médica de Cataluña y Baleares, domiciliada en Barcelona.

Vistas las reformas que la Entidad denominada «Mutual Médica de Cataluña y Baleares» introduce en sus Estatutos, y

Habida cuenta de que por Resolución de esta Dirección General de fecha 22 de diciembre de 1949 fué aprobado el Estatuto de dicha Entidad e inscrita en el Registro Oficial de Entidades de Previsión Social con el número 1.763;

Que en virtud de acuerdo, reglamentariamente adoptado, la citada Entidad reforma las normas estatutarias por que ha venido rigiéndose, y que dichas reformas no alteran su naturaleza jurídica y el carácter de previsión social de la Entidad ni se oponen a lo dispuesto en la Ley de 6 de diciembre de 1941 y su Reglamento de 26 de mayo de 1943, habiéndose cumplido asimismo los trámites y requisitos exigidos para su aprobación por la Ley y Reglamento citados.

Esta Dirección General ha tenido a bien acordar la aprobación del nuevo Estatuto de la Entidad denominada «Mutual Médica de Cataluña y Baleares», con domicilio en Barcelona, que continuará inscrita en el Registro Oficial de Entidades de Previsión Social con el número 1.763 que ya tenía asignado.

Lo que digo a V. S. a los efectos procedentes.

Dios guarde a V. S.

Madrid, 9 de abril de 1969.—El Director general, P. D., el Subdirector general, Pedro Tenorio Macías.

Sr. Presidente de la «Mutual Médica de Cataluña y Baleares».—Barcelona.

RESOLUCION de la Dirección General de Previsión por la que se aprueba el nuevo Reglamento de la entidad denominada Mutualidad de Previsión Social «Ocharcoaga» domiciliada en Bilbao (Vizcaya).

Vistas las reformas que la entidad denominada Mutualidad de Previsión Social «Ocharcoaga» introduce en su Reglamento; y

Habida cuenta de que por Resolución de esta Dirección General de fecha 4 de junio de 1968 fué aprobado el Reglamento de dicha Entidad e inscrita en el Registro Oficial de Entidades de Previsión Social con el número 2.887;

Que en virtud de acuerdo reglamentariamente adoptado, la citada Entidad reforma las normas estatutarias por que ha venido rigiéndose y que dichas reformas no alteran su naturaleza jurídica y el carácter de Previsión Social de la Entidad, ni se oponen a lo dispuesto en la Ley de 6 de diciembre de 1941, y su Reglamento de 26 de mayo de 1943, habiéndose cumplido, asimismo, los trámites y requisitos exigidos para su aprobación por la Ley y Reglamento citados.

Esta Dirección General ha tenido a bien acordar la aprobación del nuevo Reglamento de la entidad denominada Mutualidad de Previsión Social «Ocharcoaga» con domicilio en Bilbao (Vizcaya), que continuará inscrita en el Registro Oficial de Entidades de Previsión Social con el número 2.887 que ya tenía asignado.

Lo digo a V. S. a los efectos procedentes.

Dios guarde a V. S.

Madrid 10 de abril de 1969.—El Director general, P. D., el Subdirector general, Pedro Tenorio Macías.

Sr. Presidente de la Mutualidad de Previsión Social «Ocharcoaga».—Bilbao (Vizcaya).

RESOLUCION de la Dirección General de Previsión por la que se aprueba el nuevo Reglamento de la Entidad «La Calandria», Sociedad de Mutuo-Auxilio, domiciliada en Masnou (Barcelona).

Vistas las reformas que la Entidad denominada «La Calandria», Sociedad de Mutuo-Auxilio, introduce en su Reglamento; y

Habida cuenta de que por Resolución de esta Dirección General de fecha 26 de mayo de 1947 fué aprobado el Reglamento de dicha Entidad e inscrita en el Registro Oficial de Entidades de Previsión Social con el número 1.453;

Que en virtud de acuerdo, reglamentariamente adoptado, la citada Entidad reforma las normas estatutarias por que ha venido rigiéndose y que dichas reformas no alteran su naturaleza jurídica y el carácter de Previsión Social de la Entidad, ni se oponen a lo dispuesto en la Ley de 6 de diciembre de 1941, y su Reglamento de 26 de mayo de 1943, habiéndose cumplido, asimismo, los trámites y requisitos exigidos para su aprobación por la Ley y Reglamento citados.

Esta Dirección General ha tenido a bien acordar la aprobación del nuevo Reglamento de la Entidad denominada «La Calandria», Sociedad de Mutuo-Auxilio, con domicilio en Masnou (Barcelona), que continuará inscrita en el Registro Oficial de Entidades de Previsión Social con el número 1.453 que ya tenía asignado.

Lo que digo a V. S. a los efectos procedentes.

Dios guarde a V. S.

Madrid 11 de abril de 1969.—El Director general, P. D., el Subdirector general, Pedro Tenorio Macías.

Sr. Presidente de «La Calandria», Sociedad de Mutuo-Auxilio.—Masnou (Barcelona)

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical en la «Empresa Nacional de Telecomunicaciones S. A.»

Visto el Convenio Colectivo Sindical suscrito en 21 de febrero último entre la «Empresa Nacional de Telecomunicaciones, S. A.» (ENTEL), y su personal; y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical remitió a esta Dirección General el mencionado Convenio Colectivo Sindical, que fué redactado previas las negociaciones oportunas de la Comisión Deliberante designada al efecto, acompañado del informe que preceptúa el apartado dos del artículo tercero del Decreto-ley 10/1968, y demás documentos exigidos por la legislación sobre Convenios Colectivos Sindicales;

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución, de conformidad con el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y los preceptos correlativos del Reglamento para su aplicación;

Considerando que habiéndose cumplido en la tramitación y redacción del Convenio los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las cláusulas de ineficacia del artículo 20 del Reglamento para la aplicación de la Ley de Convenios Colectivos de 22 de julio de 1968, y siendo conforme con lo establecido en el Decreto-ley 10/1968, de 16 de agosto, sobre evolución de salarios y otras rentas, procede la aprobación del Convenio.

Vistas las disposiciones citadas y demás de aplicación,

Esta Dirección General, en uso de las facultades que le están conferidas, acuerda lo que sigue:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo Sindical suscrito en 21 de febrero último entre la «Empresa Nacional de Telecomunicaciones, S. A.» (ENTEL), y su personal.

2.º Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que, con arreglo al artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales, modificado por Orden ministerial de 19 de noviembre de 1962, no procede recurso contra la misma en la vía administrativa por tratarse de resolución aprobatoria.

3.º Disponer su inserción en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 30 de abril de 1969.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

TEXTO ARTICULADO DEL II CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES, S. A.

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo tiene ámbito de Empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo cuarto, apartado c), de la Ley de 24 de

abril de 1968, y de aplicación obligada en todos los Centros de trabajo que ENTEL tiene actualmente establecidos en el territorio español, así como aquellos que puedan crearse en el futuro.

Art. 2.º *Ambito personal*.—1. Quedan excluidos de sus preceptos las personas que desempeñen funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo, según lo previsto en el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo, cuando se les hayan conferido los cargos con expresa mención de su carácter directivo.

2. Asimismo se excluyen aquellas otras personas que ENTEL pueda contratar para la prestación discontinua de servicios de asesoramiento científico, técnico o consulta, o de asistencia profesional que no exija dedicación completa o preferente.

Art. 3.º *Ambito temporal*.—Este Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 1969, cualquiera que sea la fecha de su aprobación oficial, y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 1969, si alguna de las partes denuncia su revisión o rescisión tres meses antes del vencimiento. De no hacerlo se entenderá prorrogado tácitamente por otra anualidad.

Art. 4.º *Revisión*.—De conformidad con lo establecido en el artículo anterior, las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio, podrán ser objeto de revisión al finalizar el 31 de diciembre de 1969 la vigencia del mismo.

Art. 5.º *Compensación*.—Las mejoras económicas previstas en este Convenio, por ser en su conjunto más beneficiosas para el trabajador, serán totalmente aplicables en las materias que en el mismo se regulan, y producirán la compensación de aquellas que con carácter voluntario o pactadas tuviera ya otorgadas la Empresa. Análogamente, servirán para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales en el futuro, siempre que las contenidas en el presente Convenio sean superiores.

Art. 6.º *Vinculación de las partes*.—El presente Convenio constituye un todo orgánico, y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad. Si el Ministerio de Trabajo no aprobara alguna de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión deliberante, deberá reunirse y reconsiderar si cabe modificación, o si, por el contrario, dicha modificación obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes se hubieran hecho.

Art. 7.º *Comisión Mixta*.—1. De acuerdo con lo establecido en el apartado segundo del artículo quinto de la Orden ministerial de 22 de julio de 1958, para la interpretación y cumplimiento de cuanto se establece en el presente Convenio, continuará en sus funciones la Comisión Mixta, a la que serán sometidas las cuestiones que puedan suscitarse. Quedará integrada: por cuatro Vocales del Jurado de Empresa, uno por cada Grupo profesional, elegidos por éste, y otros cuatro Vocales designados por la Empresa; bajo la presidencia de quien asuma la del Sindicato Nacional de Transportes y Comunicaciones o persona a la que otorgue su delegación.

2. La Dirección de ENTEL y el Jurado de Empresa aceptarán, como decisión propia, los acuerdos de la Comisión en materia de interpretación del presente Convenio.

Art. 8.º *Reglamentación de Trabajo*.—Mientras no se promulgue la Reglamentación propia para ENTEL, todos sus Centros de trabajos se regirán por la Ordenanza Laboral de Radio-comunicación de 24 de mayo de 1968, disposiciones complementarias de la misma y las de carácter general, en tanto no se opongan a las normas específicas del presente Convenio.

Art. 9.º *Repercusión en precios*.—Cada una de las partes hace constar, que, a su juicio, el conjunto de las disposiciones del Convenio, ni alguna de ellas en particular, determinará elevación de precios en los servicios de ENTEL, a pesar del contenido de sus cláusulas económicas, ya que las tarifas de los servicios son fijadas por acuerdos internacionales, o del Gobierno, y así como el aumento de retribuciones no influye, según lo expuesto, en el de tarifas, tampoco el de éstas, si tuviese lugar, repercutiría para variar las retribuciones.

CAPITULO II

Régimen de trabajo

Art. 10. *Principio general*.—1. La organización de trabajo en ENTEL, dentro de las disposiciones y normas reglamentarias, es facultad exclusiva de la Dirección General de la Empresa, que responderá de su uso ante el Consejo de Administración y el Estado. La organización que la Dirección General acuerde y sus modificaciones serán de aceptación obligatoria para todos los trabajadores de la Empresa.

2. Las reclamaciones, quejas, peticiones que por cualquier causa o motivo decida cualquier empleado formular a la Empresa, deberán ser siempre dirigidas a la Dirección de Asuntos Laborales, pero por conducto de sus Jefes inmediatos, dando un tiempo máximo de treinta días para la contestación o resolución del asunto y sin perjuicio de las facultades que en las normas respectivas reconocen a los Enlaces y Vocales jurados de Empresa.

Art. 11. *Jornada de trabajo*.—La jornada de trabajo para todo el personal de la Empresa será de cuarenta y dos horas semanales, independientemente de la forma en que aquella se realice, pero siempre con sujeción a los turnos de trabajo debidamente aprobados por la autoridad laboral.

Art. 12. *Jornada continuada*.—1. Se establece una jornada continuada desde las ocho a las quince de lunes a sábado, durante todo el año, para el personal de cualquiera de los grupos profesionales que vienen desempeñando habitualmente el denominado «Horario de oficinas».

2. Lo dispuesto en el párrafo anterior no alcanzará a quienes trabajen en el vigente régimen de turnos, aunque la prestación de éstos se realizara en horario continuado, porque la naturaleza y la índole de los trabajos no permiten aplicar dicha disposición.

3. Quienes tengan asignado cargo o función de mando sobre otros empleados que no hagan la jornada continuada realizarán su cometido en las horas más acordes con la índole de las tareas propias de su específica función.

Art. 13. *Vacaciones*.—Se establecen las que a continuación se expresan:

a) Ingeniero, Arquitecto y Licenciado, Ingeniero Técnico o Perito, Jefe de Sección, Ayudante Técnico Jefe, Ayudante de Tráfico Jefe, Ayudante Técnico, Ayudante de Tráfico, Jefe de Negociado y Ayudante Técnico Sanitario, treinta días naturales.

b) Resto del personal, excepto Repartidores y Botones con menos de cinco años de servicio, veinte días naturales, y dos más por cada año de servicio en la Empresa, rebasados los primeros cinco años, o sea, en las vacaciones correspondientes al sexto año, hasta el tope de treinta días naturales.

c) Los empleados con la categoría de Repartidores y Botones, quince días naturales, y dos más por cada año de servicio en la Empresa, rebasados los primeros cinco años, o sea, en las vacaciones correspondientes al sexto año, hasta el tope de treinta días naturales.

CAPITULO III

Organización científica del trabajo

Art. 14. *Régimen general de incentivo*.—1. La Empresa, cumpliendo lo que se estableció en el primer Convenio Colectivo Sindical, previos los estudios pertinentes realizados con la asistencia de una organización técnica, adopta e implanta un sistema de ordenación científica del trabajo.

2. El objetivo principal del incentivo es crear en el grupo o en el empleado la actitud adecuada para disponer de su mayor capacidad práctica del trabajo y fomentar en el personal el estimulante impulso de aprovechar mejor el tiempo y obtener óptimos resultados mediante la disminución del ausentismo, mayor compensación económica, disminución de horas extras, mayor rendimiento, simplificación de esfuerzos y adecuada información y control.

3. El sistema de incentivo ofrecerá al personal las siguientes garantías:

a) Se abonará mensualmente a todo el personal sujeto a este régimen una cantidad, en concepto de incentivo, no inferior al 18 por 100 del salario base de su categoría profesional, siempre que aquél alcance el rendimiento normal.

b) Se considerará rendimiento normal el de un empleado que en su jornada realiza satisfactoriamente el trabajo asignado, siempre que éste sea, como mínimo, el que dá lugar al «rendimiento "standard"» definido en el actual régimen de incentivo, según el gráfico de calificación, cuyo desarrollo se explica en los artículos 21 y 22.

c) Cuando la falta de rendimiento no proceda de la voluntad del trabajador, percibirá íntegramente la garantía mínima indicada en el apartado a); por el contrario, cuando el bajo rendimiento fuera debido a causas imputables al trabajador, podrá éste ser objeto de sanción.

d) Los rendimientos «standard» de cada puesto de trabajo serán revisables, tanto a iniciativa de la Dirección, como por la de los empleados a quienes afecte.

Igualmente podrán revisarse las distintas valoraciones de puestos de trabajo.

La Comisión encargada de la valoración de puestos, de la revisión de los mismos y de la vigilancia de las normas dictadas, estará constituida por un mínimo de seis miembros, tres nombrados por la Dirección de la Empresa y tres representantes del personal, nombrados por el Jurado de Empresa de entre sus miembros. Eventualmente podrá formar parte de ella, además de los anteriores, un empleado de los departamentos afectados o personal en quien deleguen. Este empleado tendrá voz, pero no voto.

Las revisiones a que se hace referencia no podrán solicitarse con menos de dos años de plazo, a menos que surjan o se asignen nuevos cometidos en determinados puestos. En estas circunstancias, la valoración de los puestos y sus «standards» de rendimiento serán revisadas cuantas veces se estime oportuno.

Los rendimientos «standards» serán de información periódica, y las distintas jefaturas estarán obligadas a conocerlos y divulgarlos.

e) El sobrante anual del fondo, caso de haberlo, se distribuirá en fin del período entre los trabajadores proporcionalmente a su rendimiento en el año.

Art. 15. *Fórmula que se aplica*.—1. Realizada una valoración de puestos de trabajo, y agrupados éstos, según las propias declaraciones de los empleados, en diferentes jerarquías o categorías técnicas, se asignó a cada una de ellas una determinada puntuación, a efectos de un incentivo a la producción.

2. La exposición técnica del sistema se apoya en la siguiente fórmula:

$$P = \frac{I_b}{12} \times i \times \frac{C}{100} \times \frac{H_p}{H_t}$$

3. Esta fórmula para la determinación del incentivo económico que corresponde a un empleado por su actuación en la Empresa durante el mes es función de las tres variables siguientes:

- La clase de los trabajos que realiza.
- La calificación que le corresponda por su actuación durante el mes.
- La relación entre las horas de presencia en el mes H_p y el número de horas posibles teóricas durante ese mes H_t .

P Es el importe mensual en pesetas del incentivo para un empleado.

I_b Es el importe anual del incentivo máximo posible que corresponde a un empleado de una determinada clasificación como base de comparación.

i Es un valor de relación que está en función de la importancia técnica del trabajo que se realice. Como resultado de la valoración de puestos de trabajo los empleos han quedado agrupados en una serie de clasificaciones, a cada una de las cuales corresponde un valor en puntos. Por otra parte, cada empleado de ENTEL queda encuadrado, según el conjunto de trabajos o tareas que ejecuta habitualmente (puesto de trabajo habitual), en una de estas clasificaciones, de manera que todo el personal que ha de cobrar incentivo quedará incluido en los distintos grupos de empleados que corresponden a las respectivas clasificaciones.

El valor de i para cada clase de trabajo se obtiene relacionando el valor en puntos de la clasificación respectiva con el valor también en puntos de una cualquiera de las clasificaciones tomadas como base de comparación.

C Es la calificación en porcentaje que corresponde al empleado por su actuación durante el mes.

H_p Es un factor de presencia que tiene en cuenta la asistencia del empleado al trabajo.

Art. 16. *Dependencia del incentivo*.—La cantidad que como incentivo percibe un empleado en un mes determinado depende:

1.º Del grupo de valoración en el que se encuentra comprendido su puesto de trabajo.

2.º De la calificación que le corresponde por su actuación durante el mes.

3.º Del cociente entre las horas reales trabajadas durante el mes (sin incluir las horas extraordinarias) y las horas teóricas posibles en este mismo mes (sin horas extraordinarias).

El primer factor: Valoración del puesto.—Fija la cantidad máxima que puede percibir un empleado durante un mes, según su grupo.

El segundo factor: Actuación mensual.—Mide la actuación del empleado durante el mes.

Su valor máximo es la unidad, y el mínimo, cero.

El tercer factor: Presencia en el trabajo.—Es el de horas de presencia en el trabajo. Es el cociente de dividir las horas normales de presencia por las horas teóricas de presencia. Se parte del supuesto de que el mes tiene 180 horas normales de trabajo y por cada día que se falte al trabajo se deducen seis horas. El resto son las horas reales de presencia trabajadas.

Es lógico que, siendo siempre el incentivo una compensación económica por trabajo realizado, quedan automáticamente excluidos y deducidos los días de no asistencia, sea cualquiera la causa que impida asistir.

Una excepción a esta norma la constituyen las vacaciones anuales reglamentarias, durante las cuales el empleado debe percibir un incentivo, cuyo importe se calcula como la media de los incentivos percibidos durante los tres meses anteriores.

De análoga forma se actuará para aquellos empleados que sufran «accidentes de trabajo».

En caso de enfermedad prolongada y a partir del momento en que ésta alcance el mes, previo el dictamen de una Comisión, constituida tanto por miembros del Jurado como por la Sección de Personal, y considerando los informes pertinentes, la Dirección de Asuntos Laborales podrá disponer que al interesado se le abone el 18 por 100 de la garantía establecida.

Art. 17. *Variación de la base del incentivo y determinación del fondo máximo*.—1. Para un valor fijo I (importe fondo máximo anual) la base I_b deberá disminuir si

$\sum N_n V_n$ aumenta.

$$\text{La fórmula es: } I_b = \frac{I}{N_1 V_1 + N_2 V_2 + \dots + N_n V_n} = \frac{I}{\sum N_n V_n}$$

2. Anualmente se determinara la dotación del fondo, valor de I y que se fijará «a priori» por el estudio pertinente.

3. Esta dotación será puesta en conocimiento del Jurado de Empresa y no deberá ser inferior a la fijada para el período anterior, salvo acuerdo expreso entre las partes, en ponderación de circunstancias.

4. Para fondo mínimo distribuible en el período 1 de enero de 1969 a 31 de diciembre de 1969 se destina la cantidad de 16.100.000 pesetas.

Art. 18. *La calificación*.—1. La calificación de actuación se mide en puntos; el número de puntos que pueda obtenerse es de 100 y corresponden a la actuación óptima del empleado.

2. La calificación mínima es de cero puntos. Entre ambas calificaciones existe toda la gama completa de puntuaciones.

3. El incentivo es directamente proporcional a la calificación.

4. En su consecuencia, el número de puntos de calificación representa el porcentaje del incentivo que corresponde a una determinada actuación.

Art. 19. *Obtención de la calificación mensual*.—Dado el grupo funcional en que está encuadrado, a cada empleado le corresponden unos criterios de calificación determinados, y en todos y cada uno de ellos obtendrá a fin de mes unas puntuaciones que, sumándolas, darán la puntuación total correspondiente a su calificación. Como caso particular habrá empleados cuya calificación mensual corresponda a la de un solo criterio.

Se agrupan los criterios en los tres apartados siguientes:

- Criterios de rendimiento.
- Criterios de calidad.
- Otros criterios.

a) Criterios de rendimiento.—En ellos se determina la cantidad de trabajo producido por unidad de tiempo.

b) Criterios de calidad.—En ellos se aprecia la calidad del trabajo desarrollado por los empleados que pertenecen a los grupos funcionales que tienen este tipo de criterios.

c) Otros criterios.—Quedan comprendidos:

1. Criterios de calificación indirecta.—Aplicados particularmente a aquellos empleados que son responsables de un grupo y, por lo tanto, del rendimiento y calidad del trabajo de los empleados que constituyen el grupo.

2. Criterios de calificación de actuación por parte de los Jefes y responsables de grupo.—Estos criterios de calificación por parte de los Jefes se restringirán al máximo, estableciéndose únicamente para muy pocos grupos y en aquellos casos en que pueda haber más de un calificador y cifrándose a unas concretas normas de calificación. Es el caso de los empleados subalternos (Ordenanzas, Ascensoristas, etc.).

3. Criterios de calificación media.—Se aplicarán sólo a aquellos grupos en que sería muy laborioso o muy difícil poder determinar el rendimiento, aun de una forma aproximada.

En estos casos se empleará la calificación media de las obtenidas por los restantes empleados del grupo funcional, sección o departamento, en el que se hallen comprendidos.

Art. 20. *Puntuación máxima de cada criterio*.—1. A cada criterio de calificación, dentro de un mismo grupo funcional, hay que asignarle su «peso» con relación a los restantes criterios, o sea, hay que medir su importancia relativa.

2. La ponderación o asignación de «pesos» a los criterios se hace en tantos por ciento de la calificación máxima total, y como ésta vale 100 puntos en todos los casos, se tendrá que el número que representa el «peso» del criterio representa también la puntuación máxima posible de dicho criterio.

Art. 21. *Proceso general para obtener la calificación*.—El proceso para los criterios llamados cuantitativos consiste:

a) Cálculo del valor representativo de la actuación del grupo o del empleado en particular, mediante la aplicación de la fórmula respectiva.

b) Comparación de dicho valor con el del «standard» correspondiente a este criterio y a ese grupo.

A esta relación se denomina grado de eficiencia.

c) Con el grado de eficiencia se entra en el gráfico de calificación general y se obtiene directamente la calificación.

d) Como el proceso se repite por cada criterio, para cada uno de éstos se obtienen las calificaciones que sumándolas, nos darán la total.

Art. 22. *Gráfico de calificación*. (Anexo número II).—1. El eje de abscisas es el grado de eficiencia, y el eje de ordenadas, el del porcentaje de la calificación máxima de cada criterio. Tal como está concebido este gráfico sirve para todos los criterios de calificación cuantitativa, pues para un grado de eficiencia determinado por el gráfico se obtendrá el porcentaje de la calificación máxima, y en función de ésta (el «peso» es una constante de cada criterio) se obtendrá la que corresponda a la actuación por ese criterio.

2. Por las consideraciones especiales de ENTEL, se emplea para el gráfico una curva que amortigüe en el eje de calificaciones las variaciones del grado de eficiencia.

3. Trazado de la curva.—Los puntos de partida para el trazo de esta curva son los siguientes:

a) Para un grado de eficiencia:

G. E.: «Standard» (normal), el incentivo a percibir por el empleado supone ya un 75 por 100 del máximo posible.

b) Debe quedar un margen de incentivo que estampe a sobrepasar el «standard». En el gráfico este margen es un 25 por 100 del total.

c) No debe sobrepasarse la calificación máxima.

4) El trazado geométrico se especifica en el gráfico número 11.

Art. 23. Concepto del rendimiento «standard».—1. En general, rendimiento «standard» es sinónimo de rendimiento normal, que es la actividad que desarrolla un empleado en su jornada completa, entrenado en su trabajo, consciente de su responsabilidad y que se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonado. Este ritmo puede mantenerse fácilmente un día tras otro sin excesiva fatiga física y mental.

2. Al rendimiento «standard» corresponde en el eje de abscisas del gráfico un grado de eficiencia igual a la unidad. Al rendimiento «standard» G. E. = 1.

3. Se tenderá a la simplificación del actual sistema y a la vulgarización del mismo, hasta lograr que cualquier empleado pueda calcular por sí mismo la prima de incentivo que habrá de cobrar mensualmente en razón de su rendimiento.

4. El actual sistema de incentivo podrá modificarse o sustituirse por otro si así conviniera y previo acuerdo de las partes y observancia de las disposiciones legales vigentes.

Art. 24. Mantenimiento de la variable de tráfico para la garantía de rendimiento normal.—1. En un servicio público de las características de ENTEL hay que prever los momentos en que la saturación es inferior a la normal, como asimismo los excedentes de capacidad para hacer frente a las «puntas de carga» que en determinados momentos se producen.

2. Teniendo en cuenta ambas consideraciones, es necesario entender el concepto de rendimiento «standard», sinónimo de «rendimiento normal», como el resultado de una actividad calculada en forma tal que permita atender el flujo de carga de trabajo en cualquier momento (atención normal de un servicio).

3. A tal fin, y para mantener la variable de tráfico establecida en cada Centro, para el cálculo de los rendimientos normales, se introduce un «factor de corrección», coeficiente de aplicación sobre las eficiencias, que actuará cuando la media de tráfico establecida para el ejercicio descienda en el supuesto también de mantenimiento del régimen de horas.

4. Si el factor de horas aumentase en las mencionadas circunstancias, se deducirá su tasa del «factor de corrección» en la misma proporción.

Art. 25. Personal excluido.—Este régimen de incentivo, en cumplimiento de las normas que se acordaron desde su puesta en vigor en 1964, sigue sin ser de aplicación:

a) A las personas que actualmente ocupan puestos correspondientes a los Operadores de Costera Radiotelegráficas, mientras se mantenga el sistema de primas que vienen disfrutando, por estimarse más beneficioso, aunque les serán aplicables las garantías previstas para el régimen general de incentivo.

b) A los que desempeñan determinados cargos directivos o similares, así como también excluye a Licenciados, Ingenieros Superiores e Ingenieros Técnicos o Peritos, todos los cuales tienen compensada su exclusión.

CAPITULO IV

Régimen económico

Art. 26. Normas de fijación.—En el conjunto de niveles salariales y demás condiciones vigentes al iniciarse la negociación de este Convenio se ha aplicado lo dispuesto por el artículo 3.º, párrafo 1, del Decreto-ley de 16 de agosto de 1968.

Art. 27. Sueldo base.—Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el personal afectado por el mismo tendrá asignado el nuevo sueldo base, que para cada categoría figura en la tabla salarial del anexo número I de este Convenio.

Art. 28. Plus de Convenio. 1. Se mantiene un plus de Convenio, que se incluye en el anexo número I, equivalente al importe de dos mensualidades del sueldo base.

2. Este plus se abonará al personal en dos entregas mensuales, precisamente en los meses de abril y octubre, y por su carácter extrasalarial no computarán a efectos de pagas y horas extraordinarias.

3. En relación con su abono se acuerda que se deben tener en cuenta dos periodos, uno del 1 de abril al 30 de septiembre para el plus correspondiente al mes de octubre, y otro del 1 de octubre al 31 de marzo para el plus correspondiente al mes de abril. Dentro de estos dos periodos se seguirá el sistema de abono por sextas partes en proporción al tiempo trabajado, en el caso de no haber completado los citados periodos.

Art. 29. Plus familiar.—Se mantiene el valor de 225 pesetas punto-mes, que se aplicará al personal de plantilla ingresado

con anterioridad al 1 de enero de 1967. Para los casos de ingreso en la plantilla después de la citada fecha, así como los cambios de situaciones familiares que se produzcan en todo el personal se aplicaran las disposiciones contenidas en el capítulo 9 del título II de la Ley de Seguridad Social de 21 de abril de 1966, y la Orden ministerial de 23 de diciembre de 1966, por la que se establecen las normas para la aplicación de las prestaciones de protección a la familia.

Art. 30. Dietas por desplazamiento. 1. Por las necesidades de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a la en que radique su centro de trabajo, distribuirán sobre sus haberes las siguientes dietas:

	Pesetas
-- Arquitecto, Ingeniero y Licenciado	500
-- Ingeniero Técnico o Perito, Ayudante Técnico Jefe, Ayudante de Técnico Jefe y Jefe de Sección	425
-- Resto del personal	375

2. El empleado que haya de realizar una comida fuera de su residencia percibirá un plus de comida de 150 pesetas en sustitución de la media dieta, y si realiza dos en el mismo día sin pernoctar percibirá 150 pesetas por cada una, en sustitución de la dieta.

Art. 31. Plus de permanencia en la categoría.—1. Se establece un plus de permanencia en la categoría, cuyo importe será de 4200 pesetas anuales brutas por cada cinco años de permanencia en una misma categoría profesional, con un límite máximo de cinco pluses, y serán abonados proporcionalmente en las doce mensualidades normales de cada año.

2. No obstante lo establecido en el párrafo anterior, y excepcionalmente, el primer plus se computará sin tener en cuenta la permanencia en la categoría, en favor del personal que esté en activo el 1 de enero de 1969 y que hubiera completado sin interrupción el período de servicios comprendido entre el 1 de noviembre de 1962 al 1 de noviembre de 1967.

3. A partir de esta última fecha se iniciará el cómputo y vigencia del plus de permanencia en la categoría, con la excepción de los que hayan ingresado a partir del 1 de diciembre de 1962, para quienes el cómputo se hará desde el momento de su ingreso. Bien entendido, que se interrumpe el plazo transcurrido cuando se produzca un cambio a sueldo base mayor, sea por pase a categoría superior o dentro de la misma por el transcurso de los diez años en las categorías que tienen reconocida esta mejora desde que quedaron unificadas por disposiciones anteriores. Si al producirse el ascenso a categoría o sueldo superior, la percepción que por esto le correspondiera fuese inferior al importe del plus de permanencia percibirá la diferencia por este concepto de plus.

4. Esta mejora económica se considerará como retribución de carácter extrasalarial y sin contraprestación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º, apartado 7, del Decreto de 21 de septiembre de 1960.

Art. 32. Horas nocturnas.—1. Se abonarán las comprendidas entre las veintuna y las ocho horas para todo el personal de la Empresa sin distinción de categorías, con arreglo a las siguientes condiciones:

— Empleados en turnos salientes de tarde y hasta la hora de salida, cuando ésta no rebase las veinticuatro horas, a tres pesetas hora (3 ptas.), y las que excedan, a ocho pesetas (8 ptas.).

— Empleados en turno entrantes de noche, o sea, a partir de las veintuna horas, las que realice, a ocho pesetas hora (8 ptas.).

2. La hora de siete a ocho se entenderá que será abonable para el personal que la trabaje en el período final de la jornada, no para el que comience con ella.

3. Para el abono de horas nocturnas regirá siempre la hora local de cada centro de trabajo.

Art. 33. Quebranto de moneda.—1. Se fija la cuantía del quebranto de moneda para el personal de Caja y cobranza en las siguientes cantidades mensuales:

	Pesetas
-- Cajero general de Madrid	600
-- Cajero general de Barcelona y Las Palmas	400
-- Cajero de clientes	400
-- Cajero Delegaciones y Centros	350
-- Jefe y Encargado Estaciones Costeras	300
-- Cobradores de Madrid, Barcelona y Las Palmas	200
-- Cobradores de Delegaciones y Centros	150
-- Empleados de ventanillas	100

2. Se entiende que esta percepción se devengará solo cuando se desempeñen efectivamente estos puestos de trabajo. En los casos de ausencia por vacaciones, enfermedad u otros motivos justificados, la percepción en la cuantía correspondiente quien asuma la sustitución.

CAPÍTULO V

Atenciones sociales

Art. 34. *Prestación social.*—La Empresa, dentro de sus disposiciones en vigor, redactará en el plazo de seis meses un Reglamento para constituir una Entidad de Previsión y someterla para su aprobación a la autoridad laboral correspondiente. En esta Entidad de Previsión, a la que contribuirán proporcionalmente la Empresa y productores, se recogerán todas las prestaciones básicas que actualmente la Empresa tiene reconociendo con carácter temporal hasta que aquélla entre en funcionamiento.

Art. 35. *Prestaciones.*—De conformidad con lo previsto en el artículo anterior, la Empresa continuará manteniendo el sistema de prestaciones que actualmente vienen rindiendo y que son las siguientes:

- Pensión complementaria de jubilación.
- Complemento a los empleados accidentados y enfermos.
- Premio de nupcialidad.
- Premio de natalidad.
- Seguro colectivo de grupo.
- Ayuda escolar.

Art. 36. *Jubilaciones.*—La Empresa continuará aplicando las normas que sobre jubilaciones viene observando en favor de sus trabajadores.

Art. 37. *Complemento a los trabajadores accidentados y enfermos.*—1. En cumplimiento de lo establecido en el texto articulado I de la Ley de la Seguridad Social de 21 de abril de 1966, el trabajador en situación constitutiva de incapacidad laboral transitoria, en caso de enfermedad será beneficiario de un salario equivalente al 75 por 100 de su base de cotización en la fecha en que se declare iniciada legalmente la incapacidad.

2. Cuando la incapacidad proceda de accidente de trabajo, y en tanto que la cotización correspondiente a dicha contingencia continúe efectuándose sobre las remuneraciones efectivamente percibidas por el trabajador, serán de aplicación para determinar la base las normas que para la incapacidad temporal se establecieron en el capítulo V del Reglamento, aprobado por el Decreto de 22 de junio de 1956.

3. No obstante lo preceptuado legalmente y recogido en párrafos anteriores, ENTEL, continuando su política de atenciones sociales y cuando considere justificada la situación, abonará a los trabajadores que hayan sufrido baja por incapacidad temporal como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad común, un «complemento económico» sobre el subsidio que perciban de la Seguridad Social, equivalente a la diferencia entre dicho subsidio y el sueldo del trabajador en activo, hasta un tiempo máximo de veinticuatro meses, en que el empleado pasaría a la situación de invalidez provisional, según se establece en el artículo 129 de la Ley de la Seguridad Social.

Art. 38. *Premio de nupcialidad.*—1. Al personal masculino y femenino de la Empresa que contraiga matrimonio, se le continuará abonando, por una sola vez, la cantidad de cinco mil pesetas (5.000 ptas.), entendiéndose que el matrimonio entre empleados da derecho a que ambos perciban este premio.

2. Para poder optar a este beneficio es necesario contar con una antigüedad en la Empresa superior a los cinco años.

Art. 39. *Premio de natalidad.*—1. Se continuará abonando a los trabajadores de la Empresa un subsidio de mil pesetas (1.000 ptas.), con ocasión del nacimiento de cada hijo.

2. Al mismo tiempo se le entregará al empleado, padre o madre del recién nacido, y a nombre de éste, una cartilla de la Caja Postal de Ahorros, con una imposición de doscientas cincuenta pesetas (250 ptas.).

Art. 40. *Seguro colectivo de grupo.*—Continuara manteniéndose el Seguro colectivo de vida, con arreglo a las normas por las que actualmente se rige.

Art. 41. *Ayuda escolar.*—1. Con el propósito de contribuir a los gastos que origine la formación cultural de los hijos de los empleados se conviene la implantación de un plus de ayuda escolar, que se abonará de acuerdo con el número de hijos y conforme a la escala siguiente:

	Pesetas anuales
De 4 a 8 años	1.800
De 9 a 16 años	2.600
De 17 a 18 años	3.600

2. El abono del plus de ayuda escolar se hará efectivo en doceavas partes con cada una de las pagas mensuales. Para percibirlo habrá de justificarse suficientemente la escolaridad.

Art. 42. *Reglamento de régimen interior.*—Los representantes social y económica acuerdan que el proyecto de Reglamento de régimen interior de ENTEL, actualmente en estudio, deberá quedar presentado en la Dirección General de Trabajo antes del 31 de octubre de 1969.

Art. 43. *Prórrogas y derogaciones.*—1. Se considerarán como partes integrantes del presente Convenio las disposiciones siguientes, con su propia redacción:

- a) Del Convenio Colectivo de 26 de octubre de 1964:
 - Capítulo III (artículos 15 al 19, ambos inclusive, en cuanto no hayan sido modificados por las disposiciones de los apartados b) y c) siguientes).
 - Capítulo IV (artículos 20 al 28 y 30).
 - Capítulo V (artículos 35, 36, 39 al 45, ambos inclusive, 47 y 48).
 - Capítulo VI (artículos 49 al 51 y 53).

b) De la Norma de obligado cumplimiento de 7 de junio de 1967: Normas 3.ª, 4.ª, 5.ª, 6.ª, 8.ª, 9.ª, 10, 12, 13, excepto el apartado b) y 14.

c) De la Orden de 28 de noviembre de 1968: Las definiciones de categorías de Operadores de Tráfico y de Auxiliares de Tráfico, así como las normas para proveer las vacantes que en ellas se produzcan y el porcentaje que determine el número de Operadores de Tráfico sobre la plantilla de Auxiliares de Tráfico. (Apartados 2.º, 3.º y 4.º del artículo 1.º)

2. No serán de aplicación las normas establecidas en la Reglamentación Nacional y disposiciones posteriores que se opongan a este Convenio.

Art. 44. *Texto refundido.*—La Empresa, con la colaboración del Jurado, redactará un texto refundido para ordenar y recoger literalmente todas las normas que resulten vigentes según el artículo anterior, cuyo texto deberá terminarse en un plazo de un mes, remitiéndose sendos ejemplares del mismo al Ministerio de Trabajo y Sindicato Nacional de Transportes y Comunicaciones para conocimiento y efectos.

ANEXO NUMERO I

Categoría	Sueldo base	Plus Convenio	Total
Ingeniero, Arquitecto y Licenciado	10.200	1.700	11.900
Ingeniero Técnico o Perito	8.260	1.376	9.636
Ayudante Técnico Jefe	8.260	1.376	9.636
Ayudante de Tráfico Jefe	8.260	1.376	9.636
Ayudante Técnico	7.755	1.292	9.047
Ayudante de Tráfico	7.755	1.292	9.047
Ayudante Técnico Sanitario, Radiotelegrafista procedente del grupo primero o con más de diez años en la categoría	7.755	1.292	9.047
Radiotelegrafista con menos de diez años en la categoría	6.650	1.108	7.758
Telegrafista	6.150	1.025	7.175
Telegrafista	5.980	998	6.978
Radiotelefonista	5.645	940	6.585
Delineante proyectista	6.650	1.108	7.758
Jefe de Sección	8.260	1.376	9.636
Jefe de Negociado	7.755	1.292	9.047
Oficial administrativo procedente del grupo primero o con más de diez años en la categoría	6.650	1.108	7.758
Oficial administrativo con menos de diez años en la categoría	6.150	1.025	7.175
Auxiliar administrativo con más de diez años en la categoría	6.150	1.025	7.175
Auxiliar administrativo con menos de diez años en la categoría	4.715	735	5.500
Operador de cable con más de diez años en la categoría	6.650	1.108	7.758
Operador de cable con menos de diez años en la categoría	6.150	1.025	7.175
Operador de Tráfico	6.500	1.083	7.583
Auxiliar de Tráfico	5.475	912	6.387
Operador Técnico	6.650	1.108	7.758
Maestro de Taller	6.650	1.108	7.758
Capataz	6.440	1.073	7.513

Categoría	Sueldo base	Plus Convenio	Total	Categoría	Sueldo base	Plus Convenio	Total
Mecánico-electricista con más de diez años en la categoría	6.150	1.026	7.175	Oficial de oficios varios	5.980	996	6.976
Mecánico-electricista con menos de diez años en la categoría	5.980	996	6.976	Celador y Vigilante	4.630	771	5.401
Mecánico-conductor con más de diez años en la categoría	6.150	1.025	7.175	Peón	4.630	771	5.401
Mecánico-conductor con menos de diez años en la categoría	5.980	996	6.976	Almacenero	6.150	1.025	7.175
Empalmador	5.980	996	6.976	Conserje y Cobrador	4.895	815	5.710
				Repartidor-motorista (todos sin excepción)	5.480	912	6.393
				Ordenanza, Portero y Sereno	4.630	771	5.401
				Repartidor y Botones de dieciocho o más años	3.820	636	4.456
				Repartidor y Botones de menos de dieciocho años	3.040	506	3.546
				Limpiadora (19,83 pts.-hora)	3.570	565	4.135

