

número 28, que lo importa de Alemania, donde es fabricado por la representada la Firma AP, como medio de protección personal de los oídos contra los riesgos del ruido, de Clase E.

Segundo.-Cada protector auditivo de dichos modelo, marca, tipo y clase, llevará en sitio visible un sello inalterable, y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M.T. Homol. 1.784-27-12-84-Protector auditivo tipo tapón-Clase E.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-2 de «Protectores Auditivos», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 27 de diciembre de 1984.-El Director general, Francisco José García Zapata.

6668 RESOLUCION de 4 de febrero de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Francisco Javier Valencia Remón.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 22 de mayo de 1984, por la Audiencia Territorial de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 717/1980, promovido por don Francisco Javier Valencia Remón, sobre situación de excedencia voluntaria, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: 1.º Que debemos desestimar y desestimamos el presente recurso número 717/1980, interpuesto por la representación de don Francisco Javier Valencia Remón, contra la resolución del excelentísimo señor Ministro de Trabajo de 8 de julio de 1978, que desestimó el recurso de alzada formulado frente a la del Secretario general Vicepresidente de la AISS de 2 de noviembre de 1977, que le declaró en situación de excedencia voluntaria. 2.º Que debemos confirmar y confirmamos la referida resolución impugnada. 3.º Que no hacemos una expresa condena en costas.»

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

6669 RESOLUCION de 4 de febrero de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Antonio Arroyo Gil y otros.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 16 de junio de 1984, por la Audiencia Territorial de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 494/1983, promovido por don Antonio Arroyo Gil y otros, sobre autorización a la Empresa en que prestan servicio a suspender los contratos de trabajo durante tres meses, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que desestimando la causa de inadmisibilidad invocada por el señor Abogado del Estado, y entrando en el fondo del presente recurso, interpuesto por el Procurador don Juan José Gómez Velasco, en nombre y representación de don Antonio Arroyo Gil, don Carlos Serrano Martín y don Gerardo Antón Aguilar, Presidente, Vicepresidente y Vocal del Comité de Empresa, contra la resolución de la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid de 20 de noviembre de 1981, confirmada por la Dirección General de Empleo el 10 de febrero de 1982, debemos declarar y declaramos la disconformidad de las resoluciones recurridas con el ordenamiento jurídico, dejándolas sin efecto y, en consecuencia, debemos condenar y condenamos a la Administración demandada a estar y pasar por esta declaración. Sin costas.»

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

6670 RESOLUCION de 28 de febrero de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del XIII Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional Hidroeléctrica del Ribagorzana, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XIII Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional Hidroeléctrica del Ribagorzana, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 8 de febrero de 1985, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los Trabajadores con fecha 2 de febrero de 1985, y de conformidad con el artículo 90.2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de Convenios Colectivos.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

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

XIII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NACIONAL HIDROELECTRICA EL 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 de la Empresa, con la única exclusión del Personal Directivo.

2.- El personal contratado mediante cualquiera de las fórmulas de contratación eventual, interina, por obra y servicio determinado, por tiempo cierto o cualquiera de las formas vigentes de contratación temporal, estará acogido específicamente a aquellos beneficios de este Convenio que expresamente se citan para éstos en el texto del mismo, sin que ello signifique modificación de las condiciones de temporalidad de su contrato de trabajo.

No obstante, la Dirección de la Empresa podrá formalizar contratos con características especiales cuando las circunstancias lo aconsejen, en cuyo caso no le será de aplicación lo previsto en el párrafo anterior. En este supuesto, el Comité de Empresa será informado previamente y emitirá un informe que será considerado por la Dirección.

3.- Aquel trabajador que no desee acogerse a lo regulado en el presente Convenio podrá solicitar individualmente su exclusión a la Dirección de la Empresa.

ARTICULO 3º.- Ambito temporal

1.- Este Convenio comenzará a regir el 1º de Enero de 1985, cualquiera que sea la fecha de su publicación oficial y tendrá una duración de dos años, finalizando su vigencia el 31 de Diciembre de 1986.

2.- Los incrementos económicos para 1986 se establecerán en base al 107 % de la inflación prevista por el Gobierno para este año.

Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios, tablas y otros conceptos que fueron incrementados en 1985.

ARTICULO 4º.- Revisión y Prerrogas

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.- Revisión salarial año 1985: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase el 31 de diciembre de 1985 un incremento superior al 7 % respecto a la cifra que resultare de dicho IPC el 31 de Diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1º de Enero de 1985, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento de 1986, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios, tablas y otros conceptos utilizados para realizar los aumentos pactados para 1985.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente para 1985, a fin de que aquel se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

La revisión salarial de 1.985 se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1.986.

- 3.- Revisión salarial año 1.986: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara el 31 de Diciembre de 1.986 un incremento superior al 6% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC el 31 de Diciembre de 1.985, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos del 1.º de Enero de 1.986, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1.987, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios, tablas y otros conceptos utilizados para realizar los aumentos pactados para 1.986.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente para 1.986, a fin de que aquel se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

La revisión salarial de 1.986 se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1.987.

- 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 Trabajo

ARTICULO 59.- 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 tareas laborales, basándose en los sistemas científicos y prácticos que se adapten a las peculiaridades de esta actividad de ENHER y realizando cuantos movimientos de personal estime convenientes, respetando los artículos 42 e 44 de la citada Ordenanza, así como las disposiciones legales vigentes o futuras que las sustituyan o complementen.

ARTICULO 60.- 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 Intercantares, reduciéndose en su caso, conjuntamente con éste el Reglamento para su aplicación.
- 2.- La valoración de puestos de trabajo no originará ningún derecho de repercusión económica, con efectos retroactivos a la fecha de su efectiva aplicación.

ARTICULO 70.- Formación profesional

- 1.- La Empresa identifica sus propósitos con los expresados en los arts. 48 a 51 de la Ordenanza Laboral. Con este objeto, poniendo especial atención en la necesidad exigida por la reconversión de puestos de trabajo y perfeccionamiento profesional en cada caso, de acuerdo con las condiciones específicas que concurren adoptará las medidas de todo orden más convenientes para que la asistencia y 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 Comisión Mixta de Formación Profesional entre cuyos fines se explicitan la de asistencia al Departamento responsable de la Formación, mediante la formulación, de sugerencias, propuestas y recomendaciones, recibir información amplia sobre políticas y planes de formación, llevar a la Dirección de Personal y Organización informes críticos sobre métodos, procedimientos, métodos y resultados de la labor de formación y así como en materia de estímulos y condiciones económicas del personal asistente a cursos, quedando como vinculados los acuerdos a que se llegue.
- 2.- En los cursos de Formación Profesional se enjuerarán específicamente las condiciones académicas 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 u otros no especialmente enumerados que se determinen en la Comisión Mixta de Formación Profesional. Cuando se reúnan las condiciones generales para ello establecidas, podrán participar en los cursos de formación y reconversión profesional que se realicen, si las circunstancias de trabajo lo permiten, a cuyo fin se reforzarán los Servicios por crear circunstancias que faciliten la asistencia.
- 4.- En los cursos de carácter obligatorio, los cursillistas de aprovechamiento individual tendrán en cuenta en su forma y procedimiento las condiciones previas de los cursillistas asistentes (edad, preparación, medio, etc.), sin que en ningún caso el resultado repercuta desfavorablemente en la situación de hecho y de derecho conseguida por el trabajador.

ARTICULO 80.- 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 del 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 cuantitativos como cualitativos, dando conocimiento al Comité Intercantares y/o Comité de Empresa de Centro de Trabajo, según define el Artículo 64º del Estatuto de los Trabajadores.

- 4.- El "Complemento para Mejora de la Productividad" figura, cuantitativamente valorado, en el Anexo 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.

El personal de 1ª categoría, tendrá derecho a la percepción de este concepto retributivo, en los valores que en cada caso corresponda, bajo la denominación sustitutiva de "Complemento por Responsabilidad Puesto".

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

ARTICULO 90.- 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 del cumplimiento y observancia, 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.

Se mantiene el Comité Central de Seguridad e Higiene, cuya composición y competencias serán las que están legalmente establecidas.

CAPITULO TERCERO

Normas de orden y disciplina

ARTICULO 100.- Premios y sanciones

- 1.- En el Reglamento de Régimen Interior, se desarrollan 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 encausamiento penal por presunta culpa o negligencia, la Empresa dispondrá 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 110.- 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 contraprestación laboral que resulten del presente Convenio.
- 2.- En materia de falta de rendimiento intervendrá una Comisión de Calificación Penitencia de la Dirección de la Empresa y Trabajadores.

CAPITULO CUARTO

Permanencia, clasificación y escalafones

ARTICULO 120.- 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 25º y 47º de la Ordenanza Laboral vigente, o disposición que lo sustituya o complemente.

ARTICULO 130.- Personal permanente o de plantilla

- 1.- El personal permanente es aquel que la Empresa emplea en las labores propias de la misma con contrato por tiempo indefinido.
- 2.- Durante la vigencia del presente Convenio ningún trabajador perteneciente a la plantilla fija se verá obligado a cesar en la Empresa en contra de su voluntad, salvo en los casos de despido disciplinario.

ARTICULO 140.- Personal eventual y personal interino

- 1.- Por personal eventual se entenderá al contratado para labores eventuales, de acuerdo con la legislación vigente.
- 2.- Son trabajadores interinos los que entran en la Empresa para cubrir la baja temporal de un trabajador fijo y solo para el tiempo que dura 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.

Con el fin de promover el empleo juvenil al tiempo que se reduzcan las horas extraordinarias posibles, como consecuencia del disfrute de vacaciones del personal, la Empresa efectuará veinte contrataciones interinas por los meses de Julio, Agosto y Septiembre de cada uno de los años 1.985 y 1.986.

- 3.- Tanto el personal eventual como el interino percibirá la retribución que le corresponde por la categoría que se le contrata y función que realice de acuerdo con los niveles salariales establecidos en este Convenio.

ARTICULO 132.- 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 nº I que queda incorporado al presente Convenio.
- 2.- En el Reglamento de Régimen Interior se definen las denominaciones profesionales de la Empresa, con designación de las funciones que a cada una corresponden.
- 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 puestos vacantes en el que se exija la formación y especialidad obtenida.

ARTICULO 133.- 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 Centros de Trabajo que pueda producir 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 en el Anexo nº I.
- 4.- Respecto al capítulo de plantillas y escalafones, la Empresa cumplimentará lo establecido al efecto en los Artículos 25 al 30, inclusive, de la Ordenanza Laboral, dando traslado de ambos documentos al Comité Intercentros y Comités de Empresa de Centro de Trabajo.

ARTICULO 134.- Trabajos de superior categoría

- 1.- Cuando por necesidades de la Empresa se encomiende 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 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 mismo. 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, accidente, ocupación de cargos oficiales, etc., 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 54 de la Ordenanza Laboral y en el punto 2 de este Artículo, la creación de vacantes por trabajos de categoría superior no generará derecho preferente a ocuparla por el empleado que ha realizado tales trabajos y solo consolidará dicho puesto en el caso que le correspondiera 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 135.- Ingreso

- 1.- Se define como ingreso la contratación e 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.

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 debidamente justificadas no pudieran ser cubiertas las vacantes con personal de la propia Empresa. Asimismo podrán producirse estos ingresos cuando se trate de plazas de personal eventual. En todos los casos serán informados el Comité de Empresa de Centro de Trabajo y el Comité Intercentros.

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

ARTICULO 136.- 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 o de integrarse en la relación de puestos que se cita en el Artículo 16 de acuerdo con el Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, dando conocimiento a la Comisión Mixta de Cobertura de Vacantes en cualquiera de los casos, con antelación suficiente para que emita informe sobre las mismas.
La Comisión Mixta de Cobertura de Vacantes tendrá conocimiento, con antelación suficiente, de las plazas de nueva creación y emitirá informe sobre las mismas.
- 3.- La cobertura de vacantes, en cuyo proceso participará la Comisión Mixta correspondiente, se producirá por el siguiente orden:
 - 3.1.- Los empleados de la misma categoría o aquellos que hubieran superado las correspondientes pruebas de nivel.
La Comisión Mixta de Cobertura de Vacantes valorará por que los movimientos internos se ajusten a derecho o sean libremente aceptados por los trabajadores.
 - 3.2.- Concurso oposición entre el personal de plantilla fija de la Empresa.
 - 3.3.- Concurso oposición entre el personal eventual que se halla en activo en el momento de convocarse el mismo.
 - 3.4.- La Dirección de la Empresa se reserva la libre designación para aquellas plazas que estime oportuno, siempre que no rebasen el 25% del total de vacantes producidas en el año.
 - 3.5.- El ganador de una plaza vacante adquirirá la categoría de la misma una vez conocidos los resultados del concurso, debiendo incorporarse antes de transcurrir dos meses.
 - 3.6.- La Comisión Mixta de Cobertura de Vacantes considerará la valoración del período de prueba en caso de ser negativo, y con carácter previo al vencimiento del mismo, pudiendo emitir informe que será entregado a la Dirección de la Empresa, la cual se pronunciará sobre el tema.
 - 3.7.- El desarrollo de las normas a seguir para la cobertura de vacantes, mediante la aplicación de los turnos citados anteriormente, se detallan en las "Normas para la cobertura de vacantes", de fecha 2.6.84.
 - 3.8.- Realizado todo el proceso aquí indicado, en que la vacante resultase cubierta, la Dirección de la Empresa quedará en libertad para acudir a la contratación exterior.

ARTICULO 209.- Promoción

- 1.- Es cambio de categoría el paso de una a otra de las que figuran en el Anexo nº I del presente Convenio. Es gradación el distinto nivel, expresado numéricamente o denominativamente dentro de cada categoría.

a) PERSONAL ADMINISTRATIVO

Accesos Automáticos

- 1.- El personal Administrativo que ingrese en la Empresa por la 3ª categoría, de Auxiliar Administrativo pasará a percibir la remuneración correspondiente a oficial nivel B, equivalente a oficial 2º 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 2º.
- 3.- A los 6 años de consolidada la categoría de Oficial 2º pasará a la categoría de Oficial 1º, consolidando la misma.
- 4.- A los 8 años de consolidada la categoría de oficial 1º pasará a la categoría de Oficial 1º Especial, consolidando la misma.

Aumentos retributivos categorías sin gradación

Al personal de categoría sin gradación correspondiente al Grupo II - Subgrupo II - Auxiliares de Oficina, se le otorgará un aumento retributivo, en forma automática, cada cinco años de permanencia en la misma categoría, con independencia de los que la Dirección de la Empresa pueda otorgarle en forma graciable y siempre que no medie informe desfavorable de su Jefatura.

A los efectos del cómputo de años de permanencia, se tomará como fecha inicial la del último aumento retributivo, si lo hubiere, o la del pase a la categoría de que se trata. En cualquier caso, a estos efectos, el cómputo será el de cinco años.

Accesos mediante la superación de pruebas de nivel

Los Auxiliares del Subgrupo I - Administrativo, a los 6 años de ingreso en el mismo, podrán someterse a una prueba de nivel profesional pasando automáticamente a la categoría de Oficial 2º si superasen dicha prueba.

b) PERSONAL TECNICO

Accesos Automáticos

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

- 3.- Los Delimitados de 2ª pasarán a Delimitados de 1ª, a los 10 años de antigüedad en la categoría.

Ascensos mediante la superación de pruebas de nivel

- 1.- Los Auxiliares Técnicos, pasarán a Auxiliar Técnico Especial, a los 8 años de antigüedad en la categoría, mediante la superación de una prueba de nivel.
- 2.- Los Colegiales pasados a Delimitados de 2ª, a los 8 años de antigüedad en la categoría, previa superación de una prueba de nivel.
- 3.- Los Delimitados de 2ª pasarán a Delimitados 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 de 3ª consolidando la misma.
- 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 4 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 promovidos en la categoría de Oficial de 3ª.
- 2.- Los Oficiales de 3ª, que hubieran accedido a esta categoría mediante una prueba de nivel, obtendrán la categoría de Oficial de 2ª a los 6 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 períodos de antigüedad expresados, y con un año de antelación, 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 Intercantonal, 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.

Hoy la tanto, en las zonas de sustitución del empujador, al procederse el pago de diferencia de sueldo por trabajos de categoría superior, el nivel salarial que contará será el correspondiente al puesto y no al empleado.

El personal que accede a una nueva categoría por el sistema de ascensos, deberá ocupar necesariamente, al ser 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 revocar motivadamente la no aplicación del sistema mejorado 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 38 al 40, y ello en cualquier fase de la misma, dando cuenta al Comité de Empresa.

f) NORMAS ACLARATORIAS DE APLICACIÓN

- 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 considerarse al personal, con independencia de los cambios de categoría o graduación, tendrán la denominación específica de aumentos retributivos y se representarán simbólicamente por las letras B, C, D, E y F, de valor 1.634, 2.273, 3.125, 7.863, y 10.597, pesetas por el mismo orden, que figuran en el Anexo III del presente Convenio.
- 2.- Los valores unitarios citados serán aplicados, en los aumentos retributivos conferidos a partir de Enero de 1985. Los adquiridos con anterioridad a la fecha antedicha sufrirán un incremento del 7,5%, sobre sus valores.

- 3.- Los niveles salariales alcanzados por aplicación del sistema de aumentos retributivos serán absorbibles en caso de cambio de categoría o graduación, a no ser que representaran 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 nº II.

b) Estructura de los devengos salariales

- 1.- La cuantía total de las retribuciones anuales, excluida la paga de Beneficios, expresadas en el Anexo nº 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, quinquenios, 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 1985, los importes día por estos conceptos queden reflejados en el Anexo nº III.
- 2.- Los importes referidos, se devengarán por días laborables de trabajo, y también en los días de vacaciones, incapacidad laboral transitoria por accidentes de trabajo y en enfermedad profesional.
En los casos de enfermedad común, previa presentación de la baja médica, será abonado el 50% del importe correspondiente a la parte de asistencia recogida en este plus.
- 3.- Las penalizaciones por impuntualidad se atenderán 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 26 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 acumulado 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 1985 y en igual fecha de años sucesivos, todo el personal devengará un premio de antigüedad, consistente en el 2% 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 actualizarán los valores consolidados correspondientes a este concepto, en la cuenta resultante de aplicar el 125% a la diferencia que exista entre el S.M.I. de cada año respecto a su inmediata precedente. Esta actualización se efectuará en cada momento en que el Salario Mínimo Interprofesional aumente.
- 4.- Los Premios de Antigüedad no se perderán por el cambio de categoría o graduación.
- 5.- Se reserva el antigüedad premio de Vinculación consistente en 1.200,- Ptas/año, cada 5 años de servicio en la plantilla de la Empresa.
- 6.- El personal que cumple 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 1ª.
- 7.- El personal que cumple 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 3ª.

ARTICULO 25º.- Complemento a la ayuda familiar

- 1.- El personal que, procedente de otras Ramas de producción de la propia Empresa, fue 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, suando, 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 por el sistema de pátigas a distancia, que previamente hayan superado el curso de capacitación y estén en posesión del correspondiente carnet, para realizar dichos trabajos, percibirán un plus de 76,- pesetas por día de trabajo.
En los casos de enfermedad común, previa presentación de la baja médica, será abonado el 50% del importe correspondiente a este plus.

2.- Los Operarios que realicen trabajo en baja 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 debidamente sancionadas por Ingeniería de Seguridad, y que se hallen en posesión de la correspondiente habilitación, percibirán un plus de 284,- pesetas, por día trabajado en estas condiciones.

ARTICULO 278.- 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 288.- 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 292.- Plus de retén

Este plus lo devengarán 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.

Siempre que sea técnica y/o administrativamente posible y resulte eficaz en el área habitual de residencia, se dotará de sistema busca-personas al personal de retén que lo solicite.

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

LABORABLES	397,- pesetas/día
FESTIVOS	1.247,- pesetas/día
FESTIVOS EXTRAORDINARIOS	2.338,- pesetas/día

Se considerará como tales Festivos Extraordinarios los 14 días festivos del Calendario Laboral Oficial.

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

30 días de retén en laborable dan derecho a 1 día de descanso.

12 días de retén en día festivo dan derecho a 1 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 períodos vacacionales.

En los referidos días de descanso se devengarán 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 e incorporarse al servicio, con independencia del número de horas que debe realizar y que adquirirá teniendo la consideración de extraordinarias.

El valor de esta PRIMA DE SALIDA se fija en:

Técnicos Medios	1.375,- pesetas
Técnicos Especialistas	1.075,- pesetas
Operarios	775,- pesetas

A efectos de este devengo se actúa 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 nunca cuando la necesidad de efectuarlo sea ya conocida de antemano, antes del término de la jornada laboral precedente. Este derecho es antiendo válido 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 inconveniente de cambiar la fecha de su día festivo, el devengo de las siguientes cantidades:

Técnicos Medios	2.221,- pesetas
Técnicos Especialistas	1.820,- pesetas
Operarios	1.661,- pesetas

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

ARTICULO 308.- Plus de "Dispatching"

El plus de "Dispatching" lo percibirá el personal técnico de este servicio, consistente en una cantidad mensual mínima de 5.420,- pesetas y máxima de 8.092,- pesetas/mes, en proporción a la función profesional del trabajador.

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

ARTICULO 318.- 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	907,- pesetas/día
Turno rotativo abierto especial	863,- pesetas/día
Turno rotativo abierto	720,- pesetas/día

En caso de enfermedad al personal con régimen de trabajo a turno rotativo cerrado y abierto especial, previa presentación de la baja médica le será abonado el 50% del valor diario.

2.- El plus de turno rotativo comprende: Además de las molestias e inconvenientes que comporta la prestación de servicios en régimen de turno cerrado, las pequeñas priorizaciones de jornada por formalidades de retiro y la realización del descanso establecido por la Orden Ministerial de 8 de Mayo de 1961 en relación con el régimen de jornada continuada en momentos no fijados, sin abandono del lugar de trabajo y con disponibilidad para incorporación 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.

4.- Los puestos de trabajo que por criterios de organización se deben cubrir a turno cerrado de forma permanente, estarán dotados de seis personas por puesto o bien de cinco personas por puesto, complementándose en este último caso la dotación del puesto con personal para suplencias que podrá ser asignado a uno o varios puestos de trabajo a turno cerrado.

La adaptación de las plantillas a los criterios anteriores se efectuarán a lo largo de la vigencia del presente Convenio, quedando última a 31 de Diciembre de 1.986.

5.- Consolidación valor plus turno cerrado y abierto especial.

Al personal que presta sus servicios en régimen de turno rotativo cerrado y abierto especial durante un período 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,--
11 años	3,50
12 años	3,--
13 años	2,67
14 años	2,34
15 años	2,--
16 años	1,80
17 años	1,60
18 años	1,40
19 años	1,20
20 años	1,--

Esta consolidación solo será efectiva cuando el trabajador case en su prestación laboral en régimen de turno rotativo cerrado o abierto especial y si el caso 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 o fallecimiento, el importe anual resultante, antes de deducirse 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 prestare 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 328.- Plus de Artillero

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

ARTICULO 328 bis.- Plus vigilancia armada

El personal de vigilancia armada que presta servicios en las instalaciones de la Empresa percibirá un plus de 1.567,- pesetas mensuales.

ARTICULO 338.- Plus de quebranto de moneda

Los empleados ocupantes 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	257,- pesetas/día
Cobrador ventanilla Post-Contratación	228,- pesetas/día
Cajero ventanilla Tesorería o Económico	228,- pesetas/día
Cobrador ventanilla Contratación	143,- pesetas/día
Responsable caja Delegada y cobro esporádico recibos morosos	102,- 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 348.- Plus de corte e morcosos

- 1.- El trabajador dedicado exclusivamente a cortar el suministro de energía a abonados morosos, percibirá un plus de 1.406,- pesetas mensuales, si es personal Operario y de 3.279,- pesetas mensuales si es Técnico o Administrativo.
- 2.- El personal en dedicación alterna o simultánea a esta tarea de corte e morcosos, percibirá un plus de 654,- pesetas mensuales, si es personal Operario y de 920,- pesetas mensuales, si es Técnico o Administrativo o con mayor responsabilidad funcional.

ARTICULO 358.- Plus de Inspección de fraudes

El personal destinado exclusivamente a la función desempeñada en el epígrafe, percibirá un plus que oscila entre 3.279,- pesetas y 4.314,- pesetas mensuales, en función de las responsabilidades del cargo.

ARTICULO 368.- Plus de instalaciones automatizadas

El personal de operación de las instalaciones automatizadas o semiautomatizadas, que se operan con una sola persona por turno, devengará un plus de 332,- 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 378.- Plus Operario conductor

Este plus retribuye 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 :	387,- pesetas/día
Grupo B :	442,- pesetas/día
Grupo C :	699,- pesetas/día

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

ARTICULO 388.- 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 hellen 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 Intercentros y al Comité de Empresa de Centro de Trabajo correspondiente.

ARTICULO 398.- Absorción de plusas

Los plusas y pactos que de forma específicas sean contemplados por la valoración de puestos de trabajo se reconsiderarán de implantarse esta.

ARTICULO 408.- Pagas extraordinarias

La totalidad del personal comprendido en el presente Convenio percibirá cinco PAGAS EXTRAORDINARIAS, juntamente con la mensualidad, en las fechas que a continuación se indican:

28 de Febrero
30 de Junio
31 de Agosto
31 de Octubre
31 de Diciembre

El importe de estas pagas es el que figura en el Anexo nº II.

ARTICULO 418.- Paga de Beneficios

1.- Para este año 1985 y sucesivos, la paga de Beneficios queda establecida en 1'6 veces el importe mensual del salario de la categoría de cada productor durante el año anterior (ver Anexo nº IV), sumándole a la cifra obtenida el importe de 1'6 veces su antigüedad mensual (Antigüedad + Quinquenio Especial).

Su abono se efectuará el 30 de Abril de cada año.

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 al Mutualismo Laboral a aplicar al Personal Pasivo.

3.- Los aumentos retributivos que, como cláusula de salvaguarda económica, fueron concedidos a título personal en el Convenio de 1.982, siguen vigentes en la parte que se abona como Aumento Retributivo (A), incrementados en un 750%.

ARTICULO 418 bis.- Otros plusas y conceptos retributivos

1.- El personal perteneciente a la 1ª Categoría, seguirá percibiendo en concepto de "Premio anual", la cuantía que, a juicio de la Dirección, le corresponda en función de las características de su puesto de trabajo y objetivos alcanzados.

2.- Los plusas que a continuación se indican permanecerán invariables en sus valores actuales.

REVERSION I.R.T.P.
PREMIO RETORNO
PRIMA LECTORES COBRADORES
TRABAJOS EXTRAORDINARIOS
DESTAJOS
PREMIO SEGURIDAD Y FORMACION

CAPITULO SEPTIMO**Régimen de Trabajo****ARTICULO 428.- 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) TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS

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

En 1.985 desde el 7 de marzo hasta el 21 de Junio y desde el 16 de Septiembre hasta el 20 de Diciembre y en 1.986 desde el 7 de Enero al 20 de Junio y desde el 15 de Septiembre al 19 de Diciembre, la jornada será de 8 horas y cuarto de duración, con interrupción de 1 hora como mínimo para almorzar, de acuerdo con la siguiente distribución:

MAÑANA

Periodo fijo	De 9 a 14 horas
Periodo flexible	De 7:45 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 2 horas tomando como límite final de la jornada las 19:30 horas.

En 1.985 desde el 22 de Junio hasta el 15 de Septiembre y desde el 21 de Diciembre al 6 de Enero y en 1.986 desde el 21 de Junio al 14 de Septiembre y del 20 de Diciembre al 6 de Enero, 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 los centros de trabajo, en que sea posible, se implantará el sistema de acumulación de horas actualmente vigente para el personal de oficinas de Barcelona.

En las obras en construcción, la jornada de trabajo, con 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 por jornada partida

En 1.985 durante los periodos de 7 de Enero a 21 de Junio y de 16 de Septiembre a 20 de Diciembre, en que la distribución horaria es de mañana y tarde, se percibirá una compensación de 699,- pesetas por día trabajado, siendo incompatible esta percepción con cualquier otro dinerario 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.

A) personal técnico y administrativo que por necesidades del servicio le sea denegada la autorización para realizar vacaciones en los periodos de jornada intensiva y debe realizarlas, todas o en parte, en periodo de jornada partida, se le abonará el plus de "Compensación comida por jornada partida", como el realmente hubiera trabajado.

- Suplemento dieta por permisos

El personal desplazado, que permote fuera de su domicilio, percibirá la cantidad de 344,- 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 establecen en el cuadro del Anexo nº III.

El personal de estos grupos profesionales que así lo solicite podrá acogerse 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 y con una flexibilidad de 15 minutos a la entrada y/o salida, con la remuneración que corresponda a la jornada semanal trabajada, el descuento se efectuará sobre la base formada por la escala salarial y aumentos retributivos si los hubiera.

En los casos de necesidades familiares u otras de carácter especial, debidamente justificadas, se tratará de hallar soluciones para aquel personal que, precisado de un jornada intermedia, no pueda ajustarse a los horarios anteriormente descritos, con la remuneración que corresponde a la jornada semanal trabajada.

b) PERSONAL OPERARIO

Continuare con el régimen de jornada partida y 40 horas de trabajo semanales, de lunes a viernes.

El personal de este grupo que trabaje a régimen de jornada partida, percibirá la cantidad de 699,- 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 diet. por pernocte

El personal desplazado, que pernocte fuera de su domicilio, percibirá la cantidad de 344- pesetas por cada día trabajado en dicha circunstancia.

c) PERSONAL A TURNO

El personal de turno rotativo cerrado o eterno, trabajará a razón de 8 horas diarias durante 5 días a la semana.

ARTICULO 432.- Recuperación de fiestas

Se dispensa al personal de la recuperación de los festivos recuperables del calendario laboral oficial, así como las fiestas especiales otorgadas por la Empresa, excepción hecha de las fiestas locales de igual carácter en un número superior a dos días al año. En este caso, los días de exceso serán objeto de recuperación.

ARTICULO 442.- Horas extraordinarias

- Se pacta la tabla de importes de los tipos de horas ordinarias exclusivamente para el cálculo de las horas extraordinarias, con efectos de 1 de Enero de 1985, según se indica en la tabla del Anexo nº V.
- A efectos de la cotización adicional sobre horas extraordinarias, establecida por el Real Decreto 1.958/1981 de 20 de Agosto, expresamente se pacta que se considerarán como horas extraordinarias de carácter estructural, las realizadas por las siguientes causas:
 - Pérdida punta de producción
 - Ausencias imprevistas
 - Cambios de turno
 - Trabajos de mantenimiento en instalaciones
 - Averías
- Si por aplicación de normas legales que pudieran dictarse, se fijasen, para las horas extraordinarias distintos porcentajes que el vigente en la actualidad, se aplicarán las correcciones correspondientes a partir de la entrada en vigor de dicha disposición.

ARTICULO 452.- Suplemento de remuneración por trabajos nocturnos

Se otorgará de acuerdo con el Artículo 19 de la Ordenanza laboral.

ARTICULO 462.- Dietas

En el Reglamento de Régimen Interior quedan establecidas las tablas 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 472.- 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

Las vacaciones anuales del personal se programarán y pactarán con el interesado de forma que tres semanas naturales consecutivas puedan ser disfrutadas, por quien así lo solicite, desde el 15 de Junio al 30 de Septiembre, distribuyéndose de forma tal que el servicio quede cubierto de forma razonable.

Esta norma será de plena aplicación en el año 1986, procurándose adelantar al año 1985 siempre que sea organizativamente posible.

ARTICULO 482.- Permisos e 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.
- En el caso de traslado de localidad con cambio de residencia, se otorga a tres días el permiso retribuido.

CAPITULO OCTAVO**Seguridad Social****ARTICULO 492.- Complemento de enfermedad**

- Las prestaciones del Seguro de Enfermedad se complementarán por la Empresa hasta alcanzar el 100% de la retribución ordinaria mensual de carácter fijo que resulte de la aplicación del presente Convenio.
- 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 502.- 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, quién determinará su duración y cuantía, oyendo al Comité de Empresa.

ARTICULO 512.- Complemento accidentales de trabajo

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

ARTICULO 522.- Complemento al Mutualismo Laboral

1.- Continúan en vigor las normas de los Complementos al Mutualismo EN-ER 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 rescatadas en el Convenio del año 1976, después de las mejoras que por el Convenio del año 1978, quedaron como sigue:

- 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 emolumentos anuales se promediarán sobre lo percibido en todos los conceptos señalados en el referido artículo durante el último año de servicio, fijándose, no obstante, que la referida regulación se practicará en el momento de cumplir los 65 años de edad, a todo el personal que alcance dicha edad en activo, sin que el tiempo que pudiera transcurrir hasta causar baja tenga ninguna incidencia sobre los complementos, siendo vigente lo que establece el parra 2, del Artículo 11 de las Normas en lo referente a las pensiones.
 - El Complemento por Viudedad consista en el 60% de la base reguladora.
 - Con independencia de los sumarios de la Mutualidad Laboral, los "Complementos EN-ER" para Jubilación, Invalidez y Viudedad se actualizarán a partir del 1º de enero de cada año en el 23% de lo que se incrementa el salario e le otorgará correspondiente en cada Convenio Colectivo o norma de obligado cumplimiento.
- A efectos del cómputo de los complementos, el último premio de antigüedad no cumplido se liquidará proporcionalmente al tiempo transcurrido antes al anterior vencimiento y la fecha de cese.
 - Se garantizarán unos ingresos mínimos por paga (Pensión de la Seguridad Social + Complemento, referidos al 1º de Enero de 1.985) de 72.240- pesetas para Jubilación e Invalidez y de 48.160- pesetas para Viudedad, de forma que si una vez aplicado el 23% del incremento para cada categoría del presente Convenio, o la suma de los ingresos con que cuentan en 1º de Enero, resultara una cantidad inferior a 72.240- pesetas o 48.160- pesetas, según el caso, se añadirá la cifra necesaria para alcanzar dicho mínimo.
 - La prestación de la Seguridad Social que percibirán los subnormales, sus familias de padre y madre, se complementará de conformidad con el régimen que corresponde reglamentariamente a la orfandad absoluta. Se considerará como pensión mínima la resultante de aplicar lo pactado en el apartado 3- para la situación de Viudedad.
 - 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 dicho Complemento abonado, hasta cumplir los 21 años de edad siempre que no perciba ningún ingreso por cualquier otro concepto.
 - La Empresa podrá otorgar, con carácter especial, para aquellos que voluntariamente lo soliciten, la JUBILACION ANTICIPADA, a partir de los 60 años de edad, en las siguientes condiciones:
 - Se imputará una antigüedad al servicio de la Empresa a efectos de lo señalado en el Artículo 9.1 de las Normas de los Complementos al Mutualismo, equivalente a la que alcanzaría en el momento de cumplir los 65 años.
 - El sistema de cálculo se practicará de la misma manera que para los que tuviesen cumplidos los 65 años.
 - 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 el régimen general.
 - 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 522 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 1985 las siguientes cantidades:

JUBILADOS:	32.250- pesetas por 14 pagas al año
VIUDAS:	23.650- pesetas por 14 pagas al año

con las siguientes condiciones y limitaciones:

a) JUBILACION

- Que el hecho causante haya tenido lugar hallándose el interesado al servicio de la Empresa.
- Sumar al servicio de EN-ER, en uno o varios periodos, un mínimo de 18 años.

b) VIUEDAD

- Que el hecho causante haya tenido lugar hallándose el titular al servicio de EN-ER.
- Que el titular sumara una antigüedad, en uno o varios periodos de 5 años como mínimo al servicio exclusivo de EN-ER.
- Quedarán excluidas de esta ayuda las viudas que hayan obtenido empleo en la Empresa con carácter fijo.

ARTICULO 53E.- Ruptalidad

1.- Se mantiene el premio de ruptalidad, consistente en el importe de una paga extraordinaria de las establecidas en el Artículo 40 del presente Convenio para los trabajadores que presten servicio en la Empresa con contrato indefinido o temporal con una duración igual o superior a los dos años.

ARTICULO 54E.- Natalidad

El personal de plantilla o con contrato temporal con una duración igual o superior a los dos años recibirá un premio de natalidad, consistente en el importe de una paga extraordinaria de las establecidas en el Artículo 40 del presente Convenio, por cada hijo nacido que cumpla las condiciones de viabilidad exigidas por la Seguridad Social para conceder la prestación correspondiente.

ARTICULO 55E.- 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: esposas, hijos, padres y hermanos, salvo designación del causante.

2.- La Ayuda Mutua Interpersonal - AMI -, salvo lo previsto en el artículo 56E, 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 dicho Reglamento de acuerdo con el Comité Intercentros.

En la concesión de la Ayuda Mutua Interpersonal -AMI-, caso de concurrir circunstancias especiales y no haber designado el causante beneficiario, el Comité de Empresa decidirá igual que corresponde o, en su caso, su no concesión.

ARTICULO 56E.- Seguro de vida

Queda establecido un Seguro de vida aplicable a todo el personal de la Empresa, en activo, con las siguientes garantías:

- Fallecimiento general	1.200.000,- pesetas
- Fallecimiento por accidente	2.400.000,- pesetas
- Fallecimiento accidente circulación	3.600.000,- pesetas
- Invalidez absoluta y permanente	1.200.000,- 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 solo se le garantiza un capital ómnino de 1.200.000,- pesetas, en caso de muerte con independencia de la causa.

El titular Seguro de vida abonará para el personal en activo la aportación económica de 36.000,- pesetas, que por parte de la Empresa se verá satisfecho, de conformidad a lo regulado en el Artículo 55 punto 3 del Convenio Colectivo.

El personal perteneciente a la 1ª Categoría estará, con carácter general, a la disposición en este Artículo, si bien, a título personal mantendrá el capital que tenga con una establecida.

ARTICULO 56E 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 250.000,- pesetas e reintegrará, 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 57E.- Principios generales**

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

ARTICULO 58E.- Suministro de energía eléctrica

1.- La Empresa mantendrá el régimen que para sus productores se contiene en la vigente Ordenanza de Trabajo, haciéndolo extensivo 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 Ramo, 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 Intercentros intervendrá en las gestiones encaminadas 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 deberá 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 59E.- 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 1.591,- pesetas mensuales la ayuda escolar (durante 10 meses de cada año) por hijo, en edades comprendidas entre los tres y dieciocho años inclusive, para productores cabeza de familia. El personal que viene disfrutando de escuelas gratuitas o subvencionadas por la Empresa, así como el que perciba ayuda de la misma por igual concepto, quedará excluido total o parcialmente de esta ayuda, salvo las becas.

3.- **Becas.** El sistema específico de becas de la Empresa se halla regulado en el Reglamento de Régimen Interior.

ARTICULO 59E 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 60E.- Economatos

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

ARTICULO 61E.- Viviendas

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

ARTICULO 62E.- Residencias

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

CAPITULO DECIMO**Acceso del personal a la propiedad de la Empresa****ARTICULO 63E**

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 UNDECIMO**Acción Sindical****ARTICULO 64E**

La participación de los trabajadores en la Empresa se materializará a través de sus Secciones Sindicales, en los Comités de Empresa de Centro de Trabajo, en el Comité Intercentros, y en las Comisiones Mixtas de Trabajo.

ARTICULO 64E bis.- 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 detrimento de las atribuciones conferidas a los Comités de Empresa, y Comité Intercentros.

1.- Derechos Sindicales

- La Empresa respeta el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.
- 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.
- 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.
- 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 copias a la Dirección.

2.- Delegados Sindicales

- a) En los Centros de Trabajo con plantilla superior a cincuenta miembros trabajadores, los Sindicatos o Centrales que tengan en la Empresa una afiliación superior al 15% del censo laboral, se representarán a través de un Delegado, al que estarán atribuidas las funciones propias del mandato recibido.

Asimismo se reconoce otro Delegado Sindical a nivel global de Empresa para cada Central Sindical.

- b) El Sindicato que tenga derecho a su representación a través de Delegados, deberá acreditarlo fehacientemente, y la Empresa lo reconocerá a todos los efectos.
- c) Los Delegados Sindicales deberán ser trabajadores en activo de la Empresa, preferentemente miembros del Comité de Empresa y designados según los Estatutos de la Central o Sindicato que representen.

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 obligado 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.
- c) 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 discriminado.

3.- 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.

4.- 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 remitirá a la Dirección escrita 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 se ha de hacer 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.

ARTÍCULO 65B.- Órgano de Representación - Comité de Empresa de Centro de Trabajo

- Los miembros de los Comités de Empresa serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones que rigen esta materia.
- Sus funciones, sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, y específicamente por artículos de este Convenio Colectivo, serán las siguientes:

a) De representación

Datificarán 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.

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 Resultados, la Memoria de la Sociedad y de cuantos documentos se den a conocer a sus accionistas.
- De todos los accidentes imputados 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 cesas, dando a conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los relativos a la transacción 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.- Asambleas de Delegados

La Empresa convocará en las mismas condiciones que a las reuniones del Comité Intercentros una Asamblea de Delegados, con carácter trimestral, para cada una de las Centrales Sindicales que hayan logrado representatividad en las últimas elecciones.

4.- Sigilo profesional

Los miembros de los Comités de Empresa, y éstos en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente al apartado 2.b), así como de dejar de pertenecer a los Comités de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señala expresamente el carácter reservado.

ARTÍCULO 65B.- Órgano de Representación - Comité Intercentros

De acuerdo con el Artículo 43, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituye el Comité Intercentros, como órgano representativo y delegado del conjunto de los trabajadores de la Empresa.

1.- Composición

El Comité Intercentros estará formado por 12 miembros pertenecientes a los Sindicatos con implantación en el seno de la Empresa, en proporción a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales, debiendo pertenecer a su plantilla fija, hallarse en situación de activo y ser miembros de los Comités de Centro de Trabajo.

2.- Elección y mandato

Los miembros del Comité Intercentros serán designados y cesados por las Secciones Sindicales, según sus estatutos.

3.- Reuniones

Las reuniones ordinarias del Comité Intercentros serán bimestrales y las extraordinarias cuando se consideren necesarias.

El Comité Intercentros se reunirá con carácter ordinario, cada dos meses con una representación de la Dirección de la Empresa, pudiendo solicitar una reunión extraordinaria, cuando la importancia de los temas así lo aconseje, previa presentación del orden del día correspondiente.

4.- Local y medios

La Dirección de la Empresa facilitará el Comité Intercentros un local y los medios materiales adecuados para que éste pueda desarrollar su función.

5.- Competencias

El Comité Intercentros tendrá, en todo aquello que afecta a los intereses globales de los trabajadores, las competencias establecidas en el vigente Estatuto de los Trabajadores para los Comités de Empresa, y, en concreto, las recogidas en los Artículos 44, 51 y 64 del mismo, así como las recogidas en los Artículos específicamente señalados del vigente Convenio Colectivo.

En ningún caso, las competencias del Comité Intercentros interferirán las de los diferentes Comités de Centro de Trabajo.

El Comité Intercentros no tendrá el carácter de representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora de los Convenios Colectivos. Esta representación se establecerá de acuerdo con los Artículos 87 y 88 del vigente Estatuto de los Trabajadores a partir de la representación proporcional obtenida por los Sindicatos en las elecciones sindicales de la Empresa.

Junto con las competencias señaladas anteriormente, el Comité Intercentros tendrá las siguientes:

3.1.- De información, conocimiento y participación

- Solicitar y recibir del Comité de Dirección, a través de la Dirección de Personal y Organización, cuanto información estime conveniente el Comité Intercentros, sobre todos los temas de la Empresa, siendo facultad del Comité de Dirección el determinar el nivel y detalle de la respuesta en razón al grado de reserva que exijan los temas planteados.
- Recibir información, con carácter anticipativo, sobre el programa y presupuesto anual de actividades a desarrollar por la Empresa.
- Hacer llegar al Comité de Dirección, a través de la Dirección de Personal y Organización, cuantas gestiones, información y opiniones estime oportunas que, por ser de interés para los trabajadores, entienda que aquel debe conocer, dando respuesta por escrito, en los casos que se requiera.
- Conocer, previamente a su ejecución, las modificaciones importantes en la actividad o situación patrimonial de la Empresa que pudieran producirse, en especial en los casos de fusión o absorción de sociedades, cierre o traslado de instalaciones, alteraciones del objeto social, etc., emitiendo informe que será considerado por la Dirección de la Empresa.
- Recibir información trimestral de la marcha de la Empresa, su evolución económica, producción y programas que afectan al empleo colectivo de la misma.
- Conocer anualmente el Balance, Cuenta de Resultados y Memoria de la Sociedad.

El Comité Intercentros ejercerá una función de seguimiento sobre las Comisiones Mixtas que se detallan en el Artículo 66 bis del presente Convenio.

3.2.- Sobre empleo

Recibir información sobre el organigrama y plantilla de la Empresa previstas a medio plazo, estableciendo los mecanismos para que la adaptación, que afecte al empleo del personal de plantilla fija, se realice de forma negociada y la menor traumática posible, para lo cual se establecerán las siguientes competencias del Comité Intercentros:

- a) Conocer aquellos estudios organizativos, realizados tanto por asesores externos como por la Subdirección de Organización u otras Direcciones Departamentales, que vayan a llevarse a la práctica y que afecten a colectivos de trabajadores, todo ello con carácter previo a su implantación.
- b) Conocer el Organigrama y Plantilla actual de la Empresa y las previsiones anuales y de futuro sobre este tema.
- c) Conocer las actividades de los contratistas que trabajan para la Empresa y las razones que justifican la contratación de los trabajos que se les ha encomendado.
- d) Emitir informe sobre los apartados a), b) y c), y en su caso elevar propuestas de corrección que, una vez razonadas, la Dirección contestará por escrito. En caso de desacuerdo la Empresa se compromete a realizar los esfuerzos necesarios para llegar a un acuerdo, todo ello respetando la autonomía de la Empresa en sus decisiones.
- e) Se tratarán, previamente con el Comité Intercentros, los aspectos relacionados con posibles acciones de reestructuración de Secciones o Departamentos, que afecten a colectivos de trabajadores. En caso de desacuerdo, en lo referente al cambio de condiciones de trabajo de los empleados afectados, se estará a lo que disponga la legislación vigente, procurando, no obstante, con anterioridad a dicho recurso, el llegar a acuerdos con los interesados, dando conocimiento de los mismos al Comité Intercentros.

Todas las competencias sobre conocimiento, información y participación, estarán sujetas a la establecida en el Artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores sobre capacidad y sigilo profesional.

ARTICULO 66.- Garantías Sindicales

Los miembros de los Comités de Empresa de Centro de Trabajo, Comité Intercentros 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 éste dentro de los límites legales establecidos para la misma.
- b) Si el despido o cualquier 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 haya reconocido como tal en la Empresa.
- c) Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos 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 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.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser concurridas las horas retribuidas de que disponen los Miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de proveer la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

ARTICULO 66 bis.- Comisiones Mixtas de Trabajo

Estarán formadas por una representación de la Dirección de la Empresa y otra de los trabajadores, recayendo la Presidencia en un miembro de la Representación Empresarial y estando compuestas en lo que respecta a la Representación de los Trabajadores por dos miembros de cada una de las Secciones Sindicales que obtuvieron representación en las últimas elecciones sindicales.

Los acuerdos o tomar en las ditas Comisiones Mixtas tendrán carácter vinculante. Para determinar el sentido del voto de la Representación de los Trabajadores, cada Sección Sindical tendrá la representatividad obtenida en las elecciones sindicales.

Las Comisiones Mixtas de Trabajo son las siguientes:

- Comisión de Asuntos Sociales (Residencias, avales, ropa de trabajo y becas)
- Formación Profesional
- Cobertura de vacantes
- Patronato de Asistencia Social

En el plazo de tiempo lo más breve posible las Comisiones Mixtas elaborarán su reglamento de funcionamiento.

CAPITULO DUODECIMO**Reglamento de Régimen Interior****ARTICULO 67.-**

El Reglamento de Régimen Interior de la Empresa quedará complementado con lo pactado en el vigente Convenio Colectivo desde la vigencia de éste.

CAPITULO DECIMOTERCERO**Disposiciones varias****ARTICULO 68.-**

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, quedara anulada o modificada cualquiera de sus partes o norma esencial del mismo, con efectos individuales o colectivos, quedaría sin eficacia práctica la totalidad del mismo.

ARTICULO 68 bis.-

Si durante el año 1.985 se promulgan disposiciones que creen instituciones en el ámbito laboral susceptibles de ser pactadas en Convenio Colectivo, no previstas en el presente, serán objeto de negociación durante el primer trimestre de 1.986.

El acuerdo que pudiera alcanzarse pasará a formar parte del presente Convenio a partir de la fecha que prevea el acuerdo.

ARTICULO 69.- Closures 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, así 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 70.- 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 71.- 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 6 representantes de cada una de las partes de entre los miembros que hayan constituido la Comisión Deliberadora, manteniendo en lo que respecta a la Representación de los Trabajadores la misma proporcionalidad, a todo los efectos, que tenía en aquella.

ARTICULO 72.- 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 los Centros Sindicales, de acuerdo con los Artículos 87 y 88 del vigente Estatuto de los Trabajadores a partir de la representación proporcional obtenida en las elecciones sindicales.

Han firmado parte de la Comisión Deliberadora los siguientes señores:

Por la Representación Empresarial	Por la Representación de los Trabajadores
ANDRES CARDEVILA SALVA	ALVARO BADIA FRANCO
FERNANDO CARDOSO MONJE	FERNANDO SANMILLAN QUINTANA
JORGE CAVALLE ROIG	JUAN ANTONIO SERRATE REYES
PRECIADO FERRO FORTUÑO	FRANCISCO TORET MARTIN
JOSE MI. FORNS TORRA	ENRIQUE VILLALBA SORIANO
ANTONIO GUARDIA PUIGPINOS	MIGUEL ANIEL ARIZ CABAL

Por la Representación Empresarial	Por la Representación de los Trabajadores
ALBERTO JIMENEZ CASABINOVAS	JUAN de la C. CANO SALVAADOR
JOSE MARIA LOAN CORTAL	JOSE NUÑEZ RAMOS
ANTONIO MERINO MARTINEZ	BLAS ZAFRA FERNANDEZ
LUIS PASCUAL TERCERO	LORENZO PALACIN BADORREY
ENRIQUE PRATS SOLER	JOSE CASAIZ MECIECES
JOAQUIN MAS PRIOR	JOAQUIN GRACIA ROCA

PERSONAL			SEMI
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, sus correspondientes niveles de los cuerpos o funciones que pueden desempeñarse indistintamente en cada categoría.			
Categorías y denominaciones de la Ordenanza de trabajo vigente	Categorías y denominaciones de la Empresa actual	Cargos o funciones que pueden desempeñarse indistintamente en cada categoría	
GRUPO I, PERSONAL REINTEGRO			
1ª Categoría <ul style="list-style-type: none"> Quiero Especial Superior 1ª Superior 2ª 	<ul style="list-style-type: none"> Jefe de Servicio General Técnico 	<ul style="list-style-type: none"> Ingeniero 1º Técnico Superior 1º Ingeniero 2º Abogado Superior 1º Ingeniero 3º Técnico Superior 2º 	Jefe de Departamento
2ª Categoría <ul style="list-style-type: none"> Nivel A Nivel B 	<ul style="list-style-type: none"> 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 esp. 	<ul style="list-style-type: none"> Técnico Medio de 1º Técnico Medio de 2º Ingeniero de entrada Técnico Medio de 3º Jefe de Operación de 1ª esp. 	<ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> Subjefe de Servicio. Encargado o Jefe de turno de Despacho Central de Explotación. Subjefe de Central y de Estación y Subestación Transformadora de 1ª esp. Técnico de 1ª Colaborante Proyectista. Subjefe de Central de 1ª Jefe de Estación y Subestación de 1ª Monitor Jefe Encargado Técnico. 	<ul style="list-style-type: none"> Técnico Especialista 1º Colaborante Proyectista esp. Jefe de Operación de 1ª Técnico Especialista 2º Colaborante Proyectista Jefe de Operación de 2ª Técnico especial de 3ª Jefe de operación 3ª Auxiliar técnico espes 	<ul style="list-style-type: none"> 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. Técnico de 1ª Colaborante Proyectista. Subjefe de Central. Jefe de Central de 1ª Jefe de Estación o Subestación de 1ª Monitor Jefe. Encargado Técnico Jefe de Central o Estación Receptora de 1ª Jefe de Central o Estación Receptora de 2ª Subjefe de Central de 1ª Subjefe de Central o Estación Receptora de 2ª 	

Categorías y denominaciones de la Estructura de Trabajo vigente	Categorías y denominaciones de Estructura equivalente	Cargos o funciones que pueden desempeñarse indistintamente en cada categoría
<p>18 Categoría</p> <ul style="list-style-type: none"> Jefe de Central de 2ª Jefe de Estación o Subestación de 2ª Topógrafo Delineante Verificador Subjefe de Central y Estación o Subestación de 1ª Técnicos auxiliares Ingeniero de Instalaciones 	<ul style="list-style-type: none"> Delineante de 1ª Auxiliar Técnico Delineante de 2ª 	<ul style="list-style-type: none"> 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 Técnicos Auxiliares Ingeniero de Instalaciones Subjefe de Central o Estación Recretera de 2ª Jefe de Central de 2ª
<p>19 Categoría</p> <ul style="list-style-type: none"> Jefes de Central de 3ª Auxiliar Técnico Calador 	<ul style="list-style-type: none"> Prácticas especialización, guardia y oficio. Calador 	<ul style="list-style-type: none"> Auxiliar Técnico Calador Subjefe de Central o Estación Recretera de 3ª
<p>GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO Subgrupo I. Administrativos</p>		
<p>10 Categoría</p> <ul style="list-style-type: none"> Superior Especial Superior 1ª Superior 2ª 	<ul style="list-style-type: none"> Jefe Servicio Br. Adm. 	<ul style="list-style-type: none"> Apoderado de 1ª Apoderado de 2ª Apoderado de 3ª
<p>20 Categoría</p> <ul style="list-style-type: none"> Nivel A Nivel B 	<ul style="list-style-type: none"> Jefe de Sección o Negociado, Delegado de zona circunscripción Analista de aplicaciones 	<ul style="list-style-type: none"> Jefe Superior de 1ª Jefe Superior de 2ª Auxiliar de 1ª Jefe Superior de 3ª Auxiliar de 2ª
<p>30 Categoría</p> <ul style="list-style-type: none"> Jefe de Delegación o Burócal. Subjefe de Sección o Negociado Programador de 1ª 	<ul style="list-style-type: none"> Jefe de 1ª Auxiliar de 2ª Jefe de 2ª Programador de 1ª especial. Programador de 1ª. Operador, ordenador de 1ª especial. 	<ul style="list-style-type: none"> Jefe de Delegación o Burócal. Subjefe de Sección o Negociado. Programador. Agente Operativo o de Perfiles. Auxiliar de aplicaciones.

Categorías y denominaciones de la Estructura de Trabajo vigente	Categorías y denominaciones de Estructura equivalente	Cargos o funciones que pueden desempeñarse indistintamente en cada categoría
<p>40 Categoría</p> <ul style="list-style-type: none"> Nivel A Nivel B 	<ul style="list-style-type: none"> Operador de Ordenador de 1ª Programador de 2ª Nivel A Agente especial personal y vital. Operador de Ordenador de 2ª Nivel B 	<ul style="list-style-type: none"> Oficial 1ª especial. Oficial de 1ª Operador de ordenador de 1ª Operador de ordenador. 1ª Programador de 2ª Oficial 2ª Operador de ordenador de 2ª Operador de comunicaciones de 1ª
<p>50 Categoría</p> <ul style="list-style-type: none"> As. Adm. 	<ul style="list-style-type: none"> Perforista-Verificador de ordenador. 	<ul style="list-style-type: none"> Auxiliar Administrativo Perforista-Verificador de ordenador.
<p>Subgrupo II. Auxiliares de Oficio</p>		
<p>Categoría especial y 1ª</p> <ul style="list-style-type: none"> Mensajero Telefonista Encargado de alameda de enterrados o de incinerados Conserje 	<ul style="list-style-type: none"> Telefonista especial Telefonista Encargado de Reprografía Encargado de almocoreros Encargado de lecturas Encargado de enterrados Encargado de residencias de 1ª Encargado de residencias de 2ª Exp. reprografía de 1ª Almocerero de 1ª Conserje Encargado de almocoreros Encargado de residencias de 2ª Encargado vigilantes Supervisor Sistema de Control Exp. Reprografía de 2ª Exp. Reprografía de 3ª Almocerero de 2ª 	<ul style="list-style-type: none"> Telefonista Encargado de almocoreros Encargado de Enterrados Almocerero Conserje Encargado de almocoreros Encargado de residencias

Categorías y denominaciones de la Estructura de Trabajo vigente		Categorías y denominaciones de Estructura equivalente	Cargos o funciones que pueden desempeñarse indistintamente en cada categoría
2ª Categoría	Colector Agente especializado Almacenero Listero Paseador territorial	Lector Colector Almacenero de 2ª	Lector. Colector. Agente especializado. Almacenero. Listero.
3ª Categoría	Portero Ordenanza Guarda y Vigilante y Serv. de Pasad. Inmóviles a construcciones. Moje de enfriamiento. Receptarista.	Ordenanza. Portero. Escribano. Vigilante. Ordenanza. Dependiente de comercio. Ayte. reprografía de 1ª Ayte. reprografía de 2ª	Portero. Ordenanza. Escribano. Serv. y vigilante de oficina. Guarda y vigilante de almacén. Dependiente de comercio. Receptarista. Moje de enfriamiento.
GRUPO III. PERSONAL OPERARIO			
Subgrupo I. Profesionales de oficina			
1ª Categoría	Nivel A Montador electricista Montador mecánico Encargado de talleres Capataz de oficina Contramaestre Encargado de taller Nivel B Subcapataz	Montador de 1ª Montador de 2ª Encargado de taller Capataz de oficina Contramaestre Montador electricista 3ª Montador mecánico de 3ª Operador de 1ª especial	Montador electricista Montador mecánico Capataz de oficina Contramaestre Encargado de taller Operador de Central e Estación Receptora de 1ª especial
2ª Categoría	De Oficinas Sup. Nivel A Administrativo de control de 3.000 MW, a 1000. Operador de puente Camalancher de cables Instalador de líneas y redes Subtrador Oficial Mo. Labor y Rev. Conductores Práctico de Instal. clases De Oficinas Adm. Nivel A Nivel B Las pruebas de los cables y oficinas admi. Oficinas plátano	Oficial de 1ª esp. Operador de 1ª Operador 1ª Asunción Operador 1ª Sandoval Operador 1ª Alcora Operador 2ª Ayudante de operación 1ª Operador 2ª Asunción Operador 2ª Sandoval Operador 2ª Alcora Subtrador de 1ª Operador 3ª Ayudante Operación 2ª Operador 3ª Asunción Operador 3ª Sandoval Operador 3ª Alcora Conductor de 2ª Oficial de 1ª esp. Oficial de 2ª Oficial de 2ª	Oficial de 1ª especial de oficina. Operador de Central e Estación Receptora de 1ª Operador de Asunción, Sandoval y Alcora Oficial 1ª de oficina Conductor de 1ª Operador de Central e Estación Receptora de 1ª esp. Administrativo de Control de 1ª especial Operador de Asunción, Sandoval y Alcora Operador de Central e Estación Receptora de 2ª Ayudante de operación Central e Estación Receptora 1ª Oficial de 2ª y 3ª de oficina Conductor de 2ª Ayudante de Operación Central e Estación Receptora de 2ª o 3ª Requintista de Central de 2ª o de 3ª

Categorías y denominaciones de la Estructura de Trabajo vigente		Categorías y denominaciones de Estructura equivalente	Cargos o funciones que pueden desempeñarse indistintamente en cada categoría
2ª Categoría	Ayudante	Ayudante u Oficial de 2ª Ayudante de operación 3ª	Ayudante u Oficial de 2ª Ayudante de operación de Central e Estación Receptora de 2ª o de 3ª
Subgrupo II. Peseaje			
1ª Categoría	Encargado de pesaje	Encargado de pesaje	Encargado de pesaje
2ª Categoría	Peón especialista Colador de alambres Guarda de líneas Esgrameador Guarda de canal, empalmes y linternas efere.	Peón especialista Guarda	Peón especial Guarda de líneas Guarda de canal o puente
3ª Categoría	Peón	Peón	Peón
GRUPO IV. PERSONAL MÉDICO, SANITARIO Y ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS			
1ª Categoría	Superior Especial Superior 3ª Superior 2ª	Jefe de Servicio General Letrado 1ª Médico 1ª Letrado 2ª Médico 2ª Letrado 3ª Médico 3ª	Jefe de Departamento
2ª Categoría	Nivel A Nivel B	Ayudante técnico sanitario 1ª Ayudante técnico sanitario 2ª Ayudante técnico sanitario 3ª Ayudante técnico sanitario de Entrada	Ayudante técnico sanitario
PERSONAL DE CARACTERÍSTICAS ESPECIALES			
	Personal de limpieza Maritimo	Maritimo de 16 y 17 años Maritimo de 18 años Personal femenino de limpieza	Mujer de limpieza

RETRIBUCIONES ANUALES CONVENIO COLECTIVO 1.985

CONCEPTOS CATEGORIAS	SUELDO MENSUAL	SUMA ANUAL (12 meses)	GRATIFICACION EXTRA (5 meses)	TOTAL RETRIBUCIONES AÑO
Ingeniero 1º Apostrado 1º Técnico Superior 1º Médico 1º	194.281	2.331.372	571.405	3.302.777
Ingeniero 2º Apostrado 2º Técnico Superior 2º Médico 2º	168.954	2.027.448	544.770	2.872.218
Ingeniero 3º Apostrado 3º Técnico Superior 3º Médico 3º	146.613	1.759.356	433.058	2.492.414
Ingeniero Técnico 1º A.T.S. 1º Jefe Superior 1º	136.924	1.643.088	404.620	2.327.708
Ingeniero Técnico 2º A.T.S. 2º Jefe Superior 2º Analista 1º	127.120	1.525.440	385.600	2.161.040
Ingeniero Técnico 3º A.T.S. 3º Jefe Operación 1º Especial Jefe Superior 3º Analista 2º	118.447	1.421.364	352.235	2.013.599
Técnico Especialista 1º Jefe Operación 1º Delineante Proyectista Esp. Jefe 1º Analista 3º Programador 1º Especial	110.911	1.330.932	324.558	1.885.490
Ingeniero Técnico Entrada A.T.S. Entrada Delineante Proyectista Jefe Operación 2º Técnico Especialista 2º Jefe 2º Programador 1º Agente Comercial y Permisos 1º Operador Ordenador 1º Especial	105.288	1.263.432	316.430	1.789.862
Montador 1º	105.288	1.263.432	316.430	1.789.862
Técnico Especialista 3º Jefe Operación 3º Delineante 1º Auxiliar Técnico Especial Oficial Administrativo 1º Espec.	99.672	1.196.064	299.360	1.694.424
Operador 1º Especial Montador 2º Contramestre - Montador	99.672	1.196.064	299.360	1.694.424
Telefonista Especial Encargado Almacenes Encargado Reprografía	99.672	1.196.064	299.360	1.694.424

CATEGORIAS	CONCEPTOS	SUELDO MENSUAL	SUMA ANUAL (12 meses)	GRATIFICACION EXTRA (5 pagas)	TOTAL RETRIBUCIONES AÑO
	Auxiliar Técnico Belinante 2º Oficial Administrativo 1º Operador Ordenador 1º Operador Comunicaciones 1º Programador 2º Agente Comercial y Servicios 2º	94.867	1.138.404	474.335	1.612.739
	Encargado Taller Capataz de Oficio Contramaestre Oficial 4º Especial Operador 4º Operador 4º Auscultación y Geodesia	94.867	1.138.404	474.335	1.612.739
	Encargado Residencia 1º	94.867	1.138.404	474.335	1.612.739
	Especialista Reprografía 1º Almacenero 1º	91.297	1.095.564	456.485	1.552.049
	Operador 2º Oficial 1º Ayudante Operador 1º Operador 2º Auscultación y Geodesia Conductor 1º	91.297	1.095.564	456.485	1.552.049
	Telefonista Encargado Lectores Encargado Cobradores Encargado Economista Encargado Vigilantes Encargado Residencia 2º Especialista Reprografía 2º	89.639	1.075.668	448.195	1.523.863
	Calculador Práctico Auscultación y Geodesia Oficial Administrativo 2º Operador Ordenador 2º Operador Comunicaciones 2º Aux. Adm. 1º - 7 años	89.639	1.075.668	448.195	1.523.863
	Operador 3º Oficial 2º Ayudante Operación 2º Operador 3º Auscultación y Geodesia Conductor 2º	86.975	1.043.700	434.875	1.478.575
	Conserje Almacenero 2º Lector Cobrador Encargado Residencia 3º Especialista Reprografía 3º Supervisor Sistemas Control	86.975	1.043.700	434.875	1.478.575
	Aux. Operador Ordenador 1º Auxiliar Administrativo 1º	83.366	1.000.332	416.930	1.417.262

CONCEPTOS CATEGORIAS	SUELDO MENSUAL	SUMA ANUAL (12 meses)	GRATIFICACION EXTRA (3 meses)	TOTAL RETRIBUCIONES AÑO
Oficial 3º Ayudante Ayudante Operaciones 3º Encargado Peones	83.386	1.000.632	416.930	1.417.562
Almacenero 3º Ayudante Reprografía 1º Ordenanza Dependiente Económico Portero	83.386	1.000.632	416.930	1.417.562
Peón Especialista Guarda	99.231	990.772	396.155	1.346.927
Ayudante Reprografía 2º Enfermero Camarero Vigilante	79.231	990.772	396.155	1.346.927
Peón Personal Limpieza	75.474	905.688	377.370	1.283.058

ANEXO III

TABLA DE IMPORTES DEL PLUS DE ASISTENCIA DIARIA, COMPLEMENTO SALARIAL POR CAMBIO DE JORNADA,
TIPO DE AUMENTOS RETRIBUTIVOS (LETRAS) Y COMPLEMENTO POR MEJORA PRODUCTIVIDAD.

CONCEPTOS CATEGORIAS	PLUS ASISTENCIA DIARIA		COMPLEMENTO SALARIAL POR CAMBIO JORNADA (AÑO)	AUMENTOS RETRIBUTIVOS (LETRAS)	COMPLEMENTO MEJORA PRODUCTIVIDAD (AÑO)
	Puntualidad	Asistencia			
Ingeniero 1º Apuerado 1º Técnico Superior 1º Médico 1º	-	-	129.940	10.997	44.786
Ingeniero 2º Apuerado 2º Técnico Superior 2º Médico 2º	-	-	129.940	7.863	39.060
Ingeniero 3º Apuerado 3º Técnico Superior 3º Médico 3º	-	-	129.940	7.863	34.098
Ingeniero Técnico 1º A.T.S. 1º Jefe Superior 1º	98	354	84.732	3.125	31.272
Ingeniero Técnico 2º A.T.S. 2º Jefe Superior 2º Analista 1º	98	354	84.732	3.125	29.112
Ingeniero Técnico 3º A.T.S. 3º Jefe Operación 1º Especial Jefe Superior 3º Analista 2º	98	354	84.732	3.125	27.240

CONCEPTOS CATEGORIAS	PLUS ASISTENCIA DIARIA		COMPLEMENTO SALARIAL POR CAMBIO JORNADA (AÑO)	ALIMENTOS RETRIBUTIVOS (LETRAS)	COMPLEMENTO POR MEJORA PRODUCTIVO (AÑO)
	Puntualidad	Asistencia			
Técnico Especialista 1º Jefe Operación 1º Delineante Proyectista Esp. Jefe 1º Analista 3º Programador 1º Especial	87	324	70.992	2.273	25.808
Ingeniero Técnico Entreda A.T.S. Entreda Delineante Proyectista Jefe Operación 2º Técnico Especialista 2º Jefe 2º Programador 1º Agente Comercial y Permiso 1º Operador Ordenador 1º Especial	87	324	70.992	2.273	24.372
Montador 1º	87	324	-	2.273	24.372
Técnico Especialista 3º Jefe Operación 3º Delineante 1º Auxiliar Técnico Especial Oficial Administrativo 1º Espec.	87	324	70.992	2.273	23.112
Operador 1º Especial Montador 2º Contramaestre - Montador	87	324	-	2.273	23.112
Telefonista Especial Encargado Almacenes Encargado Reprografía	87	324	70.992	2.273	23.112
Auxiliar Técnico Delineante 2º Oficial Administrativo 1º Operador Ordenador 1º Operador Comunicaciones 1º Programador 2º Agente Comercial y Permiso 2º	81	302	58.404	2.273	22.044
Encargado Taller Cuentas de Oficio Contramaestre Oficial 1º Especial Operador 1º Operador 1º Auscultación y Residencia	81	302	-	2.273	22.044
Encargado Residencia 1º	81	302	58.404	2.273	22.044
Especialista Reprografía 1º Almacenero 1º	81	302	58.404	1.634	21.432
Operador 2º Oficial 1º Ayudante Operador 1º Operador 2º Auscultación y Residencia Conductor 1º	81	302	-	1.634	21.432

CATEGORÍAS	PLUS ASISTENCIA DIARIA		COMPLEMENTO SALARIAL POR CAMBIO JORNADA (AÑO)	ALIMENTOS RETROBUTIVOS (LETRAS)	COMPLEMENTO POR MEJORA PRODUCTIVO (AÑO)
	Puntualidad	Asistencia			
Telefonista Encargado Lectores Encargado Cobradores Encargado Economato Encargado Vigilantes Encargado Residencia 2º Especialista Reprografía	81	302	58.404	1.634	21.168
Indicador Práctico Asociación y Gestión Oficial Administrativo 2º Operador Ordenador 2º Operador Comunicaciones 2º Aux. Adm. 1ª - 2 años	81	302	58.404	1.634	21.168
Operador 3º Oficial 2º Ayudante Operación 2º Operador 3º Asociación Sindical Instructor 2º	71	271	-	1.634	20.280
Conserje Almacenero 2º Instructor Operador Encargado Residencia 3º Especialista Reprografía 3º Supervisor Sistema Control	71	271	27.480	1.634	20.280
Aux. Operador Ordenador 1º Auxiliar Administrativo 1º	71	271	27.480	1.634	19.332
Oficial 3º Ayudante Ayudante Operaciones 3º Encargado Peones	71	271	-	1.634	19.332
Almacenero 3º Ayudante Reprografía 1º Ordenanza Dependientes Economato Portero	71	271	27.480	1.634	19.332
Peón Especialista Guarda	71	271	-	1.634	18.432
Ayudante Reprografía 2º Enfermero Operarios Violante	71	271	27.480	1.634	18.432
Peón Personal Limpieza	71	271	-	1.634	17.868

* El Complemento Mejora Productivo sólo se otorgará en los niveles indicados, Complemento Responsabilidad Puesto.

ANEXO IV

PAGA DE BENEFICIOS 1985

CATEGORIAS	Sueldo Mensual 1.984 (A)	Paga de Beneficios (1,6 s/A)
Ingeniero 1º Apostrado 1º Técnico Superior 1º Médico 1º	180.727	289.163
Ingeniero 2º Apostrado 2º Técnico Superior 2º Médico 2º	157.167	251.457
Ingeniero 3º Apostrado 3º Técnico Superior 3º Médico 3º	136.384	218.214
Ingeniero Técnico 1º A.T.S. 1º Jefe Superior 1º	127.374	203.794
Ingeniero Técnico 2º A.T.S. 2º Jefe Superior 2º Analista 1º	118.251	189.202
Ingeniero Técnico 3º A.T.S. 3º Jefe Operación 1º Especial Jefe Superior 3º Analista 2º	110.183	176.293
Técnico Especialista 1º Jefe Operación 1º Delineante Projectista Esp. Jefe 1º Analista 3º Programador 1º Especial	103.173	165.077
Ingeniero Técnico Entreda A.T.S. Entreda Delineante Projectista Jefe Operación 2º Técnicos Especialista 2º Jefe 2º Programador 1º Agente Comercial y Permisos 1º Operador Operador 1º Especial	97.940	156.704
Montador 1º	97.940	156.704
Técnico Especialista 3º Jefe Operación 3º Delineante 1º Auxiliar Técnico Especial Oficial Administrativo 1º Espec.	92.718	148.349
Operador 1º Especial Montador 2º Contramestre - Montador	92.718	148.349
Telefonista Especial Encargado Almacenes Encargado Recogrida	92.718	148.349

CATEGORIAS	Saldo Mensual 1.984 (A)	Paga de Beneficios (1,6 s/.A)
Auxiliar Técnico Delimitador 2º Oficial Administrativo 1º Operador Ordenador 1º Operador Comunicaciones 1º Programador 2º Agente Comercial y Persejero 2º	88.248	141.197
Encargado Taller Capataz de Oficio Contramestre Oficial 1º Especial Operador 1º Operador 1º Auscultación y Geodesia	88.248	141.197
Encargado Residencia 1º	88.248	141.197
Especialista Reprografía 1º Almacenero 1º	84.927	135.883
Operador 2º Oficial 1º Ayudante Operador 1º Operador 2º Auscultación y Geodesia Conductor 1º	84.927	135.883
Telefonista Encargado Lectores Encargado Cobradores Encargado Economista Encargado Vigilancia Encargado Residencia 2º Especialista Reprografía 2º	83.386	133.416
Calculador Práctica Auscultación y Geodesia Oficial Administrativo 2º Operador Ordenador 2º Operador Comunicaciones 2º Aux. Adm. 1º - 7 años	83.386	133.416
Operador 3º Oficial 2º Ayudante Operación 2º Operador 3º Auscultación y Geodesia Conductor 2º	80.907	129.451
Camarero Almacenero 2º Lector Cobrador Encargado Residencia 3º Especialista Reprografía 3º Supervisor Sistemas Control	80.907	129.451
Aux. Operador Ordenador 1º Auxiliar Administrativo 1º	77.568	124.109

CATEGORIAS	Sueldo Mensual 1.984 (A)	Paga de Beneficios (1,6 s/.A)
Oficial 3º Ayudante Ayudante Operaciones 3º Encargado Peones	77.558	124.109
Almacenero 3º Ayudante Topografía 1º Ordenanza Dependiente Económico Portero	77.558	124.109
Peón Especialista Guarda	73.703	117.925
Ayudante Topografía 2º Enfermero Damares Vigilante	73.703	117.925
Peón Personal Limpieza	70.208	112.333

ANEXO V

HORAS EXTRAORDINARIAS

CONCEPTOS CATEGORIAS	VALORES	
	ORDINARIAS	TIPO 75 %
Ingeniero 1º Acelerado 1º Técnico Superior 1º Médico 1º	-	-
Ingeniero 2º Acelerado 2º Técnico Superior 2º Médico 2º	-	-
Ingeniero 3º Acelerado 3º Técnico Superior 3º Médico 3º	-	-
Ingeniero Técnico 1º A.T.S. 1º Jefe Superior 1º	670	1.172
Ingeniero Técnico 2º A.T.S. 2º Jefe Superior 2º Analista 1º	617	1.080
Ingeniero Técnico 3º A.T.S. 3º Jefe Operación 1º Especial Jefe Superior 3º Analista 2º	568	994

CATEGORIAS	VALORES	
	ORDINARIAS	TIPO 75 %
Técnico Especialista 1º Jefe Operación 1º Delineante Proyectista Esp. Jefe 1º Analista 3º Programador 1º Especial	904	682
Ingeniero Técnico Entrada A.T.S. Entrada Delineante Proyectista Jefe Operación 2º Técnico Especialista 2º Jefe 2º Programador 1º Agente Comercial y Permisos 1º Coordinador Ordenador 1º Especial	469	821
Montador 1º	469	821
Técnico Especialista 3º Jefe Operación 3º Delineante 1º Auxiliar Técnico Especial Oficial Administrativo 1º Espec.	430	752
Operador 1º Especial Montador 2º Contramaestre - Montador	430	752
Telefonista Especial Encargado Almacenes Encargado Reprografía	430	752
Auxiliar Técnico Delineante 2º Oficial Administrativo 1º Operador Ordenador 1º Operador Comunicaciones 1º Programador 2º Agente Comercial y Permisos 2º	411	719
Encargado Taller Capataz de Oficio Contramaestre Oficial 1º Especial Operador 1º Coordinador 1º Auscultación y Geodesia	411	719
Encargado Residencia 1º	411	719
Especialista Reprografía 1º Almacenero 1º	398	696
Coordinador 2º Oficial 1º Ayudante Operador 1º Operador 2º Auscultación y Geodesia Conductor 1º	398	696

CONCEPTOS CATEGORIAS	VALORES	
	ORDINARIAS	TIPO 75 %
Telefonista Encargado Lecturas Encargado Cobradores Encargado Economato Encargado Vigilantes Encargado Residencia 2ª Especialista Reprografía 2ª	379	664
Calculador Práctico Auscultación y Geodesia Oficial Administrativo 2ª Operador Ordenador 2ª Operador Comunicaciones 2ª Aux. Adevo. 18 - 7 años	379	664
Operador 3ª Oficial 2ª Ayudante Operación 2ª Operador 3ª Auscultación y Geodesia Conductor 2ª	340	595
Conserje Almacenero 2ª Lector Cobrador Encargado Residencia 3ª Especialista Reprografía 3ª Supervisor Sistemas Control	340	595
Aux. Operador Ordenador 1ª Auxiliar Administrativo 1ª	334	585
Oficial 3ª Ayudante Ayudante Operaciones 3ª Encargado Peones	334	585
Almacenero 3ª Ayudante Reprografía 1ª Ordenante Dependiente Economato Portero	334	585
Peón Especialista Guarda	301	527
Ayudante Reprografía 2ª Enfermero Camarero Vigilante	301	527
Peón Personal Limpieza	289	506