

solicitó ayuda para disfrute de la mencionada hermana, la cual ha cursado estudios desplazada de su domicilio familiar durante el curso 1981/82, en Badajoz. No es cierto la alegación de la alumna expedientada, en el sentido de que no le fue concedida la ayuda, puesto que hay constancia de que sí le fue concedida con el número de credencial 081048300, aunque con posterioridad y ante las irregularidades observadas, le fue anulada. Pero esa anulación lo fue mediado el curso 1981/82, por lo que no se considera válida la alegación de que en base a la no concesión de la ayuda la interesada desistiera de cursar los estudios pretendidos.

Considerando que las citadas alteraciones engañosas en la solicitud de ayuda al estudio para el curso 1981/82 son motivo para inhabilitar a la mencionada estudiante para ser becaria en lo sucesivo, según lo dispuesto en el artículo 1.º de la Orden ministerial de 24 de marzo de 1958.

Esta Presidencia, a la vista de la propuesta formulada y haciendo uso de las atribuciones que le confiere la Orden ministerial de 31 de marzo de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 10 de abril), ha acordado lo siguiente:

Primero.—Inhabilitar a doña Agustina Durán Amado para el disfrute de cualquier tipo de ayuda al estudio en lo sucesivo, cualquiera que sea el Organismo público convocante, debiendo anotarse en el expediente académico de la alumna el hecho de la presente inhabilitación.

Segundo.—Que dicha sanción sea publicada en el «Boletín Oficial del Estado» y en el Ministerio de Educación y Ciencia, de conformidad con lo dispuesto en el título VIII, párrafo 4.º, de la Orden ministerial de 16 de julio de 1984 («Boletín Oficial del Estado» de 19 de septiembre).

Tercero.—Que las precedentes sanciones le son impuestas con independencia de cualquiera otras en las que haya podido incurrir y cuya sanción corresponda a otras competencias distintas a las de este Organismo.

Contra la presente resolución se podrá interponer recurso de alzada ante el excelentísimo señor Ministro del Departamento, en el plazo de quince días (Servicio de Recursos, calle Argumosa, 1).

Lo que notifico a V. S. a los efectos oportunos.
Madrid, 2 de mayo de 1983.—El Presidente.

Sr. Subdirector general de Servicios del I.N.A.P.E.

19909 *RESOLUCION de 23 de mayo de 1983, de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, por la que se anuncia una vacante de Académico de número.*

Resolución del Pleno de Académicos numerarios del día 23 de mayo de 1983, por la que se declara vacante la plaza de la Medalla número 9, causada por fallecimiento del Académico excelentísimo don Federico de Castro Bravo.

De acuerdo con el Decreto 1333/1983, de 30 de mayo, se concede un plazo de treinta días naturales, contados desde el día siguiente al de la publicación de esta resolución en el «Boletín Oficial del Estado», para presentar candidaturas a dicha Medalla, en la forma prevista en los Estatutos por los que se rige la Corporación.

Madrid, 23 de mayo de 1983.—El Académico Secretario general, Juan Vallet de Goytisolo.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

19910 *RESOLUCION de 18 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la «Empresa Nacional Hidroeléctrica de Ribagorzana, S. A.» (ENHER).*

Visto el texto del XI Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la «Empresa Nacional Hidroeléctrica de Ribagorzana, S. A.» (ENHER), aprobado por la representación de la Empresa y la de sus trabajadores el día 18 de abril de 1983, firmado el día 29 del mismo mes y presentado en esta Dirección General de Trabajo el 4 de mayo siguiente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.—Remitir un ejemplar original del Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 18 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

XI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NACIONAL HIDROELECTRICA DEL RIBAGORZANA, S. A. (ENHER)

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales

ARTICULO 1º.— Ambito territorial

El presente Convenio afecta a las provincias en las cuales ENHER desarrolla cualquiera de sus actividades de producción, transformación, transporte y distribución de energía eléctrica.

ARTICULO 2º.— Ambito personal

1.— El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores de plantilla, cualquiera que sea su puesto de trabajo, profesión, especialidad, edad, sexo o condición, así como los que ingresan durante su vigencia, con las siguientes exclusiones:

- Personal Directivo.
- El personal incluido en la 1ª categoría de los Grupos Técnico-Administrativos (subgrupo 1º), Jurídico-Sanitario y de Actividades Complementarias.
- El personal incluido en la 2ª categoría de los Grupos Técnico-Administrativos y Jurídico-Sanitario, que optara individualmente por su exclusión, les sea ésta concedida por la Dirección de la Empresa.

2.— Queda excluido de este Convenio el personal eventualmente contratado para obra o tiempo determinado, cuyo contrato deberá consignarse por escrito, especificándose en los mismos la condición "excluido del Convenio Colectivo". Estos contratos son distintos a los sujestos de eventualidad del artículo 47 de la Ordenanza Laboral. Este personal no formará parte de la plantilla de la Empresa, y a efectos de cobertura de vacantes, tendrá la condición de personal ajeno, sin perjuicio de posibles preferencias reglamentarias o pactadas para ocupación de puesto de plantilla fija, cuando proceda efectuarlo por vía de ingreso por las categorías previstas en la Ordenanza Laboral. Se dará conocimiento al Comité de Empresa del Personal que se contrata en estas condiciones.

3.— Quedará incluido en este Convenio el personal de la 1ª categoría, comprendido entre las categorías Ingeniero de 1ª y asimilados a Ingeniero de 3ª y asimilados, ambas inclusive, que así lo considere y lo solicite, quedando sus retribuciones fijadas en el Anexo nº VI.

ARTICULO 3º.— Ambito temporal

Este Convenio comenzará a regir el 14 de Enero de 1983, cualquiera que sea la fecha de su publicación oficial y tendrá una duración de un año, finalizando su vigencia al 31 de Diciembre de 1983.

ARTICULO 4º.— Revisión y prórroga.

- 1.— Será causa de revisión el hecho de que por disposiciones legales se establezcan mejoras de carácter general en las Empresas del Ramo que sean superiores a la totalidad de las señaladas en este Convenio globalmente consideradas.
- 2.— En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase el 30 de Septiembre de 1983, un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1982 superior al 9% se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los 12 meses (Enero/Diciembre 1983).
- 3.— Tal incremento se otorgará con efectos de primero de Enero de 1983, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1983. El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en este Convenio, a fin de que aquel se mantenga idéntico en el conjunto de los 12 meses (Enero-Diciembre 1983).
- 4.— La vigencia del presente Convenio se prorrogará tácitamente a no ser que se denuncie con antelación a la fecha de su vencimiento por cualquiera de las partes, mediante escrito ante el órgano de la Administración competente con una copia a la otra parte.

CAPITULO SEGUNDO

Organización del TrabajoARTICULO 5º.- Organización

De acuerdo con lo que se establece en el artículo 5º de la Ordenanza de Trabajo, de 30 de Julio de 1970 para las Industrias de Producción, Transformación, Transporte y Distribución de Energía Eléctrica, corresponde a la Dirección de la Empresa la organización práctica del trabajo, implantando los métodos y procedimientos de valoración y racionalización de las normas laborales, basándose en los sistemas científicos y prácticas que se adaptan a las peculiaridades de esta actividad de ENHER y realizando cuantos movimientos de personal estime convenientes, respetando los artículos 42 a 44 de la citada Ordenanza, así como las disposiciones legales vigentes o futuras que las sustituyan o complementen.

ARTICULO 6º.- Valoración de puestos de trabajo

- 1.- No se tomará decisión alguna relativa a la efectividad de la valoración de puestos de trabajo sin la intervención del Comité de Empresa, redactándose en su caso, conjuntamente con éste el Reglamento para su aplicación.
- 2.- La valoración de puestos de trabajo no originará ningún descenso de repercusión económica, con efectos retroactivos a la fecha de su efectiva aplicación.

ARTICULO 7º.- Formación profesional

- 1.- La Empresa identifica sus requisitos con los principios contenidos doctrinal del capítulo VIII de la Ordenanza Laboral. Con este objeto, poniendo especial atención en la docencia exigida por la reconversión de puestos de trabajo y perfeccionamiento profesional en cada caso, de acuerdo con las condiciones específicas que concurran adoptará las medidas de todo orden más convenientes para que la enseñanza ya se dé por medio de cursos u otros métodos adecuados, se imparta con garantía de aprovechamiento. Para el mejor cumplimiento y aplicación del presente artículo se mantiene la Institución del Comité Mixto de Formación entre cuyas facultades se explicitan la de asistencia al Departamento responsable de la formación, mediante la formulación, sin carácter vinculante, de sugerencias, propuestas y recomendaciones, recibir información amplia sobre política y planes de formación, elevar a la Unidad de Asuntos Sociales y Personal informes críticos sobre medios, procedimientos, métodos y resultados de la labor de formación y ser oído en materia de estímulos y condiciones económicas del personal asistente a cursos.
- 2.- En los cursos de Formación Profesional se enumerarán específicamente las condiciones económicas y laborales de los cursillistas durante la asistencia a los mismos, partiendo del principio de compensación de los gastos que al asistente se le ocasionen por este motivo y del mantenimiento de las remuneraciones normales ordinarias correspondientes a la categoría del cursillista.
- 3.- La participación en los cursos que organice la Empresa - siempre que se realicen en horas de trabajo, será obligatoria para todos los empleados, en los casos de variaciones de métodos de trabajo o en otros no especialmente enumerados que se determinen conjuntamente con el Comité de Empresa. Siempre que se reúnan las condiciones generales para ello establecidas, podrán participar en los cursos de formación y readaptación profesional que se realicen, si las circunstancias de trabajo lo permiten, a cuyo fin se esforzarán los servicios por crear circunstancias que posibiliten la asistencia.
- 4.- En los cursos de carácter obligatorio, las evaluaciones de aprovechamiento individual tendrán en cuenta en su forma y procedimiento las condiciones previas de los cursillistas asistentes (edad, preparación, medio, etcétera), sin que en ningún caso el resultado repercuta desfavorablemente en la situación de hecho y de derecho conseguida por el trabajador.

ARTICULO 8º.- Rendimientos

- 1.- Se procederá a la determinación, en los casos que sea posible del rendimiento normal y óptimo con intervención de la Dirección y de la Representación de los Trabajadores.
- 2.- Las remuneraciones que se establecen en el presente Convenio corresponden a un rendimiento normal.
- 3.- Para la determinación de rendimiento, saturación de trabajo en los puestos y fijación, en su caso, de incentivos, la Empresa podrá efectuar la medición de los trabajos en todos aquellos casos que sea viable, teniendo en cuenta tanto los factores cuantita-

tivos como cualitativos, usando para ello el Comité de Empresa, según define el Artículo 8º del Estatuto de los Trabajadores.

- 4.- El "Complemento por mejora de la productividad" figura, cuantitativamente valorado, en el Anexo nº III, siendo de aplicación siempre que se cumplan los siguientes supuestos, en circunstancias normales.

- a) Mantenimiento del índice de absentismo en sus actuales valores como máximo.
- b) Mantenimiento, en el límite justamente necesario, del número de horas extraordinarias a realizar.
- c) Jornada de trabajo de igual duración en cómputo anual.

Este "Complemento" forma parte de la base reguladora para el cálculo de los "Complementos al Mutualismo", así como es la base de cálculo del aumento anual del "Complemento al Mutualismo" del personal Pasivo (25% del incremento del salario en escala del personal en activo de su categoría).

ARTICULO 9º.- Seguridad e Higiene en el Trabajo

Se sienta como elemento fundamental para una buena organización del trabajo el respeto sistemático a las normas y principios técnicos y de actitud en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con arreglo al contenido del capítulo 14 de la vigente Ordenanza de Trabajo, ratificándose la obligatoriedad de cumplimiento y conservación, por todo el personal de la Empresa, de las instrucciones contenidas en el carnet de "Prescripciones de seguridad y primeros auxilios" de ENHER y normas anexas al mismo.

La Empresa aportará los medios adecuados para el cumplimiento de dicha normativa.

CAPITULO TERCERO

Normas de orden y disciplinaARTICULO 10º.- Premios y sanciones

- 1.- En el Reglamento de Régimen Interior, se desarrollarán los apartados de premios y sanciones establecidos de conformidad con la Ordenanza Laboral, salvando las posibles repercusiones que resulten de la legislación ulterior.
- 2.- Si con ocasión del desempeño de sus funciones laborales el productor o productores de la Empresa incurrieran en acusamiento penal por presunta culpa o negligencia, la Empresa recordará lo necesario a efectos de la cobertura procesal de las responsabilidades pecuniarias a reserva de lo que, en definitiva, resulte por sentencia firme y de las responsabilidades en que pueda incurrir en el ámbito del Derecho Laboral. Salvando lo dicho, la Empresa adoptará en principio el criterio de mantener al productor en su puesto de trabajo y subsiguiente retribución.

ARTICULO 11º.- Disminución de rendimiento

- 1.- La falta voluntaria y continuada de rendimiento normal en el trabajo será considerada como falta muy grave y de particular relevancia en función de los valores de compensación laboral que resulten del presente Convenio.
- 2.- En materia de falta de rendimiento intervinerá una Comisión de Calificación Paritaria de la Dirección de la Empresa y trabajadores.

ARTICULO 12º.- Clasificación del personal según su permanencia.

El personal de la Empresa se dividirá, según su permanencia, en personal permanente o de plantilla y personal eventual, de acuerdo con lo previsto en los artículos 25 y 47 de la Ordenanza Laboral vigente, o disposición que la sustituya o complemente.

ARTICULO 13º.- Personal permanente o de plantilla

El personal permanente es aquel que la Empresa emplea en las labores propias de la misma con contrato por tiempo indefinido.

ARTICULO 14º.- Personal eventual y personal interino

- 1.- Por personal eventual se entenderá el contratado para labores eventuales, de acuerdo con la legislación vigente.

- 2.- Son **trabajadores interinos** los que entren en la Empresa para cubrir la baja temporal de un trabajador fijo y solo para el tiempo que dure la baja de dicho trabajador. El trabajador interino lo será por el hecho de sustituir dicha baja temporal aunque no ocupe el mismo puesto del trabajador sustituido.
- 3.- Tanto el personal eventual como el interino ejercerá la retribución que le corresponda por la categoría que se le contrata y **una** **ción** que realice de acuerdo con las niveles salariales establecidos en este Convenio.

ARTICULO 15º.- Clasificación Laboral

- 1.- El personal será clasificado de acuerdo con la Ordenanza Laboral, en las funciones y categorías que se determinan y equiparan a las reglamentarias en el anexo número I que queda incorporado al presente Convenio.
- 2.- En el Reglamento de Régimen Interior se definirán las denominaciones profesionales de la Empresa, con designación de las funciones que a cada una corresponde.
- 3.- El personal de plantilla que acceda a título universitario o profesional se considerará, en principio, candidato preferente en iguales condiciones de idoneidad frente a terceros para ocupación de puesto vacante en el que se exige la titulación y especialidad obtenida.

ARTICULO 16º.- Plantillas y escalafones.

- 1.- Se entiende por **plantilla** la relación de puestos de trabajo necesarios, en cada momento, para el desarrollo normal de las actividades de la Empresa.
- 2.- La Empresa podrá establecer un presupuesto o previsión de nuevos puestos de trabajo, por categorías, destinos y Centro de Trabajo que pueda precisar en un momento dado, sin que hasta que se produzca la cobertura efectiva de los mismos puedan considerarse como integrantes de la plantilla.
- 3.- Se entiende por **Escalafón** la relación nominal del personal existente en la Empresa como fijo de plantilla para la cobertura de los puestos de trabajo previstos de conformidad con el Anexo número I.
- 4.- Respecto al capítulo de plantillas y escalafones la Empresa cumplimentará lo establecido al efecto en los artículos 25 al 30, **in** **clusive**, de la Ordenanza Laboral, **de** **tr** **aslado** **de** **empe** **docu** **entos** **al** **Comité** **de** **Empresa** **correspondiente**.

ARTICULO 17º.- Trabajos de superior categoría

- 1.- Cuando por necesidades de la Empresa se encomienda a un trabajador funciones de categoría profesional superior a la que tiene asignada, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia de salarios existentes entre ambas categorías desde el primer día en que empezó a realizar dichas labores, siempre que la sustitución sea funcionalmente efectiva y se designe previamente.
- 2.- Se exceptúa de lo dispuesto con carácter general en materia de trabajos de categoría superior el caso en que el trabajador realice, de acuerdo con la Empresa, trabajos de preparación con vistas a su formación para el ascenso. Terminado dicho período participará en el concurso para la cobertura de la vacante de categoría superior o se reintegrará a su anterior puesto en su Centro de Trabajo.
- 3.- Las suplencias por vacaciones se establecerán, preceptivamente, por escrito.
- 4.- En todos los casos de sustitución de personal por otro de categoría inferior en que se prevea cierta duración, tales como: Servicio Militar, enfermedad, accidentes, ocupación de cargos oficiales, etcétera, se formalizará un apéndice al contrato de trabajo entre Empresa y empleado regulando las condiciones de esta prestación de servicio.
- 5.- Se aclara en lo preciso, y a efectos generales de este artículo, que la sustitución se refiere a trabajos profesionales específicos del puesto, independientemente de la categoría personal ostentada por el titular del mismo.
- 6.- De conformidad con lo que se establece en el artículo 64 de la Ordenanza Laboral y en el punto dos de este artículo, la creación de vacantes por trabajos de categoría superior no generará derecho preferente a ocuparlas por el empleado que ha realizado tales trabajos y solo consolidará dicho puesto en el caso que le corresponda, de acuerdo con la Ordenanza y lo establecido en este Convenio para la cobertura de vacantes.

CAPITULO QUINTO

Ingreso, cobertura de vacantes y aumentos retributivos

ARTICULO 18º.- Ingreso

- 1.- Se define como ingreso la contratación o incorporación de personal ajeno a la Empresa.
- 2.- El ingreso se efectuará por las categorías previstas en la Ordenanza Laboral, con las prescripciones y preferencias que en la misma se determinan y que a continuación se reproducen y en lo necesario se amplían.
- Las establecidas por las disposiciones vigentes.
 - La mitad de las restantes plazas deberán ser cuantías por huérfanos e hijos de trabajadores de plantilla o fijos, dando preferencia a los que no tengan otros hermanos colocados en la Empresa.
 - La otra mitad queda a libre disposición de la Dirección de la Empresa.
- La selección del personal para el ingreso se efectuará por el procedimiento que en cada caso se estime conveniente.

Podrán, no obstante, producirse ingresos en otras categorías distintas a las normales de entrada cuando por falta de idoneidad profesional u otras causas decididamente justificadas no pudieran ser cubiertas las vacantes por personal de la propia Empresa. Asimismo podrán producirse estos ingresos cuando se trate de plazas de personal eventual. En todos los casos será informado al Comité de Empresa.

- 3.- El ingreso en la plantilla de nuevo personal deberá formalizarse necesariamente por contrato escrito.

ARTICULO 19º.- Cobertura de Vacantes

- 1.- Vacante es el puesto de trabajo que figura en la plantilla de la Empresa y no está aún cubierto, producido por incorporación a la plantilla de uno de los puestos de trabajo previstos en el artículo 16 del presente Convenio o por baja o cambio del ocupante de un puesto de la plantilla.
- 2.- Las vacantes que se produzcan por baja o cambio de destino del ocupante de un puesto de trabajo en la plantilla son susceptibles de ser amortizadas, dando conocimiento al Comité de Empresa de esta decisión, o de integrarlas en la relación de puestos que se cita en el artículo 16, de acuerdo con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.
- 3.- La cobertura de vacantes se producirá por los siguientes turnos:
- De libre designación de la Dirección de la Empresa.
 - Concurso de méritos.
 - Concurso-posición.
- 4.- El desarrollo de las normas a seguir para la cobertura de vacantes, mediante la aplicación de los turnos citados anteriormente, se detalla en el Reglamento de Régimen Interior, respetando las normas de la Ordenanza Laboral aplicables al caso.

ARTICULO 20º.- Promoción

- 1.- Es cambio de categoría al base de una a otra de las que figuran en el anexo número I del presente Convenio. Es procedente al distinto nivel, expresado numéricamente o nominativamente dentro de cada categoría.

a) PERSONAL ADMINISTRATIVO

Ascensos Automáticos

- 1.- El personal Administrativo que ingrese en la Empresa por la 5ª categoría, de Auxiliar Administrativo pasará a percibir la remuneración correspondiente a Oficial nivel B, equivalente a Oficial 2ª. Administrativo, a los 7 años de su ingreso en el Subgrupo I-Administrativo.
- 2.- A los 11 años de su ingreso en el Subgrupo I - Administrativo, o sea a los 4 años de haber pasado a percibir el salario correspondiente, será consolidado en la categoría de Oficial 2ª.
- 3.- A los 5 años de consolidada la categoría de Oficial 2ª

pasará a la categoría de Oficial 4ª, consolidando la misma.

- 4.- A los 8 años de consolidada la categoría de Oficial 4ª, pasará a la categoría de Oficial 1ª Especial, consolidando la misma.

Ascensos mediante la superación de pruebas de nivel

El personal Auxiliar del Subgrupo I - Administrativo, a los 5 años de ingreso en el mismo, podrá acceder a una prueba de nivel profesional pasando automáticamente a la categoría de Oficial 2ª si superase dicha prueba.

b) PERSONAL TÉCNICO

Ascensos automáticos

- 1.- Los Auxiliares Técnicos pasarán, a los 10 años de antigüedad en la categoría a Auxiliar Técnico Especial.
- 2.- Los Delineantes pasarán, a los 10 años de antigüedad en la categoría a Delineantes de 2ª.
- 3.- Los Delineantes de 2ª pasarán a Delineantes de 1ª, a los 10 años de antigüedad en la categoría.

Ascensos mediante la superación de pruebas de nivel

- 1.- Los Auxiliares Técnicos, pasará a Auxiliar Técnico Especial, a los 8 años de antigüedad en la categoría, mediante la superación de una prueba de nivel.
- 2.- Los Delineantes pasarán a Delineantes de 2ª, a los 8 años de antigüedad en la categoría, previa superación de una prueba de nivel.
- 3.- Los Delineantes de 2ª pasarán a Delineantes de 1ª, a los 8 años de antigüedad en la categoría, previa superación de una prueba de nivel.

c) PERSONAL OPERARIO

Ascensos Automáticos

- 1.- El personal que ingrese en la Empresa por la categoría de Peón pasará, a los 5 años de antigüedad, a la categoría de Peón Especial, sin necesidad de variar su función.
- 2.- Los Peones Especiales pasarán a percibir el salario correspondiente a Ayudante u Oficiales de 3ª, a los 10 años de antigüedad en la categoría.
- 3.- A partir de los 4 años de percepción del salario correspondiente a Ayudante u Oficial 3ª, consolidará la citada categoría.
- 4.- A los 7 años de consolidada la categoría de Ayudante u Oficial 3ª, pasarán a la categoría de Oficial 2ª, consolidando la misma.
- 5.- A los 5 años de consolidada la categoría de Oficial 2ª, pasarán a la categoría de Oficial 1ª, consolidando la misma.

Ascensos mediante la superación de pruebas de nivel

- 1.- Los Peones Especiales podrán someterse, a los 8 años de antigüedad en su categoría, a pruebas de nivel para ser confirmados en la categoría de Oficial de 3ª.
- 2.- Los Oficiales de 3ª, que hubieran accedido a esta categoría mediante una prueba de nivel, obtendrá la categoría de Oficial de 2ª, a los 5 años de antigüedad en la categoría de Oficial de 3ª.

d) NORMAS DE FORMACIÓN Y EXAMEN

La Dirección de la Empresa tendrá a disposición del personal, que cumpla los periodos de antigüedad expresados, y con un año de entelación, como mínimo, un programa de materias y bibliografía complementaria, sobre las que versarán las pruebas a efectuar.

Las pruebas se celebrarán una vez al año, durante el primer trimestre natural.

Cada empleado podrá concurrir a las sucesivas convocatorias que se produzcan para este fin.

Las materias del programa serán fijadas por la Dirección oído el Comité de Empresa, de acuerdo con los sistemas imperantes en cada momento.

e) PRINCIPIOS GENERALES

Los ascensos automáticos tanto en uno como en otro caso se concederán a título personal y en consecuencia no supondrán cambio de nivel de puesto de trabajo.

Por lo tanto, en los casos de sustitución del empleado, si procediere el pago de diferencia de sueldo por trabajos de categoría superior, el nivel salarial que portará será el correspondiente al puesto y no al empleado.

El personal que acceda a una nueva categoría por el sistema de automatismo, deberá ocupar necesariamente, si así lo dispone su Jefatura, las plazas vacantes que pudieran existir de la nueva categoría, siempre que ello no implique necesariamente cambio de residencia domiciliar o Centro de Trabajo.

En los casos de reprochable conducta laboral, la Dirección de la Empresa, podrá resolver motivadamente la no aplicación del sistema referido de promociones automáticas que en estas normas se establece, quedando en tal caso sometidos dichos empleados a la normativa establecida en la vigente Ordenanza Laboral de los Artículos 33 al 40, y ello en cualquier fase de la misma, dando cuenta al Comité de Empresa.

f) NORMAS ACLARATORIAS DE APLICACION

- 1.- La categoría de Oficial Administrativo 1ª Especial no constituye dificultad para que puedan producirse promociones directas de Oficial Administrativo 1ª a Jefe Administrativo.
- 2.- Las categorías de Oficial Administrativo 1ª y Oficial 1ª Especial se considerarán indistintamente al objeto de participación en concursos para provisión de plazas de Jefe Administrativo.

ARTICULO 21º.- Aumentos retributivos

- 1.- Los incrementos salariales que por mejora de contraprestación laboral de rendimiento, profesionalidad, comportamiento u otros motivos, puedan conferirse al personal, con independencia de los cambios de categoría o gradación, tendrán la denominación específica de aumentos retributivos y se representarán simbólicamente por las letras B, C y D, de valor 1.434'-, 1.994' y 2.742' pesetas por el mismo orden, que corresponden, respectivamente, a cada uno de los grupos de categorías afectadas por los anteriores valores-letras de menor a mayor.
- 2.- Los valores unitarios citados serán aplicados, en los aumentos retributivos conferidos a partir de Enero de 1983. Las letras adquiridas con anterioridad a la fecha anterior sufrirán un incremento del 1% sobre los valores actuales.
- 3.- Los niveles salariales alcanzados por aplicación del sistema de aumentos retributivos serán absorbibles en caso de cambio de categoría o gradación, a no ser que representarán una percepción superior, en cuyo caso se mantendrá la mayor retribución conseguida.

CAPITULO SEXTO

Régimen Económico

ARTICULO 22º.-

a) Escala Salarial

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá las retribuciones fijas que figuran en el anexo número II.

b) Estructura de los devengos salariales

- 1.- La cuantía total de las retribuciones anuales, excluida la paga de Beneficios, expresadas en el anexo número II, se distribuirá en 17 pagas iguales, bajo la denominación genérica de "Sueldo", manteniéndose la misma periodicidad en su devengo que hasta el presente.
- 2.- Para todos aquellos casos en que sea preciso como base de cálculo (p.e. antigüedad, quincenas, dietas, etc.) se tomará el valor del Salario Mínimo Interprofesional (S.M.I.) que corresponde.

ARTICULO 23º.- Plus de Asistencia y Puntualidad

- 1.- A partir del 1º de Enero de 1983 los importes día por estos conceptos quedar reflejados en el anexo número III.
- 2.- Los importes referidos, se devengarán por días laborables de trabajo.

bajo, considerando como tal el resto de la semana, en los casos en que ésta haya reducida a cinco días de labor, y tendrán en los días de vacaciones, incapacidades laborales transitorias por accidentes de trabajo y en enfermedades profesionales.

- 3.- Las penalizaciones por impuntualidad se atemperarán a las normas contenidas en el vigente Reglamento de Régimen Interior.

ARTICULO 24º.- Aumentos retributivos por antigüedad

- 1.- El sistema de antigüedad establecido en el Artículo 24 del V Convenio, quedó en el VI Convenio consolidado a título personal a 31 de Marzo de 1976.

El régimen de trienios establecido en el V Convenio, quedó actualizado en su aplicación al antiguo sistema de trienios y quinquenios.

A partir del 1º de Abril de 1976 se unificó el sistema de retribuciones por antigüedad para todas las categorías.

- 2.- El 1º de Enero de 1982 y en igual fecha de años sucesivos, todo el personal devengará un premio de antigüedad, consistente en el 180% del S.M.I., vigente en las fechas del vencimiento. Este premio será acumulativo y se abonará en cada una de las diecisiete pagas.
- 3.- Se mantiene el quinquenio especial de los 20 años de antigüedad en la Empresa, sin nota desfavorable, calculado al 125% del S.M.I. vigente en el momento de su vencimiento.
- A partir del 1º de Enero de 1980 y en años sucesivos, se actualizaron los valores consolidados correspondientes a este concepto, en la cuantía resultante de aplicar el 125% a la diferencia que exista entre el S.M.I. de cada año respecto a su inmediato precedente. Esta actualización se efectuará en cada momento en su 6.º Salario Mínimo Interprofesional aumento.
- 4.- Los Premios de Antigüedad no se perderán por el cambio de categoría o graduación.
- 5.- Se conserva el antiguo premio de Vinculación consistente en 200 pesetas/año, cada cinco años de servicio en la compañía de la Empresa.
- 6.- El personal que cumpla en activo los 35 años al servicio de la Empresa, percibirá una gratificación equivalente a una paga correspondiente, cuantitativamente, a la de la categoría de Ingeniero de 1º.
- 7.- El personal que cumpla en activo los 40 años al servicio de la Empresa, percibirá una gratificación equivalente a una paga correspondiente, en su cuantía, a la de la categoría de Ingeniero Jefe de 3º.

ARTICULO 25º.- Complemento a la ayuda familiar

- 1.- El personal que, procedente de otras Ramas de producción de la propia empresa, fué encuadrado en la Rama Eléctrica y que percibiera el valor del punto según el régimen antiguo del plus familiar por debajo de 200 pesetas, se le complementó en el Convenio Colectivo de 1971 hasta alcanzar dicha cuantía.
- 2.- Se complementará hasta la cifra que hubiere correspondido de mantenerse en el régimen del plus familiar a aquel personal que, habiendo pasado al nuevo sistema de ayuda familiar por causa de invalidez provisional, sanando, se reintegró a su trabajo en la Empresa.

ARTICULO 26º.- Plus de trabajos en tensión

- 1.- Los Operarios que realicen trabajos en alta y media tensión con el sistema de pértigas a distancia, que previamente han cursado el curso de capacitación y están en posesión del correspondiente carnet para realizar dichos trabajos, percibirán un plus de 227 pesetas por día de trabajo.
- 2.- Los operarios que realicen trabajos en alta tensión en instalaciones eléctricas en tensión, en los que para su ejecución se requiera aplicar un método y procedimiento operativo especial recogido en las correspondientes Normas técnicamente sancionadas por Ingeniería de Seguridad, y que se hallen en posesión de la correspondiente habilitación, percibirán un plus de 248 pesetas, por día de trabajo en estas condiciones.

ARTICULO 27º.- Plus transitorio de radicación.

Se mantiene en su anterior valor con carácter personal y a extinguir,

en las condiciones reguladas en el artículo 27 del VI Convenio, que aquí se da por reproducido.

ARTICULO 28º.- Plus de Servicios continuados

Se mantiene en su anterior valor con carácter personal y a extinguir, en las condiciones reguladas en el artículo 28 del VI Convenio, que aquí se da por reproducido.

ARTICULO 29º.- Plus de Retén.

Esta plus lo devengará aquellos trabajadores que, por razón de la función específica de su puesto de trabajo, deban permanecer localizables y a disposición de la Empresa, durante un cierto período de tiempo, fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

El valor de este plus, igual para todos los grupos profesionales, se establece como sigue:

LABORALES	515'- pesetas / día
FESTIVOS	1.067'- pesetas / día
FESTIVOS EXTRAORDINARIOS	2.037'- pesetas / día

Se considerarán como tales Festivos Extraordinarios los 12 días festivos del Calendario Laboral Oficial.

Para el personal sujeto a este servicio, se establece, además, una compensación en forma de rescursos asistenciales, según el siguiente criterio:

- 30 días de retén en laborable con derecho a un día de descanso.
- 12 días de retén en día festivo con derecho a un día de descanso.

Los días de descanso se disfrutarán en las fechas en que el servicio lo permita, no pudiéndose, utilizar como prolongación de los periodos vacacionales.

En los referidos días de descanso se devengará el plus de asistencia y puntualidad y la compensación por jornada partida, o el plus de turno según corresponda.

Las normas de aplicación se hallan reguladas en el Reglamento de Régimen Interior.

La PRIMA DE SALIDA se devengará cuando, hallándose en situación de retén domiciliario, el trabajador sea requerido a incorporarse al servicio, con independencia del número de horas que deba realizar y que seguirán teniendo la consideración de extraordinarias.

El valor de esta PRIMA DE SALIDA se fija en:

Técnicos Medios	1.188'- pesetas
Técnicos Especialistas	905'- pesetas
Operarios	825'- pesetas.

A efectos de este devengo se aclara que en el caso de producirse más de una salida, en un ciclo de 24 horas, solo se percibirá la primera. Este ciclo se contará a partir del momento de la entrada en Retén.

Se reconoce el derecho a la percepción de dicha prima en las mismas condiciones y cuantía según categoría profesional, al personal que sin estar en retén, sea requerido fuera de su jornada laboral para realizar algún servicio, en el bien entendido que tal derecho solo se alcanzará cuando la llamada se produzca de imprevisto y cuando surca la necesidad de efectuarlo sea ya conocida de antemano, antes del término de la jornada laboral precedente. Este derecho se entiende valido para los días laborables de la semana.

En el caso de que los trabajos a realizar se presenten en días festivos se reconoce al personal, que, sin estar de retén, sea requerido, por razones del servicio, en razón a su disponibilidad y al inconvéniente de cambiar la fecha de su día festivo, el devengo de las siguientes cantidades:

Técnicos Medios	1.924'- pesetas
Técnicos Especialistas	1.584'- pesetas
Operarios	1.358'- pesetas

Estas cantidades son independientes del cobro del recargo devengado según las horas realmente trabajadas, y que responden al hecho de resultar alterada la fecha de disfrute del día festivo correspondiente.

ARTICULO 30º.- Plus de "Dispatching".

El plus de "Dispatching" lo percibirá el personal técnico de este 300'-

vicio, consistente en una cantidad mensual mínima de 4.734' pesetas y máxima de 7.068' pesetas / mes, en proporción a la función profesional del trabajador.

El plus de "Dispatching" es compatible con el plus de turno rotativo.

ARTICULO 31º.- Plus de turno rotativo

1.- El plus de turno rotativo se pagará por día trabajado a los productores adscritos a puestos de trabajo que se desenvuelvan en régimen de turno rotativo, en la siguiente cuantía:

Turno rotativo cerrado	350' pesetas/día
Turno rotativo abierto especial	50' pesetas/día
Turno rotativo abierto	25' pesetas/día,

2.- El plus de turno rotativo comprenderá además de las molestias e inconvenientes que comporta la prestación de servicios en régimen de turno cerrado, las pequeñas prolongaciones de jornada por formalidades de relevo y la realización del descanso establecido por la Orden Ministerial de 8 de Mayo de 1957 en relación con el régimen de jornada continuada en momentos no productivos, sin perjuicio del lugar de trabajo y con disponibilidad para reincorporación inmediata al mismo en caso de necesidad.

3.- En el caso de que un trabajador sujeto a este régimen horario deba trabajar, por razones del servicio, en un día festivo intersemanal de los así clasificados en el Calendario Laboral Oficial, en razón al inconveniente de cambiar la fecha de disfrute de dicho festivo, le será abonado el doble del valor asignado normalmente al turno que correspondiera en cada caso, independientemente del cobro del recargo devengado por las horas realmente trabajadas, que asimismo se hará efectivo.

En el referido día de descanso, sustitutivo del festivo trabajado, se devengará el plus de turno rotativo correspondiente.

Consolidación valor plus turno cerrado y abierto especial.

Al personal que preste sus servicios en régimen de turno rotativo cerrado y abierto especial durante un periodo no inferior a 10 años, se le consolidará a título personal y en concepto de aumento retributivo, la cantidad anual resultante de aplicar la fórmula siguiente:

$$\frac{220 \times V.P.}{\text{Coeficiente}}$$

V.P. = Valor diario del plus de turno rotativo correspondiente en el momento de cálculo:

Coeficiente:

a los 10 años	= 4
a los 12 años	= 3
a los 15 años	= 2
a los 20 años	= 1

Esta consolidación solo será efectiva cuando el trabajador cese en su prestación laboral en régimen de turno rotativo cerrado o abierto especial y si el cese se produce por: decisión unilateral de la Dirección de la Empresa, prescripción de los Servicios Médicos de Empresa, por jubilación o por fallecimiento del trabajador.

En los supuestos de jubilación y fallecimiento, el importe anual resultante, antes mencionado, se sumará al salario regulador para el cálculo del Complemento al Mutualismo correspondiente.

Caso de fallecimiento o de invalidez permanente absoluta de un trabajador que prestará servicio en régimen de turno rotativo cerrado o abierto especial y no pudiera acreditar el mínimo de 10 años antes citados, se le aplicará coeficiente .4 para los efectos del Complemento al Mutualismo.

ARTICULO 32º.- Plus de Artillero

Se mantiene en su anterior valor con carácter personal y se extinguirá en las condiciones reguladas en el Artículo 32 del VI Convenio, que aquí se da por reproducido.

ARTICULO 32º bis.- Plus Vigilancia Armada

El personal de vigilancia armada que presta servicios en las instalaciones de la Empresa percibirá un plus de 1.375' pesetas mensuales.

ARTICULO 33º.- Plus de quebranto moneda

A partir de la fecha de la firma del Convenio, los empleados adscritos

de puestos de trabajo, en que por su función exista el riesgo de pérdida de dinero, como consecuencia de su manejo, percibirán en relación a la dificultad del puesto, frecuencia y volumen del numerario manejado, las cuantías que a continuación se indican:

• Cobrador domiciliario	25' pesetas/día
• Cobrador Ventanilla Post. Contratación	20' pesetas/día
• Cajero Ventanilla Tesorería y Ecorratos	20' pesetas/día
• Cobrador Ventanilla Contratación	25' pesetas/día
• Responsable Caja Delegados y otros escaudrónico recibos morosos	50' pesetas/día

Los importes/día citados se devengarán por día realmente trabajado, en cada uno de dichos regímenes, con manejo efectivo de dinero.

No será de aplicación este plus, a los empleados, que como ocupación no profesionalizada, tengan a su cargo pequeñas Cajas Auxiliares sin formalización de garantía especial por los fondos que manejan.

ARTICULO 34º.- Plus de corte a morosos

1.- El trabajador dedicado exclusivamente a cortar el suministro de energía a abonados morosos, percibirá un plus de 2.111' pesetas mensuales, si es Personal Operario y de 2.877' pesetas mensuales si es Técnico o Administrativo.

2.- El personal en dedicación alterna o simultánea a esta tarea de corte a morosos, percibirá un plus de 574' pesetas mensuales, si es personal Operario y de 814' pesetas mensuales, si es Técnico o Administrativo o con mayor responsabilidad funcional.

ARTICULO 35º.- Plus de Inspección de Fraudes

El personal destinado exclusivamente a la función denominada en el epígrafe, percibirá un plus que oscila entre 2.877' pesetas y 3.839' pesetas mensuales, en función de las responsabilidades del cargo.

ARTICULO 36º.- Plus de Instalaciones automatizadas.

El personal de operación de las instalaciones automatizadas o semiautomatizadas, que se operen con una sola persona por turno, devengará un plus de 250' pesetas por turno realizado. Dicho plus, se percibirá únicamente cuando el operador, o quien realice sus funciones, actúe solo y en tanto que realiza el turno.

ARTICULO 37º.- Plus Operario conductor

Este plus se establece para retribuir la doble función del OPERARIO que, a su vez, conduce un vehículo de Empresa al servicio de su unidad de trabajo transportando personal y/o equipo. Se fijan sus valores, según tipo de vehículo, en:

Grupo A:	340' pesetas / día
Grupo B:	388' pesetas / día
Grupo C:	436' pesetas / día.

Se explicita, que estos importes, se devengarán únicamente los días de conducción.

ARTICULO 38º.- Pacto individual

A propuesta de la Dirección de la Empresa y libre aceptación del trabajador, podrá establecerse un pacto individual que incluya todos o parte de los conceptos y percepciones que se hallan al margen de la retribución ordinaria y se originen por el desempeño de su concreto puesto de trabajo.

De estos pactos se informará al Comité de Empresa.

ARTICULO 39º.- Absorción de pluses.

Los pluses y pactos que de forma específica sean contemplados por la valoración de puestos de trabajo se reconsiderarán de igualarse en su valor.

ARTICULO 40º.- Pagas Extraordinarias

La totalidad del personal comprendido en el presente Convenio, percibirá las siguientes PAGAS EXTRAORDINARIAS, juntamente con la retribución distribuida como sigue:

- | | | |
|----|-----------------|------------------------|
| a) | 28 de Febrero | - Extra de Marzo |
| b) | 30 de Junio | - Extra de Julio |
| c) | 31 de Agosto | - Extra de Octubre |
| d) | 31 de Octubre | - Extra XX Aniversario |
| e) | 31 de Diciembre | - Extra de Navidad |

El importe de estas pagas es el que figura en el Anexo número II.

ARTICULO 414.- Participación en Beneficios

- 1.- Con efectos económicos desde el 1º de Enero de 1983 y para años sucesivos, la participación en Beneficios será el resultado de aplicar el porcentaje abajo indicado sobre la Escala Salarial vigente en el año a que corresponda el dividendo establecido por la Junta General de Accionistas:

Si el dividendo es menor de 7%	8'25 % s./Escala Salarial
Si el dividendo es entre 7% y 10%	9'25 % s./Escala Salarial
Si el dividendo es mayor 10%	10'25% s./Escala Salarial.

Para el cálculo de la participación en Beneficios correspondientes al año 1982, a percibir en Mayo de 1983, se atenderá a los valores expresados en el Anexo nº IV.

- 2.- La mejora de la Paga de Beneficios, respecto a la del año anterior entrará a formar parte de la base para el cálculo del incremento de mejora del Complemento Mutualismo Laboral, a aplicar al personal Pasivo.
- 3.- La participación en Beneficios se hará efectiva inmediatamente después de haberse celebrado la Junta General de Accionistas que aprueben el dividendo a distribuir.
- 4.- Los aumentos retributivos que, como cláusula de salvaguarda económica, fueron concedidos a título personal en el Convenio de 1982, seguirán vigentes incrementados en un 1% sobre sus valores actuales, respetando en cualquier caso lo allí regulado.

ARTICULO 414 bis.- Otros pluses y Conceptos Retributivos

Los pluses y conceptos que a continuación se especifican continuarán existiendo en los valores que actualmente posean.

- Reversión I.R.T.P.
- Destajos
- Prima Lectores-Corrección
- Premio Retorno.
- Gratificaciones fijas
- Premio Seguridad y Formación.

CAPITULO SEPTIMO

Régimen de Trabajo

ARTICULO 42º.- Jornada y horario de trabajo

La jornada de trabajo para todos los grupos profesionales, será de 40 horas semanales computables anualmente por razones de estacionalidad, organizativas y de flexibilidad horaria, quedando establecidos los siguientes horarios

a) TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS

Se trabajará de lunes a viernes, con sábados libres todo el año.

Desde el 1 de Enero hasta el 19 de Junio y desde el 12 de Septiembre hasta el 23 de Diciembre, la jornada será de 8 horas y cuarto de duración con interrupción de una hora como mínimo para elmorzar, de acuerdo con la siguiente distribución:

MAÑANA

Periodo fijo	De 9 a 14 horas
Periodo flexible	De 8 a 9 horas y de 14 a 14'30 horas

TARDE

Periodo flexible a disponer por cada empleado, según la situación horaria resultante del periodo matinal, con el condicionante de que no termine antes de las 17 horas, y tenga una duración mínima de dos horas tomando como límite final de la jornada las 19'30 horas.

Desde el 20 de Junio hasta el 11 de Septiembre y desde el 24 al 31 de Diciembre, la jornada será continuada, de 7 horas de duración con el siguiente horario:

Periodo fijo	De 8'15 a 14'45 horas
Periodo flexible:	De 7'45 a 8'15 y de 14'45 a 15'15 horas

En las obras en construcción, la jornada de trabajo, por igual cómputo anual, se ajustará a las necesidades organizativas de las mismas.

El personal acogido a este régimen horario percibirá los siguientes complementos económicos específicos para esta situación:

- Compensación Comida

Durante los periodos de 1 de Enero a 19 de Junio y de 12 de Septiembre a 23 de Diciembre, en que la distribución horaria es de mañana y tarde, se percibirá una compensación de 510' pesetas por día trabajado, siendo incompatible esta percepción con cualquier otra dineraria o en especie por dieta y/o gastos de comida por desplazamiento. Para el personal de Obra que efectúe la jornada de mañana y tarde todo el año, le será de aplicación en todo el periodo.

- Suplemento dieta por pernocta

El personal desplazado, que pernocte fuera de su domicilio percibirá la cantidad de 300' pesetas por cada día trabajado en dicha circunstancia.

- Complemento salarial por cambio de jornada

Esta percepción salarial tendrá las siguientes características:

- 1.- Carácter de retribución salarial fija y mensual (12 pagas al año).
- 2.- Este Complemento formará parte de la base reguladora para el cálculo de los "Complementos al Mutualismo".
- 3.- Los valores de este "Complemento" se establecerán en el Cuadro del Anexo nº III.

El personal de estos grupos profesionales que así lo solicite podrá accederse a la modalidad de jornada reducida de 35 horas semanales cuyo horario, para todo el año, será de 8 a 15 horas de lunes a viernes, con una flexibilidad de quince minutos a la entrada y salida, con las salvedades que la naturaleza del trabajo aconseje, con una retribución proporcional a la jornada semanal trabajada.

Esta modalidad entrará en vigor el 2 de Septiembre de 1983.

El personal aún acogido en la actualidad al anterior régimen existente de jornada continuada, de lunes a sábado, podrá permanecer en vigor hasta el 19 de Junio de 1983.

En compensación por las horas que pudiera dejar de trabajar el personal que se accede en su día a la modalidad de jornada reducida, la Empresa procederá a la contratación de 20 plazas en jornada normal, con contrato indefinido.

b) PERSONAL OPERARIO

Continuará con el régimen de jornada partida y 40 horas de trabajo semanales.

La distribución diaria de la jornada se hará de acuerdo con la naturaleza del trabajo, tendiendo a descansar los sábados.

El personal de este grupo que trabaje en régimen de jornada partida, percibirá la cantidad de 510' pesetas/día, siendo esta compensación incompatible con cualquier percepción dineraria o en especie por dietas gastos de comida por desplazamiento y Plus Transitorio Compensación Comida.

- Suplemento dieta por pernocta

El personal desplazado, que pernocte fuera de su domicilio percibirá la cantidad de 300' pesetas por cada día trabajado en dicha circunstancia.

c) PERSONAL A TURNO

El personal de turno rotativo, cerrado o alterno trabajará a razón de 8 horas diarias durante cinco días a la semana.

ARTICULO 43º.- Recuperación de fiestas.

- 1.- Se dispensa al personal de la recuperación de los festivos reconocibles del calendario laboral oficial, así como las fiestas especiales otorgadas por la Empresa, excepción hecha de las fiestas patronales de aquel carácter an número superior a un día al año. En este caso, los días de exceso serán objeto de recuperación.

ARTICULO 44º.- Horas Extraordinarias

- 1.- Se pacta la tabla de incortes de los tipos de horas extraordinarias, exclusivamente para el cálculo de las horas extraordinarias, con efectos de 1º de Enero de 1983, según se indica en la tabla del Anexo nº V.
- 2.- A efectos de la cotización adicional sobre horas extraordinarias, establecida por el Real Decreto 1858/1981 de 20 de Agosto, expresamente se pacta que se considerarán como horas

extraordinarias de carácter estructural, las realizadas por las causas siguientes:

- Periodo punta de Producción,
- Ausencias imprevistas
- Cambios de turno.
- Trabajos de mantenimiento en instalaciones.
- Averías.

- 8.- Si por aplicación de normas legales que pudieran dictarse, se fijasen, para las horas extraordinarias distinto porcentaje que el vigente en la actualidad, se aplicarían las correcciones correspondientes a partir de la entrada en vigor de dicha disposición

ARTICULO 45º.- Suplemento de remuneración por trabajos nocturnos

Se abonará de acuerdo con el artículo 19 de la Ordenanza Laboral.

ARTICULO 46º.- Dietas

En el Reglamento de Régimen Interior quedan establecidas las tarifas de valores que anualmente se actualizan para las dietas unificadas para las distintas categorías laborales, así como las condiciones específicas de desplazamientos, desarrollando y concretando lo establecido en el Artículo 20 de la vigente Ordenanza de Trabajo.

ARTICULO 47º.- Vacaciones

Con carácter de generalidad para todo el personal de la Empresa, se establece el siguiente régimen:

- Al primer año 22 días laborables
- Al segundo año 23 días laborables
- Al tercer año 24 días laborables
- Al cuarto año 25 días laborables
- Al quinto año y sucesivos: 26 días laborables.

ARTICULO 48º.- Permisos o licencias

En materia de permisos y licencias, se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 37 y normas complementarias al efecto, así como lo que dice el Reglamento de Régimen Interior.

CAPITULO OCTAVO

Seguridad Social

ARTICULO 49º.- Complemento de enfermedad

- 1.- Las prestaciones del Seguro de Enfermedad se complementarán por la Empresa hasta alcanzar el 100 por 100 de la retribución ordinaria mensual de carácter fijo que resulte de la aplicación del presente Convenio.
- 2.- La aplicación de dicho régimen queda condicionada al previo informe favorable de la Dirección de Personal y Organización de los informes desfavorables será oído el Comité de Empresa.

ARTICULO 50º.- Complemento invalidez provisional

La concesión de complementos económicos a la prestación de invalidez provisional de las Mutualidades correspondientes tendrá carácter graciable y será objeto de concesión individual por la Dirección, quien determinará su duración y cuantía, oyendo al Comité de Empresa.

ARTICULO 51º.- Complemento accidentes de trabajo

En los casos de incapacidad temporal por accidentes de trabajo se complementarán las pensiones correspondientes hasta alcanzar el 100 por 100 de la retribución mensual ordinaria completa de este Convenio, respetando las condiciones más beneficiosas.

ARTICULO 52º.- Complemento al Mutualismo Laboral

Continúan en vigor las normas de los Complementos al Mutualismo ENHER del 17 de Marzo de 1967, complementadas por el Convenio Colectivo de la Empresa de 3 de Junio de 1971 y modificaciones introducidas por el Convenio de 3 de Abril de 1973, que habiendo sido recapituladas en el Convenio del año 1975, desde de las mejoras que por el Convenio del año 1978 quedaron como siguientes:

- a) La base reguladora de los complementos, fijada en el Artículo 2 de las Normas, queda modificada en el sentido de que la fijación de los complementos anuales se ordenarán sobre lo percibido por todos los conceptos señalados en el referido artículo durante el último año de servicio, fijándose, no obstante, que la referencia reguladora se practicará en el momento de cumplir los 55 años de edad, a todo el personal que alcance dicha edad en activo, sin que el tiempo que pudiera transcurrir para causar baja tenga ninguna incidencia sobre los complementos, siendo vigentes lo que establece el punto 2, del Artículo 4º de las Normas en lo referente a las jubilaciones.
- b) El complemento por viudeces consista en el 60 por ciento de la base reguladora.
- c) con independencia de los aumentos de la Mutualidad Laboral, los "Complementos ENHER" para Jubilación, Invalidez y Viudeces se actualizarán a partir del 1º de Enero de cada año en el 25 por ciento de lo que se incrementa el salario a la categoría correspondiente en cada Servicio Colegiado, a norma de obligacion condicionante

2.- A efectos del cómputo de los complementos, el último premio de antigüedad no cumplido se liquidará proporcionalmente al tiempo transcurrido entre el anterior vencimiento y la fecha de caso.

3.- Se garantizarán unos ingresos mínimos por paga (Pensión de la Seguridad Social + Complemento, referidos al 1º de Enero de 1983) de 67.200'— pesetas para Jubilación e Invalidez y de 44.800'— pesetas para Viudeces, de forma que si una vez aplicado el 25 % del incremento para cada categoría del presente Convenio, a la suma de los ingresos con que cuentan en 1º de Enero, resultará una cantidad inferior a 67.200'— pesetas ó 44.800'— pesetas, según el caso, se añadirá la cifra necesaria para alcanzar dicho mínimo.

4.- La prestación de la Seguridad Social que percibirán los subnormales, huérfanos de padre y madre, se complementará de conformidad con el régimen que corresponde reglamentariamente a la orfandad absoluta. Se considera como pensión mínima la resultante de aplicar lo pactado en el apartado 3 para la situación de Viudeces.

5.- Para los casos de orfandad absoluta y una vez agotado, por edad el derecho a percibir de la Seguridad Social la pensión correspondiente, la Empresa continuará manteniendo, en concepto de ayuda graciable, un importe mensual equivalente al último Complemento abonado, hasta cumplir los 21 años de edad y siempre que no perciba ningún ingreso por cualquier otro concepto.

6.- La Empresa podrá otorgar, con carácter excepcional, para aquellos que voluntariamente lo soliciten, la JUBILACION ANTICIPADA, a partir de los 60 años de edad, en las siguientes condiciones:

- a) Se imputará una antigüedad al servicio de la Empresa a efectos de lo señalado en el Artículo 5.1 de las Normas de los Complementos al Mutualismo, equivalentes a la que alcanzaría en el momento de cumplir los 55 años.
- b) Se garantizarán unos ingresos en conjunto (pensión de la Seguridad Social + Complemento) equivalentes al 85% del salario correspondiente a su categoría en activo, hasta el momento de cumplir los 65 años de edad, a partir de cuya fecha se incorporará al régimen general.
- c) Dicha situación, se condiciona al reconocimiento de pensión por parte de la Seguridad Social, sin otras restricciones que las propias de la aplicación de la escala reductora vigente.

ARTICULO 52º Bis.- Situaciones anteriores al Complemento al Mutualismo.

Para las situaciones anteriores al Complemento al Mutualismo, se asignan como ayudas graciables a partir del 1º de Enero de 1983 las siguientes cantidades:

JUBILADOS: 27.000'— pesetas por 14 pagas al año.
VIUDAS: 20.000'— pesetas por 14 pagas al año.

con las siguientes condiciones y limitaciones:

- a) JUBILACION
que al hecho causante haya tenido lugar hallándose el interesado al servicio de la Empresa.
Sumar al servicio de ENHER, en uno o varios periodos, un mínimo de 10 años de antigüedad.

b). VIUDEDAD.

Que el hecho causante haya tenido lugar hallándose el titular al servicio de ENHER.

Que el titular sumara una antigüedad, en uno o varios periodos de 5 años como mínimo al servicio exclusivo de ENHER.

Quedarán excluidas de esta ayuda las viudas que hayan obtenido empleo en la Empresa con carácter fijo.

ARTICULO 53º.- Nupcialidad

- 1.- Se mantiene el premio de nupcialidad, consistente en el importe de una paga extraordinaria de las establecidas en el Artículo 40 del presente Convenio para el personal de plantilla.
- 2.- El régimen especial de dote del personal femenino se halla regulado en el Reglamento de Régimen Interior.

ARTICULO 54º.- Natalidad

El personal de plantilla recibirá un crédito de natalidad, consistente en el importe de una paga extraordinaria de las establecidas en el Artículo 40 del presente Convenio, por cada hijo habido que cumpla las condiciones de viabilidad exigidas por la Seguridad Social para conceder la prestación correspondiente.

ARTICULO 55º.- Defunción

- 1.- Se mantiene la concesión de un subsidio, equivalente a dos pagas extraordinarias, en caso de fallecimiento del productor, que se hará efectivo siguiendo el orden sucesorio siguiente: esposos, hijos, padres, hermanos, salvo designación del causante.
- 2.- No obstante tal orden, de concurrir circunstancias especiales a juicio del Comité de Empresa y no haber designado al causante beneficiario, éste decidirá el que corresponda, o, en su caso, su no concesión.
- 3.- La Ayuda Mutua Intercorresponsal - AMI -, según lo previsto en el artículo 56º, en las condiciones establecidas en el Convenio de 3 de Junio de 1971 y que es objeto de regulación en el Artículo 66 del Reglamento de Régimen Interior, será susceptible de modificación en el presente Reglamento de acuerdo con el Comité de Empresa.

ARTICULO 56º.- Seguro de Vida.

Se establece a partir de la fecha de la firma de este Convenio un sustitutivo del anterior Seguro de Accidentes, seguro de vida - aplicable a todo el personal de la Empresa, en activo, con las siguientes garantías:

- Fallecimiento general	1.000.000' - pesetas
- Fallecimiento por accidente	2.000.000' - pesetas
- Fallecimiento accidente circulación	3.000.000' - pesetas
- Invalidez absoluta y permanente	1.000.000' - pesetas

Estas garantías serán de aplicación al personal en activo con edad inferior a 64 años. Al personal, en activo, con edad superior a 64 años se le garantiza un capital único de 1.000.000' - pesetas, en caso de muerte con independencia de la causa.

El Seguro de vida absorberá para el personal en activo la aportación económica de 30.000' - pesetas, que por parte de la Empresa hasta la fecha se venía satisfaciendo, de conformidad a lo regulado en el Artículo 55 punto 3 del Convenio Colectivo.

ARTICULO 56º Bis.- Accidentes vehículos al servicio de la Empresa.

La Empresa, previa presentación del correspondiente parte de accidentes y factura por reparación de daños al vehículo, en caso de siniestro durante la utilización del coche al servicio de la misma, adelantará la cantidad precisa hasta un máximo de 200.000' - pesetas a reintegrar, sin intereses, entre 18 y 36 mensualidades a partir del tercer mes desde la efectividad del préstamo a determinar según la cuantía del crédito concedido.

CAPITULO NOVENO

Atenciones Sociales

ARTICULO 57º.- Principios generales

La Empresa se propone proseguir el camino emprendido en materia de atenciones sociales; a tal efecto, no sólo promoverá iniciativas, si no que recibirá de los Comités y estudiará con el máximo interés las propuestas que en este sentido se le presenten.

ARTICULO 58º.- Suministro de energía eléctrica

- 1.- La Empresa mantendrá el régimen que para sus productores se contiene en la vigente Ordenanza de Trabajo, haciéndolo extensiva a las viudas de los mismos, siempre que se mantengan en tal estado.
- 2.- Respecto a los pactos de reciprocidad del régimen de suministro de energía eléctrica a los empleados con otras Empresas distribuidoras del País, mantendrá La Empresa tales pactos en cuanto dependan del ejercicio de su voluntad, haciéndose la declaración expresa de que los mismos no han constituido, ni constituyen, una mejora obligada.
- 3.- En los supuestos de inexistencia de pacto y reciprocidad de suministro de energía eléctrica a empleados, el Comité de Empresa intervendrá en las gestiones emprendidas a la obtención del régimen mencionado.
- 4.- En todos los casos, el suministro se efectuará en el domicilio habitual del productor activo o jubilado o de la viuda del mismo, siendo condición indispensable para poder disfrutar del suministro, que el interesado justifique debidamente ante la Empresa que dicho domicilio es el suyo y que el consumo es para uso exclusivo del productor y de los familiares a su cargo o ascendientes que con él convivan.
- 5.- En el Reglamento de Régimen Interior, en una regulación general del suministro de energía a empleados y otros beneficiarios, se dedica atención a las situaciones de desplazamientos por circunstancias laborales durables que ocasionen cambio de residencia de los familiares a su cargo, sobre la base de acreditar, excepto - habitualidad de domicilio, todas las circunstancias expresadas - en el punto 4.
- 6.- La Empresa se compromete a conceder la tarifa reducida en los lugares donde ella distribuye en baja tensión, o a tramitar su posible concesión a la empresa suministradora correspondiente, a todos aquellos trabajadores que presten servicio en la misma con contrato con una duración previsible igual o superior a los dos años. Esta concesión finalizará en el momento de rescisión del contrato de trabajo.

ARTICULO 59º.- Enseñanza

- 1.- La Empresa continuará y ampliará la política de ayuda y gestión en orden a resolver los problemas concretos que plantea a sus empleados, en la medida de lo posible, la enseñanza y estudios en sus diversos grados de los mismos y de sus hijos.
- 2.- Ayuda Escolar. Se establece en 1.390' - pesetas mensuales la ayuda escolar (durante diez meses de cada año) por hijo, en edades comprendidas entre los tres y diecisiete años inclusive, para productores cabeza de familia. El personal que viene disfrutando de escuelas gratuitas o subvencionadas por la Empresa, así como el que percibe ayuda de la misma por igual concepto, quedará excluido total o parcialmente de esta ayuda, salvo las excepciones.
- 3.- Becas. El sistema específico de becas de la Empresa se halla regulado en el Reglamento de Régimen Interior.

ARTICULO 59º bis.- Ayuda a minusválidos

La Empresa prestará especial atención en favor de la Asociación de Ayuda a Minusválidos Vitales de ENHER (ASAMVE) de aquellas vacantes cuyas exigencias sean compatibles con las características de las personas afectadas de minusvalencia.

ARTICULO 60º.- Economatos

La Empresa, en los lugares que no se vea precisada a hacerlo reglamentariamente, gestionará la adhesión del personal al economato que reúna las condiciones más beneficiosas.

ARTICULO 61º.- Viviendas

La Empresa continuará con la política de promoción de viviendas y ayudas para su adquisición a los cabezas de familia. Otorgará tales ayudas previa consideración de cada uno de los casos que se plantear y en los términos que se concretan en el Reglamento de Régimen Interior.

ARTICULO 62º.- Residencias

La Empresa procurará por los medios directos o a través de gestión con Organismos competentes o turísticos el acceso de su personal a residencias de recreo y descanso.

CAPITULO DECIMO

Acceso del personal a la propiedad de la EmpresaARTICULO 63º.-

La Empresa, dentro de su espíritu social, que se propone mantener, gestionará, de acuerdo con la legislación vigente sobre la materia, el acceso del personal al patrimonio de su accionariado y apoyará las gestiones para la consecución de las ayudas financieras establecidas.

CAPITULO ONCEAVO

Acción SindicalARTICULO 64º.- Organos de Representación - Sindicatos

Se considera a los Sindicatos debidamente establecidos, como Organizaciones básicas y esenciales para afrontar por su mediación, sobre el principio de respeto mutuo, la solución de los problemas y conflictos que se susciten entre los trabajadores y la Empresa, todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas a los Comités de Empresa.

1.- Derechos Sindicales

- a) La Empresa respeta el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.
- b) Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- c) No se condicionará el empleo de un trabajador a que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, así como tampoco se podrá despedir o perjudicar de cualquier otra forma, por la causa indicada.
- d) En los Centros de Trabajo los Sindicatos debidamente implantados dispondrán de un tablón de anuncios para insertar comunicaciones, a cuyo efecto, previamente a su publicación, facilitarán copia a la Dirección.

2.- Delegados Sindicales

- a) En los Centros de Trabajo con plantilla superior a doscientos cincuenta trabajadores, los Sindicatos o Centrales que tengan en la Empresa una afiliación superior al 15% del censo laboral, su representación la ostentará un Delegado, al que estarán atribuidas las funciones propias del mandato recibido.
- b) El Sindicato que tenga derecho a su representación a través de un Delegado, deberá acreditarlo fehacientemente, y la Empresa lo reconocerá a todos los efectos.
- c) El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa, preferentemente miembro del Comité de Empresa y designado según los Estatutos de la Central o Sindicato que representa.

3.- Funciones de los Delegados Sindicales

- a) Representar y defender los intereses de su Sindicato y afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección.
- b) Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, previa convocatoria y admisión por dichos Organismos.
- c) Facilitarles la misma información y documentación que al Comité de Empresa, según lo regulado, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente procedan.
- d) Gozarán de las mismas garantías y derechos reconocidos a los miembros del Comité de Empresa.
- e) También serán oídos 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.

4.- Información

Los Delegados Sindicales serán informados y oídos, con carácter previo, por la Empresa, en los siguientes supuestos:

- a) Sobre despidos y sanciones muy graves que afecten a los afiliados de sus Sindicatos respectivos.
- b) En cuanto a las reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando sea con carácter colectivo, o del Centro de Trabajo, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores, así como en la implantación del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

5.- Recaudación de cuotas, reparto propaganda sindical y reuniones

Los Delegados de los respectivos Sindicatos podrán recaudar las cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, siempre fuera de las horas de trabajo.

6.- Disposición de local

En el Centro de Trabajo de Barcelona (Ciudad), la Empresa pondrá a disposición de cada Central Sindical con derecho de representación a través de un Delegado, un local para que puedan ejercer sus funciones y tareas.

7.- Cuota Sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados en las Centrales o Sindicatos que puedan acreditar fehacientemente una afiliación superior al 15% del censo laboral de la Empresa, ésta descontará de la nómina mensual el importe de la cuota sindical. Para ello el trabajador recibirá a la Dirección escrito expresando la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, cuantía de la cuota y número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros donde ha de hacerse la transferencia.

La Empresa efectuará las deducciones, salvo orden en contrario, durante períodos de un año, y entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

8.- Excedencia

Aquel trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y Nacional en cualquiera de sus modalidades, podrá solicitar la situación de excedencia durante el tiempo de permanencia en el cargo, debiendo reincorporarse a la Empresa, en la vacante más adecuada a su clasificación, si lo solicita en el plazo de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

ARTICULO 65º.- Organos de Representación - Comité de Empresa

1.- Los miembros de los Comités de Empresa serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones que rigen esta materia.

2.- Sus funciones, sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, serán las siguientes:

a) De representación. -

Ostentarán la representación de todos los trabajadores adscritos a los respectivos Centros de Trabajo para la defensa de sus intereses, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación a las atribuciones conferidas.

Dicha representación será ejercitada por los Comités de Empresa en forma colegial.

Estará especialmente capacitado para la denuncia, iniciación y deliberación de la negociación colectiva, con facultad de designar a los representantes de la Comisión Deliberadora.

b) De información por la Dirección de la Empresa. -

- Trimestralmente, sobre la evolución económica, producción y programas que afecten al empleo colectivo de la Empresa.

- Anualmente, sobre el balance, la cuenta de resultado, la Memoria de la Sociedad y de cuantos documentos se den a conocer a sus accionistas.

- De todas las sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial, en los supuestos de despido.

- Las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.
- El movimiento de ingresos y pesas, dando a conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- Trimestralmente, al Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales, del número de horas extraordinarias realizadas.

c) De información previa a su ejecución por la Dirección de la Empresa. -

- Reestructuraciones de plantilla y cierres totales o parciales, definitivos o temporales de la Empresa.
- Absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- Reducciones de jornada.
- Traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.
- Planes de formación profesional de la Empresa.

3.- Sigilo profesional

Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, ob servarán sigilo profesional en todo lo referente al apartado 2, b), aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

ARTICULO 65º.- Garantías Sindicales

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- a) No podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación, sin perjuicio de considerarse ésta dentro de los límites legales establecidos para la misma.
- b) Si el despido o cualquiera otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa, o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se halla reconocido como tal en la Empresa.
- c) Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los sucesos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- d) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o razón del desempeño de su representación.
- e) 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, comunicando todo ello previamente a la Empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al respecto.
- f) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.
No se computarán dentro del máximo legal de horas, el exceso que efectúen los Delegados de Personal o Miembros del Comité designados en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo y que se hayan invertido en las gestiones oficiales de la negociación.
- g) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los Miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

ARTICULO 66º Bis.- Comisiones Mixtas de Trabajo

A partir de la fecha de la firma del Convenio quedan recogidas las Comisiones Mixtas de Trabajo que a continuación se citan, manteniendo sus actuales competencias y estructura funcional y decisorial.

- COBERTURA DE VAGANTES
- AVALES BANCARIOS
- BECAS
- ROPA DE TRABAJO
- P. A. S.
- SEGURIDAD E HIGIENE

CAPITULO DOCEAVO

Reglamento de Régimen Interior

ARTICULO 67º.-

El Reglamento de Régimen Interior de la Empresa quedará complementado con lo pactado en el presente Convenio Colectivo, desde la vigencia de este.

CAPITULO TRECEAVO

Disposiciones Varias

ARTICULO 68º.-

Las normas contenidas en el presente Convenio son en su conjunto, más beneficiosas para el personal que las establecidas en las disposiciones vigentes, Convenio Colectivo anterior y Reglamento de Régimen Interior.

Si durante la vigencia de este Convenio, por acuerdo firme de Órgano competente, quedará anulada o modificada cualquiera de sus partes o norma esencial del mismo, con efectos individuales o colectivos, quedará sin eficacia práctica la totalidad del mismo.

ARTICULO 69º.- Clausula de absorción.

En razón al principio de sometimiento a la totalidad, establecido en el artículo anterior, las mejoras de este Convenio, globalmente consideradas absorberán y compensarán las que durante la vigencia del mismo puedan establecerse, cualquiera que sea su forma, carácter o concepto que adopten, aún cuando tengan su origen en una disposición legal, resoluciones judiciales o acuerdos administrativos, siempre que, el conjunto anual de las correspondientes a este Convenio, sean superiores al resultado de dichas disposiciones.

ARTICULO 70º.- Prelación de normas

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la Empresa y su personal con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general y particulares de la Empresa, que regirán con carácter supletorio.

ARTICULO 71º.- Comisión Paritaria

Cuando dudas, interpretaciones o reclamaciones pudieran suscitarse en la aplicación del presente Convenio, serán obligatoriamente estudiadas, y, en su caso resueltas, por la Comisión Paritaria, y de no llegarse a

un acuerdo en el plazo de 15 días se elevará lo actuado al Organismo competente.

La Comisión Paritaria estará integrada por seis representantes de cada una de las partes de entre los miembros que hayan constituido la Comisión Deliberadora

ARTICULO 72º.- Partes contratantes

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y firmado por la Representación Empresarial y los representantes de los trabajadores designados al efecto por las Centrales Sindicales entre los Miembros de los respectivos Comités de Empresa.

Forman parte de la Comisión Deliberadora los siguientes señores:

Por la Representación Empresarial. Por la Representación de los Trabajadores.

PERSONAL		ANEXO I	
Detalle de la correlación establecida en el ANEXO entre las categorías y denominaciones profesionales de la Ordenanza de Trabajo y las que rigen en la Empresa, con expresión asimismo de los cargos o funciones que pueden desempeñarse indistintamente en cada categoría.			
Categorías y denominaciones de la Ordenanza de Trabajo vigente	Categorías y denominaciones de Empresa equivalentes	Cargos o funciones que pueden desempeñarse indistintamente en cada categoría	Tarifa Seguridad Social (Ingeniero)
GRUPO I. PERSONAL TECNICO			
2ª categoría { Nivel A { Nivel B {	Jefe de Despacho Central de Explotación, Jefe de Servicio, Inspector de Servicio, Jefe de Central de 1ª esp., Jefe de Estación y Subestación de 1ª, especial,	Técnico Medio de 1ª Técnico Medio de 2ª Ingeniero de Entrada Técnico Medio de 3ª Jefe de Operación de 1ª Especial	Jefe y Subjefe de Despacho Central de Explotación, Jefe de Servicio, Inspector de Servicio, Jefe de Central de 1ª especial, Jefe de Estación y Subestación de 1ª especial.
3ª categoría {	Subjefe de Servicio, Encargado o Jefe de turno de Despacho Central de Explotación, Subjefe de Central y de Estación y Subestación Transformadora de 1ª especial, Topógrafo de 1ª Delineante proyectista, Sobrestante, Jefe de Central de 1ª Jefe de Estación o Subestación de 1ª Montador Jefe, Ensayador técnico,	Técnico Especialista 1ª Delineante proyectista especial, Jefe de Operación de 1ª Técnico Especialista 2ª Delineante proyectista, Jefe de operación de 2ª Técnico especial de 3ª Jefe de operación de 3ª Auxiliar técnica especial,	Subjefe de Servicio, Encargado o Jefe de turno en Despacho Central de Explotación, Subjefe de Central y de Estación y Subestación Transformadora de 1ª, especial, Topógrafo de 1ª Delineante proyectista, Sobrestante, Jefe de Central de 1ª, Jefe de Estación o Subestación de 1ª, Montador Jefe, Ensayador técnico, Jefe de Central o Estación Receptora de 2ª, Jefe de Central o Estación Receptora de 3ª, Subjefe de Central de 1ª, Subjefe de Central o Estación Receptora de 2ª,
4ª categoría {	Jefe de Central de 2ª Jefe de Estación o Subestación de 2ª Topógrafo, Delineante, Verificador, Subjefe de Central y Estación o Subestación de 1ª, Técnico montador, Inspector de instalaciones,	Delineante de 1ª, Auxiliar técnica Delineante de 2ª	Jefe de Central de 2ª, Jefe de Estación o Subestación de 2ª, Topógrafo de 2ª, Delineante Verificador Subjefe de Central, Estación o Subestación de 1ª, Técnico Montador Inspector de instalaciones Subjefe de Central o Estación Receptora de 2ª Jefe de Central de 3ª,

Categorías y denominaciones de la Ordenanza de Trabajo vigente	Categorías y denominaciones de Empresa equivalentes	Cargos o funciones que pueden desempeñarse indistintamente en cada categoría	Tarifa Seguridad Social (Ingeniero)
5ª categoría { Jefes de Central de 3ª, Auxiliar técnico, Calador.	Práctico auscultación, geodesia y eforas. Calador	Auxiliar técnico. Calador. Subjefe de Central o Estación Receptora de 3ª.	
GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Subgrupo I. Administrativos			
2ª categoría { Nivel A { Nivel B {	Jefe de Sección o Negociado, Delegado de zona o circunscripción, Analista de aplicaciones,	Jefe superior de 1ª, Jefe superior de 2ª Analista de 1ª, Jefe superior de 3ª, Analista de 2ª,	Jefe de Sección o Negociado, Delegado de zona o circunscripción, Analista de aplicaciones, Programador.
3ª categoría {	Jefe de Delegación o Sucursal, Subjefe de Sección o Negociado, Programador de 1ª,	Jefe de 1ª, Analista de 3ª, Jefe de 2ª, Programador de 1ª especial, Programador de 1ª, Operador ordenador de 1ª especial,	Jefe de Delegación o Sucursal, Subjefe de Sección o Negociado, Programador, Agente Comercial o de permisos, Analista de aplicaciones.
4ª categoría { Nivel A { Nivel B { Oficiales {	Operador de ordenador de 1ª, Programador de 2ª, Agente comercial permisos y Bta., Operador de ordenador de 2ª,	Oficial 1ª especial, Oficial de 1ª, Operador de ordenador de 1ª, Operador de comunicaciones de 1ª, Programador de 2ª, Oficial 2ª, Operador de ordenador de 2ª, Operador de comunicaciones de 2ª,	Oficial de 1ª, Oficial de 2ª, Programador, Agente comercial o de permisos, Operador de ordenador, Perforista.

Categorías y denominaciones de la Ordenanza de Trabajo vigente.			Categorías y denominaciones de Empresa equivalentes	Cargos o Funciones que pueden desempeñarse indistintamente en cada categoría	Tarifa Seguridad Social número
1ª categoría	Aux. Adm.	Perforista-Verificador de ordenador.	Auxiliar Auxiliar Operación Ordenador	Auxiliar administrativo, Perforista-verificador de ordenador.	
Subgrupo II. Auxiliares de oficina					
Categoría especial y 1ª	Mecanógrafo. Telefonista. Encargado de almacén de cobradoras o de lectores. Conserje.	Telefonista especial Telefonista Encargado de almaceneros Encargado de lectores. Encargado de cobradoras. Encargado de residencia de 1ª. Encargado de residencia de 2ª. Esp. reprografía de 1ª. Almacenero de 1ª. Conserje. Encargado de economato. Encargado de residencia de 3ª. Encargado Vigilantes Supervisor Sistemas de Control Esp. reprografía 2ª Esp. reprografía 3ª Almacenero 2ª	Telefonista. Encargado de almaceneros. Encargado de cobradores. Almacenero. Conserje. Encargado de economato. Encargado de residencia.		
2ª categoría	Cobrador. Agente especializado. Almacenero. Listero. Pesador basculero.	Lector Cobrador. Almacenero de 3ª.	Lector. Cobrador. Agente especializado. Almacenero. Listero.		
3ª categoría	Portero. Ordenanza. Guarda y Vigilante y Barano de recintos, instalaciones o construcciones. Mozo de enfermería. Recepcionista.	Ordenanza. Portero. Enfermero. Vigilante Camerero. Dependiente de economato. Ayud. reprografía de 1ª. Ayud. reprografía de 2ª.	Portero. Ordenanza. Camerero. Barano y Vigilante de oficina. Guarda y Vigilante de almacén. Dependiente de economato. Recepcionista. Mozo de enfermería.		

Categorías y denominaciones de la Ordenanza de Trabajo vigente			Categorías y denominaciones de Empresa equivalentes	Cargos o funciones que pueden desempeñarse indistintamente en cada categoría.	Tarifa Seguridad Social número
GRUPO III PERSONAL OPERARIO					
Subgrupo I. Profesionales de oficina					
1ª Categoría	Nivel A Nivel B	Montador electricista Montador mecánico Encargado de turbinas Capataz de oficina Contramestre Encargado de taller Subcapataz	Montador de 1ª Montador de 2ª Encargado de taller Capataz de oficina Contramestre Montador electricista 3ª Montador mecánico de 3ª Operador de 1ª especial	Montador electricista Montador mecánico Capataz de oficina Contramestre Encargado de taller Operador de Central o Estación Receptora de 1ª especial	
2ª Categoría	De Oficios especiales Nivel A Nivel B De Oficios clásicos Nivel A Nivel B	Maquinista de centrales de 3.000 KVA, o más. Operador de cuadros especiales Empalmador de cables Instalador de líneas y redes Bobinador Oficial Man. Labor y Rev. Contadores Práctico de instalaciones. Los propios de todas las artes y oficios clásicos	A Oficial de 1ª esp. Operador de 1ª Operador 1ª Auscultación Operador 1ª Geodesia Operador 1ª Afonos Operador 2ª Ayudante de operación de 1ª Operador 2ª Auscultación Operador 2ª Geodesia Operador 2ª Afonos Conductor de 1ª B Operador de 3ª Ayudante de operación de 2ª Operador 3ª Auscultación Operador 3ª Geodesia Operador 3ª Afonos A Oficial de 1ª esp. Oficial de 1ª Oficial de 2ª B Conductor de 2ª	Oficial de 1ª especial de oficina Operador de Central o Estación Receptora de 1ª O Operador de Auscultación, Geodesia y Afonos Oficial de 1ª de oficina Conductor de 1ª Operador de Central o Estación Receptora de 1ª especial Maquinista de Central de 1ª especial. Operador de Auscultación, Geodesia y Afonos Operador de Central o Estación Receptora de 3ª Ayudante de operación Central o Estación Receptora de 1ª Oficial de 2ª y 3ª de oficina Conductor de 2ª. Ayudante de Operación Central o Estación Receptora de 2ª o 3ª	
3ª Categoría	Ayudantes		Ayudante u Oficial de 3ª Ayudante de operación 3ª	Ayudante u Oficial de 3ª Ayudante de operación de Central o Estación Receptora de 2ª o de 3ª	

Categorías y denominaciones de la Ordenanza de Trabajo vigente		Categorías y denominaciones de Empresas equivalentes	Cargos o funciones que pueden desempeñarse indistintamente en cada categoría	Tarifa Seguridad Social número
Subgrupo II. Peones				
1ª Categoría	Encargado de peones	Encargado de peones	Encargado de peones	
2ª Categoría	Peón especialista Cejador de alambres Guarda de líneas Engresador Guardas de canal, carpinteros y lectors aforo.	Peón especialista Guarda	Peón especial Guarda de líneas Guarda de canal o presa.	
3ª Categoría	Peón	Peón	Peón	
GRUPO IV. PERSONAL JURIDICO, SANITARIO Y ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS				
2ª Categoría	Nivel A	Ayudante técnico sanitario de 1ª Ayudante técnico sanitario de 2ª Ayudante técnico sanitario de 3ª	Ayudante técnico sanitario	
	Nivel B	Ayudante Técnico Sanitario de Entrada		
PERSONAL DE CARACTERISTICAS ESPECIALES				
	Personal de limpieza. Meritorio.	Meritorio de 16 y 17 años . Meritorio de 18 años . Personal femenino de limpieza .	Mujer de limpieza	

ANEXO - II

PETICIONES ANUALES CONVENIO COLECTIVO 1983

CATEGORIAS	SUELDO MENSUAL	SUMA ANUAL (12 meses)	GRATIFICACION EXTRA (3 meses)	TOTAL RETRIBUCIONES ANO
Ingeniero Técnico 1º A.T.S. 1º Jefe Superior 1º	119,527	1,434,324	577,255	2,011,579
Ingeniero Técnico 2º A.T.S. 2º Jefe Superior 2º Analista 1º	111,026	1,332,308	558,170	1,890,478
Ingeniero Técnico 3º A.T.S. 3º Jefe Operación 1º Especial Jefe Superior 3º Analista 2º	923,485	1,108,182	517,253	1,625,435
Técnico Especialista 1º Jefe Operación 1º Delineante Projectista Esp. Jefe 1º Analista 3º Programador 1º Especial	59,278	711,336	454,350	1,165,686
Ingeniero Técnico Entrada A.T.S. Entrada Delineante Projectista Jefe Operación 2º Técnico Especialista 2º Jefe 2º Programador 1º Agente Comercial y Paralelo 1º Operador Ordenador 1º Especial	57,552	690,624	457,870	1,148,494
Montador 1º	57,552	690,624	457,870	1,148,494
Técnico Especialista 3º Jefe Operación 3º Calibrante 1º Auxiliar Técnico Especial Oficial Administrativo 1º Espec.	57,029	684,348	435,225	1,119,573
Operador 1º Especial Montador 2º Contramaestre - Montador	57,029	684,348	435,225	1,119,573
Telefonista Especial Encargado Alacaras Encargado Reprografía	57,029	684,348	435,225	1,119,573

CATEGORIAS	SUELDO MENSUAL	SUMA ANUAL (12 meses)	GRATIFICACION EXTRA (5 pagas)	TOTAL RETRIBUCIONES AÑO
Comarce Almacenero 2º Lector Cobrador Energado Residencia 3º Especialista Reprografía 3º Supervisor Sistema Control	75,569	911,628	379,845	1,291,473
Aux. Operador Ordenador 1º Auxiliar Administrativo, 1º	72,634	874,008	364,170	1,238,178
Oficial 3º Ayudante Ayudante Operaciones 3º Energado Peñas	72,634	874,008	364,170	1,238,178
Almacenero 3º Ayudante Reprografía 1º Ordenanza Dependiente Estamento Portero	72,634	874,008	364,170	1,238,178
Pala Especialista Guarda	69,229	830,750	346,026	1,176,776
Ayudante Reprografía 2º Operario Cobrador Vigilante	69,229	830,750	346,026	1,176,776
Pala Personal Limpieza	69,229	830,750	346,026	1,176,776

CATEGORIAS	SUELDO MENSUAL	SUMA ANUAL (12 meses)	GRATIFICACION EXTRA (5 pagas)	TOTAL RETRIBUCIONES AÑO
Auxiliar Técnico Almacenero 2º Oficial Administrativo 1º Operador Ordenador 1º Operador Computación 1º Programador 2º Agente Cooperación y Prevención 2º	82,822	994,344	414,310	1,408,654
Energado Taller Cobrador de Oficio Contratista Oficial 1º Especial Operador 1º Operación 1º Asesoramiento y Servicios	82,822	994,344	414,310	1,408,654
Energado Residencia 1º	82,822	994,344	414,310	1,408,654
Especialista Reprografía 1º Almacenero 1º	79,744	956,928	395,720	1,352,648
Operador 2º Oficial 1º Ayudante Operador 1º Operador 2º Asesoramiento y Servicios Conductor 1º	79,744	956,928	395,720	1,352,648
Teléfono Energado Lector Energado Cobrador Energado Operador 1º Energado Vigilante Energado Residencia 2º Especialista Reprografía 2º	79,226	950,712	391,460	1,342,172
Cobrador Oficial Asesoramiento y Servicios Oficial Administrativo 2º Operador Ordenador 2º Operador Computación 2º	79,226	950,712	391,460	1,342,172
Operador 3º Oficial 2º Ayudante Operador 2º Operador 3º Asesoramiento y Servicios Conductor 2º	79,226	950,712	391,460	1,342,172

ANEXO Nº III

TABLA DE IMPORTES DEL PLUS DE ASISTENCIA DIARIA, COMPLEMENTO SALARIAL POR CAMBIO DE JORNADA, COMPLEMENTO POR MEJORA PRODUCTIVIDAD, Y COMPLEMENTO POR MEJORA PRODUCTIVIDAD.—

CATEGORIAS	PLUS ASISTENCIA DIARIA		COMPLEMENTO SALARIAL POR CAMBIO DE JORNADA (AÑO)	AUMENTOS RETRIBUTIVOS (LETRAS)	COMPLEMENTO POR MEJORA PRODUCTIVIDAD (AÑO)
	Puntualidad	Asistencia			
Ingr., Técnico 1º A.T.S. 1º Jefe Superior 1º	66	244	74.004	2.742	27.312
Ingr., Técnico 2º A.T.S. 2º Jefe Superior 2º Analista 1º	60	244	74.004	2.742	26.484
Ingr., Técnico 3º A.T.S. 3º Jefe Operac., 1º Espec. Jefe Superior 3º Analista 2º	66	244	74.004	2.742	26.766
Técnico Especial, 1º Jefe Operación 1º Delimitada Proy. Espec. Jefe 1º Analista 3º Programador 1º Espec.	77	228	82.004	1.694	22.366
Ingr., Técnico Entreda A.T.S. Entreda Delimitada Proyectista Jefe Operación 2º Técnico Especialista 2º Jefe 2º Programador 1º Agencia Comarc. y Para. 1º Operador Ordenador 1º Esp.	77	223	82.004	1.694	21.278
Monitor 1º	77	223	-	1.694	21.279
Técnico Especialista 3º Jefe Operación 3º Delimitada 1º Auxiliar Técnico Especial Oficial Administrativo 1º Especial	77	223	82.004	1.694	20.195
Operador 1º Especial Monitor 2º Contratista-Monitor	77	223	-	1.694	20.195
Teléfono Especial Encargado Almacena Encargado Reprografía	77	223	82.004	1.694	20.195

2.-

CATEGORIAS	PLUS ASISTENCIA DIARIA		COMPLEMENTO SALARIAL POR CAMBIO DE JORNADA (AÑO)	AUMENTOS RETRIBUTIVOS (LETRAS)	COMPLEMENTO POR MEJORA PRODUCTIVIDAD (AÑO)
	Puntualidad	Asistencia			
Auxiliar Técnico Delimitada 2º Oficial Administrativo 1º Operador Ordenador 1º Programador 2º Agencia Comarc. y Para. 2º	71	209	61.000	1.694	19.260
Encargado Taller Depositar de Oficina Contratista Oficial 1º Especial Operador 1º Operador 1º Asistencia y Bandas	71	209	-	1.694	19.260
Encargado Residencia 1º	71	209	61.000	1.694	19.260
Especialista Reprografía 1º Asistente 1º	71	209	61.000	1.434	16.712
Operador 2º Oficial 1º Ayudante Operador 1º Operador 2º Asistencia y Bandas Conductor 1º	71	209	-	1.434	16.712
Teléfono Encargado Lectores Encargado Cobradores Encargado Económico Encargado Vigilantes Encargado Residencia 2º Especialista Reprografía 2º	71	209	61.000	1.434	16.465
Calculador Prestador Asistencia y Bandas Oficial Administrativo 2º Operador Ordenador 2º Operador Comunicaciones 2º	71	209	61.000	1.434	16.465
Operador 3º Oficial 2º Ayudante Operación 2º Operador 3º Asistencia y Geodesia Conductor 2º	63	167	-	1.434	17.706

ANEXO 37

PAGA DE BENEFICIOS 1983

CATEGORIAS	BASE DE CUALDLO ESCALA SALARIAL 1982	TIPO DE APLICACION (8,25 %)	TIPO DE APLICACION (9,25 %)	TIPO DE APLICACION (10,25 %)
Ingeniero Técnico 1º A.T.S. 1º Jefe Superior 1º	1.651.665	151.112	165.459	167.746
Ingeniero Técnico 2º A.T.S. 2º Jefe Superior 2º Analista 1º	1.700.510	140.292	157.297	171.302
Ingeniero Técnico 3º A.T.S. 3º Jefe Operación 1º Especial Jefe Superior 3º Analista 2º	1.584.465	130.720	146.565	152.410
Técnico Especialista 1º Jefe Operación 1º Delimitado Proyectista Esp. Jefe 1º Analista 3º Programador 1º Especial	1.403.675	122.403	137.240	152.077
Ingeniero Técnico Entada A.T.S. Entada Delimitado Proyectista Jefe Operación 2º Técnico Especialista 2º Jefe 2º Programador 1º Agencia Comercial y Permisos 1º Operador Ordenador 1º Especial	1.408.416	116.194	130.274	144.353
Montador 1º	1.408.416	116.194	130.278	144.353
Técnico Especialista 2º Jefe Operación 2º Delimitado 1º Auxiliar Técnico Especial Oficial Asesor 1º Espcio.	1.333.327	109.999	123.333	136.656
Montador 2º	1.333.327	109.999	123.333	136.656
Telefonista Especial Encargado Almacenero	1.333.327	109.999	123.333	136.656

CATEGORIAS	PLUS ASISTENCIA DIARIA		COMPLEMENTO SALARIAL POR CAMBIO DE JORNADA (AÑO)	AUMENTOS RETRIBUTIVOS (LETROS)	COMPLEMENTO POR MEJORA PRODUCTIVIDAD (AÑO)
	Puntualidad	Asistencia			
Comarce Almacenero 2º Lector Controlador Encargado Residencia 3º Especialista Reprografía 3º Supervisor Sistema Control	63	167	24.000	1.434	17.708
Aux. Operador Ordenador 1º Auxiliar Administrativo 1º	63	167	24.000	1.434	15.653
Oficial 3º Ayudante Ayudante Operaciones 3º Energista Plenas	63	167	-	1.434	15.653
Almacenero 2º Ayudante Reprografía 1º Ordenanza Dependienta Económico Portero	63	167	24.000	1.434	15.653
Peón Especialista Barrido	63	167	-	1.434	15.100
Ayudante Reprografía 2º Enfermero Cocinero Vigilante	63	167	24.000	1.434	15.100
Peón Personal Limpieza	63	167	-	1.434	15.100

C A T E G O R I A S	BASE DE CALCULO ESCALA SALARIAL 1982	TIPO DE APLICACION (9,25 %)	TIPO DE APLICACION (10,25 %)	TIPO DE APLICACION (9,75 %)	TIPO DE APLICACION (10,25 %)
Consejero Almacenero 2A Lector Cobrador Encargado Residencia 3A Especialista Reprografía 3A Supervisor Sistemas Control	1.144.100	94.388		105.829	117.270
Aux. Operador Ordenador 1A Auxiliar Administrativo 1A	1.056.559	90.459		101.469	112.438
Oficial 3A Ayudante Ayudante Operaciones 3A Encargado Peajes	1.056.559	90.459		101.469	112.438
Almacenero 3A Ayudante Reprografía 1A Ordenanza Dependiente Excmo. de Partido	1.056.559	90.459		101.469	112.438
Redn Especialista Buzas	1.043.259	85.059		95.501	105.934
Ayudante Reprografía 2A Enfermero Comensal Vigilante	1.043.259	85.059		95.501	105.934
Redn Personal Limpieza	1.029.630	83.294		93.391	103.487

C A T E G O R I A S	BASE DE CALCULO ESCALA SALARIAL 1982	TIPO DE APLICACION (9,25 %)	TIPO DE APLICACION (10,25 %)	TIPO DE APLICACION (9,25 %)	TIPO DE APLICACION (10,25 %)
Auxiliar Técnico Delincuente 2A Oficial Administrativo 1A Operador Ordenador 1A Operador Comunicaciones 1A Programador 2A Ayudante Control y Peajes 2A	1.259.050	104.697		117.387	130.078
Encargado Taller Capataz de Oficio Contratista Operador 1A Especial Montador 3A	1.259.050	104.697		117.387	130.078
Encargado Residencia 1A	1.259.050	104.697		117.387	130.078
Oficial 1A Especial Operador 1A Operador 1A Auscultación y Geodasia	1.221.297	100.757		112.570	125.183
Especialista Reprografía 1A	1.221.297	100.757		112.570	125.183
Teléfono Encargado Lectores Encargado Cobradores Encargado Excmo. de Encargado Vig. Lanzas Encargado Residencia 2A Almacenero 1A Especialista Reprografía 2A	1.199.129	96.529		110.919	122.911
Calizador Práctico Auscultación y Geodasia Oficial Administrativo 2A Operador Ordenador 2A Operador Comunicaciones 2A	1.159.129	99.929		110.919	122.911
Operador 2A Oficial 1A Ayudante Operador 1A Operador 2A Auscultación y Geodasia Conductor 1A	1.199.129	96.529		110.919	122.911
Operador 3A Oficial 2A Ayudante Operación 2A Operador 3A Auscultación y Geodasia Conductor 2A	1.144.100	94.388		105.829	117.270

ANEXO V

TABLA DE SUJETOS DE LOS TIPOS DE HORAS ORDINARIAS PARA CALCULO DE HORAS EXTRAS A PARTIR DEL 1º DE ENERO DE 1983

CATEGORIAS	VALORES HORAS	
	ORDINARIA	TPO 75 %
Ingeniero Técnico 1º A.T.S. 1º Jefe Superior 1º	666	1,024
Ingeniero Técnico 2º A.T.S. 2º Jefe Superior 2º Analista 1º	639	943
Ingeniero Técnico 3º A.T.S. 3º Jefe Operación 1º Especial Jefe Superior 3º Analista 2º	666	666
Técnico Especialista 1º Jefe Operación 1º Documentos Proyectistas Esp. Jefe 1º Realista 3º Programador 1º Especial	440	770
Ingeniero Técnico Especial A.T.S. Especial Delimitante Proyectista Jefe Operación 2º Técnico Especialista 2º Jefe 2º Programador 1º Agente Comercial y Perfiles 1º Operador Ordenador 1º Especial	409	716
Montador 1º	409	716
Técnico Especialista 3º Jefe Operación 3º Delimitante 1º Auxiliar Técnico Especial Oficial Abaco, 1º Espec.	376	658
Operador 1º Especial Montador 2º Contraste - Montador	376	658
Teléfono Especial Encargado Alaceneros Encargado Radiografía	376	658

CATEGORIAS	VALORES HORAS	
	ORDINARIA	TPO 75 %
Auxiliar Técnico Delimitante 2º Oficial Administrativo 1º Operador Ordenador 1º Operador Comunicaciones 1º Programador 2º Agente Comercial y Perfiles 2º	359	628
Encargado Taller Capataz de Oficio Contraste Oficial 1º Especial Operador 1º Operador 1º Asistencia y Geodesta	359	628
Encargado Residencia 1º	359	628
Especialista Radiografía 1º Alacenero 1º	347	607
Operador 2º Oficial 1º Ayudante Operador 1º Operador 2º Asistencia y Geodesta Conductor 1º	347	607
Teléfono Encargado Libros Encargado Cobros Encargado Comercio Encargado Vigilancia Encargado Residencia 2º Especialista Radiografía 2º	331	579
Calador Prestador Asistencia y Geodesta Oficial Administrativo 2º Operador Ordenador 2º Operador Comunicaciones 2º	331	579
Operador 3º Oficial 2º Ayudante Operación 2º Operador 3º Asistencia y Geodesta Conductor 2º	277	600

CATEGORIAS	VALORES HORAS	
	ORDINARIA	TIPO 78 %
Conserje Almacenero 2º Lector Cobrador Encargado Residencia 3º Especialista Reprografia 3º Supervisor Sistema Control	297	620
Aux. Operador Ordenador 1º Auxiliar Administrativo 1º	292	611
Oficial 3º Ayudante Ayudante Operaciones 3º Encargado Paños	292	611
Almacenero 3º Ayudante Reprografia 1º Ordenanza Dependiente Economía Portero	292	611
Patrón Especialista Guarda	263	460
Ayudante Reprografia 2º Enfermero Comensal Vigilante	263	460
Patrón Personal Limpieza	263	443

PROPUESTA RETRIBUCIONES PERSONAL 1ª CATEGORIA SUJETO A CONVENIO

ESCALA SALARIAL	SUELDO MENSUAL	SUMA ANUAL (12 meses)	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS (5 Pagas)	TOTAL RETRIBUCION AÑO
CATEGORIAS : Ingeniero 1º Médico 1º Apoderado 1º Técnico Superior 1º	169.696	2.036.352	646.407	2.684.632
Ingeniero 2º Médico 2º Apoderado 2º Técnico Superior 2º	147.674	1.770.888	737.670	2.508.758
Ingeniero 3º Médico 3º Apoderado 3º Técnico Superior 3º	126.060	1.536.720	640.300	2.177.020
PAGA DE BENEFICIOS 1983	BASE CALCULO ESCALA 1.982	TIPO APLICACION 8,25 %	TIPO APLICACION 9,25 %	TIPO APLICACION 10,25 %
CATEGORIAS : Ingeniero 1º Apoderado 1º Técnico Superior 1º Médico 1º	2.596.943	214.413	240.402	266.392
Ingeniero 2º Apoderado 2º Técnico Superior 2º Médico 2º	2.260.133	166.461	209.062	231.654
Ingeniero 3º Apoderado 3º Técnico Superior 3º Médico 3º	1.931.273	161.005	191.418	201.030

OTRAS RETRIBUCIONES FIJAS	COMPLEMENTO RESPONSABILIDAD PUESTO (AÑO)	COMPLEMENTO SALARIAL POR CAMPO JORNADA (AÑO)	AUMENTOS RETRIBUTIVOS (LETRAS)
<u>CATEGORÍAS:</u> Ingeniero 1ª Apoderado 1ª Técnico Superior 1ª Médico 1ª	39.132	110.000	9.300
Ingeniero 2ª Apoderado 2ª Técnico Superior 2ª Médico 2ª	34.116	110.000	6.900
Ingeniero 3ª Apoderado 3ª Técnico Superior 3ª Médico 3ª	29.748	110.000	6.900

* Los aumentos retributivos concedidos con anterioridad al 1-1-1983, serán incrementados en un 11 %

OTRAS REMUNERACIONES Y CONCEPTOS

- En los conceptos Antigüedad, Compensación Comida, Suplemento Dieta por permata y Ayuda Escolar, se estará a lo dispuesto con carácter general para todo el personal.

PREMIO

- A juicio de la Dirección se seguirá otorgando este concepto anualmente, en función de las características de su puesto de trabajo y objetivos alcanzados.

SEGUNDO DE VIDA

- Se estará a lo dispuesto en el Art.º 56 del presente Convenio, si bien, a título personal se mantendrán los capitales hasta ahora establecidos.

CLAUSULAS ADICIONALES

PRIMERA.- En los casos de necesidades familiares u otras de carácter especial, debidamente justificadas, se tratará de hallar soluciones para aquel personal que, precisado de una jornada intermedia, no pueda ajustarse a los horarios que establece el Artículo 42º del presente Convenio.

SEGUNDA.- A petición de cualquiera de las Secciones Sindicales, la Dirección de Personal y Organización informará de las razones por las que no se haya producido la promoción de cualquier empleado que, a juicio de la Sección Sindical consultante, se considere digno.

TERCERA.- Al término de la vigencia de los contratos efectuados al amparo del Artículo 19, punto 1, apartado a), del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la Empresa procurará dar prioridad al personal afectado, para la cobertura de las vacantes que no hubieran sido ocupadas por el personal fijo de la propia Empresa y, en todo caso, superará la selección que se estime conveniente.

CUARTA.- Durante la vigencia del presente Convenio se efectuarán, al menos, quince contrataciones con una vigencia igual o superior a un año.

QUINTA.- Para el año 1984 se amplía el período de jornada continuada para el personal técnico y administrativo, desde el día 1 al 6 de Enero.

SEXTA.- Se crea una Comisión Mixta de Seguimiento del presente Convenio Colectivo compuesta por tres vocales, uno por cada una de las Secciones Sindicales, y otros tres en representación de la Dirección de la Empresa y presidida por el Director de Personal y Organización.

SEPTIMA.- Al personal técnico y administrativo que por necesidades del servicio le sea denegada la autorización para realizar vacaciones en los períodos de jornada intensiva y debe realizarlas, todas o en parte, en período de jornada partida, se le abonará el plus de "Compensación Comida por jornada partida", como si realmente hubiera trabajado.