

RESOLUCION de la Direccion General de Trabajo por la que se aprueba el IV Convenio Colectivo Sindical de la «Compañia Telefonica Nacional de España» y su personal.

Ilmo. Sr.: Visto el IV Convenio Colectivo Sindical acordado por la Compañia Telefonica Nacional de España y su personal.

Resultando que la Secretaria General de la Organización Sindical, en escrito de 22 de mayo de 1970, remitió el expediente correspondiente a dicho Convenio con el texto del mismo, informes y documentación reglamentaria y en especial el acta de aprobación por la Comisión Deliberante de fecha 23 de marzo anterior y su ulterior ratificación, hecha por la misma en 8 de junio;

Resultando que el Convenio es de ámbito nacional, tiene una duración de dos años y su entrada en vigor es desde 1 de enero del corriente año; está inspirado en un mayor aumento de los salarios mas bajos y prevé una revisión de salarios en función de la variación del índice general del coste de vida de 1970 sobre 1969 en cuanto supere a un 3 por 100;

Resultando que el Convenio contiene cláusula de repercusión en las tarifas del servicio telefónico; fué informado por la Subcomisión de Salarios y otorgada la conformidad por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos en su reunión del día 25 de los corrientes;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones reglamentarias;

Considerando que esta Dirección es competente para resolver, de conformidad con el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y los preceptos correlativos del Reglamento de 22 de julio del mismo año;

Considerando que en la tramitación y redacción del Convenio se han cumplido los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las cláusulas de ineficacia previstas en el artículo 20 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales, de 22 de julio de 1958, y su contenido y tramitación se hallan conformes con lo establecido en el artículo primero del Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, por el que se regula la política de salarios, rentas no salariales y precios; por lo que procede su aprobación;

Vistos los citados preceptos y demás aplicables.

Esta Dirección General resuelve:

Primero. Aprobar el IV Convenio Colectivo Sindical de la Compañia Telefonica Nacional de España.

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. muchos años.

Madrid, 30 de junio de 1970.—El Director general Vicente Toro Orti

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical

IV CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA COMPAÑIA TELEFONICA NACIONAL DE ESPAÑA Y SU PERSONAL

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCIÓN I. AMBITO DE APLICACIÓN

Cláusula 1. Ambito funcional, personal y territorial.

Las normas contenidas en este Convenio Colectivo Sindical afectan a la Compañia Telefonica Nacional de España y al personal que en ella presta sus servicios y que se rige por la Reglamentación Nacional de Trabajo de 10 de noviembre de 1958 y modificaciones posteriores, reglamentariamente aprobadas.

Se aplicará en todos los centros de trabajo situados en el territorio nacional peninsular e insular, y en las ciudades de Ceuta y Melilla.

SECCIÓN II. VIGENCIA DEL CONVENIO

Cláusula 2. Duración

El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años, a partir del 1 de enero de 1970.

Cláusula 3. Revisión o rescisión.

Si alguna de las partes estuviera interesada en la revisión o rescisión del presente Convenio, deberá denunciarlo con tres meses de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento o de sus prórrogas, en la forma prevista en el apartado cuarto del artículo sexto del Reglamento para la aplicación de la Ley de Convenios Colectivos, de 22 de julio de 1958.

El Convenio podrá ser prorrogado fácilmente si ninguna de las dos partes hiciere uso, dentro del plazo señalado en el párrafo anterior del derecho que en el mismo se establece.

Cláusula 4. Revisión automática.

Si en 31 de diciembre de 1970 el índice del coste de la vida en el conjunto nacional elaborado por el Instituto Nacional de Estadística hubiera alcanzado un aumento superior al 3 por 100 en relación a la misma fecha del año anterior, se actualizarán, a partir de 1 de enero de 1971, los sueldos base de las distintas categorías laborales, incrementándolos en el porcentaje necesario para absorber el exceso sobre el 3 por 100 citado.

SECCIÓN III. GARANTÍA PERSONAL Y VINCULACIÓN

Cláusula 5. Garantía personal.

En el caso de que existiese algún empleado o grupo de empleados que tuvieran reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los productores de la misma categoría profesional, serán respetadas dichas condiciones, manteniéndose con carácter estrictamente personal, y solamente para los productores a quienes les afecte, mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Cláusula 6. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto que los Organismos competentes en el ejercicio de sus facultades hiciesen observaciones sobre alguna de las normas esenciales de este Convenio, éste deberá ser examinado por la Comisión Deliberante del mismo sólo y exclusivamente en la parte no aprobada.

Por otra parte, si las autoridades estatales o económicas, a tenor de lo dispuesto en el número cuatro del artículo 12 del Reglamento de 22 de julio de 1958 para la aplicación de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales, no aprobaran o disminuiran las condiciones económicas pactadas en este Convenio, éste sería nulo de pleno derecho en su totalidad por falta de consentimiento de la representación social.

SECCIÓN IV. COMISIÓN MIXTA

Cláusula 7.

Para la interpretación, vigilancia y mejor cumplimiento de las estipulaciones del presente Convenio se crea una Comisión Mixta. La misma estará integrada por cuatro representantes designados por la Compañia y cuatro elegidos por el Jurado Unico de Empresa. Todos los Vocales, tanto los nombrados por la Empresa como los que lo sean por el Jurado, serán elegidos, si ello fuera posible, de entre los mismos que integran la Comisión Deliberante de este Convenio. La sustitución de cualquiera de los Vocales de la Comisión Mixta será acordada por la Empresa o el Jurado, según proceda en este caso.

La Comisión Mixta deberá estar constituida en el plazo de treinta días, a partir de la fecha de aprobación del Convenio. Corresponderá a esta Comisión examinar y resolver, en vía previa a la administrativa y jurisdiccional, cualquier cuestión que suscite la aplicación del Convenio.

A tales efectos se reunirá a instancia del Jurado Unico de Empresa o por iniciativa de la Compañia. Sus acuerdos, que tendrán el carácter de normas interpretativas del Convenio, vincularán a las dos partes.

Será Presidente de la Comisión Mixta el Jefe nacional del Sindicato de Transportes y Comunicaciones, quien designará libremente al Secretario de la Comisión.

La Comisión Mixta tendrá su domicilio en el Sindicato Nacional de Transportes y Comunicaciones de Madrid, pudiendo, sin embargo, reunirse en otro lugar del territorio nacional previo acuerdo de las dos partes.

SECCIÓN V. APLICACIÓN DE ANTERIORES NORMAS LABORALES

Cláusula 8.

En relación a los acomplamientos realizados al personal en activo en 1 de julio de 1957, de acuerdo con la disposición transitoria segunda de la Reglamentación Nacional de Trabajo de 1958, y solamente para el personal en activo en aquella fecha, la Empresa considerará en toda su amplitud la situación derivada de la cláusula octava del III Convenio Colectivo Sindical.

Cláusula 9.

Cuántas cláusulas y condiciones del Convenio Colectivo Sindical de 1969 estén en contradicción con el presente Convenio quedarán derogadas y sustituidas por las normas que en éste se establecen. Por el contrario, las normas de aquel Convenio que sean compatibles con las del actual adquieren plena vigencia, constituyendo el conjunto de unas y otras el íntegro Convenio Colectivo Sindical que ahora se aprueba.

SECCIÓN VI. VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Cláusula 10.

La Comisión Deliberante, consciente de la necesidad de llevar a efecto en el menor plazo de tiempo posible, la valoración de los puestos de trabajo para perfeccionar la actual clasificación.

ción del personal; la de sus retribuciones y facilitar las tareas de selección y promoción, acuerda que, en el plazo máximo de treinta días, a partir de la fecha de este Convenio, se constituya una Comisión, formada por tres representantes nombrados por la Compañía y tres por el Jurado Único de Empresa, para que, mediante los asesoramiento que estimen oportunos, procedan al inmediato estudio citado.

CAPÍTULO II

Retribución

SECCIÓN I. SUELDOS BASE

Clausula II.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el personal que se rige por la Reglamentación Nacional de Trabajo de la Compañía Telefónica Nacional de España tendrá asignados los sueldos base que a continuación se especifican:

	1970	1971
GRUPO 1. GENERAL DE JEFAATURAS		
Jefe Mayor	226.138	230.040
Jefe Principal de primera	209.551	213.246
Jefe Principal de segunda	194.310	197.806
Jefe de primera	181.932	185.265
Jefe de segunda	169.118	172.284
Jefe de tercera	157.967	160.974
GRUPO 2. TITULADOS FACULTATIVOS		
Mayor	330.968	337.037
Principal de primera	364.890	370.618
Principal de segunda	338.812	344.188
Ascenso de primera	312.515	317.557
Ascenso de segunda	286.450	291.151
Entrada	254.350	259.671
GRUPO 3. TITULADOS AUXILIARES Y TÉCNICOS		
Titulado o Técnico mayor	226.138	230.040
Titulado o Técnico principal 1.º	209.551	213.246
Titulado o Técnico principal de 2.º	194.310	197.806
Titulado o Técnico de primera	181.932	185.265
Titulado o Técnico de segunda	169.118	172.284
Titulado o Técnico de entrada	157.967	160.974
GRUPO 4. DELINEANTES, DIBUJANTES Y FOTÓGRAFOS		
Delineante, Dibujante y Fotógrafo mayor	181.768	185.713
Delineante, Dibujante y Fotógrafo principal de primera	144.373	147.173
Delineante, Dibujante y Fotógrafo principal de segunda	135.649	138.526
Delineante, Dibujante y Fotógrafo de primera	127.744	130.303
Delineante, Dibujante y Fotógrafo de segunda	113.064	117.375
Colaborador	87.548	89.424
GRUPO 5. EQUIPOS		
<i>Subgrupo A: Encargados</i>		
Encargado de Equipo mayor	153.132	156.068
Encargado de Equipo primera	143.646	146.441
Encargado de Equipo segunda	134.068	136.721
Encargado de Equipo tercera	127.744	130.302
<i>Subgrupo B: Operadores técnicos</i>		
Operador técnico mayor	143.132	146.068
Operador técnico principal de primera	143.646	146.441
Operador técnico principal de segunda	134.068	136.721
Operador técnico principal de tercera	127.744	130.302
Operador técnico de primera	119.009	121.439
Operador técnico de segunda	107.583	109.830
GRUPO 6. REDES		
<i>Subgrupo A: Encargados</i>		
Encargado Brigadas mayor	153.132	156.068
Encargado Brigadas primera	143.646	146.441
Encargado Brigadas segunda	134.068	136.721
Encargado Brigadas tercera	127.744	130.303
<i>Subgrupo B: Capataces</i>		
Capataz principal primera	153.132	156.068
Capataz principal primera	143.646	146.441
Capataz principal segunda	134.068	136.721
Capataz principal tercera	127.744	130.302
Capataz de primera	119.009	121.439
Capataz de segunda	107.583	109.830

	1970	1971
GRUPO 7. ADMINISTRATIVOS		
Jefe de Negociado	143.646	146.441
Subjefe de Negociado	127.744	130.302
Oficial de primera	119.009	121.439
Oficial de segunda	113.734	116.086
Auxiliar de primera	99.227	101.322
Auxiliar de segunda	87.548	89.424
GRUPO 8. TRÁFICO		
<i>Subgrupo A: Jefas</i>		
Jefa mayor	134.068	136.721
Jefa de primera	121.316	123.780
<i>Subgrupo B: Vigilantes</i>		
Vigilanta mayor	134.068	136.721
Vigilanta principal	121.316	123.780
Vigilanta de primera	111.842	114.166
Vigilanta de segunda	106.091	108.311
<i>Subgrupo C: Telefonistas</i>		
Telefonista mayor	134.068	136.721
Telefonista principal de primera	121.316	123.780
Telefonista principal de segunda	111.842	114.166
Telefonista principal de tercera	106.091	108.311
Telefonista de primera	100.032	102.142
Telefonista de segunda	88.368	90.263
GRUPO 9. MECANICOS		
Mecánico mayor	134.068	136.721
Mecánico principal de primera	124.478	126.989
Mecánico principal de segunda	115.004	117.375
Mecánico de primera	107.345	109.588
Mecánico de segunda	102.356	104.508
Mecánico de entrada	86.930	88.733
GRUPO 10. CELADORES, EMPALMADORES Y CONDUCTORES		
Celador, Empalmador y Conductor mayor	134.068	136.721
Celador, Empalmador y Conductor principal de primera	124.478	126.989
Celador, Empalmador y Conductor principal de segunda	115.004	117.375
Celador, Empalmador y Conductor de primera	107.345	109.588
Celador, Empalmador y Conductor de segunda	102.356	104.508
Celador y Empalmador de entrada	86.252	88.049
GRUPO 11. VARIOS		
<i>Subgrupo A: Encargados</i>		
Encargado de Grupo de primera	124.478	126.989
Encargado de Grupo de segunda	113.734	116.086
<i>Subgrupo B:</i>		
Oficial mayor	124.478	126.989
Oficial principal	113.734	116.086
Oficial de primera	107.345	109.588
Oficial de segunda	102.356	104.508
Ayudante	96.204	98.244
Peón especializado	83.852	85.649
GRUPO 12. ALMACENES		
<i>Subgrupo A: Encargados</i>		
Encargado de Grupo de primera	124.271	126.778
Encargado de Grupo de segunda	113.734	116.086
<i>Subgrupo B:</i>		
Oficial mayor	124.271	126.778
Oficial principal	113.734	116.086
Oficial de primera	107.345	109.588
Oficial de segunda	102.356	104.508
Ayudante	96.204	98.244
Peón	83.852	85.649
GRUPO 13. COBRADORES		
Cobrador mayor	120.901	123.359
Cobrador principal de primera	117.428	119.834
Cobrador principal de segunda	114.162	116.520
Cobrador de primera	110.988	113.297
Cobrador de segunda	107.892	110.240
Cobrador de entrada	89.000	90.907

	1970	1971
GRUPO 14. SUBALTERNOS MASCULINOS		
Subalterno mayor	122.158	124.634
Subalterno principal de primera	111.635	113.955
Subalterno principal de segunda	106.289	108.513
Subalterno de primera	101.214	103.345
Subalterno de segunda	96.204	98.244
Subalterno de entrada	83.852	85.649
GRUPO 15. SUBALTERNOS FEMENINOS		
Subalterno mayor	97.221	99.279
Subalterno principal de primera	95.188	97.210
Subalterno principal de segunda	90.647	92.586
Subalterno principal de primera	87.078	88.944
Subalterno principal de segunda	85.223	87.049
Subalterno principal de entrada	71.529	73.175
GRUPO 16. REPARTIDORES O BOTONES		
De 18 y 19 años	67.845	69.299
De 17 años	59.472	60.746
De 15 y 16 años	51.663	52.770

Nota: En el caso de ascenso de personal procedente de la Compañía con más de tres años de antigüedad, los sueldos base en las categorías de entrada o pase de los grupos 2.º, 3.º, 5.º y 6.º serán los siguientes:

GRUPO 2		
Titulado facultativo de entrada	260.358	264.719
GRUPO 3		
Titulado auxiliar o Técnico de entrada	157.967	160.974
Subgrupo B) 5.		
Operador técnico de segunda	112.734	116.086
Subgrupo B) 6.		
Capataz de segunda	112.734	116.086

SECCIÓN II. AYUDA ESCOLAR

Cláusula 12.

El Plus de Ayuda Escolar, establecido en la cláusula 15 del III Convenio Colectivo Sindical, se abonará a todos los empleados de la Compañía, de acuerdo con el número de hijos y conforme a la escala siguiente:

De 4 a 8 años	2.400 pesetas anuales
De 9 a 16 años	4.200 " "
De 17 a 18 años	6.500 " "
De 19 a 23 años	7.500 " "

El abono del Plus de Ayuda Escolar se hará efectivo en doceavos partes mensuales.

Las empleadas con hijos comprendidos en estas edades deberán justificar documentalmente que sus esposos no tienen derecho a percepción alguna por este o similar concepto en las Empresas donde presten sus servicios.

Para la percepción del Plus de Ayuda Escolar a los comprendidos entre dieciocho y veintitrés años será necesario justificar documentalmente que los mismos se hallan matriculados para cursar estudios oficiales.

En cualquier caso sólo se considerarán los hijos solteros que no estén colocados ni cobren sueldos o retribución alguna.

No será compatible la percepción de este beneficio con el disfrute de una beca de la Institución Telefónica de Previsión o cualquier otro tipo de ayuda concedida para estudios por la Compañía.

SECCIÓN III. COTIZACIÓN A EFECTOS PASIVOS

Cláusula 13.

Se incrementarán las retribuciones al personal de plantilla anterior a 31 de diciembre de 1968 para que, a partir de la fecha oportuna, sean de su cuenta las obligaciones de la cláusula 16 del III Convenio Colectivo Sindical.

SECCIÓN IV. PLUS DE RESIDENCIA

Cláusula 14.

El actual Plus de residencia del personal destinado en Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla se incrementará en el 8 por 100.

SECCIÓN V. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Cláusula 15.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el personal que se rige por la Reglamentación Nacional de Trabajo de la Compañía Telefónica Nacional de España percibirá a su

vez las mensualidades extraordinarias que actualmente se vienen concediendo, calculadas según el nuevo sueldo base establecido y demás conceptos computables.

SECCIÓN VI. PREMIO DE FIDELIDAD

Cláusula 16.

El espíritu de fidelidad se acredita a los empleados que, habiendo completado cuarenta años de servicio en activo, no hayan sido objeto de sanción por falta muy grave. Las modificaciones introducidas en la Reglamentación Nacional de Trabajo por esta cláusula afectarán exclusivamente al personal que se encuentre en activo en la fecha de este Convenio.

SECCIÓN VII. COMPENSACIÓN QUEBRANTO DE MONEDA

Cláusula 17.

Los cajeros, cobradores y los que ejerzan función de pagadores percibirán en concepto de quebranto de moneda las cantidades mensuales siguientes:

300 pesetas mensuales, cuando el movimiento de fondos manejado mensualmente sea inferior a 500.000 pesetas.
500 pesetas mensuales, cuando sea de 500.000 a 1.000.000 de pesetas.
1.000 pesetas mensuales, cuando sea superior a 1.000.000 de pesetas.

También se incluirá, para la percepción de las cantidades señaladas, al personal que ejerza la función de Recibidoras de Pagos en el Departamento Comercial.

SECCIÓN VIII. COTIZACIONES A INSTITUCIÓN TELEFÓNICA DE PREVISIÓN Y SEGURO COLECTIVO

Cláusula 18.

La Compañía mejorará las compensaciones que en la actualidad concede a la Institución Telefónica de Previsión y al Seguro Colectivo, en la cuantía que permitan los márgenes legalmente autorizados.

SECCIÓN IX. REPERCUSIÓN EN PRECIOS

Cláusula 19.

A los efectos previstos en los artículos 17 y 18 del Reglamento, de 22 de julio de 1958, para la aplicación de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales, se hace constar por ambas partes que la efectividad del presente llevará aneja la repercusión en las tarifas de los servicios.

CAPÍTULO III

Disposiciones varias

SECCIÓN I. JORNADA DE TRABAJO

Cláusula 20.

Por la presente se modifica el horario de servicios fijados en la cláusula 18 del III Convenio Colectivo para los servicios de atención al público y en equipos de conmutación y transmisión, según las normas siguientes:

Horas semanales	Horario	Observaciones
<i>Servicios de atención al público</i>		
39 en invierno	8,30 a 15,31	De 16 de septiembre a 15 de junio. Con interrupción de treinta y un minutos.
36 en verano	8 a 14	De 16 de junio a 15 de septiembre.
<i>Equipos de conmutación u transmisión</i>		
42	Turnos de 7 horas	

Notas

1. Las jornadas partidas serán las mínimas necesarias. La cifra variará no solo en cada localidad, sino en cada Central y en todo caso variará en función del servicio.

2. Asimismo, en equipos alejados de núcleos de población, la Compañía podrá establecer turnos de doce o veinticuatro horas, sin superar en ningún caso el promedio semanal de cuarenta y dos horas.

CAPÍTULO IV

Actualización y mejoras de las normas telefónicas vigentes

Cláusula 21.

Se conviene en actualizar y mejorar las condiciones laborales establecidas en los artículos de la Reglamentación Nacional de Trabajo de 10 de noviembre de 1958 que a continuación se exponen, dándoles la redacción siguiente:

REGLEMENTACIÓN NACIONAL DE TRABAJO

Artículo 3. Se añade el apartado d):

d) De acuerdo con lo previsto en el Decreto 20/1961, de 12 de enero, y demás disposiciones vigentes, la organización de la Compañía y la del trabajo que adopte su Consejo de Administración serán puestas en conocimiento del Jurado de Empresa.

Artículo 4. Quedará redactado del modo siguiente:

La organización que adopte la Empresa será reflejada en el Reglamento de Régimen Interior, pudiendo modificarla siempre que lo estime conveniente, dando cuenta a la Dirección General de Trabajo y de conformidad con lo previsto en el Decreto 20/1961, de 12 de enero, y demás disposiciones laborales vigentes.

La Dirección General de Trabajo determinará, previa propuesta de la Compañía, las consecuencias que la modificación deba tener para el personal, especialmente en lo que afecta a su clasificación.

Artículo 5. Quedará redactado del modo siguiente:

La contratación del personal eventual no podrá ser por tiempo superior al respectivo periodo de prueba de la categoría profesional de entrada del personal que se precise para atenciones extraordinarias de duración limitada.

La Empresa entregará además a cada trabajador el oportuno contrato, en el cual se harán constar debidamente los trabajos que deba realizar, así como, una vez expirado dicho contrato, la duración que hubiere tenido.

Para el ingreso del personal eventual tendrán preferencia absoluta las viudas con hijos, huérfanos, viudas sin hijos e hijos de empleados en las mismas condiciones que se establecen en el artículo 40 de la Reglamentación Nacional de Trabajo para el ingreso como personal fijo de plantilla.

Artículo 15. El contenido de las definiciones que a continuación se consignan tan sólo pretende recoger los rasgos más fundamentales de los grupos como contenido genérico indistintamente atribuible a cualquiera de las categorías de ascenso por antigüedad que los integran: de las categorías de: Peón de Almacén, Peón de Redes y Peón de Oficios Varios, en atención a lo dispuesto en el segundo párrafo del apartado a) del artículo noveno y de las categorías de mando y representación.

Si las necesidades del servicio lo hicieran necesario, la Empresa podrá atribuir, en virtud de circunstancias excepcionales y no previsibles, trabajos de inferior categoría a quienes estén comprendidos en otra superior, dando cuenta posteriormente al Jurado de Empresa.

Para efectuar estos trabajos se elegirá con preferencia al empleado con menos antigüedad en la categoría.

En todo caso, y aun cuando no se haga constar explícitamente, deberán ser puntualmente observados los Reglamentos, métodos e instrucciones específicos de determinadas funciones, cuyo cumplimiento está impuesto por la naturaleza del servicio telefónico.

Artículo 34. Antes de pasar a la plantilla con las categorías de Auxiliar de segunda administrativo, Telefonista de segunda, Mecánico de entrada, Celador de entrada, Empalmador de entrada, Peón especializado de Oficios Varios y Peón de Almacén, los aspirantes adquirirán la preparación técnica elemental y el adiestramiento práctico necesario por un plazo no superior a un año, a fin de alcanzar las respectivas categorías de ingreso si superan satisfactoriamente las pruebas establecidas.

Artículo 35. Las vacantes que se produzcan en las categorías de entrada en todos los grupos profesionales serán cubiertas por los empleados que reúnan las condiciones exigidas en cada caso, mediante el oportuno concurso-oposición. El ingreso de un empleado a otro grupo de superior categoría laboral se efectuará por las categorías de ascenso por antigüedad de igual o superior sueldo base.

Las vacantes no cubiertas por los empleados podrán serlo por personal ajeno a la Empresa, mediante el oportuno concurso-oposición.

Se podrá ingresar directamente en el grupo séptimo, Administrativos, cuando las necesidades del servicio lo requieran, por la categoría adecuada a dicho fin, siempre que entre el personal del mismo grupo no existan aspirantes que acrediten poseer los conocimientos especiales que se consideren necesarios para el ejercicio de las funciones propias de las plazas

que hayan de cubrirse. De acuerdo, pues, con el principio anterior, deben ser consideradas categorías de ingreso todas las de ascenso por antigüedad que integran el grupo séptimo.

A semejanza de lo prevenido en el párrafo anterior para el grupo administrativo, también en los restantes grupos podrá efectuarse el ingreso por categorías distintas de las expresadas en el artículo 32, cuando el personal de la propia Empresa no haya cubierto por el sistema normal de ascensos la totalidad de las vacantes convocadas. En ambos casos podrán concurrir asimismo con el personal ajeno el de la Compañía, y las pruebas que para el ingreso se establezcan deberán ser, por lo menos, de igual intensidad que las previstas para el ascenso normal a la categoría. De mediar estos supuestos, la Empresa podrá dar acogida en una misma convocatoria a personal de la Compañía y a personal ajeno a ella.

El personal perteneciente a la plantilla de la Empresa estará exento en todo caso del tope máximo de edad que establece el apartado d) del artículo siguiente, aunque deberá ajustarse a los que se determinan en la sección de ascensos, y tendrá derecho a que se le computen los méritos procedentes que hubiere contraído al servicio de la Empresa.

Artículo 36. El personal que pretenda ingresar al servicio de la Compañía deberá reunir las siguientes condiciones:

a) Aptitud intelectual proporcionada a la naturaleza de la categoría a que aspire y posesión del título correspondiente, cuando ello sea necesario; aun el personal que realice trabajos predominantemente manuales deberá saber leer, escribir y las cuatro reglas.

b) Aptitud moral, acreditada en la forma que determine el Reglamento de Régimen Interior.

c) Buena salud y aptitud física suficiente, certificada por un Médico de la Compañía.

d) Tener la edad que se expresa a continuación para cada una de las categorías de ingreso:

Titulados facultativos, de veintitrés a treinta y cinco años. Titulados auxiliares y Técnicos, de veintuno a treinta y cinco años. Dibujantes, de veintuno a treinta y cinco años. Fotógrafos, de diecisiete a treinta y cinco años. Celador, de diecisiete a treinta años. Administrativo, de diecisiete a treinta años. Telefonista, de dieciocho a veintisiete años. Mecánico, de diecisiete a veintisiete años. Conductor, de veintuno a treinta años. Celador y Empalmador de entrada, de diecisiete a veintisiete años. Peón especializado del grupo 11, de diecisiete a treinta años. Peón del grupo 12, de diecisiete a treinta años. Cobrador, de veintuno a treinta años. Repartidor o Botones, de quince a dieciséis años.

Los límites de edad que antes se mencionan podrán dispensarse, si median motivos fundados y a petición de la Empresa, por la Dirección General de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical.

La Empresa podrá establecer para el personal de los grupos 2.º y 3.º que ingresen directamente en la categoría la obligación de realizar, inmediatamente después de su ingreso, uno o más periodos de prácticas en los servicios que necesiten conocer para adquirir la conveniente formación telefónica, con sujeción a las normas que al efecto se establezcan en el Reglamento de Régimen Interior.

Artículo 37. El ingreso del personal fijo se efectuará con arreglo al sistema de concurso-oposición.

En el concurso-oposición se estimará fundamentalmente el resultado de los ejercicios teórico y prácticos a que deben someterse los aspirantes, completando la estimación con la de mérito que hubieran expuesto y probado.

Artículo 53. El personal femenino no tendrá más limitaciones para el acceso a cualquiera de los grupos profesionales que las que establezcan las disposiciones laborales vigentes.

Artículo 56. Los ingresos y los ascensos (excepción hecha de los producidos por simple antigüedad), así como las pruebas de selección para asistir a cursos de capacitación, se juzgarán por un Tribunal designado por la Compañía y en el cual, además de los Organismos que a ello tengan derecho en virtud de disposiciones vigentes, estará debidamente representado el personal. A este efecto, el Sindicato presentará a la Compañía una terna de empleados de igual o superior categoría de la que trate de cubrirse.

La Compañía procurará asegurar la unidad de criterio en la selección, adoptando para ello las medidas convenientes.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo tercero, la Empresa podrá asignar o retirar libremente al personal de cada una de las categorías o cargos el ejercicio de cualquiera de las funciones que se les atribuyen por modo expreso o por asimilación.

En todo caso, es potestativo para la Empresa remover libremente al personal de las categorías de mando o representación o cargos que ocupe. En el primer supuesto, los removidos quedarán únicamente encuadrados en la categoría de ascenso por antigüedad, correspondiente a la de mando o representación sobre la que se efectuó la remoción. En el segundo dejarán de disfrutar la retribución de la categoría equivalente al cargo, según el artículo 14, percibiendo exclusivamente la que le corresponda según su propia categoría. A efectos de percibo de bienes, se les abonará desde el cese en el cargo, la cantidad que proceda según su categoría, prescindiendo del nombramiento para aquél.

Artículo 57. Los programas que hayan de regir para el ingreso o ascenso a las distintas categorías o cargos serán cursados por la Empresa a la Dirección General de Trabajo, por lo menos, un mes antes de su publicación, a fin de que pueda introducir en ellos las oportunas modificaciones. Estos programas o relación de materias por los que se regirán las pruebas o ejercicios serán publicados conjuntamente con la convocatoria.

Cuando para la realización de los ejercicios de ingreso o ascenso existan programas específicos para cada una de las materias exigidas en la convocatoria, deberá mediar un plazo mínimo de tres meses y otro máximo, que habrá de hacerse constar en la misma, entre la fecha de la convocatoria y la de las pruebas o ejercicios, los cuales deberán ser adecuados a la naturaleza de las categorías y a la preparación del personal, fundamentalmente en las exigencias de los trabajos propios de las plazas que han de cubrirse, sin perjuicio de la formación cultural adecuada en cada caso. De no existir programa específico, el plazo mínimo entre la fecha de la convocatoria y la de las pruebas será de un mes.

Artículo 59. La Compañía establecerá anualmente la plantilla general de su personal fijo y la de cada uno de sus centros de trabajo; éstos tendrán al día su plantilla numérica y la relación del personal que trabaje en ellos, viniendo la Compañía obligada a tener expuesto en el tablon de anuncios del centro de trabajo correspondiente la plantilla que para el mismo fije anualmente.

Cada cuatro años, la Empresa publicará una relación del personal fijo con los siguientes datos: Nombre y apellidos, edad, categoría o calificación profesional, años servidos a la Empresa y en la categoría y fecha en que devengó el último bienio y sueldo base.

La relación se dará a conocer al personal en el plazo de tres meses, a partir del día en que se cierre. Dentro del mes siguiente a la fecha en que llegue a conocimiento del personal podrá hacer éste ante su Jefe inmediato, para que lo traslade a la superioridad, las observaciones oportunas sobre errores materiales en que pueda haberse incurrido.

En el caso de que dichas observaciones no sean aceptadas por la Empresa en el plazo de quince días, acordará la formación del oportuno expediente, en el cual deberá recoger las manifestaciones del interesado, las pruebas que presente y las que ella misma pueda aportar; el expediente quedará terminado en los dos meses siguientes, y quedará resuelto en el término de diez días, contados desde su conclusión.

Contra la resolución adoptada, y dentro de los treinta días siguientes a la fecha de su notificación, podrá recurrir el personal ante la Dirección General de Trabajo, que resolverá, previo informe del Sindicato y a la vista del expediente instruido por la Compañía.

Resueltas definitivamente las observaciones del personal, se publicará un apéndice a la relación con las rectificaciones que se hubiesen acordado; las restantes cuestiones que pueda promover el personal respecto a su acoplamiento se tramitarán con arreglo a lo prevenido en la Orden de 29 de diciembre de 1945, Decreto de 11 de septiembre de 1952 y demás disposiciones concordantes, si bien su resolución corresponderá a la Dirección General de Trabajo por el carácter nacional de la Empresa.

Artículo 86 (se añade al actual). Como norma general, los turnos deberán ser rotativos, con una duración de cuatro semanas.

Asimismo, no deberán concederse turnos fijos a nombre de determinado empleado. No obstante, se respetarán las excepciones reconocidas en la fecha de la firma de este Convenio; si bien se entiende que cualquier traslado o modificación del turno a petición del interesado deberán anular la excepción.

Las excepciones que por enfermedad u otra causa sea necesario imponer a estas reglas serán aprobadas por la Compañía y comunicadas al Jurado de Empresa.

En caso de que el Jurado de Empresa tenga conocimiento de alguna situación que, a su juicio, debiera ser atendida, lo pondrá en conocimiento de la Dirección de Personal y Asuntos Sociales para su tramitación.

Artículo 87. Se establecerán y publicarán con una antelación mínima de cinco días, a la entrada en vigor de los mismos, los correspondientes turnos de servicio, teniendo en cuenta las normas establecidas en el presente capítulo, y serán cumplidos con todo rigor y escrupulosidad.

Artículo 88. Al establecer el horario de trabajo, la Compañía tendrá en cuenta los cursos, que debidamente acreditados, estén desarrollando sus empleados para la adquisición de títulos profesionales en Facultades o Escuelas oficiales, dándoles la preferencia necesaria en los turnos de servicio para que puedan asistir a las correspondientes clases. Asimismo tendrá en cuenta los cursos de perfeccionamiento o clases que organice para facilitar al personal su formación profesional, de acuerdo con la preocupación fundamental de este Reglamento de aumentar el nivel cultural y técnico de su personal.

Artículo 93. Las excepciones anteriormente consignadas no eximen de la obligación de dar a todo el personal que haya trabajado en domingo, sin excepción alguna, el descanso semanal compensatorio dentro de los siete días siguientes.

En el supuesto de que por cualquier circunstancia extraordinaria algún empleado no pueda disfrutar el descanso dominical o, en su caso, el semanal, recibirá el salario correspondiente a

dicho día, incrementado en un 140 por 100. Pero el Jefe de la dependencia en que esté destinado deberá comunicar estos casos dentro de la semana a la Inspección Provincial de Trabajo correspondiente, la cual comprobará la existencia de las circunstancias extraordinarias.

Artículo 97. Para el disfrute de vacaciones se confeccionarán calendarios de vacaciones independientemente por grupos o subgrupos profesionales y por cada centro de trabajo. Se tendrán en cuenta los deseos del personal y las necesidades del servicio; señaladas las fechas, solamente podrán variarse a petición de aquél en casos justificados y siempre que no se produzca trastorno grave para los compañeros o para el servicio. Las variaciones serán comunicadas al Jurado de Empresa.

En caso de que coincidan las peticiones de distintos empleados de una misma sección, dependencia o negociado, se dará preferencia por este orden: mayor categoría, antigüedad en la categoría, antigüedad en la Empresa y mayor edad.

Siempre que el servicio lo permita, la Empresa procurará que las vacaciones se disfruten durante los meses de junio a octubre.

El calendario de vacaciones se redactará con holgura suficiente para que puedan atenderse las solicitudes de fechas que formule el Frente de Juventudes para personal joven que asista a campamentos de verano. A tal efecto, dicho Organismo comunicará a la Dirección de Personal y Asuntos Sociales, antes del día 15 de mayo, la relación de personal afectado, entendiéndose que quienes dejen de asistir al campamento por cualquier circunstancia disfrutarán tan sólo los quince días previstos para el personal de menos de ocho años de servicio.

Los calendarios de vacaciones serán expuestos durante el mes de diciembre en los respectivos centros de trabajo para conocimiento de todos los empleados afectos al mismo.

Artículo 98. Las vacaciones deberán disfrutarse ininterrumpidamente y dentro de cada año natural, no pudiéndose renunciar a ellas ni compensarse en metálico.

Las vacaciones deberán iniciarse en día laborable. Si las vacaciones no pudieran concederse por imperiosa necesidad del servicio dentro del año, se acumularán a las del siguiente, previa autorización de la Dirección General de Trabajo, a la cual se informará sobre las causas que impongan la acumulación. En este caso podrán disfrutarse en uno o dos periodos, a voluntad del empleado.

Artículo 99. Los empleados que tengan asignado un trabajo en comisión de servicio fuera de su residencia podrán solicitar por escrito de su Jefe inmediato el disfrute de sus vacaciones en el mismo lugar o ser relevados y reintegrados a su centro de trabajo. En este último caso, la Compañía vendrá obligada a acceder a su petición si el empleado comisionado lo fué con carácter forzoso, siendo, por el contrario, facultativo de la misma el acceder o no si el empleado comisionado lo fué con carácter voluntario.

En el segundo supuesto, el empleado podrá elegir libremente las fechas de sus vacaciones, una vez terminado el trabajo en comisión de servicio y no perjudique a un tercero con derecho preferente.

Artículo 102 (se modifica el tercer párrafo). La duración de estas licencias será de quince días en caso de matrimonio, por el tiempo necesario si se trata de exámenes y de cuatro días en el caso del apartado c), a los que se aumentarán los días necesarios de desplazamiento de la residencia del empleado cuando a ello hubiera lugar.

Artículo 105. Puede solicitar la excedencia voluntaria todo el personal de plantilla con más de cinco años de servicio en la Compañía, la cual deberá concederla en todo caso en el plazo máximo de dos meses, según sea o no posible la sustitución inmediata del solicitante.

La duración de esta excedencia será a razón de un año por cada cinco de servicios, sin que en ningún caso pueda exceder de tres años ni ser inferior a tres meses, y no podrá solicitarse otra hasta después de transcurridos tres años desde que el empleado se reintegró al servicio activo, a menos que se trate de la excedencia por razón de matrimonio.

El requisito de los cinco años de servicios que se exigen en el primer párrafo de este artículo podrá dispensarse por una sola vez cuando medien motivos bastantes de orden familiar, estudios, etc., y siempre que la duración de la excedencia no sea superior a un año.

Todo empleado que se encuentre disfrutando una excedencia igual o superior a un año, podrá prorrogarla por el tiempo proporcional correspondiente, sin que sea requisito indispensable el transcurso de otros cinco años de servicio como mínimo.

Deberá solicitarse el reintegro un mes antes de expirar el tiempo de excedencia, salvo en caso de que ésta fuese por menos de un año, en el cual dicho término se reducirá a quince días.

El excedente voluntario que solicite el reintegro deberá ser acoplado en su antiguo centro de trabajo, si existiere vacante de su categoría, en el plazo máximo de un mes. Si esto no fuera posible, la Compañía, dentro del mismo plazo, le notificará la imposibilidad de acceder a su petición.

El solicitante podrá optar entre continuar en la excedencia voluntaria, si no hubiera consumido el tiempo de ésta, o solicitar tomar parte en el régimen general de concurso de tras-

lados, en cuyo caso será destinado con arreglo a las normas previstas para dicha clase de concursos.

Concedida la excedencia, el puesto del excedente se considerará vacante, cubriéndose en la forma reglamentaria.

El tiempo de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto, estimándose que el empleado continúa en dicha situación mientras no se posea de su nuevo cargo. En este caso, el plazo posesorio será el mismo que se señale para el traslado.

Podrá solicitar la excedencia voluntaria el personal femenino que contraiga matrimonio, quedando en esta situación en tanto no se constituya en cabeza de familia. Cuando esto ocurra podrá solicitar su reintegro en el plazo de treinta días y tendrá derecho a ocupar la primera vacante de su categoría.

Este personal femenino percibirá en concepto de dote la cantidad equivalente a tantas mensualidades del último sueldo que perciba como años de servicio haya prestado, con el límite máximo de doce mensualidades.

La Compañía podrá extender la posibilidad de esta excedencia a otros casos semejantes a los de matrimonio, consignándolos en el Reglamento de Régimen Interior, así como las condiciones en que haya de concederla.

Artículo 110. Las peticiones de traslado deberán resolverse por la antigüedad de los solicitantes, o bien teniendo en cuenta los méritos y condiciones de los aspirantes cuando se trate de categorías o puestos que impongan por sus condiciones de iniciativa, mando, especialización, etc., procedimientos más perfectos para la selección.

La determinación de los procedimientos y de las categorías a que hayan de aplicarse, así como las condiciones y méritos que deben estimarse y la forma de hacerlos, serán objeto de las oportunas normas en el Reglamento de Régimen Interior.

Los méritos reglamentarios que justifiquen la elección se publicarán en el «Boletín Telefónico».

Artículo 111. (Se modifica, aclarando, el apartado c).

c) Las peticiones fundadas en razones de salud del propio empleado, debidamente justificadas a juicio del Servicio Médico de la Compañía.

REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERIOR

Artículo 1. No obstante lo establecido en los apartados a) y b) del artículo segundo del Reglamento de Trabajo, los miembros del Consejo de Administración y el personal que realice funciones de alta dirección o gobierno y en cualquier caso posean a su vez la condición de empleados fijos o de plantilla, conservarán todos los derechos y beneficios que correspondan a su categoría profesional reglamentaria, de acuerdo con lo establecido en el artículo 43 del Reglamento de Trabajo citado.

Artículo 9. De conformidad con lo dispuesto en los Estatutos sociales y por acuerdo del Consejo de Administración, en uso de las facultades atribuidas al mismo, con arreglo a lo prevenido en los artículos tercero y cuarto del Reglamento de Trabajo, la Compañía, para la más perfecta y eficaz prestación del servicio que le está encomendado, organiza su estructura y actividades en la forma que se determina en el apéndice número 1 de este Reglamento, sin perjuicio de introducir, en uso de aquellas facultades, las modificaciones futuras que las circunstancias demanden o aconsejen. Poniéndolo en conocimiento del Jurado de Empresa, cuando ello sea preceptivo de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Artículo 12. Suprimido.

Artículo 13. Todos los contratos individuales de personal interino o eventual serán intervenidos y suscritos en nombre de la Compañía por el Director de Personal y Asuntos Sociales, después de cumplidos los trámites que establece, en cuanto a admisión, prórrogas y demás requisitos, el Reglamento de Trabajo.

Artículo 24. Todas las categorías de ingreso para el personal que no pertenezca a la plantilla serán por el sistema de concurso-oposición.

Artículo 28. Cuando los Departamentos Centrales estimen necesaria la admisión de personal para la normal prestación del servicio, lo propondrán al Director general por conducto de la Dirección de Personal y Asuntos Sociales, expresando concretamente en la propuesta el número de plazas, el destino o especialidad de las mismas y los requisitos que a su juicio han de concurrir en los aspirantes. Dirección de Personal elevará la propuesta, con informe sucinto, al Director general.

Si procediera la admisión, una vez aprobada la propuesta con las modificaciones atinentes, en su caso, Dirección de Personal preparará la correspondiente convocatoria, ajustada a los preceptos reglamentarios y la enviará al Departamento proponente, efectuando las restantes actuaciones a que haya lugar.

Artículo 32. Una vez aprobada la propuesta, la Dirección de Personal y Asuntos Sociales notificará y entregará los nombramientos a los interesados y a medida que sean llamados a prestar servicio les facilitará, tan pronto sea posible, el correspondiente carnet de identidad, en el que se hará constar la categoría profesional, la fecha del nombramiento y la dependencia a que sean adscritos. Dicho carnet llevará reproducida

la fotografía del empleado, con el sello en seco de la Compañía.

Artículo 36. A efectos de los ascensos por antigüedad que se regulan en los artículos 42 y 43 y siguientes del Reglamento de Trabajo, se entiende por tiempo de servicio efectivo, en todo caso, el efectuado, perteneciendo a la plantilla de la Compañía, en la categoría de que se trate a partir de la fecha de efectividad del nombramiento para la misma.

Además del tiempo en que realmente haya tenido lugar la prestación de trabajo, se considerarán de servicio efectivo los siguientes períodos:

1.º Las prácticas que para Ingenieros, Ayudantes y Peritos de Telecomunicación, Peritos industriales y para los técnicos ingresados directamente en la categoría, establece el párrafo último del artículo 36 del Reglamento de Trabajo.

2.º Los que ocupen examen, capacitación y período de prueba que señala el apartado d) del artículo 45 del mismo Reglamento para alcanzar categoría de mando o representación y el artículo 55 para obtención de cargo.

3.º Los períodos de prueba regulados en el artículo 58 del Reglamento de Trabajo.

4.º Los que ocupen el descanso dominical o día festivo, las vacaciones, las licencias con sueldo y los permisos sin sueldo de duración inferior a un mes.

5.º Los motivados por accidente o enfermedad, en tanto perciban haberes por la nómina de la Compañía.

No serán considerados como período de servicio a estos efectos los permisos sin sueldo de un mes o superiores, las excedencias, voluntaria o forzosa.

Artículo 38. En los supuestos de accidentes, enfermedad o cualquier otro proceso que produzca la disminución o pérdida parcial de la capacidad física o psíquica de los empleados para continuar realizando los trabajos que hasta entonces tuvieran asignados, se observarán las siguientes normas:

1.º Tan pronto como el interesado sea dado médicamente de alta y pueda precisarse el alcance de la incapacidad o se compruebe la notoriedad e irreversibilidad del proceso, la Compañía, por sí o a instancia del afectado, encomendará al Jurado permanente proceda a instruir un expediente de incapacidad. Tanto en el caso en que fuera necesario efectuar un examen de aptitud para acopiar un empleado por incapacidad física o mental en otro grupo diferente al suyo, como en la propuesta de resolución del expediente, será preceptiva la asistencia de un representante del Jurado de Empresa.

2.º En este expediente y tras oír al interesado y a sus Jefes y compañeros, de juzgarlo preciso el Instructor, se recabará informe del servicio médico, pudiendo el empleado afectado designar el Médico que estime conveniente para que éste formule, en nombre del empleado y en virtud del estado físico del mismo, informe en el que razonadamente deberá expresarse el grado de capacidad que conserva dicho interesado, así como sus aptitudes y las actividades o trabajos que por sus características psico-físicas está en condiciones de efectuar satisfactoriamente.

3.º A la vista de los anteriores informes y de cualquier otros que pueda recabar el Instructor, elevará este propuesta razonada al Director general, que resolverá en definitiva, sin que contra su acuerdo se dé recurso alguno. En la propuesta se consignarán los grupos profesionales en que, por orden de preferencia, se estimen puede efectuarse el acoplamiento. De mediar iguales circunstancias para distintos grupos, optará el interesado por el orden que le convenga dentro de las vacantes que existan reservadas a este fin.

4.º En todo caso se observará al respecto lo prevenido sobre actuación de los Servicios Médicos de Empresa y demás disposiciones aplicables.

Artículo 40. El empleado con capacidad disminuida quedará adscrito al mismo grupo profesional de procedencia, encomendándole funciones adecuadas a sus posibilidades de trabajo.

El personal de los grupos 4.º, 5.º, 6.º, 9.º, 10, 11, 12 y 13, por la índole de las funciones a dichos grupos atribuidas, serán acoplados en cualquiera de las funciones de los grupos 4.º, 7.º, 11, 12, 13 y 14, según su preparación y aptitudes y conforme al procedimiento que establece el artículo anterior.

Artículo 41. El empleado que por capacidad disminuida sea acoplado a funciones compatibles a su estado físico, continuará adscrito al grupo o subgrupo profesional al que hasta el momento perteneciera y en el cual alcanzará los ascensos por antigüedad a que por su permanencia tuviera derecho, quedando bien entendido que si el interesado deseara ser adscrito a grupo distinto al de procedencia deberá conseguirlo a través de la oportuna convocatoria.

Desde el alta, en su caso, percibirán los interesados la retribución que les corresponda y continuará el cómputo de servicios efectivos.

Artículo 43. Se suprime.

Artículo 46. En todo acoplamiento por capacidad disminuida no se podrá volver a la categoría de procedencia salvo que en expediente instruido con los mismos requisitos que se establecen para la incapacidad se justifique plenamente la recuperación de las facultades cuya pérdida diera origen a la reasignación.

Artículo 54. La designación de los Tribunales que han de juzgar los ejercicios y pruebas de aptitud o computar los méritos, según los casos, se efectuará, previa aprobación expresa del Director general, por la Dirección de Personal y Asuntos Sociales, quien solicitará de los Departamentos Centrales correspondientes la oportuna propuesta, que habrá de comprender el Presidente y los Vocales necesarios, debiendo el primero ostentar rango de Jefe o Subjefe de Departamento y pudiendo delegar en el Jefe que designe. Los Vocales podrán pertenecer a cualquier Departamento, incluso a la Escuela Técnica de Telefonía, cuando se juzgue necesario; pero todos ellos deberán poseer titulación académica idónea o conocimientos adecuados a los ejercicios o prácticas que han de calificarse, a excepción del Secretario de actas, que deberá estar adscrito a la Dirección de Personal y no tendrá voz ni voto.

Todo esto se entiende con independencia de los representantes del personal y de los Organismos que a ello tengan derecho, para la designación de los cuales, cuando proceda, por el Sindicato y demás Organismos, efectuará los trámites pertinentes la Dirección de Personal.

Para la provisión de cargos, aun de los reglamentados en las ordenanzas laborales, no serán menester aquellas representaciones.

Artículo 55. Cuando por motivo de accidente de trabajo o enfermedad justificada ante y por el Servicio Médico de la Compañía, un empleado que esté haciendo un cursillo de capacitación para el ascenso se vea obligado a suspender el mismo, tendrá derecho a presentarse al cursillo siguiente sin necesidad del examen correspondiente.

Artículo 58. El acoplamiento de los aspirantes durante el período de prueba podrá ser provisional, fijándose el destino al concluir aquél con resultado satisfactorio. Caso de que al fijarse el destino al finalizar el período de prueba se le diere residencia distinta a la que tuviera provisionalmente, se le considerará traslado forzoso a todos los efectos.

Artículo 59. Cuando el empleado que pase o ascienda a otra categoría no demuestre durante el período de prueba la capacidad y condiciones de todo orden exigidas para el desempeño de la misma, volverá a su categoría de procedencia. En los casos de enfermedad del interesado o de cualquier otra circunstancia justificada que haya podido influir desfavorablemente en su actuación, el Jefe del Departamento podrá proponer al Director de Personal y éste acordar la prórroga de la prueba por un plazo prudencial, nunca superior al señalado en el artículo 58 del Reglamento de Trabajo. Al finalizar esta prórroga se procederá a las comprobaciones que se crean oportunas, a ser posible por el mismo Tribunal que hubiese juzgado las primeras pruebas o de no ser así por una Comisión presidida por el Director regional y de la que forme parte el Jefe inmediato del interesado.

Artículo 62. Consolidada una categoría mediante nombramiento o ascenso efectuados de conformidad con las normas reglamentarias y superado el período de prueba establecido, no podrá el empleado ser privado de ella, salvo nuevo ascenso, sanción recada en expediente disciplinario o extinción de la relación de trabajo.

Artículo 64. El aprendizaje de los oficios específicamente telefónicos a que se refiere el apartado a) del artículo 60 del Reglamento de Trabajo, comprenderá la formación práctica, así como la teórica y técnica que el personal precise para asegurar su alta calidad profesional. Para el personal de plantilla este aprendizaje será retribuido, aunque se haga en la Escuela, sin prestar trabajo efectivo y se organizará en la forma que determine la Empresa en cuanto a duración, enseñanzas que haya de comprender, pruebas intermedias o finales que hayan de rendirse, etc.

El personal de plantilla que salga de su residencia para perfeccionar su capacidad en la Escuela Técnica de Telefonía, percibirá la dieta que le corresponda por su categoría.

Los aspirantes a ingreso en la Empresa y que deban adquirir previamente en la Escuela la necesaria preparación profesional, como ocurre para optar a las categorías a que se refiere el artículo 34 del Reglamento de Trabajo, no tendrán derecho al cobro de remuneración alguna, a menos que presten servicio efectivo, caso en el cual percibirán el sueldo base de su categoría en proporción a los días que hubieran trabajado, así como las dietas y gastos de viaje a ella hubiere lugar.

Anualmente la Compañía fijará un calendario con los distintos cursillos de formación profesional para empleados, en el que hará constar la duración de los mismos.

Artículo 65. A los efectos previstos en el apartado tercero del artículo 62 del Reglamento de Trabajo, se entenderá que existe falta de aplicación cuando los alumnos no obtengan la puntuación necesaria para ser declarados aptos en los ejercicios o pruebas exigidas o dejen de asistir a las clases o de remitir puntualmente y sin causa justificada los ejercicios en los cursos y exámenes por correspondencia. En dichos supuestos, la Dirección de la Escuela remitirá todos los antecedentes del caso a la Dirección de Personal, que decretará la baja definitiva del interesado.

Art. 77. La capacitación del personal de Repartidor Botones, menor de diecinueve años, se deberá comenzar por lo menos un año antes de cumplir el citado límite de edad, mediante

un curso de tres a nueve meses de duración, para que en sus respectivos puntos de residencia se capaciten. Esta capacitación variará según se desee ser Celador de entrada, Empalmador de entrada o Mecánico de entrada, si se trata de personal masculino, y Telefonista de segunda, en el caso de ser femenino.

Aquellos Repartidores o Botones que demuestren falta de aplicación o no adquirieran en dicho plazo los conocimientos que se consideren necesarios para aspirar a Celador o Empalmador de entrada, Mecánico de entrada o Telefonista de segunda caerán baja, de acuerdo con lo establecido en el artículo 65 de este Reglamento, salvo que por existir vacantes de Subalterno superen las pruebas exigidas para el ascenso a la categoría de subalterno de entrada. Los restantes pasarán oportunamente a seguir los cursos mediante la prueba de ingreso reglamentario en cada caso del oportuno concurso-oposición, continuando entre tanto en su categoría de Repartidor Botones.

Todo Repartidor o Botones masculino podrá elegir una de las dos especialidades antes citadas de Celador o Empalmador de entrada o Mecánico de entrada.

Los conocimientos que han de adquirir los que deseen ser Celadores o Empalmadores serán:

Lectura y escritura de Lengua castellana, rudimentos de Geografía, suma, resta, multiplicación y división con números enteros y decimales; sistema métrico decimal y ligeras nociones de Geometría. Además, recibirán la preparación suficiente teórica y práctica para en su día desempeñar correctamente las funciones de Celador o Empalmador de entrada, según su especialidad. Deben reunir las condiciones físicas suficientes (subir a postes con trepadores), levantar con una mano un peso de 30 kilogramos a un metro de altura y tener la talla mínima de 1,60 metros.

Se enseñará a los aspirantes a Mecánicos de entrada: Nociones de Aritmética, Geografía y Electricidad.

Los aspirantes a Mecánicos de entrada deben reunir las condiciones físicas exigidas para la función y conocer elementalmente la nomenclatura y empleo del utillaje.

Los aspirantes a Telefonistas de segunda deberán adquirir los conocimientos siguientes:

Lectura y escritura de Lengua castellana, rudimentos de Geografía de España y suma, resta, multiplicación y división con números enteros y decimales.

La Compañía facilitará al personal de Repartidores Botones los textos y apuntes para su enseñanza.

Artículo 92. Cuando los Jefes de Departamento consideren conveniente para el servicio la implantación de un sistema de incentivo para determinados trabajos, cursarán a Secretaría General propuesta razonada especificando si, a su juicio, la remuneración debe asignarse por unidad de producto, por resultados totales o en consideración a otros factores y fijando en cada caso las bases económicas que pudieran aplicarse al sistema.

Secretaría General tras los asesoramientos que estime oportunos, elevará la propuesta, junto con informe razonado sobre su pertinencia en el orden jurídico, social y técnico, al Director general, que resolverá en definitiva, tramitándose su acuerdo en orden inverso al seguido por la propuesta.

Los Departamentos que apliquen sistemas de incentivo deberán enviar semestralmente a Secretaría General resúmenes estadísticos que permitan apreciar los resultados prácticos obtenidos por la Empresa y por los empleados a quienes afecte la modalidad.

Siempre que se fije la implantación de un sistema de incentivo la Compañía oirá previamente al Jurado Único de Empresa.

Artículo 99. A los efectos del abono a todo el personal de las mensualidades extraordinarias del 18 de Julio, fiesta de la Exaltación del Trabajo, y la de la Natividad del Señor, a que se refiere el artículo 79 del Reglamento de Trabajo, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

1.ª Se entiende por mensualidades la retribución que se tenga asignada en el propio mes en concepto de sueldo, incluido en éste el período de servicios y, en su caso, la gratificación por cargo o función. Al personal eventual que cobra por nómina semanal se le liquidará la equivalencia de 30 jornales al tipo que tenga asignado. Queda exceptuado en todos los casos el Plus Familiar y el plus por residencia del personal de Ceuta, Melilla, Baleares y Canarias.

2.ª Percibirán la mensualidad extraordinaria completa los empleados que se encuentren en cualquiera de las siguientes situaciones:

a) Los que habiendo ingresado con anterioridad al 1 de enero o al 1 de julio del mismo año, no hayan interrumpido el servicio durante el semestre respectivo por más de treinta días en conjunto de un mes natural, con motivo de excedencia, permiso sin sueldo o correctivo.

En todo caso, los empleados con más de dos años de antigüedad al servicio de la Empresa que se hallen prestando el servicio militar percibirán el Plus Familiar que pudiera corresponderles y las gratificaciones reglamentarias de 18 de Julio y Navidad, siempre que no trabajen en otra Empresa durante este período.

b) Los enfermos y accidentados que, agotada la percepción del 75 por 100 de su haber, causen baja temporal en nómina si ésta no excede en conjunto de treinta días dentro de cada semestre, o aun excediendo, no pierden el derecho a las prestaciones económicas del Seguro de Enfermedad por un tiempo superior a los treinta días en el mismo semestre.

c) Los accidentados por hernia producida por esfuerzo, aun cuando causen baja en nómina.

d) Las empleadas que hayan causado baja por maternidad.

3.ª Se abonará la parte proporcional al tiempo de servicios efectivos prestados durante el semestre al personal siguiente:

a) Los ingresados después de 1 de enero ó 1 de julio del semestre respectivo.

b) Los que durante el semestre causen baja temporal en nómina por enfermedad o accidente (excepto el de hernia producida por esfuerzo), excedencia, permiso sin sueldo o correctivo, si el total de días de baja excediera en conjunto de treinta días o de un mes natural, sin recibir durante el mismo período prestaciones económicas del Seguro de Enfermedad.

c) Los suspensos de empleo y sueldo en situación preventiva, con percibo del 50 por 100 de su remuneración.

En los supuestos recogidos en estos últimos apartados, la cantidad a percibir no podrá ser inferior a 100 pesetas.

Artículo 104. Por los Delegados provinciales y Jefes de Centro se observará con la mayor atención, respecto a turnos y horarios y demás textos y menciones a que se refiere la Circular de Asuntos Sociales de 7 de abril de 1952, lo dispuesto en los artículos 86 y 87 del Reglamento de Trabajo y demás disposiciones aplicables.

Artículo 118. El empleado que desee variar la fecha que tuviere señalada para el disfrute de su vacación deberá solicitarlo de su Jefe por escrito razonado y será atendido si ello no ocasiona trastorno a otros empleados o a las necesidades del servicio.

Por imperiosas necesidades del servicio, la Empresa podrá variar dentro del año la fecha señalada para el disfrute de la vacación, informando al Jurado de Empresa.

Por su parte, el empleado que se encuentre ausente de su residencia en comisión de servicio en la fecha de comenzar el disfrute de su vacación anual podrá hacer uso de ella en la misma localidad donde se halle accidentalmente. Si el empleado desea disfrutarla en la población de su residencia habitual, le serán abonados los correspondientes gastos de viaje.

Artículo 135. Cuando no se trate de la provisión de vacantes que requiera el procedimiento especial a que se refiere el artículo 110 del Reglamento de Trabajo, en general las peticiones de traslado se resolverán mediante la tramitación siguiente:

La Compañía anunciará en el «Boletín Telefónico» las plazas vacantes de cada categoría y especialidad.

Los empleados que cumplan los requisitos exigidos podrán solicitar, en el plazo de treinta y cinco días, tomar parte en el concurso de traslados, consignando en la instancia una sola localidad, figure o no anunciada como vacante.

El concurso se resolverá a tenor de lo previsto en el Reglamento de Trabajo. El mejor derecho estará determinado por la mayor categoría, la antigüedad en la misma, la de ingreso en la Compañía y la mayor edad, por el orden expresado.

Cubiertas las vacantes anunciadas por el procedimiento indicado, las que se produzcan como consecuencia de este movimiento volverán a adjudicarse si hay peticionarios que reúnan las condiciones exigidas, y así sucesivamente.

Las vacantes que en definitiva quedaran sin cubrir se anunciarán como «desiertas» para ser ocupadas por personal que, de nuevo ingreso o de ascenso, alcance a continuación la categoría a que se refiere el concurso.

A tales efectos, la Compañía coordinará los concursos de traslados con las convocatorias de ingreso y de ascenso.

Una vez resuelto cada concurso, quedarán anuladas y sin valor alguno las solicitudes que no hayan podido ser atendidas.

No se tendrán en cuenta las solicitudes recibidas fuera del plazo señalado para cada concurso.

Los empleados que por la primitiva redacción de este artículo hubieran solicitado su traslado con anterioridad al 1 de enero de 1969 conservarán un derecho preferente, contraído única y exclusivamente a la primera localidad consignada en la papeleta-petición, hasta que sean trasladados a petición propia o renuncien a su petición formalmente por conducto reglamentario. Cuando en virtud de solicitud anterior al III Convenio Colectivo, sea concedido traslado, no se admitirá la renuncia al mismo, pues implicaría una nueva reconsideración de plazas ya adjudicadas.

Para poder tomar parte en un concurso de traslados es requisito indispensable que el empleado con categoría de entrada lleve, como mínimo, dos años en su actual residencia. Este mismo requisito se exigirá cuando su actual residencia le hubiese sido adjudicada con ocasión de un traslado de carácter voluntario.

En ningún caso se atenderán peticiones de traslado del personal en período de prueba.

Artículo 136. Cuando el traslado tenga lugar por iniciativa de la Empresa, el empleado de plantilla tendrá derecho a percibir lo siguiente:

a) El importe de quince días de gastos de hospedaje o dietas en la cuantía que corresponda a su categoría si es soltero o casado con tres o menos familiares computables a efectos del Plus de Cargas Familiares; de veinte días si fuera casado con más de tres familiares y menos de siete, y de un mes si cuenta con siete o más familiares computables.

b) Los gastos de locomoción en la clase que corresponda a su categoría así como los de las personas de su familia, computables a los efectos de devengo del Plus de Cargas Familiares, en la misma clase que el empleado.

c) Los traslados por iniciativa de la Empresa tendrán derecho preferente en la adjudicación de viviendas que ésta ponga a disposición de los empleados en la localidad de su nuevo destino.

Artículo 141 bis. En aquellas poblaciones donde exista más de una central y en aquellas otras que para un mismo servicio existieran distintas unidades, el empleado podrá solicitar del Delegado provincial a que correspondan sus servicios su acoplamiento en otra unidad o central, aun cuando en el momento de la solicitud no existiese vacante.

Estas peticiones serán registradas en la cabecera de la Delegación y resueltas a medida que las necesidades del servicio lo requieran, oída la Comisión delegada del Jurado Unico de Empresa.

En igualdad de circunstancias, la preferencia se establecerá por antigüedad en la categoría, antigüedad en la Empresa o mayor edad.

Análogamente se tramitarán las permutas que serán resueltas siempre que no haya perjuicio para tercero.

En estos cambios de acoplamiento, los Delegados provinciales cuidarán de que éstos no puedan producir alteraciones que perjudiquen la buena marcha de los servicios, así como procurarán mantener a los empleados en el lugar de trabajo elegido, salvo en el caso de sanción o cuando concurran circunstancias que aconsejen o justifiquen el cambio de central o unidad.

Concedido el cambio de acoplamiento a otra central o unidad, el empleado correspondiente no podrá solicitar nuevo cambio hasta transcurridos dos años de la anterior adjudicación.

Las peticiones que no hubieran sido resueltas en el transcurso del año natural, serán concluidas el 31 de diciembre, debiendo hacer nueva solicitud los que así lo desearan.

Artículo 205. Se suprime el segundo párrafo de la redacción dada a este artículo en el II Convenio Colectivo Sindical por haberse transferido íntegramente al artículo 39 de este mismo Reglamento de Régimen Interior.

NOTA ADICIONAL AL TEXTO DEL IV CONVENIO COLECTIVO SINDICAL

La representación económica en la Comisión Deberante del IV Convenio Colectivo Sindical de la Compañía Telefónica Nacional de España, supone que para que un Convenio Colectivo Sindical tenga plena validez se requiere sea acordado en toda su extensión, previa manifestación de voluntad mayoritaria, por cada una de las dos partes.

Ante el hecho de que el acuerdo, por lo que se refiere a la representación social, es sólo de tres de sus seis miembros, los componentes de la representación económica, al firmar el Convenio, quieren hacer constar su preocupación sobre la plena validez del mismo.

MINISTERIO DE INDUSTRIA

DECRETO 2952/1970, de 9 de julio, por el que se declara a «Cementos Especiales El León, S. A.», con derecho a acogerse a los beneficios de la Ley de Expropiación Forzosa para adquirir los terrenos necesarios para la continuidad de la explotación de una cantera de caliza sita en Castejón de Henares. y acopio de materias primas para abastecer una fábrica de cementos sita en Matillas, provincia de Guadalajara.

La Entidad «Cementos Especiales El León, Sociedad Anónima», ha solicitado con observancia de lo dispuesto en el párrafo primero del artículo décimo del Reglamento General para el régimen de la Minería de nueve de agosto de mil novecientos cuarenta y seis, acogerse a los beneficios de la Ley de Expropiación Forzosa para la adquisición del terreno necesario para la continuidad de explotación de una cantera de caliza sita en Castejón de Henares y fábrica de cementos en Matillas, de la provincia de Guadalajara, de las que es titular.

Tramitada la petición de acuerdo con lo prevenido en el último párrafo del mencionado artículo y en atención a reunir la industria para cuya continuidad solicita el referido bene-