

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de la «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.» y su personal

Imo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical de la «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.» y su personal; y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, con escrito de 25 de mayo de 1970, remitió a esta Dirección General el Convenio Colectivo Sindical de la «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», que fué suscrito previas las negociaciones oportunas en 24 de abril de 1970 por la Comisión Deliberante designada al efecto. Acompañándose al mismo el informe a que se refiere el artículo primero, tres, del Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, y demás documentos exigidos por la legislación sobre Convenios Colectivos Sindicales;

Resultando que la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, en la reunión celebrada el 25 de junio de 1970, a la vista del expediente del Convenio y del Informe de la Subcomisión de Salarios, adoptó acuerdo favorable;

Resultando que solicitado el preceptivo informe de la Dirección General de la Seguridad Social, fué emitido con fecha 13 de junio de 1970;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical, 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 1958, en relación con los artículos 19 al 22 del Reglamento de 22 de julio de 1958;

Considerando que habiéndose cumplido en la redacción y tramitación del Convenio los preceptos legales y reglamentarios aplicables, figurando en su texto que su puesta en práctica no implica alza de precios, no dándose ninguna de las causas de ineficacia del artículo 20 del Reglamento de 22 de julio de 1958, y que la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos ha dado su conformidad al Convenio, según lo previsto para estos casos en el Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, que regula la política de salarios, rentas no salariales y precios, procede su aprobación;

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación.

Esta Dirección General acuerda.

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de la «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», y su personal, suscrito el 24 de abril de 1970.

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

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

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 1 de julio de 1970.—El Director general, Vicente Toro Ortí.

Imo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL PARA LA EMPRESA «COMPANIA SEVILLANA DE ELECTRICIDAD, S. A.», Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Extensión y ámbito del Convenio

Artículo 1.º **AMBITO FUNCIONAL.**—El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre la «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», y sus trabajadores.

Art. 2.º **AMBITO PERSONAL.**—Las normas del presente Convenio serán de aplicación a la totalidad del personal de plantilla que figura en los escalafones de la «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.».

Queda expresamente exceptuado de su ámbito el alto personal, a que se refiere el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 3.º **AMBITO TERRITORIAL.**—Será de aplicación el presente Convenio en todo el territorio nacional donde la «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.» desarrolle o desarrolle en el futuro su actividad industrial de producción, transformación, transporte y distribución de energía eléctrica.

Art. 4.º **AMBITO TEMPORAL.**—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1970, cualquiera que sea la fecha de su aprobación oficial, terminando su vigencia el día 31 de diciembre de 1971.

Art. 5.º **PRÓRROGA.**—El Convenio puede prorrogarse por años naturales si no existiera solicitud de denuncia con preaviso de cualquiera de las partes contratantes con tres meses de antelación a su vencimiento o de la prórroga, en su caso.

Art. 6.º **CAUSAS DE REVISIÓN.**—Cualquiera de ambas partes podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo durante la vigencia o prórroga del mismo:

a) Si oficialmente se modificasen las tarifas topeas unificadas vigentes en la actualidad y ello implicase beneficio económico para la Compañía.

b) Siempre que por disposición oficial se modifiquen las normas actuales o se creen otras nuevas que aumenten los ingresos económicos de la Empresa.

c) Si con carácter legal, reglamentario o por disposición oficial de cualquier rango se modificasen las actuales condiciones económicas de la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo, siempre que tales normas impliquen en su totalidad mejora de las retribuciones establecidas y referendadas en este Convenio.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 7.º **ORGANIZACIÓN.**—Corresponde a la dirección de la Empresa la organización práctica del trabajo, sin otras limitaciones que las expresamente prevenidas en la legislación y Reglamentación vigentes.

Art. 8.º **TRASLADO FORZOSO.**—Como consecuencia del presente Convenio queda facultada la dirección de la Empresa para proceder al traslado del personal de aquellas centrales, subestaciones y servicios complementarios de las mismas que por su inadecuación, antigüedad o gravoso rendimiento económico los órganos competentes autoricen su clausura. La dirección procurará el traslado del personal sobrante a puestos de trabajo análogos, en iguales condiciones de viviendas, con todos los derechos y emolumentos reglamentarios y además una indemnización extrarreglamentaria de seis mensualidades reales del haber del interesado, que sumadas a las tres reglamentarias son un total de nueve, para aquellos que tengan más de diez años de antigüedad laboral. El interesado podrá elegir con arreglo a su antigüedad el orden de pralación de las vacantes de su categoría e idéntico trabajo que la Empresa tenga en el momento de la clausura del centro de trabajo a que pertenece. Antes de decidir al respecto deberá informar al Jurado de Empresa correspondiente.

Art. 9.º **PRODUCTIVIDAD.**—La dirección podrá realizar los estudios necesarios para conseguir la más efectiva productividad, procediendo en caso justificado, una vez oído el Jurado de Empresa adonde corresponde el centro de trabajo a la amortización de plazas de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Como compensación de las mejoras que se implanten en este Convenio, el personal se compromete a alcanzar un alto grado de productividad. En consecuencia, deberá procurar la reducción al mínimo de las horas extraordinarias, que la dirección, teniendo en cuenta el carácter de servicio público, podrá imponer cuando las circunstancias lo aconsejen y de acuerdo con las disposiciones legales.

Art. 10. **SIMULTANEIDAD DE TAREAS.**—Cuando sea necesaria, y dentro de la jornada laboral, la realización simultánea o sucesiva de tareas correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o inferior categoría podrán encomendarse a un solo productor, con sujeción a las normas de la Reglamentación Nacional de Trabajo.

Art. 11. **RENDIMIENTO.**—Se entiende por rendimiento normal el que corresponde a un productor o equipo de trabajo con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño del mismo. La retribución total del productor corresponde a ese rendimiento normal.

Art. 12. **PERSONAL CON MANDO.**—Es facultad del personal con mando velar por la disciplina de sus subordinados y conseguir la mayor eficacia y rendimiento en el trabajo, para lo cual gozará de autoridad suficiente, conjugando esta prerrogativa con la obligación de procurar elevar el nivel técnico y profesional de los productores en un clima de respeto a los principios que rigen las relaciones humanas.

CAPITULO III

Clasificación y creación de puestos de trabajo

Art. 13. **ANÁLISIS Y VALORACIÓN.**—La Empresa con las plantillas de todos los centros de trabajo de la Compañía continuará el correspondiente estudio y análisis de puestos de trabajo para llegar a escalones o niveles de los mismos, oídos los Jurados de Empresa.

Art. 14. **PERSONAL DE ORDENADORES.**—Se mantienen dentro del sistema de los servicios de automatización los puestos de trabajo siguientes:

Analistas.—Son aquellos empleados que una vez conocido el problema en todos sus detalles establecen los organigramas que representan las funciones a efectuar por el equipo en un orden lógico, teniendo en cuenta las posibilidades del mismo y la seguridad de la explotación para que el tratamiento sea óptimo. Deben acompañar sus organigramas de esquemas de principio para la entrada de datos, salida de resultados y sobre

todo para las transferencias internas y la estructura de las memorias de trabajo, tanto internas como externas.

Programadores.—Son los que, a las órdenes de los Analistas, teniendo conocimientos de equipos de proceso y lenguajes de programación, a la vista del organigrama del desarrollo de los trabajos a efectuar en todos sus detalles, definen paso a paso la estructura de los programas e indican las instrucciones del proceso a seguir en el equipo para la obtención de los resultados.

Encargados de ordenador.—Son los que a las órdenes del Jefe del Servicio Mecanográfico, dirige personalmente a los Operadores de ordenador con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan siendo responsables de los procesos de trabajo. Para el desempeño de su función es preciso conocimientos del equipo y elementos auxiliares, de programación, lenguajes y dominio de la consola y llaves de mando que permitan el acceso a los trabajos en proceso.

Operadores de ordenador.—Son los que, a las órdenes inmediatas del Encargado del ordenador y con conocimientos suficientes, realizan la puesta a punto y manipulación de elementos auxiliares tales como cintas magnéticas, discos, unidades de lectura y perforación, impresoras, vigilando la salida de resultados y encargándose del archivo de las cintas y discos.

Operadores de máquinas clásicas.—Son los empleados de oficina mecanográfica que, actuando a las órdenes inmediatas de sus superiores, preparan los datos antes del paso por el ordenador y explotan resultados obtenidos en forma de fichas, debiendo tener los conocimientos precisos para el montaje de los cuadros de control y manejo de las máquinas clásicas tales como interprete reproductora, clasificadora, intercaldadora y tabuladora.

Perforistas-Verificadores.—Son los empleados de oficina mecanográfica que, con conocimiento de las máquinas de perforar y verificar, y bajo la dirección de sus superiores, efectúan satisfactoriamente los trabajos que se les encomiendan de perforación y verificación de datos que han de servir de base en posterior proceso mecanográfico.

La Compañía, para asimilar los anteriores puestos de trabajo a las categorías laborales semejantes o de contenido parecido en responsabilidad de la función, oirá al Jurado de Empresa.

Art. 15. ESCALA TÉCNICO-ADMINISTRATIVA.—La escala técnico-administrativa estará integrada por las personas que ejerzan en la Empresa trabajos de tal naturaleza y hayan sido contratados precisamente para esta especialidad.

Para pertenecer a dicha escala es necesario estar en posesión de un título Universitario o de Grado Medio, tales como:

- Licenciados en Derecho.
- Licenciados en Ciencias Económicas e Intendentes Mercantiles.
- Licenciados de Escuelas Oficiales o Institutos Económicos de nivel Universitario.
- Profesores mercantiles.
- Escuelas de Mandos Intermedios, especialidad económica o administrativa.
- Bachillería Superiores.
- Peritos Mercantiles.
- Graduados Sociales.

La posesión de los títulos precedentes no será suficiente para formar parte de la Escala Técnico-Administrativa, sino que además, deberá ser contratado con esta condición; por tanto, los empleados actuales de la Compañía que posean título alguno de dichos títulos y desempeñen puesto con categoría administrativa, para pasar a la Escala Técnico-Administrativa, deberán acreditar su suficiencia mediante concurso para la plaza de la categoría que se crea.

La Compañía, para asimilar los anteriores puestos de trabajo a las categorías laborales semejantes o de contenido parecido en responsabilidad de la función, oirá al Jurado de Empresa.

CAPITULO IV

Promoción y formación profesional

Art. 16. IDONEIDAD.—La Dirección pretende que cada puesto de trabajo esté desempeñado por el productor más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas. A este logro se proyecta toda la política de personal de la Empresa.

Anualmente se programarán los distintos cursos de capacitación y perfeccionamiento que han de desarrollarse para conocimiento de los aspirantes.

Art. 17. CONCURSOS Y LIBRE DESIGNACIÓN.—En aquellas normas de la Reglamentación actual donde el ascenso está regulado por el juego consecutivo de los turnos: concurso-oposición y libre designación, la Compañía renuncia, en el deseo que se expresa en el artículo anterior, a la facultad de libre designación en el 90 por 100 de su cupo, para aplicar el 10 por 100 restante a aquellos casos excepcionales que determine la naturaleza especial del puesto de trabajo, exigiendo la demostración de su suficiencia profesional.

En cuanto a los turnos de concurso-oposición y antigüedad para cubrir vacantes de oficial segundo de profesionales de oficio que puedan existir después de cumplir los ascensos automáticos fijados por el artículo 11 de la Reglamentación Na-

cional de 9 de febrero de 1960, el personal renuncia al turno de antigüedad para aumentar así el de concurso-oposición.

Para promocionar es preciso la existencia de vacante en la plantilla respectiva.

Art. 18. PERSONAL TÉCNICO.—El ingreso del personal técnico se hará por la categoría correspondiente a los conocimientos y título profesional que se exija de acuerdo con el puesto de trabajo a cubrir. El personal existente en la Empresa tendrá preferencia para ocupar tales puestos cuando demuestre su capacitación y reúna los requisitos y condiciones exigidos.

Art. 19. CONCURRENCIA.—Todo el personal puede acudir a los concursos-oposición para cubrir las vacantes que se produzcan cualquiera que sea la categoría o escalafón a que originariamente pertenezcan.

Art. 20. FECHA DE EXÁMENES PARA LA PROMOCIÓN.—Anualmente se celebrarán los exámenes para la promoción y concursos de los escalafones sujetos a porcentaje. Un representante del Jurado de Empresa designado por el mismo figurará como miembro del Tribunal calificador, tanto en estos concursos como en los señalados en el artículo anterior.

Art. 21. PEONES ESPECIALISTAS.—Los productores incluidos en el subgrupo segundo, peonajes, tercera categoría, Peones, pasarán a la segunda categoría como Peones especialistas de la actual Reglamentación. Se entiende así que los Peones especialistas desempeñarán indistintamente las funciones que se atribuyen reglamentariamente a los Peones y Peones especialistas.

Art. 22. CAPACITACIÓN.—Cuando la modernización de los servicios o su automatización determinen la necesidad de capacitar o complementar la formación profesional del trabajador, la Empresa proporcionará los medios para conseguirlo, y el productor vendrá obligado a someterse a las pruebas físicas, intelectuales y psicotécnicas que se previenen, así como a asistir a los cursos que se convoquen para tal perfeccionamiento en la Escuela de Formación Profesional de la Compañía.

Art. 23. MEDIDAS.—Paralelamente a los trabajos a que se refiere el artículo precedente, se adoptarán las siguientes medidas con carácter general:

1.º Intensificación de los cursos de preparación del personal de plantilla que aspire al ascenso de su nivel o categoría.

2.º La Compañía podrá concertar con otros Centros la preparación y asistencia del personal a cursos especializados y de mandos intermedios.

3.º Establecimiento de cursos por correspondencia para que el personal pueda prepararse debidamente para su promoción.

Art. 24. CURSOS PREPARATORIOS.—El personal aspirante de plantilla habrá de someterse, a juicio de la Empresa, a un curso preparatorio y remunerado de cuyo aprovechamiento o capacitación dependerá su pase a la misma tras el período legal de prueba. La duración del curso preparatorio no se tendrá en cuenta para el cómputo del período de prueba reglamentario.

CAPITULO V

Jornada de trabajo, orden y disciplina

Art. 25. JORNADA.—Con carácter general se ratifica la jornada máxima normal de trabajo.

Art. 26. No obstante, para el personal no sujeto a turnos, se establece la jornada de cuarenta y cinco horas semanales, distribuidas de forma que queden libres las tardes de los sábados.

La implantación de esta jornada de cuarenta y cinco horas semanales no implicará disminución en el rendimiento actual de los trabajadores a quienes afecte.

Quando este personal, por necesidades de servicio, haya de trabajar los sábados por la tarde, las horas que se empleen dentro de la jornada de ocho horas serán abonadas como sencillas.

Para el personal administrativo (primer subgrupo) y técnico que trabaje exclusivamente en oficina, se establece la jornada intensiva de seis horas consecutivas de trabajo durante el período de tiempo comprendido entre el 1 de julio y 30 de septiembre.

Si las condiciones climatológicas del lugar permitieran considerar la necesidad o conveniencia de un despliegamiento en estas fechas, o bien la ampliación del período de tres meses señalado, el Director del Departamento a que corresponda el centro de trabajo tendrá facultad, si aquellas condiciones lo aconsejaren y el Jurado de Empresa correspondiente lo solicitara, para conceder esta modificación o ampliación.

Estas variaciones, caso de producirse dentro de la regulación expuesta, sólo tendrán vigencia dentro del año considerado y para el centro de trabajo a que se contraiga la modificación aprobada.

El personal de turnos tendrá la jornada de cuarenta y ocho horas semanales, y en compensación a no poder disfrutar de la semana de cuarenta y cinco horas, se establece para él un plus de 2,5 por 100 de su salario de tablas (salario de seis días).

Este plus se devengará por días de trabajo y únicamente mientras se realice la jornada de turnos; no será computable para el cálculo de horas extraordinarias, dietas y demás percepciones, estando sujeto únicamente a cotización por el Seguro de Accidentes de Trabajo. Se devengará con Independencia del plus de trabajos nocturnos ya establecido, que seguirá rigiéndose por sus normas específicas.

El régimen de jornada de trabajo establecido en este artículo se entenderá sin perjuicio de los derechos adquiridos.

Art. 27. HORARIO.—El horario de oficinas será de ocho a catorce y de dieciséis a dieciocho horas, excepto los sábados, que será de nueve a catorce horas.

Art. 28. ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.—Se reconoce expresamente la exigibilidad del deber de puntualidad y asistencia así como la congruencia de las medidas de sanción por las faltas que se cometan en este orden de disciplina.

La Dirección, sin perjuicio de la regulación de una prima de asistencia, puntualidad y rendimiento, que más adelante se detalla, podrá establecer los controles que estime oportunos a este respecto, revisando los márgenes de tolerancia de entrada y salida.

Art. 29. DISCIPLINA.—El personal desempeñará su cometido cumpliendo esiosamente las órdenes, normas e instrucciones que reciba de sus superiores y colaborará con ellos sin reserva alguna en el trabajo. El personal con mando jerárquico o por designación temporal deberá procurar el rendimiento de los productores a sus órdenes, así como obtener la elevación profesional y técnica en su capacitación.

Art. 30. DISMINUCIÓN DE RENDIMIENTO E INEPTITUD.—La disminución voluntaria de rendimiento de manera persistente o la ineptitud reiterada serán sancionadas como faltas graves. Se entenderá que existe disminución voluntaria de rendimiento cuando el resultado del trabajo sea inferior al que el trabajador venía desarrollando en iguales condiciones con anterioridad o cuando sea manifiestamente más bajo del que normalmente realiza otro productor de igual categoría e idéntica situación.

Se presumirá ineptitud cuando se causen reiteradamente errores, averías o desperfectos en el servicio, instalaciones o materiales.

Si cualquiera de ambos hechos produjeran escándalo notorio o grave indisciplina, serán objeto de sanción, aun cuando hayan tenido lugar una sola vez.

Art. 31. FESTIVIDADES.—En tanto no se consiga la unificación de festividades en todo el ámbito de la Compañía, cosa difícil por la variedad de las de índole local, se declara que el día 1 de junio, fiesta de la Virgen de la Luz, nuestra Patrona, y el 26 de diciembre, segundo día de Pasqua, se considerarán como fiestas abonables y no recuperables.

CAPITULO VI

Régimen económico

Art. 32. Las mejoras que se otorgan en el presente Convenio están contenidas en las tablas de salarios que figuran a continuación, calculada de acuerdo con el incremento máximo que autoriza el Decreto-ley de 9 de diciembre de 1969.

TABLA DE SALARIOS

Categorías	1970			1971		
	Sueldo o jornal	Bruto año	Prima	Sueldo o jornal	Bruto año	Prima
Técnicos:						
Superior primero	9.858	181.332	25	10.250	189.600	25
Superior segundo	8.355	153.732	25	8.390	159.890	25
Segunda categoría	6.820	125.488	25	7.095	130.548	25
Tercera categoría	5.975	109.940	25	6.213	114.356	25
Cuarta categoría	5.255	98.692	25	5.465	100.566	25
Quinta categoría	4.600	84.640	25	4.765	88.044	25
Administrativos:						
Primera categoría	8.365	153.732	25	8.600	159.890	25
Segunda categoría	6.820	125.488	25	7.095	130.548	25
Tercera categoría	6.076	111.780	25	6.320	116.288	25
Cuarta Oficiales primero	5.215	95.956	25	5.425	99.820	25
Cuarta Oficiales segundo	4.485	82.524	25	4.665	85.836	25
Cuarta Auxiliares	3.815	70.196	25	3.970	73.048	25
Quinta Telefonistas	3.740	68.816	25	3.890	71.676	25
Auxiliares de oficina:						
Primera categoría	4.080	75.072	25	4.245	78.168	25
Segunda categoría	3.950	72.680	25	4.110	75.674	25
Profesionales de oficio:						
Capataces	165	92.070	25	172	95.976	25
Oficiales primero	143	79.794	25	149	83.142	25
Oficiales segundo	131	73.098	25	137	76.446	25
Oficiales tercero	125	69.750	25	130	72.540	25
Peonaje:						
Capataz	127	70.866	25	132	73.656	25
Peón especialista	123	68.076	25	127	70.866	25
Subalternos:						
Primera categoría	4.045	74.428	25	4.210	77.464	25
Tercera categoría	3.825	70.380	25	3.880	73.232	25
Cuarta categoría	3.790	69.736	25	3.845	72.588	25
Limpiadoras	120	66.960	25	125	69.750	25

La aplicación de la tabla establecida para el año 1970 debe representar para todo trabajador una mejora económica no inferior al porcentaje que para cada caso a continuación se indica, calculado este sobre la retribución que el productor tenga reconocida en la fecha del 31 de diciembre de 1969.

Como retribución a este efecto se entiende el salario figu-

rado en el escalafón correspondiente, tras haberse deducido del mismo los aumentos periódicos por antigüedad.

Aque los productores que vienen percibiendo una retribución extrasalarial separadamente de dicho salario les será considerada ésta formando parte del mismo a los citados efectos, tras haberse efectuado su cómputo anual.

Los porcentajes antes enunciados serán aplicados con arreglo a la siguiente escala:

Situación de salarios en 31-12-1969	% aumento
Inferiores a los de la nueva escala 1970 sin alcanzar un 3 por 100 con la aplicación de la misma	8
Superior a la nueva escala, hasta un 7 por 100	7.5
Comprendidos entre un 7 y un 14 por 100 sobre la escala	7
Comprendidos entre el 14 y el 20 por 100	6.5
Superiores a la escala 1970 en más del 20 por 100.	6

La escala de salarios aplicable en el año 1971 supone una mejora económica de un 4 por 100 sobre la correspondiente al año 1970. No obstante, en el supuesto de que el aumento del coste de la vida durante el año 1970 representase un incremento superior al 4 por 100, la citada escala será mejorada de conformidad con dicho incremento del coste de la vida. La información que a estos efectos ha de ser considerada es la que en su día facilite el Instituto Nacional de Estadística en sus publicaciones oficiales, de acuerdo con lo previsto en el Decreto-ley 22/1969.

Art. 33. FORMA DE PAGO DE LA NÓMINA.—El importe total de las pagas mensuales normales, extraordinarias de marzo, octubre, 18 de julio, Navidad y la participación en beneficios se dividirá por 14, a los efectos de pagas 1/14 durante todos los meses del año, y otra 1/14 el 18 de julio y el día 22 de diciembre.

Teniendo en cuenta la organización administrativa dada a estos pagos, las variaciones de salarios que se produzcan por ascensos, aplicaciones de aumentos periódicos o cualquiera otra circunstancia, incluidas las mejoras iniciales del presente Convenio, tendrá efecto económico desde la fecha en que efectivamente se haya producido la modificación. En consecuencia, la parte proporcional de las gratificaciones reglamentarias de marzo y octubre será satisfechas de acuerdo con la nueva retribución desde la fecha en que la variación se haya producido.

Art. 34. PRIMA DE ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y RENDIMIENTO.—Por la asistencia y puntualidad en el trabajo durante una jornada laboral completa, acreditada necesariamente por el control que se establezca en su Centro de trabajo respectivo, se implanta una prima de 25 pesetas diarias.

La falta de asistencia y de puntualidad, aun justificadas, dan lugar a la pérdida de la prima correspondiente al día en que se produzcan. Se exceptúan de lo anterior y se darán, por tanto, como asistentes los que, con el visto bueno de su Jefe respectivo, acrediten que se encuentran desarrollando su labor fuera del Centro habitual de trabajo.

La falta de rendimiento a que se alude en el artículo 30, aparte la sanción reglamentaria que corresponda de acuerdo con la categoría de la falta, llevará aneja la pérdida de esta prima.

Para decretar la supresión de la prima por falta de rendimiento, el Jefe o mando habrá de informar cumplidamente las razones de su decisión, una vez oído el interesado.

Con esta prima de asistencia, puntualidad y rendimiento queda absorbido el incentivo que percibe el personal procedente de otras Sociedades Incorporadas a «Sevillanas» y sustituido en el futuro este sistema con el régimen que ahora se implanta.

Esta prima deberá ser igualmente computada para suprimir o disminuir en su cuantía cualquiera otra retribución o gratificación no salarial concedida para facilitar al personal la puntualidad y asistencia a su respectivo Centro de trabajo.

El importe de las primas no devengadas por el personal por falta de puntualidad, asistencia o rendimiento, tal como se describe en los párrafos anteriores, se destinará a obras sociales determinadas por los respectivos Jurados de Empresa, una vez deducidas 1.500.000 pesetas que se calcularon para mejora del plus del personal de turno, a que se refiere el párrafo séptimo del artículo 26. En todo caso, queda consolidado el importe de este plus, cualquiera que sea la economía que se originara.

Art. 35. CUANTÍA SALARIAL Y JORNADA LABORAL.—Todas las normas del Convenio Colectivo de 1969 relativas a la cuantía salarial y a la jornada laboral continuarán vigentes en tanto no se contradigan los artículos anteriores. Se ratifica que las retribuciones de las tablas 1970 y 1971 se refieren a la jornada máxima establecida en este Convenio. Cuando se trabaje jornada inferior, se reducirá la retribución proporcionalmente al tiempo trabajado.

La columna de retribución anual consignada en las tablas de salarios del artículo 32 de este Convenio comprende las doce mensualidades ordinarias del año, cuatro gratificaciones extraordinarias de igual cuantía, con vencimiento en 15 de marzo, 18 de julio, 1 de octubre y 22 de diciembre, y la participación en beneficios a que se refiere el artículo 28 de la Regla-

mentación Nacional de Trabajo en la Industria Eléctrica de 5 de febrero de 1960, calculada esta participación a razón del 20 por 100 de los salarios de doce mensualidades.

Art. 36. AUMENTOS PERIÓDICOS (ANTIGÜEDAD).—El actual régimen de los premios de antigüedad, integrados por bienes, quinquenios y premio de vinculación quedará refundido y sustituido por un solo concepto: Trienios de 1.200 pesetas anuales cada uno, de cuantía igual para todas las categorías profesionales.

Con el fin de normalizar el enlace del sistema que se suprime con el régimen de trienios que se implanta, se establece

La cantidad anual que cada productor venga percibiendo por antigüedad, según el sistema anterior reglamentario, dividida por doce, será la cantidad mensual que se considerará como antigüedad consolidada y como tal figurará siempre en nómina y recibo de salario. A esta cantidad se irán sumando y acumulando aquellas otras cantidades que por antigüedad correspondan según lo preceptuado en este artículo.

Las cantidades que cada productor perciba por concepto de antigüedad consolidada y por los trienios a ella acumulados, no serán reducidas ni absorbidas cuando el productor cambie de escalafón o hacienda de categoría profesional.

El devengo de trienios no tendrá limitación en cuanto a su número, pero dejarán de percibirse cuando el productor cumpla sesenta y cinco años de edad, sin perjuicio de acreditarle en ese momento la parte proporcional del tiempo transcurrido desde la fecha en que se le reconoció el último trienio.

Dado el concepto especial de esta percepción, que constituye un premio a la permanencia en la plantilla de la Empresa, se devengará únicamente en las doce mensualidades normales del año, sin repercusión, por tanto, en pagas extraordinarias, participación en beneficios, dietas, pluses y horas extraordinarias. El primer trienio del sistema que se implanta se devengará el 1 de enero de 1971.

Art. 37. ASORCIÓN.—La Empresa podrá absorber y compensar el aumento salarial que se establece en el artículo 32 con cualquier clase de retribución, superior a la legalmente exigible, que viniera percibiéndose individual o colectivamente.

Serán compensables y absorbibles con las anteriores retribuciones todas las mejoras que pudieran establecerse por los Organismos oficiales y cuya total cuantía sea inferior a las condiciones del presente Convenio.

La Dirección se reserva el derecho, durante la vigencia de este Convenio, de revisar los ingresos de aquellos productores que sean promovidos a categoría superior, cuando sus percepciones brutas sean superiores a las señaladas como mínimas para su nueva categoría en la tabla salarial.

Art. 38. Lectores y Cobradores.—Continúan vigentes en los propios términos que se regulan en el artículo 35 del Convenio Colectivo de 1969, las retribuciones y primas de Lectores y Cobradores.

Art. 39. INVALIDEZ PROVISIONAL.—Los trabajadores de plantilla que pasen a la situación de Invalidez Provisional por determinación del órgano gestor de la Seguridad Social percibirán una ayuda económica con cargo a la Compañía, consistente en la diferencia que resulte entre la prestación económica oficial que en dicha situación les sea concedida por el Instituto Nacional de Previsión y el 90 por 100 del salario que el productor en cuestión venga percibiendo en la fecha en que haya sido declarada dicha Invalidez Provisional.

El salario computable a este efecto será el que éste tenga reconocido en el escalafón oficial de la Compañía en tal momento.

A los productores que hoy se encuentren ya en dicha situación de Invalidez Provisional (antigua Larga Enfermedad) les será señalada asimismo una ayuda económica calculada de igual manera que queda reseñada en el párrafo anterior.

El cómputo de la misma se determinará por meses, y su pago se efectuará en las doce mensualidades normales, cuatro mensualidades extraordinarias y participación en beneficios, calculados sobre dicha base a razón del tanto por ciento que en cada caso corresponda.

CAPÍTULO VIII

Previsión Social

Art. 40. JUBILACIÓN FORZOSA.—Con el fin de mantener el rendimiento de los servicios y facilitar la promoción del personal a puestos superiores de trabajo, la Empresa podrá proceder a la jubilación forzosa de los productores que hayan cumplido los sesenta y cinco años.

La cuantía de la pensión de jubilación será:

- A los sesenta y cinco: 85 por 100.
- A los sesenta y seis: 87 por 100.
- A los sesenta y siete: 89 por 100.
- A los sesenta y ocho: 92 por 100.
- A los sesenta y nueve: 95 por 100.
- A los setenta: 100 por 100.

Art. 41. JUBILACIÓN VOLUNTARIA.—Cuando la jubilación se produzca a petición del interesado, cumplidos los sesenta años

de edad y con veinte de servicio en la Empresa las condiciones de cuanto excedan de las reglamentarias y, por tanto, a cargo de la Empresa, serán libremente pactadas. Si la Compañía acepta la propuesta de jubilación, el jubilado, al cumplir la edad de sesenta y cinco años, percibirá en todo caso el capital asegurado en la forma y cuantía que se señala en el artículo 44 del Convenio.

Si el personal solicitante no tiene cumplido cincuenta años de servicio en la Empresa, se aplicarán al mismo las condiciones económicas de la jubilación forzosa.

Se entiende que esta jubilación voluntaria podrá convenirse siempre que la Mutualidad Laboral correspondiente acepte la jubilación oficial del trabajador.

Art. 42. BASES DE JUBILACIÓN.—La base que sirve de norma al cálculo de la jubilación forzosa comprenderá el líquido anual de los conceptos siguientes:

Sueldo o salario y aumentos por antigüedad.
Retribución voluntaria.

Pagos extras de varias reglamentarias.
Participación en beneficios.

Plus familiar a importe de cinco puntos si en el momento de la jubilación el productor fuera casado y viniera percibiendo un beneficio, o bien la prestación de casamiento del nuevo régimen, cuando se trate de productor que así viniera percibiendo.

Será a cargo de la Compañía la diferencia entre el importe de la jubilación así calculada y la que pueda corresponder al productor por la Mutualidad Laboral de Agua, Gas y Electricidad y el Seguro de Vejez e Invalidez.

Las cantidades que se perciban como complemento de su pensión, tanto los productores que en esta fecha se encuentran jubilados como los que se jubilen en lo sucesivo, no podrán ser absorbidas por ningún concepto.

Se ratifica que la cantidad que la Compañía pague por el concepto de complemento de pensión será siempre respetada hasta el fallecimiento del pensionista.

Art. 43. SEGURO DE VIDA COLECTIVO.—La Empresa mantiene el Seguro de Vida Colectivo, corriendo a su cargo el pago de la prima total.

Las condiciones de la póliza son:

a) Los capitales garantizados se abonarán a los beneficiarios que libremente designe el asegurado, inmediatamente de ocurrir su fallecimiento.

b) En caso de fallecimiento por accidente ocurrido hasta el límite de los setenta años de edad se abonará doble capital garantizado a sus beneficiarios.

c) En el supuesto de invalidez permanente y absoluta, estando el trabajador en activo en la Empresa, y producida antes de los setenta años de edad, los asegurados percibirán el capital garantizado al declararse la invalidez, y sus beneficiarios, otro capital igual al ocurrir el fallecimiento del titular.

d) El personal que se jubile de la Empresa voluntariamente continuará asegurado hasta su fallecimiento en iguales condiciones que en activo.

Art. 44. JUBILACIÓN Y SEGURO DE VIDA.—En el supuesto de que el productor sea jubilado forzoso o voluntario, percibirá el importe equivalente del capital asegurado al cumplir los setenta y cinco años de edad en tal momento fuera soltero o viudo. Si se hallara en estado de casado, únicamente percibirá el 50 por 100 del capital garantizado, recibiendo el beneficiario el otro 50 por 100 al ocurrir el óbito del jubilado.

La Empresa entregará el 50 por 100 restante del capital garantizado en cualquier momento después de la jubilación, en que el asegurado quede viudo.

Art. 45. VINCULACIÓN DEL SEGURO DE VIDA.—El seguro de vida a que se refiere el artículo precedente se vincula a la permanencia del asegurado en la Empresa. El cese en la misma por cualquier motivo dará origen a la baja del productor en la póliza de este seguro, sin que, por tanto, el mismo conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

Se exceptúan de esta desvinculación los trabajadores que hayan cesado en la Empresa por jubilación, invalidez permanente y total para la profesión habitual o invalidez absoluta, los cuales mantendrán su vinculación a este seguro de vida colectivo en tanto que no entren a formar parte de otra Empresa.

Art. 46. TABLA DE CAPITALES.—Como anexo de este Convenio se establece la tabla de capitales garantizados por el seguro de vida colectivo.

El capital que corresponde a cada trabajador, según la indicada tabla, está en función del sueldo bruto mensual del mismo, conforme a las equivalencias que en la citada tabla se establecen.

CAPÍTULO VIII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 47. La Dirección de la Compañía y sus Jurados de Empresa, conscientes de la gravedad de los accidentes de trabajo, promuevan la intensificación de una eficaz política preventiva. Estiman que deben ponerse en práctica todos los medios para su evitación, manteniendo constante vigilancia, a fin de que

con el cumplimiento de estas disposiciones de seguridad, cuya aplicación puede disminuir cada año.

Los Jurados de Empresa, los Comités de Seguridad, los Médicos de Empresa, los Ingenieros y Mencionados de Seguridad trabajarán en estrecha colaboración, realizarán las campañas o consejos pertinentes para la creación de un clima preventivo del accidente que proceda como resultado de la disminución de siniestros.

Todas las instalaciones deberán ser revisadas de modo continuado y sistemático y sus productores serán sometidos, por lo menos, una vez al año a cursos de prevención o a examen recordatorio.

Se tomarán las medidas conducentes ante la falta de utilización de equipos y prendas de protección expresamente señaladas en las normas vigentes, cuyo cumplimiento será obligatorio.

CAPÍTULO IX

Obra social

Art. 48. VIVIENDAS. La Compañía fomenta la constitución de Cooperativas para la construcción de viviendas con destino al personal de plantilla.

Art. 49. ACCESO A LA PROPIEDAD.—Con excepción de las viviendas construidas por la Compañía en los centros de trabajo para los productores de los mismos, las demás viviendas por arrendadas a los productores de plantilla podrán pasar a ser de su propiedad, de acuerdo con un cuadro de amortización aprobado por el Ministerio de la Vivienda. Para que estos expedientes se inicien han de ser solicitados por la totalidad de los inquilinos, cuando el inmueble pertenezca a Sevilla. En otro supuesto, habrá de estarse al Reglamento y normas de la corporación establecida.

Art. 50. PRÉSTAMOS PARA LA ADQUISICIÓN DE VIVIENDAS.—Se otorgarán préstamos a los productores para la adquisición de su vivienda, hasta 100.000 pesetas sin interés para amortizar en diez años cuando los haberes del interesado no excedan por todos conceptos de 150.000 pesetas anuales; en siete años y medio si los ingresos son superiores a 150.000 pesetas y no sobrepasan de las 200.000 pesetas, y en cinco años, si la retribución del solicitante es superior a 200.000 pesetas.

El prestatario deberá previamente concertar un seguro de pago del descubierto, de manera que a su fallecimiento sus familiares queden relevados de la liquidación del saldo pendiente. La prima irá a cargo del interesado.

La cuantía total de estos préstamos se fijará anualmente, no pudiendo exceder de 1.000.000 de pesetas en 1970 y 1971, computándose además los ingresos por amortización que se devenguen por préstamos anteriores durante el año.

Cuando las solicitudes sean superiores a las disponibilidades se aplicará el orden de prelación confeccionado por los Jurados de Empresa.

Art. 51. ANTICIPOS.—La cantidad que en la fecha de este Convenio constituya la cuenta de anticipos voluntarios y sin interés se aumentará en un millón de pesetas; el importe de las amortizaciones se aplicará a los nuevos anticipos solicitados.

Art. 52. BECAS.—La Compañía continuará su política de becas sin limitación, siempre que los solicitantes cumplan las condiciones del Reglamento vigente.

Art. 53. PENSIONES.—A las viudas de los trabajadores de la Compañía que estén excluidas del régimen oficial de viudez de la Mutualidad Laboral o Seguro de Vejez, se les mantendrá la pensión mensual que tienen establecida de acuerdo con las bases que se regularon en el Convenio de 1969.

Art. 54. ECONOMATAS.—Se prosigue la implantación de economatos bajo la vigilancia de los Jurados de Empresa, a fin de que existan en todos los Departamentos de la Compañía.

Art. 55. VACACIONES.—Se mantiene la escala de vacaciones que regula el artículo 84 de la Reglamentación Nacional, de 9 de febrero de 1960, computándose para dichos periodos los días laborables únicamente. En ningún caso las vacaciones podrán exceder del mes natural.

CAPÍTULO X

Disposiciones complementarias

Art. 56. RATIFICACIÓN DE BENEFICIOS.—Se mantienen en su extensión y cuantía los beneficios concedidos en los Convenios Colectivos de 1965 y 1969, en cuanto no contradigan los establecidos en el presente acuerdo.

Art. 57. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD DEL CONVENIO.—Se entiende el Convenio Colectivo como una unidad total orgánica y exclusiva. Si los órganos ministeriales no aprobasen alguno de los preceptos de este acuerdo y el hecho alterase fundamentalmente el contenido del mismo, a juicio de cualquiera de las partes, el Convenio quedará sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo iniciarse nuevas deliberaciones a los efectos oportunos.

Art. 58. COMISIÓN MIXTA DELIBERANTE.—Para la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio se tendrán

en cuenta no sólo su articulado, sino también el contenido de las actas de la Comisión deliberante. Las dudas que se susciten se someterán previa y obligadamente a una Comisión mixta, constituida por cuatro Vocales sociales y cuatro Vocales económicos, designados por la referida Comisión entre sus miembros y que actuarán bajo la presidencia del Jefe del Sindicato Nacional de Agua, Gas y Electricidad o persona a quien designe.

Art. 59. NO REFERECUSIÓN EN PRECIOS.—Las partes contratantes declaran que la puesta en práctica de este Convenio no implica alza de precios.

Art. 60. CLÁUSULA DEROGATORIA.—El presente Convenio deroga el contenido del Convenio Colectivo de 1969, exceptuando aquello que expresamente declara vigente y, en consecuencia, sustituye en lo regulado a las normas del Reglamento de Régimen Interior que esté en contradicción con lo anteriormente establecido, y de modo especial aquellos artículos a los que afecte su contenido económico.

A N E X O

Tabla de capitales señalada por el artículo 46 del Convenio

Sueldo mensual		Capital
	Hasta 3.000	80.000
Desde 3.001	3.500	80.000
	4.000	100.000
	4.501	125.000
	4.501	150.000
	5.001	175.000
	5.501	200.000
	6.001	250.000
	7.001	300.000
	8.001	350.000
	9.501	400.000
	11.001	450.000
	13.001	500.000
	15.001	550.000
	18.001	600.000
	21.001	650.000
	25.001	700.000

MINISTERIO DE INDUSTRIA

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Barcelona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Empresa Nacional Hidroeléctrica del Ribagorzana», con domicilio en Barcelona, paseo de Gracia, 132, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica, cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Origen de la línea: Línea subterránea a 25 KV., de estación transformadora 4.425, S. A. Camp, a E. T. 4.747, Juan Gómez Cuétara.

Final de la misma: E. T. número 5.238, Fundición y Construcciones Crau, S. A.

Término municipal a que afecta: Granollers.

Tensión de servicio: 25 KV.

Longitud en kilómetros: 0,011 de tendido subterráneo.

Conductor: Cobre de 3 por 50 milímetros cuadrados de sección.

Material de apoyos: Cable armado subterráneo.

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939, y Reglamento de Líneas Eléctricas Aéreas de Alta Tensión, de 28 de noviembre de 1968, ha resuelto:

Autorizar la instalación de la línea solicitada y declarar la utilidad pública de la misma, a los efectos de la imposición de la servidumbre de paso, en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966.

Barcelona, 16 de junio de 1970.—El Delegado provincial, Víctor de Buen Lozano.—8.103-C.

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Barcelona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Empresa Nacional Hidroeléctrica del Ribagorzana», con domicilio en Barcelona, paseo de Gracia, 132, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica, cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Origen de la línea: E. T. 5.534, Focasa.

Final de la misma: E. T. 5.594, Tetraceros, S. A., y Genasa.

Término municipal a que afecta: Montornés del Vallés.

Tensión de servicio: 25 KV.

Longitud en kilómetros: 0,142 de tendido subterráneo.

Conductor: Cobre de 3 por 50 milímetros cuadrados de sección.

Material de apoyos: Cable armado subterráneo.

Estación transformadora: Una, de 100 KVA., 25/0,380-0,220 kilovoltios.

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939, y Reglamento de Líneas Eléctricas Aéreas de Alta Tensión, de 28 de noviembre de 1968, ha resuelto:

Autorizar la instalación de la línea solicitada y declarar la utilidad pública de la misma, a los efectos de la imposición de la servidumbre de paso, en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966.

Barcelona, 16 de junio de 1970.—El Delegado provincial, Víctor de Buen Lozano.—8.115-C.

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Barcelona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Empresa Nacional Hidroeléctrica del Ribagorzana», con domicilio en Barcelona, paseo de Gracia, 132, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica, cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Origen de la línea: Línea subterránea a 25 KV., Dery, a Estación transformadora número 4.072, Femca, en la calle Cobalto.

Final de la misma: E. T. número 5.563, Antonio Pons y Esteban Roca.

Término municipal a que afecta: Hospitalet de Llobregat.

Tensión de servicio: 25 KV.

Longitud en kilómetros: 0,004 de tendido subterráneo.

Conductor: Cobre de 3 por 50 milímetros cuadrados de sección.

Material de apoyos: Cable armado subterráneo.

Estación transformadora: Una, de 300 KVA., 25/0,380-0,220 kilovoltios.

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939, y Reglamento de Líneas Eléctricas Aéreas de Alta Tensión, de 28 de noviembre de 1968, ha resuelto:

Autorizar la instalación de la línea solicitada y declarar la utilidad pública de la misma, a los efectos de la imposición de la servidumbre de paso, en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966.

Barcelona, 16 de junio de 1970.—El Delegado provincial, Víctor de Buen Lozano.—8.114-C.

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Barcelona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Empresa Nacional Hidroeléctrica del Ribagorzana», con domicilio en Barcelona, paseo de Gracia, 132, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los