

7584 RESOLUCION de 28 de febrero de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 4 de febrero de 1985, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 21 de enero de 1985, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Remitir el texto original al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 28 de febrero de 1985.-El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE TRABAJO ENTRE LA EMPRESA «ELECTRICAS REUNIDAS DE ZARAGOZA, S. A.», Y SU PERSONAL

El Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S.A.» se concluye entre la Dirección de la misma y los representantes del Comité de Empresa de los distintos centros de trabajo, con el siguiente articulado:

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1º.- Ambito territorial.- El presente Convenio Colectivo Interprovincial de Trabajo afecta a todos los centros de trabajo de «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S.A.», en las provincias donde se desarrolla su actividad industrial de producción, transformación, transporte y distribución de energía.

Artículo 2º.- Ambito personal.- Este Convenio Colectivo de Trabajo recoge a la totalidad del personal que integra las escalafones de la Empresa, atestado por la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica, así como el que ingrese en los mismos durante su vigencia. Queda excluido el personal directivo.

Artículo 3º.- El presente Convenio entrará en vigor el primero de Enero de 1985, cualquiera que sea la fecha de su registro y depósito, y regirá hasta el 31 de Diciembre de 1986.

Se entenderá denunciado automáticamente un mes antes de finalizar su vigencia.

Artículo 4º.- Revisión.- En el caso de que el I.P.C. establecido por el I.N.E. registara a 31 de Diciembre de 1985 un incremento superior al 7% respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. a 31 de Diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se conozca oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efecto de 1º de Enero de 1985, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1986, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante quedará, en todo caso, en la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en Convenio, es decir en 7,57, a fin de que se mantenga idéntico en el conjunto de los años sucesivos.

Esta misma forma de revisión será la utilizable para el segundo año de vigencia de este Convenio, al bien la proporción a tener en cuenta será de 1,07/1.

Los incrementos salariales para 1985 se establecerán en base a la previsión de inflación del Gobierno para ese año, aplicándose el coeficiente 1,07 y sobre los mismos conceptos salariales utilizados en la negociación para el primer año de vigencia.

CAPITULO SEGUNDO

Artículo 1º.- Denegación de Reclamaciones del Convenio.- Cuantas dudas o reclamaciones se susciten en relación con la interpretación o aplicación del presente Convenio serán sometidas, como trámite previo a su conocimiento por la Autoridad Laboral, a una Comisión Mixta Interpretativa que estará constituida por tres vocales económicos, designados por la Dirección de la Empresa, y tres vocales sociales, designados por el Comité de Empresa; componentes de la Comisión Negociadora.

CAPITULO TERCERO

Artículo 1º.- Ordenación del trabajo.- Corresponde a la Dirección de la Empresa, con sujeción a la legislación vigente, la organización práctica del trabajo, la adopción de las medidas que estime precisas en orden a la modificación o supresión de los servicios de la Empresa y a la implantación del sistema necesario en cuanto a su estructura, racionalización y automatización de las labores, sin perjuicio de los derechos o facultades que se reconozcan en esta materia al Comité de Empresa por las Leyes y por este Convenio Colectivo.

En el tablón de anuncios de cada centro de trabajo, se exhibirá el Organigrama de la Empresa.

Artículo 7º.- Polivalencia, simultaneidad de tareas y movilidad funcional. Dentro de la jornada laboral, y sin que ello implique modificación de las condiciones de trabajo, se podrán adoptar medidas de movilidad funcional, incluso de carácter temporal, y encomendar a un solo trabajador la realización simultánea o sucesiva de tareas correspondientes a varias categorías de trabajo de superior, igual o inferior categoría, con sujeción a las normas del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO CUARTO

En las percepciones pactadas en este capítulo se ha tenido en consideración la revisión estipulada en el artículo 4º del Convenio de 1984.

Artículo 8º.- Tabla salarial.- Las retribuciones fijas para cada categoría con la absorción parcial de participación en beneficios que se efectúa, en su mismo bruto, son las que se detallan en el Anexo I.

El importe de la participación en beneficios, equivalente a 1,60 mensualidades del salario base vigente, se abonará en una sola vez en el mes de Abril.

Las pagas ordinarias se abonarán en la forma y fechas habituales, las extraordinarias en los meses de Enero, Febrero, Mayo, Septiembre y Diciembre y la Paga de Vacaciones en el mes de Julio por importe de 45.910,- a 11 meses.

Artículo 9º.- Antigüedad.- La percepción por antigüedad se fija en el 1,9% del salario mínimo interprofesional vigente, por año de servicio, al bien durante el primer año de vigencia del Convenio el porcentaje a aplicar es el 1,6%.

Artículo 10º.- Desayuno, dieta y media dieta.- Su valor es el pactado. Sus importes se detallan en el Anexo II.

Artículo 11º.- Ayuda comida.- Este complemento, dotado con 700,- pesetas en el momento que se pactó, al personal que, realizando jornada sustituida, rebasa éste un periodo no superior a una hora; tendrá derecho a media dieta cuando supere dicho tiempo.

Artículo 12º.- Quotante de moneda.- Bajo esta denominación se concede una asignación extrasalarial a los cajeros y cobradores que desempeñan principal y permanente trabajos de cobranza y pagos, con movimiento dinerario suficiente, y que soporten a su propio riesgo y cuenta las diferencias económicas que por error en pequeñas operaciones pudieran producirse.

Atendiendo al género y volumen de las operaciones, se establecerán cinco categorías diferenciadas con las correspondientes indemnizaciones:

Cantidades / mes	Quotante / año
De 1.000 Ptas. a 500.000 Ptas.	4.132,- A
De 500.000 Ptas. a 1.000.000 Ptas.	10.364 "
De 1.000.000 Ptas. a 2.000.000 Ptas.	20.728 "
De 2.000.000 Ptas. a 20.000.000 Ptas.	41.456 "
Más de 20.000.000 Ptas.	81.928 "

Para la asignación del edículo de quotante de moneda deberá considerarse en cada caso, el promedio resultante de los cobros realizados durante el año natural anterior.

Dejará de percibirse en toda su cuantía cuando el empleado cese en la prestación de los servicios que motivaron dicha compensación. No se estimará como cese los casos de baja por enfermedad, accidente, vacaciones o cualquier otra ausencia a la que la Empresa preste su conformidad.

Esta percepción se concederá asimismo a todos aquellos trabajadores que, entre otros trabajos desarrollen labores de cobro por suministro de energía (cobradores-lectores, electricistas, cualificados, etc.).

Artículo 13º.- Horas extraordinarias.- Teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que presta la Empresa, se considerará como de inexcusable cumplimiento la realización de las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor, sin previa autorización, y las que tengan el carácter de estructurales, pactándose como tales las siguientes:

- Minuteros, accidentes y averías que originen parada, así como cualquier otra incidencia que reduzca o ponga en riesgo inminente de reducción la seguridad del personal o de las instalaciones. Tendrán la misma consideración cuando por estas circunstancias se haya producido o pueda originar un corte de suministro que no pueda ser atendido por los equipos de averías que se encuentran prestando servicio.

- Actividades en comisión del descargo obligado de instalaciones fuera de la jornada.

- Sustitución imprevista del personal de turno, por un máximo de 10 días desde la notificación de la sustancia.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité, a los Delegados de personal y a los Delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y, en su caso, la distribución por secciones, y por trabajadores; debiendo especificarse los datos del mes objeto del informe, y los acumulados durante el año en curso.

El valor de la hora extraordinaria se pacta en función de las demás mejoras acordadas en este Convenio Colectivo de Trabajo y en su consideración conjunta.

Se importa en el que figura en el Anexo II.

El trabajador podrá optar por percibir el valor económico de la hora extraordinaria o cambiar por el doble de las horas realizadas en tiempo de descanso, si el servicio lo permite y si se queda dentro de los diez días siguientes. Superado este plazo sin quedar el descanso, se percibirá su importe el primer día establecido.

Artículo 14º.- Servicio de Guardias.- Para atender las necesidades del servicio público encomendado a la Empresa, se establece la fórmula de guardias. Se compensará por horas efectuadas en día festivo. Por este servicio, se realizará con igual número de horas de descanso más el abono en metálico del 75 % de las mismas. Será el único servicio fuera de la Jornada.

Artículo 15.- Plus de turno.- El personal que trabaje en turno rotativo percibirá, además del plus de asistencia y del de nocturnidad, el procedo, un plus de turno con arreglo a la siguiente valuación:

- En turno cerrado (mañana, tarde y noche) 200,- pes.
- En turno abierto (mañana y tarde) 150,- pes.

Este plus queda establecido por cada turno trabajado de 8 horas. Si por imperativos del servicio o circunstancias ajenas al trabajador se viera en la necesidad de prolongar su turno a 12 horas continuadas, además de las remuneraciones que correspondan, le será abonado el importe de medio plus de turno.

Artículo 16.- Jornada nocturna.- Su valor se determinará de conformidad con lo establecido por la Ley.

Tiene derecho a percibirlo todo el personal que realice dicha jornada.

Artículo 17.- Plus de asistencia.- Para favorecer la reducción del absentismo laboral y la permanencia en los puestos de trabajo, se establece el plus de asistencia.

De importe, en jornada completa, será de 150,- pesetas, por día efectivamente trabajado.

El referido plus se abonosará por día laborable de trabajo, considerando como tal el resto de la semana en los casos en que esta se realice en 5 días de labor.

Artículo 18.- Plus de cualificación.- Se establece para retribuir la doble función del trabajador que, a la vez que realiza las labores propias de su categoría profesional y especialidad, conduce un vehículo de la Empresa al servicio de la misma; se abonosará, por cada día de trabajo en dichas condiciones, con un importe de 114,- pesetas.

Igualmente se abonará este plus a los conductores que, simultáneamente con sus funciones, realicen trabajos de operarios y a los conductores de grúas derivándose por día efectivamente trabajado.

Artículo 19.- Kilometraje.- Se mantiene el régimen vigente para los casos de utilización autorizada de vehículos propios en actos de servicio para la Empresa. El precio aplicado a cada kilómetro recorrido se revisará cuando el experimento aumente el costo del carburante y, en todo caso, al final de cada año.

Artículo 20.- Gratificaciones 24 y 31 de Diciembre.- El personal que trabaje durante estas noches, percibirá, por cada una de ellas, una gratificación de 2.500,- pesetas.

Artículo 21.- Otras incentivos y complementos individuales.- Todos los que no se contemplan expresamente en el texto de este convenio, permanecerán con el mismo valor de 1984. Podrá estudiarse, no obstante, cada caso en concreto por la Comisión Mixta Interpretativa.

Los complementos individuales se actualizarán anualmente en cuantía que sea afectada por cambio de categoría.

Artículo 22.- Abono de percepciones por Entidad bancaria o Caja de Ahorro.- Por razones de seguridad, los haberes se seguirán abonando a través de Entidades bancarias o Cajas de Ahorro, libremente designadas por los Interesados.

CAPITULO QUINTO

Artículo 23.- Jornada laboral.- La jornada laboral normal será para todo el personal Administrativo, Técnico y Operario de 40 horas semanales de promedio, en cómputo anual.

Con carácter general la jornada se realizará de forma continuada de 8 a 15 horas.

Los sábados comprendidos entre el 10 de Junio y el 15 de Octubre se considerarán como días de descanso.

Artículo 24.- Jornada a turno.- El personal que trabaja en régimen de turno rotativo quedará obligado, por imperativos de horario, a prestar servicio en turnos continuados de 8 horas diarias.

Para establecer nuevos turnos de trabajo y modificar los existentes, se estará a la disposición en el Art. 61 del Estatuto de los Trabajadores.

El Comité de Empresa, a requerimiento de los trabajadores, podrá proponer a la Dirección la modificación de los sistemas actuales o la implantación de nuevos turnos de trabajo.

Artículo 25.- Vacaciones.- Son de 26 días laborables para toda la plantilla.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, salvo 4 de estas días que podrán disfrutarse separadamente, a elección del personal, el resto de las vacaciones se disfrutará hasta en dos lotes períodos.

Otrosas, total o parcialmente, tienen sus vacaciones entre el 7 de Enero y 31 de Marzo, percibirán la cantidad de 1.500 pesetas por cada uno de los días laborables disfrutados como vacaciones del 10 de Abril al 31 de Mayo, 1.700 pesetas y del 15 de Octubre al 31 de Diciembre, 1.000 pesetas.

El personal de nuevo ingreso o que retrogrese las disfrutará en la parte proporcional que corresponda al tiempo de servicio en el año del ingreso o reintegro.

Siempre que no exista acuerdo entre los interesados, para facilitar la rotación dentro de cada uno de los servicios, queda convenida la división de su disfrute en dos períodos. Se procurará que el personal pueda disfrutarlas total o parcialmente en el período comprendido entre los meses de Mayo a Octubre.

Si el trabajador contrae enfermedad durante el disfrute de sus vacaciones, se entenderá interrumpida siempre que la justifique fehacientemente ante la Empresa.

Artículo 26.- Días festivos.- Todos los días declarados como festivos por la Autoridad laboral tendrán la consideración de "días hábiles" y no recuperables.

Se declara como día festivo a todos los efectos el Sábado Santo y el 10 de Junio.

CAPITULO SEXTO

Artículo 27.- Suministro de vivienda.- El personal cedido podrá disfrutar de este beneficio como los demás empleados, siendo condición indispensable que éste resida en domicilio propio o con sus padres y hermanos, hacia donde constar así en el Departamento de Personal, que pasará informe de su situación a efectos de formalización del referido suministro.

El beneficio alcanzará igualmente al personal que se halle cumpliendo el servicio militar y a los viudos de empleados mientras permanezcan en tal estado.

Los empleados que, por razones de servicio tienen su domicilio habitual fuera de la zona de suministro de la Empresa, gozarán de los mismos beneficios que el resto del personal. Estas condiciones son alternativas a los jubilados y sus viudos y viudas.

Igualmente, a los empleados que posean vivienda de descanso, además de la habitual, en la zona de suministro de la Empresa, y existan instalaciones adecuadas, se les facilitará el suministro en las siguientes condiciones: -- 1.000 M/hora anuales al precio reducido de alquiler y al exceso al precio de intercambio de empresas. Este beneficio es exclusivo para viviendas, propiedad del empleado y uso del mismo.

Asimismo, se entenderá a las viviendas en alquiler siempre que éste sea de duración indefinida y el contrato esté legalizado por los Organismos competentes.

El personal que se jubile conservará el beneficio de las mismas condiciones en que lo disfrutaba al tiempo de su jubilación.

CAPITULO SEPTIMO

Artículo 28.- Previsión de jubilación.- Para recompensar la permanencia al Servicio de la Sociedad, se concederán en la cuantía que se indica:

- A los 25 años	40.000,- M.
- A los 35 años	50.000,- M.
- A los 40 años	70.000,- M.
- A los 45 años	70.000,- M. y un obsequio.
- A los 50 años	90.000,- M. y un obsequio.

A los 25 y a los 45 años se otorgará, además, los tradicionales medallones de plata y oro, respectivamente.

Artículo 29.- Se mantendrá durante la vigencia del Convenio el mismo régimen.

Artículo 30.- Ayuda de Estudios.- Se concederán de acuerdo con el Reglamento elaborado al efecto, destinándose la cantidad de 20.000.000,- pesetas para hacer frente a su importe. En 1.984 esta cantidad se revisará con los criterios del artículo 49.

El mayor importe de la cantidad destinada a este fin es consecuencia de la renouación formal y solemnidad al Estatuto Laboral.

Artículo 31.- Ayuda a deficientes físicos o psíquicos.- Se atenderán las necesidades de cada caso, procurando facilitar la ayuda necesaria tanto de orientación como económica, creándose un fondo a estos efectos, que atienda en la totalidad de los gastos originados, previa justificación.

Artículo 32.- Préstamos para viviendas y personales.- La Empresa facilitará el personal préstamo para la primera adquisición o construcción de vivienda y de carácter personal.

En casos de larga enfermedad o accidente, quedarán en suspensión las amortizaciones del préstamo por el tiempo que medie hasta que el trabajador sea capaz de alta.

En el supuesto de fallecimiento del trabajador, la Empresa, condonará la porción de préstamo pendiente de amortización.

La concesión de estos préstamos y anticipos, que son incompatibles entre sí, requerirá el informe favorable de la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio.

Préstamos para viviendas.- La cantidad destinada a este fin, se incrementará con las amortizaciones de los préstamos extraordinarios concedidos al personal traslacionado forzoso.

Se concederán al personal fijo en plantilla, por una cuantía máxima de 300.000,- pesetas sin devengar, interés alguno y se amortizará mediante descuentos totales en nómina, en 3 años.

Para su concesión será obligatoria la presentación del contrato de compraventa, cédula de habitabilidad o cualquier otra documentación, que la Comisión estime necesaria.

La Empresa realizará gestión oportuna ante entidades de crédito al objeto de poder conseguir la concesión de préstamos personales para este mismo fin en las mejores condiciones de intereses y plazos de amortización.

Préstamos de carácter personal.- Con la cantidad actualmente destinada a este fin, se podrán conceder, por una cuantía equivalente de hasta seis meses, en las condiciones que establece el artículo 112 de la Ordenanza Laboral para la Industria Eléctrica.

Anticipos sobre nómina.- Todo empleado tendrá derecho a la concesión de un anticipo de cuantía hasta una cantidad de su salario base, sin justificación alguna y con la única condición de no estar amortizando otro, y que devolvirá por descuentos en nómina durante seis meses.

La cantidad destinada a este concepto no podrá rebasar los 3.000.000,- M.

CAPITULO OCTAVO

Artículo 330.- Jubilación.- Se considerará parte integrante de este Convenio Colectivo de Trabajo las siguientes condiciones económicas:

La Empresa se compromete y obliga voluntariamente a proporcionar a su personal que haya cumplido los 65 años de edad un complemento de jubilación, sin posterior actualización.

Cuando ofrecida por la Empresa la pensión complementaria de jubilación no sea aceptada por el interesado, perderá el derecho a la misma.

A petición propia, también tendrán derecho a ser jubilados y a percibir la pensión complementaria en las mismas condiciones que cuando la jubilación sea ofrecida por la Empresa, todos los trabajadores que hayan cumplido los 65 años de edad.

La pensión mínima complementaria de jubilación consistirá en abonar la diferencia entre lo que percibe el interesado por el I.N.S.S. y el importe de sus ingresos anuales.

La Empresa no abonará los aumentos de pensión acordados por el I.N.S.S.

El efectivo de los ingresos anuales sucesivamente citados estará integrado por los siguientes conceptos, en la cuantía que no se hubieran percibido en el año anterior a su jubilación, es decir, en los 12 meses inmediatamente anteriores:

- a) Sueldo o jornal asignado por la Empresa.
- b) Antigüedad.
- c) Pagos extraordinarios reglamentarios.
- d) Gratificaciones fijas de carácter personal.
- e) Participación en beneficios.
- f) Bolsa de vacaciones.
- g) Plus de turno.

Para alcanzar la pensión complementaria de jubilación se exigirá a cada productor que haya cumplido los 65 años de edad que tenga cubierto el período de cotización que el Régimen General de la Seguridad Social exige para tener derecho a la pensión de jubilación.

Artículo 331.- Jubilación anticipada.- Todo trabajador que cumpla 60 años de edad y tenga cubierto el período de cotización del Régimen General de la Seguridad Social exigido para tener derecho a la pensión de jubilación podrá solicitar con un preaviso de 6 meses la jubilación anticipada.

Se concederá en las siguientes condiciones:

Novena por la Empresa, de la diferencia existente entre el 100% de los conceptos que figuran en el artículo anterior, valorados en el promedio de los 12 meses inmediatamente precedentes al de la fecha de la jubilación, y la pensión reconocida por el I.N.S.S. en tal concepto.

A todos los jubilados con posterioridad a 1 de Enero de 1.982 se les garantiza una pensión total no inferior a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada año.

La Empresa garantiza que el complemento de jubilación a su cargo no incrementará cada año en la cuantía precisa para que la pensión total, incluido lo satisfecho por I.N.S.S. no sea inferior a la cantidad indicada en el párrafo anterior.

Esta garantía se aplicará sin efecto retroactivo desde 1º de Enero de 1.983 y se actualizará por última vez en 1º de Enero del año en que se cumplan los 65 años de edad, quedando definitivamente fijado el complemento.

Esta garantía no aplicará a los personas que, en activo, realicen por cada parcial en proporción a la jornada efectiva de trabajo.

La Empresa no abonará los aumentos de pensiones que acuerde I.N.S.S. respecto del personal a que no afecte esta garantía.

Artículo 332.- Viudedad.- Se concede un complemento de pensión para las nuevas situaciones de viudos/as que se puedan producir a partir de la fecha de vigencia del presente Convenio.

Para su percepción serán requisitos indispensables:

- a) Que el causante figure en la plantilla del personal fijo de la Empresa o haber sido jubilado de la misma después del 1º de Enero de 1.984.
- b) Que el viudo/a no trabaje por cuenta ajena.
- c) Que perciba pensión por el concepto de "viudedad" del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

De cuantía será determinada para el:

Personal fijo: Se complementará la pensión asignada por el I.N.S.S., con la cantidad necesaria para alcanzar el 50% de los haberes percibidos por el empleado/a causante en el último año, por los conceptos salariales que figuran en el artículo 31 de este Convenio.

Personal jubilado: Se complementará la pensión de viudedad que percibe por el I.N.S.S., con la cantidad necesaria para alcanzar el 50% de la pensión de jubilación del causante.

Estos complementos se abonarán mientras no se modifique la situación que los motiva y no serán revalorizados, variados o absorbidos, en ningún caso.

Artículo 333.- Pensiones mínimas de jubilación, viudedad y orfandad.- La Empresa garantizará como complemento a lo percibido a través del I.N.S.S. una pensión mínima de jubilación igual al 120% del Salario mínimo interprofesional vigente en 1º de Enero de cada año. Para 1.984 el porcentaje a aplicar será el 120%.

Las pensiones de viudedad serán de 3/4 de la pensión mínima de jubilación, siempre que no trabaje por cuenta ajena ni perciba ninguna otra pensión o la que percibir sea de cuantía inferior a dicha cantidad, en cuyo caso la Empresa las completará hasta la cifra antes indicada.

Las pensiones de orfandad (menores de edad y disminuidos físicos) serán del 20% de la pensión de viudedad.

Estas pensiones se abonarán en 14 mensualidades.

Los viudos de empleados que reúnan también la condición de jubilados de la Empresa, podrán optar por el complemento de la pensión que les sea más beneficioso.

La Empresa no abonará los aumentos de pensión acordados durante el año natural por el I.N.S.S.

Artículo 334.- Personal en situación de baja por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad.- El trabajador en situación de baja por incapacidad laboral transitoria, continuará percibiendo el total de sus haberes fijos o la diferencia para completar los mismos, cuando exista indemnización con cargo a la Seguridad Social, durante el período de 12 meses, prorrogables por otros 6 más, hasta completar los 18 meses.

Artículo 335.- Personal en situación de invalidez permanente absoluta.- Al trabajador que causa baja definitiva en la Empresa por declaración de incapacidad permanente absoluta derivada de larga enfermedad o accidente, le será abonada una pensión complementaria a la asignada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social que complete el 100% de sus remuneraciones fijas, que luego reconocidas en ese momento.

Esta pensión será regulada para su cálculo al igual que la pensión de jubilación.

Esta pensión no se abonará por ningún concepto.

Artículo 336.- Personal en situación de invalidez permanente total o parcial para su profesión habitual.- El trabajador que quede afectado por cualquiera de estas tipos de invalidez será destinado a otro puesto de trabajo más adecuado a sus aptitudes físicas, clasificándose profesionalmente con arreglo al nuevo puesto de trabajo y manteniéndose sus percepciones anteriores. Mantendrá, hasta que sean absorbidas por nuevos incrementos de Convenio.

En ningún caso la Empresa descontará cantidad alguna en función de la pensión que le sea asignada al trabajador por su incapacidad, por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Artículo 337.- Reingreso de incapacitados.- A los trabajadores que como consecuencia de haberles sido reconocida una incapacidad permanente y en virtud de la cual estén o hubieran estado en la Empresa, se les reconocerá el derecho a reingreso si por los mismos Organismos Oficiales se declarara la recuperación de su capacidad.

Artículo 338.- Incapacidad médica.- El Servicio Médico de Empresa que deberá visitar periódicamente de inspección a los trabajadores que se encuentren en situación de baja por enfermedad o accidente, siendo indeseable un informe favorable para la concesión de los beneficios contemplados en la situación de incapacidad laboral transitoria.

CAPITULO NOVENO

Artículo 420.- Seguro Colectivo de Vida.- La Empresa mantiene este Seguro para todo el personal de plantilla en las condiciones establecidas en la póliza suscrita en 1º de Enero de 1.982.

A partir de la fecha del Convenio, se cumplirá la póliza para cubrir las siguientes garantías:

- a) Pago de un capital de 1.000.000.- pesetas a sus beneficiarios inmediatamente después de ocurrido el fallecimiento del empleado, cualquiera que sea la causa, durante el trabajo o fuera de él. En esta garantía no hay límites de edad.
- b) Pago al propio empleado de un capital de 750.000.- pesetas si se produce invalidez permanente absoluta para todo trabajo, por cualquier accidente o enfermedad, siempre que no hubiera cumplido los 65 años de edad.
- c) Pago de un capital adicional de 4.000.000.- h. a sus beneficiarios, si el empleado fallece en accidente de cualquier clase y de un capital de 4.750.000.- h. al propio empleado, si por causa de accidente, se le declara por el organismo competente, en situación de invalidez absoluta para todo trabajo, siempre que no hubiera cumplido los 65 años de edad.
- d) Se mantendrán las condiciones anteriores a los empleados que se jubilen después de 1º de Enero de 1.984, hasta cumplir los 65 años de edad.

Artículo 421.- Premios de jubilación.- El personal que se jubila a partir del 1º de Enero de 1.984, percibirá su importe, establecido en 125.000.- h. en el momento de la jubilación, si ésta se produce a los 65 años.

En los casos de jubilación anticipada podrán optar por:

- a) Superar a cumplir dicha edad y percibirla en su totalidad; o
- b) cobrarla anticipadamente con una deducción del 5% de su importe, por cada año que les falte para alcanzar los 65 años de edad.

CAPITULO DECIMO

Artículo 422.- El Jefe de la División correspondiente solicitará de la Dirección, mediante comunicación interior, cubrir las vacantes de plantilla que se produzcan como consecuencia de la jubilación, cese voluntario, despido, fallecimiento, etc. así como la creación de nuevo puesto de trabajo.

El Departamento de Personal estudiará la propuesta e informará de todos sus aspectos al Director quien autorizará, si lo cree conveniente, para la pr2

visión de las plazas vacantes, mediante el oportuno concurso-oposición o libre designación, según las normas que se establezca en el artículo 45 y siguientes.

Una vez que la Dirección dará a conocer las vacantes que se produzcan por jubilación o nueva creación.

Se convocarán para ellas, y según las normas que se contemplan a continuación, sucesivamente: Concurso de traslado (para empleados de la misma categoría); convocatoria interna (para empleados de la categoría inmediata inferior o aquellos que acrediten los requisitos específicos de titulación o similares); y por último, convocatoria externa.

Artículo 45º.- Provisión de vacantes de carácter fijo con personal de plantilla.

a) Vacantes correspondientes a la categoría superior del escalafón único: De las vacantes que se produzcan en estas categorías, se informará a todo el personal que pertenece a la categoría de la vacante y a la de la categoría inferior y mismo escalafón, a la vista de las solicitudes presentadas, la Dirección podrá nombrar a alguno de los candidatos mediante libre designación, teniendo en cuenta sus circunstancias personales y profesionales así como las necesidades de la Empresa, o declararlo vacante.

En caso de exigirse determinado título profesional, se comunicará la existencia de la vacante al trabajador que, reuniendo los requisitos del puesto anterior, lo posea y lo haya informado previamente a la Empresa.

Cuando le cupiere oportuno la Dirección podrá exigir pruebas adecuadas para la provisión de estas vacantes.

El anuncio de estas vacantes se comunicará al Comité de Empresa.

b) Vacantes correspondientes a las restantes categorías y escalafones: Se establece para la provisión de estas vacantes como principio general la capacitación demostrada a través de Concurso-oposición. Se exceptúan aquellos vacantes que puedan ser cubiertos con personal cuya especialidad de trabajo haya disminuido por edad u otras circunstancias, a los cuales la Empresa procurará acoplarlos a puestos de trabajo adecuados a sus condiciones.

También se exceptúan las vacantes que se cubran con personal cuya situación de amenzable sea debida a cierre definitivo de su centro de trabajo.

Artículo 46º.- Normas por las que se regirán los Concursos-oposición.

1) Requisitos para la participación en los concursos-oposición

Como norma se establece que a cada concurso se podrá presentar cualquier trabajador de la plantilla de personal de la Empresa, que cumpla los requisitos establecidos en la convocatoria.

No podrá participar en estos concursos-oposición el personal que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- Enajenación voluntaria.
- Con anotaciones de falta grave o muy grave, sin anular.

2) Anuncio de concurso.- Una vez autorizada al concurso-oposición el Departamento de Personal, procederá a publicar la convocatoria del mismo en todos los centros de trabajo de la Empresa, enviando el anuncio directamente a cada centro y copia a las Jefaturas correspondientes y a los Secretarías de los Comités Locales de Centros de Trabajo y Delegados de Personal.

Se hará constar en él las siguientes cosas:

- Centro de trabajo.
- Puesto de trabajo.
- Categoría profesional.
- Programa de temas de la categoría.
- Número de plazas.
- Condiciones que habrán de reunir los concursantes.
- Plazo de admisión de solicitudes.
- Lugar, hora y fecha de las pruebas.
- Duración del período de prueba.
- Vivienda.
- Valoración de las características de idoneidad para el cargo.

3) Admisión de solicitudes.- El personal interesado solicitará el participar en los concursos, al Departamento de Personal utilizando para ello el impreso confeccionado a tal fin.

La admisión de solicitudes en este Departamento tendrá un plazo de dos semanas, computadas desde la fecha del anuncio, no siendo admitidas aquellas solicitudes que se reciban fuera de plazo o que no estén cubiertas en su totalidad.

El Departamento de Personal contestará a todos los interesados, comunicando su admisión y, en caso contrario, las razones.

4) Tribunal.- Formará parte del Tribunal:

- El Jefe de Personal, que actuará como presidente.
- Un representante de la División afectada por la vacante, clasificado en la categoría superior.
- Un representante de otra División, clasificado igualmente.
- Un representante de los trabajadores.
- Un representante del Departamento de Personal que actuará de Secretario.

La ausencia de alguno de los miembros en cualquiera de las fases del concurso, no supondrá, en ningún caso, la invalidez del mismo, debiendo haber sido citado con una semana mínimo de antelación y teniendo que nombrarse un suplente en caso de no poder asistir el designado previamente.

El Tribunal dirigirá los ejercicios que se realicen y su calificación. Este convocará el programa, presentará la celebración de las pruebas y participará en la calificación de los ejercicios.

En cada examen, se presentará todo el cuestionario completo, en sobres o papeletas, y en consecuencia elegirá el número de temas de que constará el examen.

3) Pruebas.- Como norma general, el concurso-oposición constará de las siguientes pruebas:

- Examen médico.
- Examen psicotécnicos.
- Examen teórico.
- Examen de conocimientos propios del oficio y de seguridad en el trabajo.
- Concurso de méritos.

a) Examen médico.- El Servicio Médico de Empresa, realizará un examen médico a los concursantes.

Este examen será eliminatorio cuando el aspirante no reúna las condiciones exigidas para ocupar el puesto de trabajo objeto del concurso-oposición.

b) Examen psicotécnicos.- El Departamento de Personal aplicará aquellos tests psicotécnicos que se ajusten a las necesidades del puesto a cubrir y sus calificaciones tendrán carácter estrictamente confidencial.

c) Examen teórico.- El examen teórico comprenderá los conocimientos de carácter general que se relacionen con el puesto. El Departamento de Personal elaborará estos programas que estarán permanentemente a disposición del personal. Estos programas se entregarán oportunamente a los solicitantes de cada concurso.

Podrá convalidarse este examen a los que hubieran superado los cursos de formación en los que se desarrolle el programa correspondiente al concurso.

La puntuación en los exámenes teóricos será de 0 a 60 puntos.

d) Examen de conocimientos propios del oficio y seguridad en el trabajo.- Se referirá a aquellos imprescindibles para el desarrollo del oficio.

- Constará de:
- Conocimientos prácticos.
- Conocimientos tecnológicos.
- Conocimientos de seguridad e higiene y primeros auxilios.
La puntuación será de 0 a 45 puntos.

e) Concurso de méritos.- La puntuación correspondiente a este concepto será aportada por la Jefatura de Personal. Se considerarán:

- Antiquidad en la categoría (Puntuación máxima 5 puntos).
- Antigüedad de 1 a 4 años 1 punto.
- Antigüedad de 4 a 8 años 2 puntos.
- Antigüedad de 8 a 10 años 3 puntos.
- Antigüedad de 10 a 15 años 4 puntos.
- Antigüedad de más de 15 años 5 puntos.
- Idoneidad para el puesto (Puntuación máxima 5 puntos).

Según las circunstancias del puesto se tendrán en cuenta las siguientes características:

- Motivo de residencia familiar.
- Haber ocupado el puesto en su tiempo.
- Datos de salud.
- Aptitud para el trato con el público.
- Constitución física.
- Edad más apropiada.
- Puestos anteriormente ocupados.
- Asistencias y calificación en cursos de formación.
- Títulos académicos.
- Posesión carnet de conducir.

Cuando el puesto a cubrir lo exija, se tendrá muy en cuenta el empadronamiento de los candidatos.

- Afinidad (Puntuación máxima en acumulación 5 puntos)
- Personal de la misma División 1 punto.
- Personal del mismo Departamento 2 puntos.
- Personal de otro Departamento de la misma División con tareas similares 3 puntos.
- Personal del propio servicio 4 puntos.
- Personal de otra División con tareas similares 5 puntos.

f) Resumen de puntuaciones.-

Table with 2 columns: Test type and Points. Rows include: Examen teórico (40 puntos), Conocimiento propios del oficio (45 puntos), Concurso de méritos (5 puntos), Antiquidad en la Empresa (5 puntos), Idoneidad (5 puntos), Afinidad (5 puntos), TOTAL (100 puntos).

La Jefatura de Personal, una vez calificadas las pruebas, confeccionará un cuadro resumen donde constarán los datos personales de los concursantes, así como las calificaciones obtenidas en los ejercicios teóricos y prácticos realizados, y las puntuaciones correspondientes al Concurso de Méritos.

Este cuadro, una vez estudiado y firmado por los miembros del Tribunal se presentará a la Dirección para su resolución en el plazo de una semana desde la finalización de las pruebas.

Para la calificación de pruebas teóricas y prácticas, el Tribunal podrá solicitar el informe de expertos en la materia de que se trate.

El Puntuación máxima.- Para poder ser declarado apto es necesario superar el examen teórico, en su caso el examen psicofísico, y obtener como mínimo 30 puntos en el examen de conocimientos prácticos del oficio, superando los 30 puntos en el cómputo total.

Artículo 47.- Provisión de vacantes con personal de nuevo ingreso.- La Dirección de la Empresa proveerá con personal de nuevo ingreso aquellas vacantes que no se cubran con personal fijo en plantilla, de acuerdo con lo establecido en los artículos anteriores.

Este personal podrá ingresar como:

- Personal fijo en plantilla.
- Personal eventual.

La forma de admisión podrá ser mediante:

a) Concurso oposición externo.

Para ingreso del personal, además de la titulación y experiencia exigibles en cada caso, se podrán realizar pruebas de selección que, junto con el reconocimiento médico, examen psicofísico y/o teórico-práctico; y que, como mínimo deberán tener el nivel exigido en los concursos internos.

En los concursos oposición que se celebren para el ingreso en la Empresa, tendrán siempre preferencia, en igualdad de condiciones, los hijos de empleados y jubilados y, a continuación, los que hubieran trabajado como eventuales, adjudicándose a ellos las plazas cuando obtengan la puntuación exigida.

b) Todas las vacantes de la categoría superior, se cubrirán libremente por la Empresa.

Para los trabajadores mayores de 45 años y minorados se condona en cuanto a las disposiciones legales vigentes.

Todo el personal que ingrese en la Empresa estará sujeto a un periodo de prueba que tendrá la duración máxima siguiente:

- Personal técnico titulado, 6 meses.
- Resto del personal técnico, administrativo, actividades complementarias y profesionales de oficio, 3 meses.
- Females, 2 semanas.

Durante este periodo o al final del mismo, el trabajador podrá ser admitido en la plantilla fija de la Empresa o despedido sin derecho a indemnización alguna, informando de ello al Comité de Empresa.

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

Cuando no haya intervalo de tiempo entre el periodo en que se trabajó como eventual y el ingreso como productor fijo, se le reconocerá aquella antigüedad solamente a efectos de jubilación y aumentos periódicos.

Tendrán también estos derechos los trabajadores graduados, cuando pasen a formar parte de la plantilla, con esta solución de continuidad.

Artículo 48.- Vacantes de carácter eventual.- Se entiende por personal eventual al que admite la Empresa para realizar trabajos que no tengan carácter normal y permanente en la misma, considerándose de esta condición las siguientes:

- a) Los que se refieren a montajes de ampliaciones, grandes reformas y extraordinarias reparaciones que no sean normales de la explotación y que no puedan atenderse con el personal de plantilla.
b) Los trabajos de conservación de carácter excepcional o periódico (pintar columnas, patinillas, limpieza de canales y otros trabajos similares).
c) Los trabajos de puesta en marcha de nuevos sistemas de producción, cuya duración no exceda de seis meses.
d) Los encomendados a cualquier trabajador mientras sustituya a los de plantilla por ausencia, permisos, vacaciones, excedencias, enfermedades, accidentes, servicio militar y otros análogos; en estos casos al formalizarse el oportuno contrato de trabajo entre la Empresa y el eventual, se harán constar en él las causas de la sustitución y el nombre del sustituto, así como la clase de trabajo. En caso de producirse una vacante, se podrá ocupar un eventual hasta que aquella sea cubierta mediante el traslado de otro trabajador o hasta que se celebren las oportunas pruebas de admisión, en el supuesto de que no haya ningún aprobado en concurso interno, al que le subsista la suplencia.

El, incorporado al servicio el trabajador cuya suplencia se venía efectuando al igual que el trabajador eventual prestado sus servicios en la empresa, pasará a formar parte de la plantilla de la misma a los 30 días de la fecha de la incorporación del trabajador cuya suplencia efectuaba.

Este personal tendrá derecho a la percepción asignada para su categoría profesional, en proporción a los días que haya trabajado durante el año.

Al personal eventual se le someterá a pruebas de selección.

Para ocupar los puestos de carácter eventual tendrán preferencia los trabajadores que hubiesen tenido buena puntuación en el último concurso de ingreso y que no hubiesen ingresado en la plantilla de la Empresa.

Cualquier trabajador eventual podrá presentarse a los concursos externos organizados por la empresa.

Artículo 49.- Asesoría de personal.- El ascenso del personal se efectuará por medio de:

- a) Concurso oposición que se regirá por las normas señaladas en los artículos anteriores.
b) Los cursos de formación que se indiquen en los artículos siguientes:
c) Por libre designación de la Empresa teniendo en cuenta las funciones que realice el trabajador.
d) Según los artículos 23 y 24 del Estatuto de los Trabajadores.
e) Por antigüedad de 2 años para:

1) Personal administrativo;

de 2a. a 4a. B
de 4a. B a 6a. A

2) Personal operario;

de 2a. a 2a. B
de 2a. B a 2a. A

Artículo 50.- Formación.- A partir de la fecha de vigencia del convenio, en áreas no libres económicas, con la finalidad de paliar las gastos ocasionados por el estudio de los cursos de formación organizados por la Empresa.

Se entenderá, a los empleados que realicen estos cursos, un impendio por limitados contratados para tal fin y reuniones periódicas para unificar experiencias, conocimientos y prácticas. Los gastos de estos cursos serán gratuitos para aquellos que superen un ciclo completo.

Asistirán inmediatamente a la categoría de Ayudantes y Auxiliares Administrativos, respectivamente, los pocos especialistas y auxiliares que superen con aprovechamiento los correspondientes cursos de Formación Profesional Básica.

A aquellos que superen con aprovechamiento los cursos correspondientes se les reducirá en dos los 5 años necesarios para el primer ascenso automático hasta la categoría de Oficial 1a.

Los cursos de formación no organizados por la Empresa, tendrán la ayuda económica regulada por el Reglamento de Ayuda de Estudios.

Artículo 51.- Escalafón de personal.-

Los registros de personal cerrados al 31 de diciembre de cada año, se entregarán al Comité de Empresa y podrán ser consultados por los interesados en el Departamento de Personal desde el mes de febrero siguiente. Contendrá los siguientes datos: nombre y apellidos; fecha de nacimiento; número de matrícula en la Empresa; Servicio o Departamento; categoría profesional; fecha de ingreso en la categoría; antigüedad; beneficio; complementos individuales y extras extraordinarios.

COMITÉ EMPRESARIAL

Artículo 52.- Comité Intercentros.- Su función es la constitución de un Comité Intercentros, con residencia en el domicilio social de la Empresa, que estará constituido por diez miembros designados de entre los componentes de las distintas Comités de Centros.

Este Comité tendrá las siguientes competencias y funciones:

- A) Ser informado por la Dirección de la Empresa.
a) Semestralmente, sobre la evolución general del sector económico de la Empresa, situación de la producción, consumo y evolución del empleo de la Empresa.
b) Anualmente sobre el balance la cuenta de Resultados, la Memoria y resto de documentos que se facilitan a los accionistas.
c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierre total o parcial, definitivos o temporales, las variaciones de jornada, traslados de personal y planes de formación profesional.
d) En función de la materia de que se trata:
1) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.
2) Conocer los modelos de contratos de trabajo que se utilicen habitualmente en la Empresa.
3) Ser informado por las sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en los casos de despido.
d) Asimismo, en lo referente a los accidentes sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y gastos y los ascensos.

B) Ejercer una labor de Vigilancia sobre las siguientes materias:

- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pablos y condiciones o usos de Empresa en vigor.
b) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.
c) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuentas medidas directas la misma para el incremento de la productividad y disminución del absentismo.

D) Los miembros del Comité Intercentros y Fets en su conjunto, observarán estricto profesional, con respeto de los deberes pertenecientes a dicho Comité y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección de la empresa expresamente el carácter reservado.

E) Las competencias y funciones que con carácter general se atribuyen por las disposiciones legales a los Comités de Empresa.

La representación de los trabajadores unificada a la Empresa los nombres de los representantes que pasará a integrar el Comité Intercentros.

Artículo 21.- Funciones Sindicales.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado del Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que ésta se produzca por reconvención o dimisión, o siempre que el despido o la sanción se base en la actualización del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si al despido o cualquier otra sanción por causas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente sancionatorio, en el que serán oídos, a parte del interesado, el Comité de Empresa o Representantes Delegados de personal, y el Delegado del Sindicato a que perteneciera, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas técnicas o económicas.

b) No podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional por causa o un razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comenzando toda ella previamente a la Empresa y ajustándose tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Disponerán del crédito de horas anuales retribuidas que la ley determina.

Se establecerá un sistema de comunicación de horas de los distintos miembros del Comité y delegados de personal, para uso de uno o varias de sus competencias sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevados o relevadas de sus trabajos sin perjuicio de su remuneración.

No se computará dentro del máximo legal de horas el tiempo que entre el mismo se produzca con motivo de la designación de los delegados de personal o miembros del Comité con competencias de Comisiones Negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa se vea afectada por el límite de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser reconocidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de personal, a fin de promover el sostenimiento de los mismos a través de formación organizativa por una sindicato, institución de formación o otras entidades.

f) Será de cargo de la Empresa los dietas y gastos de viaje que originen los desplazamientos de los miembros de los Comités de Empresa.

Artículo 22.- Prácticas Antidiscriminarias. En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, sepa realizar de actividades, se estará a lo dispuesto en las leyes.

La legalmente mantendrá vigencia general de los años, salvo que en el transcurso de dicho período exista una ley nueva de esta materia. En cuyo caso, las partes deberán realizar las negociaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acorde de esta materia.

Artículo 23.- De la Sociedad Sindical. La Empresa considerará a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y constantes vitales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y administraciones.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores e sindicatos libremente; no podrá sujetar al empleo de un trabajador a la condición de que se afilió o renunció a su afiliación sindical.

La Empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un Sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa. Los Sindicatos podrán recibir información a todos aquellos centros en los que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

La Empresa reconocerá a los centrales e sindicatos que posean una afiliación superior al 15 por 100 de la plantilla un delegado sindical.

La Central o Sindicato que pretenda tal reconocimiento debe acreditar ante la empresa de modo fehaciente el nivel de afiliación requerido. Apto conseguido, la empresa reconocerá al citado delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien representa. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

El delegado sindical tiene las siguientes funciones:

1) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comité paritario de Interpretación del voto y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3) Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa debe poseer a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligado a guardar estricto profesional en las materias en las que legalmente proceda.

4) Será oído por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5) Será asimismo informado y oído por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyectos o acciones empresariales que puedan afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y analógicas de sus posibles consecuencias.

6) Podrá recaudar cuotas a sus afiliados, reparar proyección sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el delegado un tablón de anuncios, que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8) En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento en materia, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

El delegado sindical pasará las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley, convenios colectivos y por el Acuerdo Marco Interconfederal a los miembros de los Comités de Empresa.

En todos los centros en los que ello sea materialmente factible, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales e sindicatos que ostentan la representación a que se refiere este apartado, la Empresa garantizará en la máxima medida de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un acerto en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cantidad de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transcurrida a la representación sindical en la Empresa.

Podrá solicitar la situación de desempleo igual trabajador un activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de representación del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, los serán reconocidos permisos retribuidos a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la negociación.

CAPÍTULO IV.- TRANSACCIONES

Artículo 24.- Continuidad de las condiciones de explotación. Se mantendrán todas las condiciones económicas y laborales existentes en la actualidad que no sufran modificación por la aplicación del presente Convenio.

Artículo 25.- Protección de normas. Las normas de este Convenio Colectivo se aplicarán con prioridad a las del Reglamento de Régimen Interior y Ordenanza de Trabajo para la Industria Edificaria.

Artículo 26.- Vinculación a la totalidad del Convenio. El contenido del presente Convenio constituye un todo orgánico, de tal forma que, de aprobarse alguna de sus normas por la Dirección General de Trabajo al proceder a su homologación, quedará sin efecto lo pactado, debiendo ser sustituido de nuevo su contenido por la Comisión deliberadora.

Artículo 27.- Traslados.

a) En los casos de traslados forzados con cambio de residencia a distinta localidad, se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y a las siguientes reglas:

1.- Ocupar empleo o similar puesto de trabajo. El interesado podrá elegir, con arreglo a su antigüedad, el orden de prelación de las vacantes de su categoría que existan en el momento de traslado. Cuando no exista puesto de trabajo análogo al que venía desempeñando, la Empresa le facilitará la preparación profesional adecuada para la mejor adaptación al nuevo puesto.

2.- Percibir una indemnización mínima de seis mensualidades de su retribución, constituida por el salario base, antigüedad y la parte proporcional de los beneficios. En ningún caso se computarán los pluses de puesto de trabajo y de residencia.

3.- Reconocimiento de preferencia absoluta para volver a la localidad de procedencia, siempre que se reúnan las condiciones previstas para ocupar el nuevo puesto de trabajo.

4.- La Empresa informará previamente al Comité de Empresa o, en su caso, a los Delegados de Personal.

En estos traslados forzados se tendrá en consideración a la totalidad de los trabajadores que integran la plantilla del centro de trabajo afectado y se reconocerá la preferencia a permanecer en él a aquellos que ostentan más antigüedad en cada categoría.

b) En los demás traslados se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral vigente.

CLÁUSULAS TRANSITORIAS

28.- Si durante la vigencia del Convenio se modificase el régimen de prestaciones de la Seguridad Social, el contenido del artículo 34 será objeto de nueva negociación.

29.- Se mantiene el mecanismo de la Empresa, formulado durante la negociación del Convenio de 1.984 y recogido en el Anexo correspondiente a la reunión de 20 de marzo de 1.984, referente a la constitución de un fondo de pensiones.

30.- De acuerdo con el Comité de Empresa, la Empresa se compromete a negociar en un plazo no superior a seis meses con los afiliados a la denominada Caja de Retiros, y en los términos que libremente convengan, la cancelación del régimen especial que le resulta, reconociéndose a los socios que se alcanzan la misma eficiencia que la atribuida por la Ley al presente Convenio.

CLÁUSULA DEROGATORIA

-El presente Convenio Colectivo de Trabajo sustituye al publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 de Junio de 1.984 (R.O.E. de 24 de Agosto de 1.984) que, en consecuencia, queda sin efecto.

La Comisión Interpretativa la integran:

- D. Rafael Hernández Gracia
- E. Pedro Suárez Ciria
- D. Ignacio Mantener de Segura
- D. José Antonio Cid Felipe
- E. Carlos Cejudo Albaladejo
- E. José Carlos Pinilla Alvarez

ANEXO I

CATEGORIAS

PERSONAL TECNICO	Sueldo Inicial	Abstracción Beneficios	Sueldo Base mensual
Primera Superior Especial	173.820	18.541	192.361
Primera Superior Primero	127.540	13.604	141.144
Primera Superior Segundo	113.140	11.962	125.102
Segunda, Nivel "A"	104.264	11.122	115.386
Segunda, Nivel "B"	98.404	10.518	109.122
Tercera	90.895	9.482	98.377
Cuarta	83.004	8.854	91.860
Quinta	74.395	8.138	84.433

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Subgrupo Primero	Sueldo Inicial	Abstracción Beneficios	Sueldo Base mensual
Primera Superior Especial	173.820	18.541	192.361
Primera Superior Primero	127.540	13.604	141.144
Primera Superior Segundo	113.140	11.962	125.102
Segunda, Nivel "A"	104.264	11.122	115.386
Segunda, Nivel "B"	98.404	10.518	109.122
Tercera	90.895	9.482	98.377
Cuarta, Nivel "A"	83.004	8.854	91.860
Cuarta, Nivel "B"	74.105	7.968	82.010
Quinta	68.391	7.402	76.793

Subgrupo Segundo

Primera	71.368	7.613	78.981
Segunda	69.391	7.402	76.793
Tercera	67.870	7.239	75.109

PERSONAL OBRERO

Subgrupo Primero	Sueldo Inicial	Abstracción Beneficios	Sueldo Base mensual
Primera, Nivel "A"	83.004	8.854	91.860
Primera, Nivel "B"	78.348	8.346	86.592
Segunda, Nivel "A"	74.105	7.805	82.010
Segunda, Nivel "B"	71.368	7.413	78.981
Tercera - Ayudantes	68.391	7.402	76.793

Subgrupo Segundo

Primera-Enq. Peones	71.368	7.413	78.981
Segunda-Ped. Especialista	67.870	7.239	75.109
Limpieza (jornada completa)	67.870	7.239	75.109
Limpieza (cinco horas)	50.954	5.435	56.389

7585 RESOLUCION de 21 de enero de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.818 la gafa de protección, marca «Medop», modelo 001-AA-V03-A, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica, Sociedad Anónima» (MEDOP), de Bilbao.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Medop», modelo 001-AA-V03-A, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la gafa de protección, marca «Medop», modelo 001-AA-V03-A, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica, Sociedad Anónima» (MEDOP), con domicilio en Bilbao-11, calle Ercilla, número 28, como gafa de montura

tipo universal para protección contra impactos, clasificándose como de clase D por la resistencia de sus oculares frente a impactos y por su protección adicional como 333.

Segundo.-Cada gafa de protección de dichos modelo, marca, clasificación de sus oculares y protección adicional llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra D, y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: M. T. Homol: 1.818 21-1-85 «Medop» 001-AA-V03-A/333.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-16, de «gafas de montura de tipo universal para protección contra impactos», aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978.

Madrid, 21 de enero de 1985.-El Director general, Francisco José García Zapata.

7586 RESOLUCION de 4 de febrero de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Transporte, Comercio y Turismo, Sociedad Anónima».

De Orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 11 de junio de 1984 por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 42.698, promovido por «Transporte, Comercio y Turismo, Sociedad Anónima», sobre multa por importe de 100.000 pesetas, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Estimamos el recurso número 42.698, interpuesto contra Resolución proferida por el Secretario de Empleo y Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social de fecha 9 de octubre de 1982, debiendo revocar como revocamos, dejando sin efecto el mencionado acuerdo por su disconformidad a derecho, sin mención sobre costas.»

Madrid, 4 de febrero de 1985.-El Director general, Enrique Heras Poza.

7587 RESOLUCION de 4 de febrero de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don José María Mancunill Segarra.

De Orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 26 de octubre de 1984 por la Audiencia Territorial de Barcelona en el recurso contencioso-administrativo número 779/81, por don José María Mancunill Segarra, sobre subsidio desempleo, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que estimamos el recurso contencioso-administrativo número 779/81, interpuesto por don José María Mancunill Segarra, contra la Resolución de 9 de septiembre de 1981 de la Dirección General de Empleo a que se contrae esta litis, y la anulamos por no ser ajustada a derecho, sin expresa imposición de costas.»

Madrid, 4 de febrero de 1985.-El Director general, Enrique Heras Poza.

7588 RESOLUCION de 4 de marzo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el año 1984, entre el Instituto Nacional para la Conservación de la Naturaleza (ICONA) y el personal laboral de la Fábrica de Maderas «El Pinar y Las Matas de Valsain».

Visto el texto del Convenio Colectivo para el año 1984, entre el Instituto Nacional para la Conservación de la Naturaleza (ICONA) y el personal laboral que presta sus servicios en la Fábrica de