

Oficial de Entidades de Previsión Social con el número 1.677 que ya tenía asignado.

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

Dios guarde a V. S.

Madrid, 17 de junio de 1969.—El Director general, P. D., el Subdirector general, Pedro Tenorio Macías.

Sr. Presidente del Montepío del Cuerpo General de Policía, Sociedad de Previsión.—Madrid.

RESOLUCION de la Dirección General de Previsión por la que se aprueban los nuevos Estatutos de la Entidad «Mutua de Empleados en el Comercio e Industria de Barcelona», de Previsión Social, domiciliada en Barcelona.

Vistas las reformas que la Entidad denominada «Mutua de Empleados en el Comercio e Industria de Barcelona de Previsión Social», introduce en sus Estatutos, y

Habida cuenta de que por Resolución de esta Dirección General, de fecha 19 de octubre de 1944, fué aprobado el Estatuto de dicha Entidad e inscrita en el Registro Oficial de Entidades de Previsión Social con el número 105;

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 «Mutua de Empleados en el Comercio e Industria de Barcelona de Previsión Social, con domicilio en Barcelona, que continuará inscrita en el Registro Oficial de Entidades de Previsión Social con el número 105 que ya tenía asignado.

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

Dios guarde a V. S.

Madrid, 19 de junio de 1969.—El Director general, P. D., el Subdirector general, Pedro Tenorio Macías.

Sr. Presidente de la Mutua de Empleados en el Comercio e Industria de Barcelona de Previsión Social.—Barcelona.

RESOLUCION de la Dirección General de Previsión, por la que se aprueban los nuevos Estatutos de la Entidad «Hermandad Mutua del Cinema», domiciliada en Barcelona.

Vistas las reformas que la Entidad denominada «Hermandad Mutua del Cinema», introduce en sus Estatutos, y

Habida cuenta de que por Resolución de esta Dirección General, de fecha 21 de octubre de 1944, fué aprobado el Estatuto de dicha Entidad e inscrita en el Registro Oficial de Entidades de Previsión Social con el número 109;

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 citado.

Esta Dirección General ha tenido a bien acordar la aprobación del nuevo Estatuto de la Entidad denominada «Hermandad Mutua del Cinema», con domicilio en Barcelona, que continuará inscrita en el Registro Oficial de Entidades de Previsión Social con el número 109 que ya tenía asignado.

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

Dios guarde a V. S.

Madrid, 19 de junio de 1969.—El Director general, P. D., el Subdirector general, Pedro Tenorio Macías.

Sr. Presidente de la Hermandad Mutua del Cinema.—Barcelona.

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se acuerda devolver, con carácter provisional, la fianza de 25.000 pesetas a «Estanislao Durán e Hijos, S. A.», consignatarios en el puerto de Vigo de la Compañía Naviera «The Royal Mail Lines Limited».

Instruido expediente a instancia de «Estanislao Durán e Hijos, S. A.», consignatarios en el puerto de Vigo de la Compañía Naviera «The Royal Mail Lines Limited» (La Mala Real Inglesa), para la devolución de la fianza de 25.000 pesetas depositadas en el Banco de España como garantía, en su gestión en el tráfico emigratorio,

Esta Dirección General de Trabajo ha acordado, con carácter provisional, acceder a la devolución de la fianza solicitada y que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 73 del vigente Reglamento de Emigración de 20 de diciembre de 1924, se publique este acuerdo provisional en el «Boletín Oficial del Estado» a fin de que en el término de dos meses puedan formular reclamación contra dicho acuerdo provisional quienes se consideren con derecho a ello.

Madrid, 18 de junio de 1969.—El Director general, P. D., el Subdirector general de Empleo, Isidro Gregorio García Díez.

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se acuerda devolver, con carácter provisional, la fianza de 50.000 pesetas a «Estanislao Durán e Hijos, S. A.», consignatarios en el puerto de Vigo de la Compañía Naviera «The Royal Mail Lines Limited».

Instruido expediente a instancia de «Estanislao Durán e Hijos, S. A.», consignatarios en el puerto de Vigo de la Compañía Naviera «The Royal Mail Lines Limited» (La Mala Real Inglesa), para la devolución de la fianza de 50.000 pesetas depositada en el Banco de España, en Madrid, como garantía de su gestión en el tráfico emigratorio.

Esta Dirección General de Trabajo ha acordado, con carácter provisional, acceder a la devolución de la fianza solicitada y que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 73 del vigente Reglamento de Emigración de 20 de diciembre de 1924, se publique este acuerdo provisional en el «Boletín Oficial del Estado» a fin de que en el término de dos meses puedan formular reclamación contra dicho acuerdo provisional quienes se consideren con derecho a ello.

Madrid, 16 de junio de 1969.—El Director general, P. D., el Subdirector general de Empleo, Isidro Gregorio García Díez.

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Fuerzas Eléctricas del Noroeste, S. A.» (FENOSA), y su personal.

Visto el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Fuerzas Eléctricas del Noroeste, S. A.» (FENOSA), y su personal;

Resultando que con fecha 16 de julio de 1969 la Secretaría General de la Organización Sindical remitió a esta Dirección el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Fuerzas Eléctricas del Noroeste, S. A.» (FENOSA), suscrito en 7 de junio de 1969, que fué redactado, previas las negociaciones oportunas, por la Comisión deliberante designada al efecto, acompañándose al mismo el informe que preceptúa el apartado segundo del artículo tercero del Decreto-ley 10/1968 e informe favorable del señor Secretario general de la Organización Sindical;

Resultando que solicitado informe de la Dirección General de Previsión ésta lo emite, haciendo constar que, como las prestaciones complementarias establecidas en el capítulo V sobre jubilación, viudedad, orfandad y Caja de Previsión ya estaban establecidas en el anterior Convenio, aprobado por Resolución de 12 de diciembre de 1966, se trata de la existencia de condiciones más beneficiosas, por lo que se considera procedente autorizar las mismas;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en orden a su aprobación o a la declaración de ineficacia total o parcial de su texto con arreglo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1966 en relación con los artículos 19 al 23 del Reglamento de 22 de julio de 1958 para aplicación de dicha Ley;

Considerando que habiéndose cumplido en la redacción y tramitación del Convenio suscrito en 7 de junio de 1969 los preceptos legales y reglamentarios, figurando en su texto que las cláusulas acordadas en el mismo no determinarían elevación de los precios, no dándose ninguna de las causas de ineficacia del artículo 20 del Reglamento de 22 de julio de 1958 y siendo conforme con lo establecido en el Decreto-ley 10/1968, de 18 de agosto, sobre evolución de los salarios y otras rentas, procede la aprobación del Convenio;

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Fuerzas Eléctricas del Noroeste, S. A.» (FENOSA), y su personal, suscrito en 7 de junio de 1969.

Segundo.—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, modificado por la Orden de 19 de noviembre de 1962, no procede recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución aprobatoria.

Tercero.—Disponer su inserción en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Dios guarde a V. S.

Madrid, 5 de agosto de 1969.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA «FUERZAS ELECTRICAS DEL NOROESTE, S. A.» (FENOSA), Y SU PERSONAL

CAPITULO PRIMERO

Extensión y ámbito del Convenio Colectivo

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—Este Convenio Colectivo regirá en las cuatro provincias gallegas en las que FENOSA desarrolla su actividad de producción, transformación, transporte y distribución de energía eléctrica y en aquellas otras del resto de España a que pueda extenderse su actividad industrial.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Las normas de este Convenio afectan a la totalidad del personal incluido en la plantilla fija de la Empresa.

Queda excluido de su ámbito el alto personal a que se refiere el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—Este Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 1969, cualquiera que sea la fecha de su aprobación oficial, y tendrá una duración de un año, finalizando, por consiguiente, el 31 de diciembre de ese mismo año.

Será prorrogable de año en año si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación de tres meses a la fecha de su vencimiento natural o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 4.º *Causas de revisión.*—Será causa suficiente para que ambas representaciones puedan pedir la revisión de este Convenio el hecho de que por disposiciones legales se establezcan mejoras que sean superiores a la totalidad de las concedidas en el capítulo IV de este Convenio.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 5.º a) La organización práctica del trabajo y la determinación, clasificación, modificación y supresión de los servicios y departamentos de la Empresa es facultad exclusiva de la Dirección de la misma. Podrá establecer los sistemas de organización, racionalización, automatización, mecanización y modernización que crea conveniente.

La Dirección puede adoptar nuevos métodos de trabajo, valorar las tareas de los productores, establecer y cambiar los puestos y los turnos de trabajo, de acuerdo con las normas legales vigentes.

Siguiendo las normas reglamentarias vigentes, es función única de la Dirección designar la categoría profesional que corresponda a cada puesto de trabajo, lo que hará teniendo en cuenta las condiciones peculiares de cada uno de ellos.

b) También, y sólo por su propia decisión, procederá a amortizar los puestos de trabajo que queden vacantes y que estime no resulte necesario sean cubiertos, dando previa cuenta al Jurado de Empresa.

c) Cuando dentro de la jornada laboral sea posible realizar simultáneamente o sucesivamente funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o inferior categoría, podrán ser encomendadas a un solo productor, en las condiciones señaladas en la Reglamentación Nacional.

d) La total retribución que percibe un productor de esta Empresa se entiende corresponde a un rendimiento normal en su puesto de trabajo.

Como principio general se entiende por rendimiento normal el que corresponde a un trabajador perfectamente capacitado y conocedor de la función que desempeña, siempre que actúe con el buen comportamiento y competencia exigible en su puesto de trabajo.

Art. 6.º a) La Dirección aspira a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el productor más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas, a cuyo fin se establece para el personal la obligación de someterse a las pruebas físicas, profesionales o psicotécnicas que la Dirección señale.

b) La Empresa tratará de formar a todos sus trabajadores mediante la intensificación de cursos de capacitación dirigida a la formación de nuevos productores, perfeccionamiento y promoción profesional de su actual plantilla y readaptación del personal de capacidad disminuida a sus nuevos puestos de trabajo.

c) También formará, mediante la oportuna selección, a los futuros mandos intermedios de la Empresa.

Art. 7.º *Orden y disciplina.*—a) Todo productor debe cumplir perfectamente sus obligaciones con la Empresa, siendo de destacar la asistencia y puntualidad en el trabajo.

Debe también efectuar el trabajo con la mayor asiduidad y diligencia, desarrollándolo de la mejor manera posible, cumpliendo con disciplina, interés y sin poner reparos a las normas o instrucciones que reciba de sus superiores, colaborando siempre con ellos para obtener el mejor resultado del trabajo encomendado y, por tanto, la mayor productividad para la Empresa.

b) El personal con mando mantendrá la disciplina entre todos los productores que ejecutan trabajos a sus órdenes en el servicio a él encomendado, observando y corrigiendo en buena forma, tratando siempre de elevar el nivel técnico y profesional del personal y aplicando en su trato con el mismo los principios de relaciones humanas.

c) La indisciplina o desobediencia a las normas señaladas en la Reglamentación vigente, la disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal en el trabajo y la que se produce una sola vez, pero con carácter grave, serán sancionadas severamente con las penas establecidas.

d) Las reclamaciones, quejas, peticiones u observaciones que por cualquier causa o motivo decida un productor formular a la Empresa deberán siempre ser dirigidas a la Dirección de la misma por conducto de sus Jefes inmediatos, siendo éste el único camino que habrán de seguir los productores para obtener una decisión de la misma.

Una copia del escrito presentado será enviado al Jurado de Empresa, con objeto de que éste informe debidamente a la misma.

CAPITULO III

Ingreso y ascenso

Art. 8.º a) Para que un productor ingrese en la plantilla de personal fijo es necesario que sea declarado apto en las pruebas que a éste efecto se celebren.

Todo el personal estará sujeto a un período de prueba que tendrá una duración máxima de seis meses.

Durante este período o al final del mismo, el productor podrá ser admitido en la plantilla fija de la Empresa o despedido, sin derecho a indemnización alguna.

Solamente a efectos de antigüedad y aumentos periódicos se le reconoce el tiempo invertido en el período de prueba.

b) Durante este período el trabajador percibirá los haberes correspondientes a su categoría profesional, excluida la cantidad extrasalarial de este Convenio, que comenzará a percibir una vez haya finalizado aquel período y sea decretado su ingreso en la plantilla de personal fijo de la Empresa.

c) También podrá ingresar el trabajador eventual contratado para una cierta obra o tiempo determinado y que haya demostrado durante el mismo un buen conocimiento de su trabajo. En este caso, al finalizar su contrato eventual se realizarán unas pruebas de los conocimientos prácticos y teóricos que sean necesarios para el puesto de trabajo a desempeñar, y en caso de ser declarado apto, ingresará con esa fecha en la plantilla de personal fijo.

Art. 9.º a) Las vacantes que se produzcan en el escalafón técnico se cubrirán en la forma señalada en el artículo 44 del Reglamento de Régimen Interior, pudiendo la Empresa elegir también concurso-oposición entre los Capataces y Contramaestres para clasificarlos en la tercera y cuarta categorías.

También se podrán, sin embargo, cubrir puestos vacantes con el personal ajeno a la Empresa, cuando, a juicio de ella, no exista ningún productor que reúna las condiciones y conocimientos exigidos para desempeñar dichos cometidos.

b) En el personal administrativo se seguirán las normas establecidas en los apartados a) y b) del artículo 45 del Reglamento de Régimen Interior, aunque la Empresa celebrará, cuando lo estime oportuno, pruebas de capacitación para la designación de Subjefes de Sección entre personal que sea Oficial administrativo y cuente con cinco años de antigüedad en esa categoría.

c) Teniendo en cuenta la semejanza de las funciones y cometidos que desempeñan actualmente en su trabajo los Oficiales primeros y segundos administrativos, se establece que los empleados que pertenezcan a la cuarta categoría administrativa quedarán clasificados en Oficiales y Auxiliares.

Con esta nueva clasificación los actuales empleados Oficiales primeros y segundos se consideran Oficiales.

En la nueva categoría de Oficial existirán dos sueldos, el que correspondería a Oficiales primeros y el de Oficiales segundos. Cuando se pase a formar parte de esa categoría se percibirá el de menor cuantía, y después de estar clasificado como Oficial durante el período de dos años y se asista obligatoriamente y con aprovechamiento a un cursillo de formación se recibirá el sueldo superior.

Debido a ello, todos los Oficiales segundos que actualmente tengan una antigüedad de más de dos años en su categoría quedarán clasificados como Oficiales, percibiendo el sueldo que corresponda a los actuales Oficiales primeros, y cuando los demás Oficiales cumplan esa antigüedad de dos años recibirán también ese sueldo superior.

Cuando el transcurso de esos dos años sea a partir del 1 de junio próximo será necesario realizar el cursillo de formación anteriormente señalado.

d) La provisión de vacantes en Oficiales se cubrirán en la siguiente forma:

Todo Auxiliar, al cumplir como mínimo dos años en su categoría, podrá ser clasificado como Oficial, siendo requisito nece-

sario para ello el haber obtenido la calificación de apto en los dos cursillos de formación que se celebrarán uno en cada año y en las pruebas de aptitud que tendrán lugar al final de cada uno de ellos. Los empleados clasificados en esa categoría con anterioridad al 1 de enero de 1968 necesitarán solamente realizar un cursillo de formación.

e) Por las mismas razones expuestas anteriormente, los obreros que pertenezcan a la segunda categoría de profesionales de oficio quedan clasificados en Oficiales y Ayudantes.

Las normas de sueldos y ascensos son exactamente las mismas que las señaladas para el personal administrativo.

Para poder ser clasificado en la primera categoría de profesionales de oficio es necesario obtener la calificación de apto en los cursillos de formación que se celebrarán a este efecto y en las pruebas de aptitud que se realizarán a su final, debiendo además tener los productores una antigüedad de ocho años en la Empresa y cuatro en la categoría de Oficiales.

f) Las vacantes existentes en el personal subalterno se cubrirán en la forma señalada en el artículo 49 del Reglamento de Régimen Interior.

g) La antigüedad mínima exigida para todos estos ascensos no tiene carácter obligatorio para la Empresa, pudiendo ésta, cuando las necesidades lo aconsejen, reducir los períodos de tiempo señalados anteriormente oyendo previamente al Jurado de Empresa.

h) En todas las pruebas de ascenso que se celebren estará presente y formará parte del Tribunal calificador un miembro del Jurado de Empresa o Enlace sindical, ascendiendo los pro-

ductores que hayan superado las pruebas realizadas y tengan un buen expediente laboral.

i) Cuando un Oficial segundo, Auxiliar administrativo o Ayudante obrero sea clasificado como Oficial se considera que ha obtenido el ascenso a la categoría superior o la asimilación de retribución señaladas en los artículos 15 y 17 del Reglamento de Régimen Interior.

Art. 10. a) Los productores que figuren en la plantilla fija de la Empresa en 30 de junio de 1966, señalados en los artículos 13, 15, 16, 17 y 18 del Reglamento de Régimen Interior, sólo podrán, a partir de 1 de julio de 1966 obtener una sola vez la asimilación de retribución o el ascenso a la categoría superior, cuando cumplan la antigüedad y requisitos exigidos en dichos artículos.

b) Los productores que ingresen en la Empresa partir del 1 de julio de 1966 sólo podrán ascender por el sistema de cursillos de formación o libre designación, suprimiéndose por completo para ellos el ascenso escalafonal y la asimilación de retribuciones que se produzcan por el turno de antigüedad y que se señalan en el artículo 13 y siguientes del Reglamento de Régimen Interior.

c) Estas renunciadas al turno de antigüedad están compensadas con los nuevos aumentos periódicos que se establecieron en el artículo 11 del anterior Convenio.

Art. 11. Las percepciones mínimas del personal de esta Empresa estarán integradas anualmente por los siguientes conceptos:

Categorías	Salariales		Extrasalariales	
	Sueldos o jornales	Cantidad fija	Bienio	Premio asistencia por día trabajado
	Total anual	Total anual	Total anual	
Personal técnico				
Primera categoría a)	102.352	27.885	—	—
Primera categoría b)	93.209	26.521	—	—
Segunda categoría	78.464	16.753	3.936	25
Tercera categoría	71.856	16.346	3.936	25
Cuarta categoría	67.104	14.091	3.000	25
Quinta categoría	62.112	12.078	3.000	25
Personal administrativo				
Jefes de Grupo	93.200	26.521	—	—
Jefes de Sección	78.464	16.753	3.936	25
Subjefes de Sección	71.856	16.346	3.936	25
Oficiales a)	65.920	13.371	3.000	25
Oficiales b)	60.160	13.527	3.000	25
Auxiliares administrativos y telef.	53.632	10.043	3.000	25
Auxiliares de oficina				
Primera categoría	56.256	10.923	3.000	25
Segunda categoría	55.408	11.770	3.000	25
Personal subalterno				
Conserjes	56.256	10.923	3.000	25
Pesadores-basculadores	55.408	11.770	3.000	25
Ordenanzas	54.480	9.186	2.520	25
Guardas y Serenos	53.637	10.043	2.520	25
Personal obrero				
Capataces	65.718	13.222	3.000	25
Oficiales a)	59.170	11.242	3.000	25
Oficiales b)	56.260	10.109	3.000	25
Ayudantes	54.563	9.762	2.712	25
Encargados Peones	55.048	9.812	2.712	25
Peones especialistas	53.350	8.547	2.340	25
Peones simples	52.623	9.273	2.340	25

Art. 12. a) La percepción salarial total anual es el resultado de multiplicar por 16 el sueldo mensual de las categorías técnica, administrativa y subalterna, o por 483 el haber diario de cada categoría obrera.

Estos sueldos o jornales son los señalados en la Reglamentación Nacional de Electricidad, incrementados con las modificaciones hechas en la Empresa al establecerse oficialmente en enero de 1963 el nuevo salario mínimo nacional.

b) La percepción extrasalarial está integrada por los siguientes conceptos:

1. Cantidad fija.
2. Bienios.

3. Premio de asistencia.
- c. Cantidad fija.

Estos devengos se abonarán a todo el personal de plantilla en activo que presta sus servicios en esta Empresa y que pertenezca a los escalafones de la misma.

Al personal que comience a trabajar en la Empresa se le abonará esta cantidad, a partir de su fecha de ingreso en la plantilla de personal fijo.

El personal que cese en la Empresa por cualquier motivo no tendrá derecho a percibir cantidad extrasalarial alguna proporcional por los meses trabajados durante el año en que haya dejado de prestar sus servicios.

Esta cantidad podrá ser absorbida o compensada con aquellas mejoras, aumentos o modificaciones de cualquier clase que pudieran establecerse por la Empresa u Organismos oficiales.

d) Bienes.

Los actuales bienes y quinquenios de cada productor se integran en su sueldo, y a partir del primero de julio de 1966 todos los productores que lleven más de dos años en la Empresa comenzarán a recibir un bienio, cuyo importe será el establecido en el cuadro adjunto. Cada dos años, los productores devengarán un nuevo bienio.

Los productores que no tengan dos años de antigüedad en el primero de julio de 1966 recibirán dicho nuevo bienio cuando cumplan ese período, aplicándoseles las actuales normas de vencimiento por semestres.

Estos bienes no serán nunca absorbidos ni compensados por ascensos o aumentos salariales.

Cuando se eleve la suma de las percepciones salariales y cantidad fija extrasalarial se aumentará proporcionalmente la cuantía de los bienes.

Las cantidades señaladas como bienes se refieren a su total anual, no pudiendo, por tanto, sufrir variación económica alguna, salvo cuando ocurra el caso señalado en el párrafo anterior.

Se suprime los actuales quinquenios, manteniéndose solamente el quinquenio de gracia, que tendrá el valor del nuevo bienio.

No percibirán bienes los empleados de la primera categoría técnica y administrativa, Abogados, Licenciados en Económicas y Médicos.

e) Premio de asistencia

Se establece un premio de asistencia, consistente en la percepción de las cantidades consignadas en el cuadro.

Este premio se recibirá por día efectivamente trabajado; es decir, no se percibirá por domingos, días festivos, vacaciones, permisos, enfermedad, accidentes o cualquier causa que impida al productor su asistencia al trabajo.

Por cada día o media jornada que el productor falte al trabajo se pierde el importe de un premio de asistencia.

No percibirán premio de asistencia los empleados de la primera categoría técnica y administrativa, Abogados Licenciados en Económicas y Médicos.

f) El importe total de las percepciones señaladas en el cuadro anterior será satisfecho a los productores en la siguiente forma:

1.º El día último de mes percibirán la suma de las cantidades siguientes:

a) El importe actual del sueldo mensual o de los jornales correspondientes al mes.

b) La dozava parte del importe anual de los nuevos bienes.

2.º Todos los días 15 de cada mes, con excepción del mes de junio, percibirán la suma de las siguientes cantidades:

a) La cantidad resultante de dividir entre 11 el importe de las cuatro pagas extraordinarias de marzo, julio octubre y diciembre, señaladas en la vigente Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria Eléctrica.

b) La onceava parte de la cantidad fija extrasalarial.

c) El importe del premio de asistencia correspondiente al mes anterior.

Art. 13. a) El importe anual a que asciende este régimen económico extrasalarial no tiene carácter de salario bajo ningún concepto, estando exento de toda cotización por Seguros Sociales Unificados, Mutualidad Laboral y Plus Familiar.

b) Se tendrá en cuenta voluntariamente por la Empresa el importe de la cantidad fija extrasalarial y del bienio, a efectos de enfermedad, accidente, jubilación, viudedad y orfandad.

c) El personal con jornada reducida percibirá únicamente la parte proporcional que le corresponda, en relación con la jornada general.

d) Los Botones, Aprendices y Meritorios percibirán el 50 por 100 de estas cantidades extrasalariales que correspondan a los Ordenanzas, Oficiales terceros obreros y Auxiliares administrativos, respectivamente.

Art. 14. En el mes de junio de cada año, y con completa independencia de las percepciones anteriores, se abonará de una sola vez a los productores el importe de la participación en beneficios de la Empresa, que se calculará reglamentariamente sobre el importe del salario legal actual, incrementándole el quinquenio de gracia al que lo perciba, sin tener en cuenta el valor de los nuevos bienes.

CAPITULO IV

Previsión social

Art. 15. *Caja de Previsión Social.*—a) La Caja de Previsión Social, cuyos fondos económicos proceden exclusivamente de la propia Empresa, seguirá atendiendo todas las obras sociales de orden moral, cultural, profesional, deportivo y benéfico en favor de los productores hijos de la Empresa y sus familiares.

b) El Patronato de Enseñanza de la Empresa dictará las normas oportunas en todo lo que se refiera a la organización y administración de las becas de estudios primarios y medios que se conceden por esta Caja a los hijos de sus productores.

Art. 16. *Complemento de jubilación.*—La Empresa se compromete y obliga voluntariamente a proporcionar a su personal un complemento que mejore la prestación reglamentaria de jubilación que le corresponda por la Mutualidad Laboral.

Este complemento de pensión será abonado por la Empresa con carácter vitalicio.

Art. 17. Las normas que se tendrán en cuenta para la percepción de este complemento serán las siguientes:

a) Jubilación solicitada por el productor:

1.º Si el productor tiene más de sesenta y cinco años de edad la Empresa se obliga, en todos los casos, a concederle el complemento de jubilación.

2.º Si el productor no ha cumplido los sesenta y cinco años de edad, pero sí los sesenta años, y además ha prestado servicios a la Empresa por un período ininterrumpido de más de cuarenta años, la Sociedad se obliga igualmente a concederle el complemento de jubilación.

3.º Si el productor no ha cumplido los sesenta y cinco años de edad, pero sí los sesenta años, y sus servicios en la Empresa no han alcanzado un período de cuarenta años, ésta podrá conceder o denegar aquel complemento.

b) Jubilación propuesta por la Empresa:

Cuando la Empresa proponga a cualquier productor mayor de sesenta años su jubilación, éste podrá aceptar o rechazar la propuesta.

Si la rechaza, el productor pierde para su futuro todo derecho al complemento de jubilación.

Art. 18. a) El complemento de jubilación máxima tendrá un importe igual a la diferencia entre lo que recibe el interesado de la Mutualidad Laboral o de cualquier otra Entidad y el total de los ingresos líquidos percibidos en el período de un año inmediatamente anterior al día de su jubilación.

Este complemento será satisfecho en doce mensualidades iguales.

b) El importe de estos ingresos líquidos estará integrado por los conceptos siguientes, con exclusión de cualquier otro que pudiera haber percibido:

1. Sueldos o jornales que corresponda.
2. Bienes y quinquenio de gracia.
3. Pagas extraordinarias reglamentarias.
4. Premio de vinculación.
5. Participación en beneficios.
6. Plus Familiar.
7. Cantidad extrasalarial establecida en este Convenio Colectivo.

c) Con independencia de estos conceptos, el productor jubilado podrá percibir los derechos que le correspondan por Subsidio de Vejez.

d) El productor jubilado, además de las ventajas anteriores, disfrutará de los mismos beneficios que los productores en activo, en relación con el suministro de energía eléctrica.

Art. 19. a) Para tener derecho al complemento de jubilación máximo, según el artículo anterior, será preceptivo que el productor haya prestado servicios ininterrumpidos en la plantilla de personal fijo de la Empresa durante treinta y cinco años.

b) Para los productores que no hayan alcanzado esta antigüedad, su pensión de jubilación se calculará reduciendo el importe de sus haberes líquidos anuales, deducidos, según el artículo anterior, en un 1 por 100 por cada año que le falte para alcanzar los treinta y cinco de servicios a la Empresa.

Art. 20. *Premio de fidelidad.*—a) Se mantiene el premio de fidelidad a la Empresa creado en Convenios Colectivos anteriores, y que consistirá:

1.º En la percepción del importe de dos pagas mensuales a todos los productores en el momento de cumplir veinticinco años de antigüedad en la Empresa.

2.º En la percepción del importe de cuatro pagas mensuales a todos los productores que al jubilarse alcancen el complemento máximo de jubilación.

3.º En la percepción del importe de cuatro pagas mensuales a la viuda o hijos menores de un productor fallecido, después de haber prestado servicios a la Empresa durante un período ininterrumpido de treinta y cinco años.

b) Estas percepciones se considerarán a todos los efectos como extrasalariales.

c) Para la percepción de este premio es necesario haber prestado servicio en la plantilla fija de la Empresa sin interrupción alguna, por excedencia voluntaria o por licencias sin sueldo superiores a tres meses, y no haber sido sancionado por falta grave o muy grave.

d) Este premio será entregado una sola vez en el mes correspondiente a la fecha de ingreso de los productores y empleados, percibiéndolo los que a partir de la fecha de entrada

en vigor de este Convenio cumplieran las condiciones de tiempo y forma anteriormente señaladas.

e) Todo premio obtenido se hará constar en el expediente personal del interesado.

Art. 21. Ayuda de viudedad y orfandad.—a) La Empresa concede a las viudas o huérfanos de los productores de plantilla un complemento que mejore la pensión que les corresponda por el Mutualismo Laboral o Caja Nacional de Accidentes de Trabajo, según que haya fallecido su esposo o padre por enfermedad o accidente laboral.

b) Tendrán derecho a esta pensión complementaria la viuda o hijos de un productor que, perteneciendo a la plantilla de personal fijo, fallezca a partir de este Convenio, y que tengan derecho a pensión por parte de la Mutualidad o Caja Nacional.

c) Durante los tres años siguientes al fallecimiento del productor, las viudas que continúen en este estado legal tendrán los mismos beneficios en el suministro de energía eléctrica que a él correspondían. Pasado este período de tiempo gozarán del establecido en el artículo 34 de la Reglamentación Nacional.

Art. 23. El importe del complemento de pensión se determinará según las siguientes normas:

a) Caso de fallecimiento del productor por causa de enfermedad:

1.º Conocido el tanto por ciento sobre el salario base individual de Seguros Sociales fijado por la Mutualidad Laboral, se calculará el importe de dicho tanto por ciento aplicado a las percepciones siguientes recibidas por el productor en el período de un año inmediatamente anterior al de su fallecimiento:

Sueldos o jornales que correspondan.
Bienes y quinquenios de gracia.
Pagas extraordinarias reglamentarias.
Premio de vinculación.
Participación en beneficios.
Plus Familiar.
Cantidad extrasalarial establecida en este Convenio Colectivo.

2.º La cantidad resultante de restar al importe así deducido la pensión que correspondía a la viuda por la Mutualidad Laboral u otra percepción semejante será el valor del complemento.

b) Caso de fallecimiento del productor por accidente de trabajo:

1.º La pensión que se fije por la Caja Nacional de Seguros de Accidentes de Trabajo se complementará con la cantidad fijada en el artículo 21 del Reglamento de la Caja de Previsión Social de la Empresa y con la restante de aplicar el tanto por ciento fijado por dicha Caja Nacional al importe del Plus Familiar percibido por el productor en el último año.

2.º Para la percepción de esta última ayuda se tendrá en cuenta lo dispuesto en las disposiciones vigentes sobre pérdida del derecho a dicho Plus Familiar.

c) Las percepciones de las pensiones complementarias de viudedad finalizarán cuando concorra alguna de las causas de extinción establecidas por el Mutualismo Laboral o Caja Nacional.

d) Estas normas se aplicarán a las viudas o hijos de los productores jubilados que fallezcan a partir de la fecha de este Convenio y reúnan las condiciones anteriores.

Art. 23. Incapacidad por accidente de trabajo.—Los productores que hayan sufrido accidente de trabajo y que continúen prestando servicios a la Empresa percibirán el total de sus haberes en su nueva categoría profesional, con independencia de las pensiones que recibían por su incapacidad permanente.

A este beneficio no tendrán derecho aquellas personas cuyo accidente se haya producido por imprudencia profesional o negligencia inexcusable. Para ello se tendrán en cuenta los informes presentados por los servicios de seguridad, sanitarios y del Jurado de Empresa.

Art. 24. Enfermedad.—Al personal que se encuentre dado de baja por enfermo la Empresa le abonará la diferencia entre lo percibido por el Seguro de Enfermedad y su retribución en activo, incluido este Convenio, con excepción del premio de asistencia, previo informe favorable de los Servicios Médicos de Empresa.

Declarado el productor en situación de larga enfermedad y pasando, por tanto, a depender de la Mutualidad, la Empresa le abona también la diferencia entre la pensión de dicha Mutualidad y su retribución en activo, incluido el importe del régimen económico del Convenio, hasta un máximo de cinco años, en que debe solicitar, si procede, la jubilación por invalidez. En este caso, la retribución que ha de servir de base para el complemento de jubilación a cargo de la Empresa será el total que hubiese percibido en el último año de su período de larga enfermedad.

Para el cómputo de su retribución en activo, a efectos de esa jubilación, sólo se tendrán en cuenta sus haberes fijos y periódicos reglamentarios, con inclusión del contenido económico de este Convenio.

Art. 25. Con el fin de procurar la más perfecta unión del capital con el trabajo, la Empresa, siguiendo las normas establecidas en las disposiciones legales vigentes, estudiará la forma

para que el personal de la misma pueda llegar a poseer títulos mobiliarios de esta Sociedad, como ya se ha hecho anteriormente.

Art. 26. La Empresa, oyendo las sugerencias de la representación social, tratará de ir concediendo mejoras voluntarias a las categorías profesionales o productores de las mismas que por méritos se hagan acreedores a ello.

CAPITULO V Disposiciones varias

Art. 27. Salario hora profesional.—Los salarios hora profesionales correspondientes a las distintas categorías de productores afectados por este Convenio figuran en cuadro anexo al mismo, habiéndose cifrado de acuerdo con las disposiciones vigentes que regulan la materia.

Art. 28. Rendimientos mínimos.—Por cuanto los salarios hora profesionales a que se contrae el artículo anterior son referidos a categorías cuyas funciones no permiten racionalmente ligarlas a un resultado, debido a la heterogeneidad de funciones, se exigirá como módulo o rendimiento para la percepción del salario a tiempo la diligencia y competencia adecuada a la naturaleza del cometido, conforme al uso del lugar y de la profesión.

Art. 29. Horario de trabajo.—El personal que no le corresponda la jornada intensiva en la época de verano, según lo dispuesto en el artículo 66 de la Reglamentación Nacional de Electricidad, disfrutará del siguiente horario de trabajo el sábado de cada semana:

De 15 de septiembre a 14 de junio, ambos inclusive: De ocho y media a dos.

De 15 de junio a 14 de septiembre, ambos inclusive: De ocho a dos.

Se exceptúa de este horario el personal sujeto a turnos en cualquier clase de trabajo y el que desempeñe su misión en horas laborales del día, que continuará con el horario anterior.

Sin embargo, estos productores realizarán su trabajo, de acuerdo con el nuevo horario, todos los sábados que no les corresponda turno.

Art. 30. No repercusión en precios.—Las representaciones económica y social hacen constar que el contenido económico de este Convenio no tendrá repercusión en las tarifas eléctricas que la Empresa aplica a los usuarios de ese servicio público.

Art. 31. Validez de este Convenio.—Ambas representaciones convienen que, constituyendo lo pactado un todo orgánico indivisible, consideran el Convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que por las Autoridades competentes, en uso de sus facultades reglamentarias, no fuese aprobado en su totalidad y actual redacción o fuese derogado posteriormente por cualquier causa.

Art. 32. Las dudas que puedan surgir en la interpretación y aplicación de las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán resueltas por la Dirección de la Empresa, previo informe y asesoramiento del Jurado de la misma, sin perjuicio de las funciones que la legislación vigente concede al Cuerpo Nacional de Inspección de Trabajo.

Art. 33. Cláusula derogatoria.—El presente Convenio Colectivo sustituye al formalizado por las representaciones económica y social el 9 de agosto de 1966, aprobado por la Dirección General de Ordenación del Trabajo el 12 de diciembre de 1966, que, en consecuencia, queda sin efecto.

Asimismo anula los preceptos del Reglamento de Régimen Interior en lo que se opongan a los establecidos en este Convenio.

MINISTERIO DE INDUSTRIA

ORDEN de 30 de junio de 1969 por la que se da cumplimiento a la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en el recurso contencioso-administrativo número 337, promovido por «Alter, S. A.», contra resolución de este Departamento de 3 de diciembre de 1964.

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 337, interpuesto ante el Tribunal Supremo por «Alter, Sociedad Anónima», contra resolución de este Ministerio de 3 de diciembre de 1964, se ha dictado, con fecha 19 de abril último, sentencia cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando en parte el recurso de «Alter, Sociedad Anónima», contra la resolución del Registro de la Propiedad Industrial (Ministerio de Industria) denegando tácitamente la reposición promovida contra la inscripción en dicho Registro de la marca número cuatrocientos dos mil ochenta y