24611 *RESOLUCION de 28 de octubre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Electra Bedon, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Electra Bedon, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 8 de octubre de 1985, suscrito por las representaciones de la Empresa y del Comité de Empresa con fecha 16 de septiembre 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.° del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 28 de octubre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA ELECTRA BEDON, S. A.

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

Art. 1 - Ambito Territorial

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a todos los Centros de Trabajo y dependencias que tenga establecidas o se establezcan de la Empresa ELECTRA BEDON, S. A. y en donde desarrolle sus actividades.

Art. 2 - Ambito Personal

Afecta a la totalidad del personal perteneciente a la plantilla, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, que se halle prestando sus servicios con carácter laboral dentro del ámbito territorial expresado en el artículo anterior, durante el tiempo de su vigencia.

Art. 3 - Ambito Temporal

Entrará en vigor en la fecha de la firma por las partes, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial, rigiendo con carácter general, salvo para las materias para las que expresamente se determine otra vigencia, hasta el 31 de Diciembre de 1.986, retrotrayendo los efectos económicos al día 1 de Enero de 1.985.

Finalizado el plazo de vigencia, sin mediar denuncia por cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de su expiración o de cualquiera de sus prórrogas, se entenderá prorrogado por períodos de años.

Art. 4 - Vinculación a la Totalidad

Las condiciones estipuladas en el Convenio forman un todo orgánico indivisible, por lo que ambas representaciones convienen que si por el organismo competente se rechazase algunas de las cláusulas pactadas para la publicación del Convenio, o si con posterioridad a la firma del mismo, se alterasen éstas por disposición oficial o Jurisprudencia Contenciosa de forma que afecten a su normativa o a su aplicación a iniciativa de cualquiera de las partes, se tendrá el Convenio en su totalidad por ineficaz, por lo tanto nulo, teniendo que negociarse todo él nuevamente, salvo en el supuesto de que de no ser de obligatoriedad la aplicación de la modificación, la Comisión Paritaria de Aplicación e Interpretación acuerde que la alteración no tendrá aplicación durante el resto de vigencia del Convenio.

Art. 5 - Revisión Salarial

a) Para 1.985: En el caso de que el Indice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrara al 31-12-85 un incremento superior al 7% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31-12-84, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en el Convenio (7,5%), a fín de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses. Por ello, el porcentaje de revisión será:

$$(\text{Incremento IPC real} - \text{Incremento IPC previsto}) \times \frac{\text{Incremento salarial pactado}}{\text{Incremento IPC previsto}}$$

Dicho porcentaje de revisión se aplicará, con efectos 1º de Enero de 1.985, sobre concepto de "Sueldo" vigente en 31 de Diciembre de 1.984, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1.986.

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

b) Para 1.986: En caso de que el Indice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrara al 31 de Diciembre de 1.986 un incremento superior a la previsión oficial de inflación del Gobierno para dicho año, respecto a la cifra que resultara de dicho IPC, al 31 de Diciembre de 1985, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. El porcentaje de revisión resultante guardará la debida proporción en función del nivel salarial acordado para 1.986, a fín de que aquél se mantenga idéntico para el conjunto de los doce meses. En consecuencia, el porcentaje de revisión será:

$$(\text{Incremento IPC real} - \text{Incremento IPC previsto}) \times \frac{\text{Incremento salarial pactado}}{\text{Incremento IPC previsto}}$$

Dicho porcentaje de revisión se aplicará con efectos de 1º de Enero de 1.986 sobre el concepto de "Sueldo" vigente en 31 de Diciembre de 1.985.

CAPITULO II

CLASIFICACION DE PERSONAL

Art. 6 - Categorías Profesionales

El personal que preste sus servicios para la Empresa en cualquiera de sus actividades, estará encuadrado en atención a las funciones que desarrolla y para las que ha sido contratado, en alguna de las Categorías Profesionales establecidas en la Ordenanza de Trabajo para las industrias de Producción, Transformación, Transporte, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica.

Art. 7 - Registro de Personal

Los registros del personal totalizados al 31 de Diciembre de cada año, se publicarán durante el mes de Febrero, conteniendo los siguientes datos:

Nombre y apellidos, fecha de nacimiento, número de matrícu

la, fecha de ingreso en la Empresa y en la Categoría, Categoría Profesional y sueldo mensual, indemnizaciones y percepción de Antigüedad.

CAPITULO III

CONDICIONES DE TRABAJO

SECCION I - Régimen de Trabajo

Art. 8 - Jornada normal de trabajo:

La jornada normal de trabajo para el personal acogido a este Convenio comprenderá de Lunes a Viernes, considerándose el Sábado como no laborable para todo el personal de la plantilla, y será la siguiente:

a) - Personal Administrativo del Subgrupo Primero. Técnicos que trabajen exclusivamente en Oficinas y Ordenanzas:

Central Oviedo:

INVIERNO: Enero, Febrero, Marzo, Noviembre y Diciembre: Lunes a Viernes, de 8 a 13 horas 30 minutos y de 15 horas 30 minutos a 18 horas 15 minutos.

VERANO: Abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Setiembre y Octubre: Lunes a Viernes, de 8 a 15 horas.

Secciones:

INVIERNO: Enero, Febrero, Marzo, Abril, Octubre, Noviembre y Diciembre: Lunes, de 9 a 13 y de 15 a 18 horas. - Martes a Viernes, de 9 a 13 y de 15 a 19 horas.

VERANO: Mayo, Junio, Julio, Agosto y Setiembre: Lunes a Viernes, de 8 a 15 horas.

b) - El resto del Personal Técnico, Cobradores, Lectores y Operarios tendrán el siguiente horario de trabajo:

Toda la Sociedad:

INVIERNO: Enero, Febrero, Marzo, Abril, Octubre, Noviembre y Diciembre: Lunes a Viernes, de 8 a 13 y de 14 a 17 horas 40 minutos.

VERANO: Mayo, Junio, Julio, Agosto y Setiembre: Lunes a Viernes, de 8 a 15 horas.

El horario para los servicios de guardia establecidos o que sea necesario establecer y el de los Sábados, Domingos y festivos, será fijado en cada Sección, de acuerdo entre las partes empresarial y obrera. De no existir avenencia, seguirán en vigor los existentes en el mes de Diciembre de 1.981.

La Empresa y el personal Administrativo u Operario de las Secciones o Central Oviedo podrán acordar un horario de trabajo diferente al aquí consignado, siempre que ello redunde en beneficio del público a que se atiende, sirva de comodidad para el personal de la Empresa o reporte otras ventajas que afecten a la productividad del trabajo.

Art. 9 - Situaciones excepcionales

Para aquellos regímenes de trabajo que tengan dos descansos consecutivos durante la semana (sábados y domingos), cuando por circunstancias excepcionales se tenga que trabajar el sábado, podrá trasladarse el descanso del sábado a otro día de la semana siguiente, preferentemente el lunes.

Art. 10 - Comienzo y Fin de Jornada

Se entenderá por horas en que deba comenzar o terminar las labores del personal, aquellas en que oficialmente corresponden al principio o fin de la jornada, debiendo por lo tanto permanecer íntegramente la jornada en su puesto de trabajo en condiciones de ejecutar su labor. La preparación personal para el comienzo o cese del trabajo, se efectuará en los minutos anteriores o posteriores al comienzo o terminación de la jornada.

Art. 11 - Trabajos de Superior Categoría

Cuando por necesidades del Servicio a un trabajador se le encomienden trabajos de categoría superior a los que tiene asignados, tendrá derecho a percibir la diferencia de retribución entre ambas categorías, desde el primer día en que empezó a realizar estas funciones.

Si transcurridos tres meses ininterrumpidos, el trabajador continuase realizando estas funciones sin producirse el ascenso, consolidará la categoría superior con efectos desde el primer día en que empezó a realizar estos trabajos. Lo anteriormente establecido no será de aplicación a los casos de sustitución por Servicio Militar, Enfermedad, Accidente de Trabajo, Permisos, ocupación de Cargos Oficiales o Sindicales que no produzcan excedencia forzosa y situaciones análogas, en cuyos casos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren estas circunstancias, si bien el trabajador percibirá la retribución correspondiente a la Categoría que está desempeñando.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre la realización de trabajos de Categoría superior efectuados en el mes anterior.

SECCION II

Régimen de Descansos

Art. 12 - Descansos entre jornadas

El tiempo que debe transcurrir entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, será como mínimo 12 horas, salvo en los casos de urgencia o de necesidad perentoria del servicio público de la Empresa, en cuyos supuestos el trabajador, con independencia de percibir las Horas Extraordinarias que hubiese realizado o los recargos correspondientes cuando se compensen con descansos, se le abonará en compensación del tiempo que falte para cumplir el plazo establecido el importe de los recargos de Horas Extraordinarias.

Art. 13 - Descanso en jornada contínua

El personal que de acuerdo con su régimen de trabajo realice una jornada ininterrumpida de 8 horas diarias, tendrá derecho a un descanso computado dentro de su jornada de trabajo, de media hora, a disfrutar ininterrumpidamente dentro de las tres horas centrales de su jornada.

Art. 14 - Maternidad y Lactancia

En el supuesto de Maternidad, las trabajadoras quedarán dispensadas de la prestación de sus servicios durante un tiempo máximo de 14 semanas distribuidas, en relación con la fecha del parto, a opción de la interesada.

Por razón de lactancia de un hijo menor de 9 meses, las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, pudiendo sustituir este derecho por la reducción de la jornada normal en una hora.

Art. 15 - Vacaciones

Todo el personal de la Empresa, cualesquiera que sean los años de servicio, disfrutará de 23 días laborables de vacaciones al año, teniendo en cuenta que los sábados no se considerarán laborables.

Los días de vacaciones corresponden a un año en la plantilla activa de la Empresa, por lo que el personal de nuevo ingreso o de reingreso en el año, disfrutará la parte proporcional al tiempo de servicios de dicho año, y podrán ser fraccionadas por necesidades del servicio o a petición del personal y reservarse 2 días para disfrutarlos en la época que se desee, siempre que queden cubiertas las necesidades del Servicio.

Las vacaciones habrán de ser disfrutadas obligatoriamente dentro de cada año natural, no pudiendo ser compensadas en metálico, ni acumuladas para años sucesivos. Como únicas excepciones, se establecen los casos del personal que hallándose de baja por enfermedad o accidente no puede disfrutarlas dentro del año natural, en cuyos supuestos, este personal, inmediatamente a la fecha de su alta para el trabajo, y antes de incorporarse a su puesto, disfrutará las vacaciones pendientes.

Como norma general, los períodos de vacaciones comprenden el año natural; no obstante, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se dará preferencia al personal para disfrutarlas dentro de los meses de Mayo a Octubre, inclusives.

En aquellos servicios, instalaciones o Unidades de Trabajo, que por sus características, no sea posible que el persona disfrute las vacaciones dentro del período preferencial, podrán fraccionarse éstas en dos períodos iguales para que coincida uno de ellos dentro del establecido preferentemente. En todo caso, la preferencia de antigüedad para escoger época se efectuará cada año de forma rotativa.

Cuando el personal no esté de acuerdo con la época establecida para sus vacaciones, podrá formular la reclamación que considere oportuna, tramitándola a través del Administrador de su Sección al Departamento de Personal, para que éste, una vez oído el dictamen del Comité de Empresa, resuelva lo que proceda.

Art. 16 - Fiestas

Todos los días declarados por la Autoridad Laboral como Festivos, tendrán la consideración de abonables y no recuperables.

Tendrán la consideración de Festivos todos los días declarados por la Autoridad Laboral para cada año (12 nacionales y 2 locales) y el primer lunes laborable de Junio, denominado "Día de la Energía".

Todo el personal, cualquiera que sea su sistema de trabajo disfrutará al año del mismo número de fiestas, por lo que si cualquiera de éstas coincide con descanso según el sistema de trabajo, se traslada a otro día laborable que permita las necesidades del Servicio, preferentemente haciéndolo coincidir con el inicio o finalización de descanso e incluso pudiendo servir para ampliar las vacaciones.

SECCION III - Permisos

Art. 17 - Permiso Especial

Siempre que las necesidades del Servicio lo permitan, cuando los días 24 y 31 de Diciembre y 5 de Enero no coincidan en Sábado o Domingo, se concederá permiso retribuido de media jornada. Al personal que trabaje la jornada completa en alguno de los expresados días, o que le coincida con descanso según su régimen de trabajo, se le concederá igual tiempo de permiso en otro día laborable, por el sistema que se expresa para las Fiestas.

Art. 18 - Permisos Reglamentarios

Se considerarán con derecho a retribución los permisos que en su forma y extensión se recogen en el Estatuto de los Trabajadores, y en particular los siguientes:

a) Fallecimiento de padres, padrastros, abuelos e hijos, incluso políticos, cónyuges, nietos, hermanos y hermanos políticos: TRES DIAS LABORABLES, AMPLIABLES HASTA CINCO DIAS NATURALES EN CASO DE DESPLAZAMIENTO DE LA RESIDENCIA HABITUAL.

b) Nacimiento de hijo: TRES DIAS LABORABLES AMPLIABLES HASTA CINCO DIAS NATURALES EN CASO DE DESPLAZAMIENTO DE RESIDENCIA HABITUAL.

c) Matrimonio del trabajador: QUINCE DIAS NATURALES INTERRUMPIDOS.

d) En caso de enfermedad grave de padres, padrastros, padres políticos, abuelos, cónyuges, hijos, hermanos y hermanos políticos; el ingreso del enfermo en las Instituciones Quirúrgicas que den lugar a hospitalización, tendrán siempre esta consideración. Así como en caso de fallecimiento de tíos carnales, tíos políticos, sobrinos y hermanos políticos del cónyuge: DOS DIAS NATURALES AMPLIABLES HASTA CINCO DIAS NATURALES EN CASO DE DESPLAZAMIENTO DE LA RESIDENCIA HABITUAL.

e) En caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos, incluso políticos: UN DIA NATURAL, AMPLIABLE A TRES DIAS NATURALES EN CASO DE DESPLAZAMIENTO DE LA RESIDENCIA HABITUAL.

f) Cambio de domicilio: UN DIA NATURAL.

g) Por renovación del Carnet de Conducir: UN DIA NATURAL, aplicable únicamente para el personal que necesite dicho Carnet para el ejercicio de su actividad profesional en la Empresa.

h) Asistencia a consulta médica de Especialistas de la Seguridad Social, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, con prescripción del Médico de Cabecera de la Seguridad Social, así como al de Cabecera: POR EL TIEMPO NECESARIO.

i) Donación de sangre: POR EL TIEMPO NECESARIO.

j) Concurrir a exámenes o demás pruebas de aptitud o evaluación, justificándolo adecuadamente: POR EL TIEMPO NECESARIO.

En los supuestos de desplazamientos a que se refieren los apartados a), b), d) y e), procederá la ampliación prevista únicamente cuando éstos tengan lugar a localidad fuera de los límites de la provincia, o dentro de ella a más de 100 Kms. de la residencia habitual.

Art. 19 - Excedencias

Al personal de plantilla en la Empresa que lleve prestado sus servicios de manera permanente cinco años como mínimo, se le con

cederá el pase a la situación de excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo, por un período de tiempo no inferior a seis meses ni superior a cinco años. Transcurrido el plazo concedido sin solicitar el reingreso, perderá el excedente todos los derechos.

Para solicitar esta excedencia deberán justificarse ante la Empresa importantes causas de índole familiar, terminación o ampliación de estudios u otras análogas.

Una vez solicitado por el excedente, con un mes de antelación, el reingreso en la Empresa, ésta tendrá un plazo de un mes como máximo para concederle la reincorporación debiendo respetársele la misma Categoría y Zona geográfica de trabajo que tenía al solicitar la excedencia, salvo acuerdo distinto entre las partes.

CAPITULO IV

EMPLEO

Art. 20 - Fomento del Empleo

Dadas las circunstancias socioeconómicas y de empleo por las que se atraviesa, ELECTRA BEDON, S. A. se compromete a realizar el mayor esfuerzo que le permita su plan de inversiones para reactivar la economía general, y con ello generar el mayor nivel de empleo posible.

Art. 21 - Ascensos

Se entiende por Promoción el cambio de categoría o grupo profesional, por Progresión el ascenso a nivel retributivo dentro de una misma categoría y por Asimilación la percepción económica del nivel más bajo de la categoría inmediata superior.

En los puestos de trabajo que impliquen ejercicio de autoridad, mando o confianza, considerándose de este carácter las categorías profesionales de Primera y Segunda de los Grupos I Personal Técnico, II Subgrupo 1º Personal Administrativo, y la Primera categoría Nivel A del Grupo III Subgrupo 1º Personal Operario, la promoción podrá realizarse por libre designación de la Dirección de la Empresa.

Como criterio general para la promoción de las categorías profesionales, se establece la capacitación demostrada a través de concurso-oposición, salvo en los casos de ascensos automáticos por años de servicio en la categoría.

Como anexo a este Convenio se establece el Diagrama y Regulación del proceso de Promociones (por concurso-oposición o antigüedad en la categoría), de Progresiones de niveles retributivos (por antigüedad en cada escalón de la categoría) y de Asimilaciones económicas (por el número total de años en la categoría).

a) - Concurso-Oposición: La convocatoria se efectuará previa vacante, anunciéndola por los medios habituales con la suficiente antelación, expresando las características del puesto a cubrir, condiciones generales que se requieren y plazo en que deberán presentarse las solicitudes.

Como norma general, la participación en el concurso-oposición queda limitada al personal de plantilla fija.

Las pruebas del concurso-oposición consistirán en un examen teórico elemental y examen práctico, ante un tribunal constituído al efecto, dando carácter preferente al examen práctico sobre el teórico.

El tribunal confeccionará el temario de las materias en que consistirán los ejercicios, el que dará a conocer a los aspirantes con la suficiente antelación a las fechas de efectuarse los mismos y señalará éstas.

El tribunal juzgará igualmente los méritos aportados y del resultado de las puntuaciones obtenidas en el conjunto de estas pruebas, relacionará los trabajadores que hayan superado los mínimos exigidos por orden de puntuación, remitiendo esta relación a la Dirección de la Sociedad a efectos de ascenso por riguroso orden de puntuación.

El tribunal estará constituido, con participación de los representantes del personal, por los siguientes miembros:

- El Jefe del Departamento de Personal o persona en quien delegue.
- El Jefe del Departamento de la vacante o persona en quien delegue.
- El trabajador más antiguo de la categoría profesional de la vacante.
- Un miembro del Comité de Empresa.
- Un representante de la Dirección de la Empresa.

b) - Promociones, Progresiones y Asimilaciones por Antigüedad

Están en función de los años de servicio, bien de la Categoría y del escalón o nivel retributivo, de acuerdo con el Diagrama y normas que regulan el sistema de ascensos, que se adjuntan como Anexo de este Convenio.

Para las categorías con acceso por asimilación, durante el tiempo que persista esta situación, y hasta tanto no se adquiera la categoría asimilada, no se computará antigüedad durante el tiempo que dure la asimilación, conservando la categoría de origen y corriendo el tiempo de antigüedad en la categoría.

Estas promociones, progresiones y asimilaciones se efectuarán en el mes de Julio de cada año para todo el personal que cumpla los requisitos establecidos dentro del año natural.

Los años de permanencia en cada nivel retributivo para la progresión tienen el carácter de máximos.

Art. 22 - Ingresos

Los ingresos del personal, tanto fijo como eventual, se efectuarán de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, cumpliendo, además, los siguientes requisitos, con excepción de las categorías 1ª y 2ª de los grupos I, II-subgrupo I, y IV, así como la categoría 1ª-nivel A del grupo III, que serán de libre designación de la Empresa:

- Publicación de la vacante.
- Pruebas de aptitud.
- Publicación de los resultados.

El Comité de Empresa será informado por la Dirección de la Sociedad de las necesidades de contratación de personal, pudiendo éste proponer a la misma las que estime oportunas.

Art. 23 - Contratación Temporal

Para el ingreso de personal temporal, previsto en el Art. 47 de la Ordenanza de Trabajo de las Industrias Eléctricas y Estatuto de los Trabajadores, se observarán los requisitos establecidos en el Artículo anterior, formalizándose el Contrato por escrito y regulándose de acuerdo con lo dispuesto para cada clase de Contrato.

Este personal tendrá preferencia para cubrir las vacantes que se produzcan en la plantilla de personal fijo.

No obstante lo expuesto para aquellas contrataciones temporales, cualquiera que sea su modalidad, cuya duración se presuponga por un tiempo inferior a seis meses, la contratación se efectuará directamente por la Dirección de la Sociedad, previa notificación al Comité de Empresa.

Art. 24 - Contratos de Trabajo del Exterior

Para la contratación de trabajos o servicios del exterior, por medio de contratistas o subcontratistas, se cumplirá lo dispuesto en la legislación vigente.

En ningún caso, se formalizarán estas contrataciones para trabajos de carácter normal y permanente de la explotación que puedan ser ejecutados por personal de la plantilla de la Empresa.

Se informará trimestralmente al Comité de Empresa, sobre la situación de los Contratos del Exterior.

Art. 25 - Fusión o Integración

En el supuesto de fusión o integración en otra Empresa, los trabajadores tendrán opción a acogerse a las condiciones más beneficiosas globalmente consideradas, de una u otra Empresa.

El Comité de Empresa será informado oportunamente de las negociaciones que para la fusión o integración con otras Empresas pueda producirse.

En los acuerdos de fusión o integración a que pueden llegarse, se tendrá en cuenta el respeto y defensa de los derechos del personal reconocidos en el presente Convenio y otros acuerdos anteriores no anulados.

Art. 26 - Reingreso de Incapacitados

A los trabajadores que como consecuencia de haberles sido reconocida por las Comisiones Técnicas Calificadoras o Jurisdicción Contenciosa Laboral una Incapacidad Permanente, en virtud de la cual cesen o hubiesen cesado en la Empresa, se les reconoce el derecho al reingreso, si por los mismos Organismos Oficiales se declara la recuperación de su Incapacidad.

Art. 27 - Readmisión de Despidos Improcedentes

Cuando algún trabajador hubiese sido despedido por circunstancias relacionadas con su conducta laboral, y por sentencia firme de la Jurisdicción Contenciosa Laboral fuese declarado el despido "improcedente", la Empresa queda obligada a la readmisión, renunciando al derecho de indemnización que prevé la legislación vigente para la rescisión del vínculo laboral.

CAPITULO V

PROTECCION LABORAL

Art. 28 - Seguridad e Higiene

Dada la importancia que tiene la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, se prestará especial atención a este tema.

Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que por características personales, por sus condiciones de mayor exposición, riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad el accidente, serán vigilados de modo particular.

Por el Servicio Médico de Empresa se efectuarán los reconocimientos sistemáticos de los trabajadores con la periodicidad y en la forma prevista en el reglamento, al menos una vez al año, y de cuyo resultado, tratamientos y diagnósticos, serán informados individualmente y por escrito.

Art. 29 - Comité de Seguridad e Higiene

Su constitución, misiones y funcionamiento, se ajustará a lo dispuesto en el Decreto del 11 de Marzo de 1.971, Ordenanza de Seguridad e Higiene de 9 de Marzo de 1.971 y demás disposiciones legales concordantes.

Las Reuniones del Comité se celebrarán con carácter ordinario una vez al mes y con carácter extraordinario a iniciativa de su Presidente o a petición de un tercio de sus miembros.

Se remitirán actas de las reuniones del Comité al Secretario del Comité de Empresa, en un plazo máximo de 15 días después de ser aprobadas las mismas.

Las reuniones del Comité de Seguridad se citarán con ocho días de antelación, con el orden del día y demás temas de interés a tratar, a cada uno de sus miembros, pudiendo estos incorporar al orden del día cualquier punto que consideren de interés.

Art. 30 - Funciones y delegaciones del Comité de Seguridad

1) Promover la observancia de las Disposiciones Vigentes para la prevención de los riesgos profesionales en todo el ámbito de la Empresa.
2) Prestar su asesoramiento a la Empresa, al Comité de Empresa y a los trabajadores para evitar o reducir riesgos que atenten a la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores, formulando al efecto las oportunas advertencias.
3) Deberá ser consultado en todas aquellas ocasiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física o mental del trabajador.
4) Participará en el control de aplicación de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador.
5) Realizará los estudios que estime pertinentes, tanto del medio ambiente del trabajo como de las condiciones de Seguridad y del estado de salud de los trabajadores.
6) Promover la enseñanza y divulgación y propaganda de la Seguridad e Higiene mediante la convocatoria de cursillos, conferencias al personal, etc., bien directamente o en colaboración con las Instituciones oficiales u otras Empresas, así como proporcionar carteles y avisos de Seguridad e Higiene a las diferentes Secciones de la Sociedad para su colocación en los Centros de Trabajo, celebrar cursos de Seguridad entre el personal, proporcionando su participación y sugerencias en materia de prevención.
7) Colaborar en el servicio de prevención, en la programación de cursos y seminarios de formación, perfeccionamiento de los trabajadores, mandos intermedios y miembros del Comité, fomentando la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas de Seguridad.
8) Las prendas de protección y el material de Seguridad en el trabajo que se utilicen en la Empresa deberán ser aceptadas por el Comité de Seguridad e Higiene.

9) Realizar visitas, tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales y constatar los riesgos que pueden afectar a la vida, salud o bienestar de los trabajadores, informando de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la Empresa, a la que propondrán la toma de medidas necesarias, en su caso, para subsanar la anormalidad encontrada en el plazo mas breve posible. A estas visitas, junto a técnicos de la Empresa, irán representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad e Higiene.

10) El Comité de Seguridad podrá exigir, para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos previsibles para la salud de los trabajadores, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

11) Intervenir en el funcionamiento de la actividad de los servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo de la Empresa a los fines de total cumplimiento de los puntos reflejados en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

12) El Comité de Seguridad, colegiadamente, por acuerdo de la mayoría que lo constituye, podrá disponer de asesores en la materia que estime necesaria, facilitándoles la Empresa la información que considere necesaria para cumplir los cometidos.

13) Los miembros del Comité de Seguridad tendrán acceso a toda la documentación que obre en poder de dicho Comité.

14) Los miembros del Comité de Seguridad estarán facultados, previa autorización del Presidente, para visitar dentro de la jornada laboral cualquiera de las instalaciones de la Empresa que afecten a la Seguridad e Higiene sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo.

El Comité de Seguridad bajo la Presidencia del Director de la Empresa, cada seis meses, se reunirá con los Técnicos de Seguridad, Servicios Médicos y Mandos intermedios de la Empresa.

Cuando el Comité de Seguridad o los representantes de los trabajadores en él, aprecien una probabilidad grave de accidente por inobservancia de las normas de Seguridad, podrán requerir al Mando responsable de la Unidad de Trabajo, por escrito, para que se adopten las medidas oportunas para desaparecer el riesgo. Si la petición no fuese cumplida en el plazo de dos días, se dirigirán a la Dirección de la Empresa por conducto del Presidente del Comité de Seguridad e Higiene, y si esas medidas no se adoptan en el plazo de dos días, se podrán dirigir a la Autoridad competente.

En el caso de que el riesgo de accidente sea inminente, la decisión de la paralización de la actividad podrá ser acordada por los miembros del Comité de Empresa en el Comité de Seguridad, cuyo acuerdo se adoptará por decisión del 75% de los mismos, o de la totalidad cuando se trate de servicios de marcha contínua, comunicándolo de inmediato por escrito a la Dirección de la Empresa y Autoridad Laboral.

Art. 31 - Formación.

Se considera un deber primordial el atender la formación del personal a todos los niveles, técnico, administrativo y profesional, para fomentar la capacitación y adaptación a los diferentes puestos de trabajo, con vistas a conseguir una mayor eficacia y una formación humana que dote al personal de un mayor nivel cultural y social.

Se cuidará también de facilitar la oportuna formación intensive en la época inmediatamente anterior a la celebración de algún concurso-oposición a realizar en la empresa.

Art. 32 - Personal de Capacidad Disminuida

Será considerado personal de capacidad disminuida los trabajadores que padezcan una disminución funcional o psíquica, bien por razón de enfermedad profesional o común, accidente, sea o no laboral, o desgaste físico natural por razón de edad, cuando esta limitación afecte en general a los trabajos propios de la categoría profesional o profesión habitual, e impida desarrollar de forma correcta y completa los cometidos del puesto de trabajo con un rendimiento normal.

La declaración de personal de capacidad disminuida, se efectuará por el Servicio Médico de la Empresa, como consecuencia de los reconocimientos médicos efectuados, en virtud de:

- Solicitud del Jefe del Servicio cursada a través del Servicio Central de Personal.
- Por el propio Servicio Médico en virtud de los reconocimientos periódicos e historial clínico.
- A instancia de los interesados por conducto del Servicio Central de Personal.

De acuerdo con el informe médico, se realizará el acoplamiento de personal declarado de capacidad disminuida a puestos compatibles con su estado físico, dentro de la Zona, manteniendo la retribución y Categoría Profesional de origen.

Cuando la Dirección de la Empresa considere necesario someter a este personal a cursos intensivos de formación, perfeccionamiento o reconversión, será obligatoria la asistencia a dichos cursos.

El Comité de Empresa, Delegados de Personal y el Comité de Seguridad e Higiene serán informados de toda movilidad que se efectúe como consecuencia de capacidad disminuida.

Art. 33 - Contrato de Formación

El contrato de formación en el trabajo se ajustará a las normas contenidas en las disposiciones legales, y en particular a las siguientes:

La contratación se realizará mediante las correspondientes pruebas de selección entre los solicitantes que de acuerdo con la Convocatoria reúnan los requisitos siguientes:

a) Tener la edad exigida en la fecha de celebración del Contrato.
b) Estar en posesión del Título de Graduado Escolar o equivalente.
c) Estar cursando los estudios oficiales expresados en la Convocatoria o matricularse antes de la formalización del Contrato en dichas enseñanzas.

La jornada laboral será de veinticuatro horas semanales, disfrutando de todos los demás derechos reconocidos al personal de plantilla, compatibilizando esta jornada con los estudios oficiales.

El Contrato se formalizará por escrito y por una duración de tres años como máximo.

Finalizados los años de contrato, con la obtención del correspondiente título académico o profesional de la especialidad para la que se celebró el contrato y previo informe favorable de aprovechamiento en la Empresa, pasará automáticamente a ostentar la Categoría Profesional última del grupo profesional por el que se celebra el contrato, con destino en la Zona geográfica de la celebración del contrato.

Si finalizados los años de contrato sin la obtención del título exigible o sin el debido aprovechamiento dentro de la Empresa acreditado mediante las pruebas de aptitud necesarias o bien cuando dentro del tiempo del contrato abandonase los estudios, quedará automáticamente rescindido el contrato a todos los efectos, teniendo en estos casos opción a ocupar puestos de Peón Especialista si existen vacantes de esta Categoría Profesional en el plazo de un año y previa prueba de aptitud.

CAPITULO VI

REGIMEN ECONOMICO

Art. 34 - Carácter de las retribuciones

Los importes, tanto de las retribuciones salariales como de los demás devengos extrasalariales, están calculados por sus valores brutos, siendo por tanto de cuenta de los trabajadores las cuotas de la Seguridad Social que a cada uno corresponda y los impuestos personales que graven estos conceptos.

Art. 35 - Retribuciones salariales

Los conceptos salariales que integran la política económica regulada por este Convenio, son los siguientes:

- Sueldo
- Premio de Antigüedad
- Servicio de guardia en días no laborables
- Horas Extraordinarias
- Pagas Extraordinarias
- Participación en los Beneficios
- Indemnizaciones

Art. 36 - Sueldo

Está constituído, como mínimo, por la retribución correspondiente al nivel asignado dentro de cada categoría profesional, por los importes que se expresan en el Anexo I del presente Convenio para 1.985.

Para el año 1.986 se incrementarán los importes de la tabla de acuerdo con el ajuste que se exprese en la hoja 4 del Anexo I, aplicando un porcentaje de aumento del 107% del incremento del IPC previsto por el Gobierno para ese mismo año, restando la incidencia del ajuste de tablas para dicho año 1.986. (0,6183%).

Al personal que realice jornada incompleta, dentro de su régimen de trabajo, le corresponderá la parte proporcional.

Al personal de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad de contratación, correspondiente a las categorías profesionales que impliquen mando, durante el primer año de servicio, la Dirección de la Empresa podrá asignarle un sueldo del 75% de su categoría, con información al Comité de Empresa.

Será satisfecho por igual importe en cada una de las doce mensualidades del año.

Art. 37 - Premio de Antigüedad

Consistirá en una cantidad unificada para todas las categorías profesionales, devengada por años de servicio a partir del 1º de Enero de cada año, por un importe de 3.888 pesetas para 1.985 y aplicando para 1.986 un aumento porcentual del 107% del incremento del IPC previsto por el Gobierno para ese mismo año.

A aquellos trabajadores que viniesen percibiendo una cantidad superior, se les respetará el importe mensual consolidado en 31-12-79, incrementado en 324 pesetas-mes durante el año 1.985, por cada año de antigüedad en la Empresa que vayan cumpliendo a partir de dicha fecha (31-12-79), teniendo en cuenta su respectivo vencimiento individual. Para 1.986 el incremento mensual será el resultante de la aplicación de la norma del párrafo anterior.

Art. 38 - Servicios de guardia en días no laborables

Las horas trabajadas en estos servicios se descansarán en días sucesivos y se retribuirán con una prima del 43% del valor de la hora extraordinaria que le corresponda, según la escala de horas extraordinarias (Anexo II).

Art. 39 - Horas Extraordinarias

Será opcional para el trabajador el cobrarlas como tal, según los valores de la hora extraordinaria en la Tabla Anexo II, o el percibir el 43% del valor de la correspondiente hora extraordinaria y disfrutar el consiguiente descanso. En este último supuesto, el trabajador podrá ir acumulándoles, para disfrutar jornadas completas.

Los importes de horas extraordinarias para 1.985 serán los señalados en el adjunto Anexo II, que corresponden a los valores de 1.984. Para 1.986 se incrementarán en el 7,5% y sobre los importes resultantes se aplicará un aumento porcentual del 107% del incremento del IPC previsto por el Gobierno para este mismo año.

Art. 40 - Pagas Extraordinarias

El personal afectado por el presente Convenio percibirá por este concepto cuatro pagas extraordinarias de una mensualidad cada una. En el año 1.985 se pagarán en los meses de Marzo, Junio, Setiembre y Diciembre. En el año 1.986 dos de éllas se abonarán prorrateando sus importes en las doce mensualidades ordinarias del año, y las otras dos en las fechas 15 de Junio y 15 de Diciembre respectivamente.

El personal que ingrese o cese en el trabajo durante el transcurso del año, percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

Art. 41 - Participación en Beneficios

Se aplicará de acuerdo con lo dispuesto en la norma 1ª y 2ª del Art. 18 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Eléctricas, entendiéndose por retribución base el importe del Sueldo anual.

Se garantiza el 20% como mínimo de Participación.

La Participación correspondiente al año 1.985 se pagará en dos veces, el 50% en el mes de Setiembre de 1.985 y el otro 50% en Enero de 1.986.

La Participación de 1.986 se prorrateará mensualmente dentro del año natural.

En ambos casos, el resto que pudiera corresponder se abonará en el mes de Marzo del año siguiente.

Art. 42 - Indemnizaciones

Se refieren a las cantidades pactadas individualmente con el personal para la compensación de posibles gastos que se le ocasionen por modificaciones en su situación laboral.

Art. 43 - Devengos Extrasalariales

Se entienden por devengos extrasalariales aquellos conceptos que se regulan en los artículos siguientes, que responden a circunstancias especiales de trabajo, independientes de las exigencias profesionales del puesto, percibidas como compensación o indemnización de gastos suplidos.

Art. 44 - Dietas

El personal que por necesidades del servicio y por orden del Mando de quien dependa tenga que efectuar sus trabajos en instalaciones o localidades diferentes de aquellas en que habitualmente las ejecuta o donde normalmente debe comenzar la jornada laboral será reintegrado por la Empresa de los posibles gastos que se originen.

Las condiciones generales para que en estas circunstancias se devenguen las correspondientes dietas, son las siguientes:

a) Dieta de desayuno:
- Cuando el viaje se inicie dos o más horas antes del comienzo de la jornada de la mañana.
- Cuando se regrese del viaje después de las ocho de la mañana.

b) Dieta de comida:
- Cuando el trabajador tenga que permanecer durante el tiempo de descanso intermedio de la jornada normal partida en el lugar del desplazamiento.
- Cuando en la jornada intensiva de verano, se cumpla, en el lugar de desplazamiento el horario establecido por exigencias del trabajo.

c) Dieta de cena:
- Cuando en los desplazamientos del personal de jornada normal a localidad o instalación diferente, se comience el viaje entre las 8 y 10 de la noche o se regrese después de las 11 de la noche.

d) Dieta completa:
- Cuando el trabajador tenga que comer y dormir fuera de su domicilio habitual.

e) Dieta especial:
- Cuando el trabajador tenga que comer y dormir fuera de la residencia habitual y no permanezca en la misma localidad durante más de tres días consecutivos.

Art. 45 - Gastos de locomoción

El personal desplazado de acuerdo con lo previsto en el artículo anterior, será resarcido por la Empresa de todos los gastos de locomoción que con tal motivo se le ocasionen por los viajes de ida y vuelta a la localidad de prestación de sus servicios, debiendo justificar el interesado ante su Mando inmediato los gastos efectuados.

Se considerará como punto de partida y de llegada del viaje, la localidad donde se halle enclavado el Centro de Trabajo habitual o lugar en donde normalmente efectúa su presentación para entrar en el trabajo, aunque el comienzo y fin del viaje tenga lugar en su domicilio.

El tiempo invertido en el desplazamiento, computado desde su Centro de Trabajo, se efectuará dentro de la jornada de trabajo, y en casos especiales se considerará como extraordinario.

En aquellos casos en que el trabajador disponga de vehículo propio y desee efectuar sus desplazamientos por este medio de locomoción, podrá utilizar el mismo siempre que esté autorizado para ello por la Empresa.

La compensación a satisfacer al personal que use vehículo propio al servicio de la Sociedad, será fijada de común acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección de la Sociedad, estableciendo los oportunos módulos para cada kilómetro recorrido, bien en solitario o transportando uno o más compañeros.

Art. 46 - Compensación de desayunos, comidas y cenas

Cuando algún trabajador por necesidades del servicio, se viera precisado a continuar trabajando después de cumplir su jornada normal de trabajo, bien por no haberse presentado el relevo o bien por no haber concluido la obra urgente encomendada, y en esta prolongación queden comprendidas las horas normales de desayuno, comida o cena, devengará, según los casos, las correspondientes dietas por estos conceptos.

Si por las mismas circunstancias se efectuase la entrada al trabajo dos o más horas antes del comienzo normal de la jornada de la mañana, devengará la correspondiente dieta de desayuno.

En los supuestos anteriores, será condición indispensable que el trabajador efectúe como mínimo una hora extraordinaria en la jornada.

Igualmente se compensará con la dieta de comida, cuando por necesidades del trabajo, se desplace en una hora el descanso intermedio de la jornada normal partida.

Art. 47 - Importe de las dietas

A partir de la firma del convenio se aplicarán los siguientes importes y para años sucesivos se incrementarán automáticamente en función del incremento que experimente el IPC del año anterior.

- Desayuno	118 pts.
- Comida o Cena	768 "
- Completa	1.951 "
- Especial	2.129 "

Art. 48 - Quebranto de Moneda

Todo productor que efectúe cobros en moneda de curso legal, sin distinción de categorías profesionales, dentro de los escalafones auxiliar de oficina y operarios percibirá una cantidad en concepto de quebranto de moneda equivalente al uno por mil de las cifras realmente cobradas a los abonados por dicho productor.

Su importe se hará efectivo en el mes de febrero de cada año y la base para su cálculo será el monto total de los recibos cobrados en el año anterior.

Art. 49 - Gratificación Especial

Todo el personal percibirá el importe de 2.000 pesetas el día de la "Fiesta de la Energía" que se regula en el Artículo 16 en concepto de Gratificación Extrasalarial Especial para cada año.

Art. 50 - Gratificación Nochebuena, Nochevieja y Víspera de Reyes.

El personal que tenga que trabajar alguna de las noches correspondientes a Nochebuena, Nochevieja y Víspera de Reyes, percibirá en compensación una Gratificación de 2.500 pesetas por cada una de las expresadas noches para cada año de convenio.

Art. 51 - Compensación de Salida

En aquellos supuestos que, dado el carácter de servicio público de la Empresa, al trabajador que sea requerido, sin previo aviso, y encontrándose fuera de servicio, para la reparación de averías urgentes, se le abonará por el hecho de acudir al trabajo, una compensación por importe de 1.250 pesetas, con independencia de las demás percepciones que le corresponden.

Esta compensación se hace extensiva a las reparaciones programadas cuando no medie aviso de 48 horas como mínimo.

Art. 52 - Premio de Vinculación

Para premiar los servicios continuados en la Empresa, el personal que cumple 25 años de servicio percibirá una gratificación equivalente a su salario mensual, y los que cumplan 40 años de servicio percibirán una gratificación equivalente a dos salarios mensuales.

El personal que, perteneciendo a la plantilla fija en 1º de enero de 1.982, llegase a la edad normal de jubilación sin haber percibido ningún premio de vinculación pese a tener una antigüedad superior a 25 años, cobrará en dicho momento el importe que rija para el premio de vinculación correspondiente a 25 años.

CAPITULO VII

REPRESENTACION Y PARTICIPACION

Art. 53 - Principio General

Sin perjuicio de los derechos y facultades otorgadas por las Leyes y demás disposiciones oficiales, la representación y participación de los trabajadores en la Empresa queda regulada por lo dispuesto en este Convenio, manteniendo el plazo de vigencia establecido con carácter general.

Art. 54 - Comité de Empresa

El Comité de Empresa es el órgano de representación de los Trabajadores para la defensa de sus intereses y de negociación y participación con la Dirección para la resolución de todos los conflictos o asuntos de carácter socio-laboral que puedan plantearse.

Por las especiales características en donde desarrolla sus actividades la Empresa, estará constituido para el conjunto de la misma en relación a la plantilla total activa mediante el procedimiento establecido reglamentariamente.

Son funciones propias del Comité, las reguladas por la Ley, las pactadas en el presente Convenio Colectivo, y en particular las siguientes:

1º) - Locales - Se facilitará el Comité de Empresa un local adecuado al número de miembros del mismo.

2º) - Crédito horario - Cada miembro dispondrá de 15 horas mensuales, pudiendo establecer la acumulación de horas en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, para quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

No se computarán dentro del crédito horario establecido, el exceso que sobre el mismo se produzca como miembro de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa en lo que se refiere a las sesiones oficiales de negociación, y en cuanto a las reuniones que sean convocadas por la Dirección de la Empresa o sean requeridos por la misma; o cuando sean citados por la Autoridad Laboral.

Para la ausencia del trabajo con cargo a este crédito horario, deberá ponerse en conocimiento del Jefe inmediato con la debida antelación, a efectos de garantizar la cobertura de las necesidades del servicio.

En casos excepcionales, debidamente justificados ante la Dirección, podrá ésta conceder el correspondiente permiso retribuído sin computar dentro del crédito horario establecido.

La retribución de estos permisos será la que corresponda al trabajador en su puesto habitual de trabajo, en la misma cuantía que hubiese percibido de haber estado trabajando.

3º) - Reuniones - El Comité de Empresa actuará en "Pleno" o mediante "Comisiones de Trabajo", según los asuntos a tratar.

El Comité en Pleno o cualquiera de sus Comisiones se reunirán en la Sede Central de la Sociedad, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, en el local habilitado al efecto, cuantas veces se considere preciso, pudiendo ser convocado por la Dirección de la Empresa cuando lo considere necesario.

Las convocatorias para las reuniones en las que participe la Dirección de la Sociedad, efectuada a instancia de cualquiera de las dos partes, se realizará con la suficiente anticipación a la fecha de celebración de la reunión, y con el Orden del Día de los asuntos a tratar, salvo en los casos de que por la naturaleza y urgencia de los asuntos, no admitan demora, levantándose acta de los acuerdos adoptados, firmada por todos los asistentes.

4º) - Comunicación y publicaciones - Se facilitará al Comité de Empresa tablones de anuncio en los diferentes Centros de Trabajo para la información de los trabajadores, con suficientes garantías de publicidad y seguridad.

5º) - Información, comunicación y publicaciones - Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar, distribuir, o informar a los trabajadores, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, comunicando todo ello previamente a los representantes de la Dirección de la Empresa en cada Centro de Trabajo.

6º) - Régimen de Garantías - Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado 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. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves

obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

7º) - Comisiones de Trabajo - Dentro del seno del Comité de Empresa, como órganos del mismo, se constituirán las Comisiones de Trabajo que consideren necesarias, tales como las de Becas y Ayudas Escolares, Préstamos, Vacaciones, etc.
La Dirección de la Empresa colaborará con el Comité facilitando en la medida de lo posible los medios necesarios para la realización de los trabajos administrativos.

8º) - Contratación de trabajadores - La Dirección de la Empresa facilitará al Comité copia de cada uno de los contratos de trabajo que se formalicen, informándoles igualmente de las rescisiones de dichos contratos y sus causas.

9º) - Información de la Dirección - La Dirección de la Empresa informará al Comité:

a) - Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos despidos.
b) - Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.
c) - Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
d) - Plan de creación de puestos.
e) - Relación de personal que no supera el período de prueba para ingresos o para ascensos.
f) - Horas extraordinarias.
g) - Amortización de puestos.
h) - Contratación de personal.
i) - Concesiones de excedencias.
j) - Movilidad por necesidades del servicio.
k) - Acoplamiento de personal por disminución de su capacidad.

Art. 55 - Asamblea de Trabajadores

Los trabajadores podrán reunirse dentro de la Empresa de forma parcial o total por Zonas ó Centros de trabajo, constituyendo la Asamblea de Trabajadores.

La convocatoria será efectuada por el Comité de Empresa, quienes serán responsables del normal desarrollo de las mismas y de que no afecten a la marcha normal del trabajo, comunicando su celebración a la Dirección de la Empresa con 48 horas de antelación.

No será de aplicación el plazo establecido, cuando la Asamblea tenga por objeto informar sobre las negociaciones del Convenio Colectivo o para el comienzo y terminación de una huelga, efectuando en estos casos la comunicación con la posible antelación.
La reunión se celebrará en el Centro de Trabajo o Zona, fuera de las horas de trabajo, quedando limitada su asistencia al personal libre de servicio.
La Empresa facilitará el local de la reunión en cada Centro de Trabajo o Zona, si las condiciones de los mismos lo permiten.

CAPITULO VIII

BENEFICIOS SOCIALES

SECCION I.- Complementos Asistenciales

Art. 56 - Complementos por Incapacidad Laboral Transitoria

El personal en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, percibirá con cargo a la Empresa un complemento a la prestación de la Seguridad Social, cualquiera que sea su origen, desde el primer día de baja, hasta completar el 100% de los conceptos retributivos de Sueldo y Antigüedad.
Para tener derecho a los complementos expresados, los trabajadores están obligados, cuando así lo disponga la Dirección de la Empresa o a requerimiento del Comité de Empresa, a someterse a reconocimiento médico por el personal facultativo de los Servicios Médicos de Empresa e incluso a su hospitalización, y la negativa por parte del trabajador dará lugar a la supresión del complemento. La Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación, Aplicación y Productividad podrá acordar la supresión de este derecho en los casos que considere fraudulentos.

Art. 57 - Complementos por Maternidad

En los descansos por Maternidad, con baja oficial de la Seguridad Social, se abonará con cargo a la Empresa, un complemento en la misma forma y cuantía que se regula en el Artículo anterior.

Art. 58 - Ayuda Especial a Minusválidos

A los trabajadores activos o pasivos, que tengan reconocidos por la Seguridad Social beneficiarios minusválidos, percibiendo a cargo de la misma la prestación oficial por este concepto, se les abonará, bajo los mismos condicionamientos por la Empresa, la cantidad de 4.000 pesetas mensuales.

SECCION II - Atenciones Sociales

Art. 59 - Préstamos

Para atender a toda clase de préstamos que interese el personal, la Empresa constituirá un fondo único, cuyo saldo, en todo momento, tendrá un tope máximo de 3.500.000 ptas.
La forma y condiciones en que se concederán estos préstamos estará determinada en la normativa formulada conjuntamente entre la Sociedad y el Comité de Empresa.

Art. 60 - Residencias de Descanso

Con el fin de facilitar el descanso a su personal, la Empresa continuará su actual política de Residencias de Descanso, destinando a este fin la cantidad de 627.200 ptas. para el año 1.985 y 700.000 ptas. para el año 1.986, en cuyos importes quedan comprendidos los alquileres, gastos de conservación y servicios.
Al Comité de Empresa, a través de la Comisión constituida a estos efectos, le corresponde, de acuerdo con las Normas por la misma establecidas y aprobadas por la Dirección, la distribución, adjudicación, alquileres y organización de los desplazamientos.

De estos beneficios tendrá derecho igualmente el personal pasivo de la Empresa.

Art. 61 - Becas y Ayudas Escolares

Para el primer año de vigencia del Convenio se constituyen unos fondos de 2.032.800 ptas. y para el segundo año de 2.268.750 ptas., para la concesión de Becas de Estudio, Ayudas para gastos de internado o medio-pensionistas, y subvenciones de gastos derivados de libros de texto.

Estas Becas serán adjudicadas por el Comité de Empresa de acuerdo con las Normas establecidas y por los importes que en las mismas se prevean, según los estudios que se cursen, teniendo derecho a solicitarlas los trabajadores activos o pasivos, para ellos mismos o para sus hijos.

Art. 62 - Disponibilidad de los Fondos

De las cantidades asignadas en esta Sección, para Residencias de Verano y Becas, podrán hacerse trasvases de un concepto a otro, moviéndose dentro del cómputo total del conjunto de los Fondos en cada año.

Art. 63 - Economato Laboral

Si por cualquier disposición oficial se suprimiese sustancialmente alguno de los beneficios que en la actualidad tiene el personal en el Economato, la Dirección de la Empresa, conjuntamente con el Comité de Empresa, establecerá las compensaciones oportunas a favor del personal.

Art. 64 - Suministro de energía eléctrica

Se seguirán aplicando las normas en vigor en lo referente a los cupos de energía e importe del exceso en el consumo, para las viviendas habituales.

En el supuesto de que se posean viviendas de descanso, además de la habitual, en zona de suministro de la Empresa o de empresa con la que se mantiene pacto de reciprocidad, se suministrará energía eléctrica al mismo precio que en la habitual, no alcanzándole en la de descanso el beneficio del cupo gratuito.

Respecto a los acuerdos de reciprocidad de régimen del suministro de energía eléctrica para los trabajadores, con otras empresas distribuidoras, se mantendrán tales pactos en cuanto dependan del ejercicio de la voluntad de la Empresa.

De estos beneficios disfrutará la totalidad de la plantilla del personal fijo, sin distinción, así como el personal pasivo de la Empresa.

Art. 65 - Prendas de trabajo

Todo lo relacionado con esta materia pasará a la competencia del Comité de Seguridad e Higiene, que establecerá y aplicará las normas que estime oportunas. En ningún caso se disminuirán los derechos adquiridos por lo dispuesto en el convenio anterior.

SECCION III - Normas Generales de Pensiones

Art. 66 - Jubilación

La Sociedad concederá a todo el personal de plantilla fija al pasar a la situación de jubilado, al cumplir los 65 años de edad, una pensión vitalicia que complementará la que se le asigne por la Seguridad Social o Mutualidad Laboral, hasta un máximo del CIEN POR CIEN DEL SALARIO ACTIVO que se define en el Artículo siguiente, porcentaje que se calculará teniendo en cuenta los años de servicios, mediante la aplicación de la fórmula: P = 50 + 2A; en la que "P" es el tanto por ciento del Salario activo y "A" los años de antigüedad en la Empresa, computándose la fracción de año como año completo a partir de la terminación del primer año natural.

El trabajador que al cumplir los 65 años de edad no solicite su jubilación, se entenderá que renuncia expresa y definitivamente, tanto al beneficio de la pensión complementaria de dicha jubilación como a los aumentos sucesivos previstos en estas normas.

A los trabajadores que figurando en la plantilla de esta Empresa en 7 de mayo de 1.982, pudieran resultar perjudicados con la fórmula aquí descrita (P = 50 + 2A), se les aplicará la de P = 100.

Art. 67 - Concepto Salario Activo

Se entenderá por SALARIO ACTIVO el importe total de las retribuciones salariales fijas en su cuantía y periódicas en su vencimiento que perciba el interesado de la Empresa en su situación de activo, por los conceptos de Sueldo, Pagas Extraordinarias, Participación en Beneficios y Premio de Antigüedad, quedando por tanto excluídas las retribuciones correspondientes a Horas Extraordinarias, Indemnizaciones, Compensaciones por viviendas o residencias, Dietas y Gastos de Locomoción, Quebranto de Moneda, Primas, Incentivos, Pluses, etc., y en general cualquier otra retribución de carácter eventual.

Para el personal que viene percibiendo Ayuda Familiar por el sistema antiguo de "Plus Familiar", se tendrá en cuenta esta retribución como Salario Activo, y por el contrario se computará la que percibirá de la Seguridad Social.

Para el cálculo de la pensión complementaria se partirá del SALARIO ACTIVO en el momento de la jubilación.

Art. 68 - Invalidez Provisional

Al personal fijo de plantilla que cause baja en la Sociedad por pasar a la situación de Invalidez Provisional, se le abonará un Subsidio Especial complementario del que perciba de la Seguridad Social o Mutualidad Laboral, hasta alcanzar el CIEN POR CIEN de su SALARIO ACTIVO, definido en el artículo 67 de este Convenio.

Art. 69 - Invalidez Permanente

a) - Derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

En el supuesto de que se produzca la Invalidez Permanente del personal fijo, se le concederá una pensión vitalicia que complementará la que le asigne la Seg. Social o Mutualidad Laboral hasta alcanzar los TANTOS POR CIENTO establecidos, teniendo en cuenta su antigüedad en la Empresa, de acuerdo con la fórmula que se expresa en el Artículo 66.

A los trabajadores que figurando en la plantilla de esta Empresa en 7 de mayo de 1.982, pudieran resultar perjudicados con la fórmula aquí descrita (P = 50 + 2A), se les aplicará la de P = 100.

b) - Derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

El personal que cause baja en la Sociedad por pasar a la situación de Invalidez Permanente derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional adquirida en la Empresa, percibirá una pensión vitalicia complementaria de la que le asigne la Seguridad Social o Mutualidad Laboral hasta alcanzar el CIEN POR CIEN de su SALA-

RIO ACTIVO, cualquiera que fuera su antigüedad en la Empresa.

Art. 70 - Auxilio por fallecimiento

La Empresa, previo informe favorable del Comité de Empresa, abonará por una sola vez la cantidad de SESENTA MIL PESETAS, al familiar o familiares que considere más idóneos del trabajador fallecido, tanto en el caso de muerte natural como por accidente de trabajo.

Se considerarán familiares más idóneos a estos efectos, en primer lugar la viuda no separada de su marido, en segundo lugar los hijos menores de uno u otro sexo y las hijas mayores solteras que conviviesen con el fallecido, aún cuando unos u otras trabajasen por cuenta ajena y, por último, cualquier familiar consanguíneo o afín que estuviese conviviendo a expensas del causante.

Este auxilio se concede igualmente a los familiares de los jubilados y de los que se encuentren en situación de Invalidez.

No se abonará este Auxilio cuando el Comité de Empresa estime que no queden parientes próximos que vivieran a expensas del fallecido, pero en este supuesto serán de cuenta de la Sociedad los gastos de sepelio hasta un límite de 60.000 pesetas.

La entrega de la citada cantidad de 60.000 pesetas al personal en activo, que tenga concertado el Seguro de Vida conjuntamente con la Empresa, se considerará como un anticipo a deducir de la Indemnización que abonará la Compañía aseguradora.

Art. 71 - Viudedad

a) - Por fallecimiento del causante por enfermedad común o accidente no laboral:

La Sociedad concederá a las viudas del personal de plantilla fija que no se hallen separadas del mismo, una pensión vitalicia que complementará la que le asigne la Seguridad Social o Mutualidad Laboral, hasta alcanzar el SESENTA Y CINCO POR CIENTO de los valores establecidos para la jubilación (Art. 66).

En el caso de viudas con hijos menores de 18 años, o de cualquier edad imposibilitados para el trabajo, se incrementará las pensiones anteriores con un CINCO POR CIENTO del Salario Activo del causante por cada hijo, hasta un tope máximo de NOVENTA Y CINCO POR CIENTO.

A las viudas de los trabajadores que figurando en la plantilla de esta Empresa en 7 de mayo de 1.982, pudieran resultar perjudicadas con la fórmula aquí descrita (P = 50 + 2A), se les aplicará la de P = 100.

b) - Por fallecimiento del causante en accidente de trabajo:

Cuando el causante fallezca en accidente de trabajo, la Sociedad complementará la pensión que se le asigne a la viuda por la Seguridad Social o Mutualidad Laboral, hasta alcanzar el SETENTA Y CINCO POR CIENTO DEL SALARIO ACTIVO del causante, cualquiera que fuere su antigüedad en la Empresa.

Esta pensión se incrementará en un CINCO POR CIENTO del Salario Activo del causante por cada hijo menor de 18 años, o mayor imposibilitado para el trabajo, con un tope máximo del NOVENTA Y CINCO POR CIENTO.

c) - Por fallecimiento del causante en situación de jubilado o invalidez, que no se hallaren separadas del mismo:

Una pensión vitalicia que complementará la que le asigne la Seguridad Social o Mutualidad Laboral hasta alcanzar el SESENTA Y CINCO POR CIENTO de la Pensión Total que venía percibiendo el causante.

En el caso de viudas con hijos menores de 18 años, o de cualquier edad imposibilitados para el trabajo, se incrementarán las pensiones anteriores en un CINCO POR CIENTO por cada hijo, hasta un tope máximo del NOVENTA Y CINCO POR CIENTO de la Pensión Total que disfrutara el causante.

Art. 72 - Cese de las pensiones por Viudedad

Toda pensión de Viudedad cesará si la beneficiaria contrajera nuevas nupcias.

Art. 73 - Orfandad

La Sociedad concederá Pensiones de Orfandad a aquellos hijos de trabajadores fijos que reunan los siguientes requisitos:

a) - Ser huérfanos de padre y madre, legalmente reconocidos o adoptados con una antelación de tres años.

b) - Haber vivido a expensas del causante.

c) - Ser menor de 18 años de edad, o mayor imposibilitado para el trabajo.

La pensión será complementaria de la que pueda percibir de la Seguridad Social o Mutualidad Laboral, hasta alcanzar la suma de ambas los siguientes porcentajes:

a) TREINTA POR CIENTO del SALARIO ACTIVO del causante, si fuera un sólo huérfano.

b) Por cada huérfano más se incrementará en un VEINTE POR CIENTO del mencionado SALARIO ACTIVO, con un tope máximo del NOVENTA POR CIENTO.

Esta pensión cesará por las mismas causas por las que se deja de percibir pensión de la Seguridad Social o Mutualidad Laboral.

Las pensiones de orfandad se abonarán a quienes acrediten ser los representantes legales de los huérfanos o los tengan bajo su tutela.

Art. 74 - Pensiones de otros familiares

Al fallecimiento del trabajador fijo en activo con derecho a pensión o en situación de pensionista, y que se hallare soltero, viudo o separado de derecho con declaración a su favor de cónyuge inocente, la Sociedad concederá una pensión en favor del familiar consanguíneo o afín que viviera a expensas del causante con dos años de antelación como mínimo, a su fallecimiento; si fueren dos o más los beneficiarios, solamente a uno de ellos.

Estas pensiones serán concedidas por la Sociedad, previo informe favorable del Comité de Empresa, en la cuantía del CINCUENTA POR CIENTO de los valores establecidos en el Art. 66.

Art. 75 - Aumentos sucesivos de las Pensiones

La Sociedad incrementará las pensiones del personal en la forma que se establece a continuación para cada una de ellas, calculadas con arreglo a la media aritmética de los aumentos absolutos correspondientes a la categoría profesional activa del causante.

Del aumento determinado según se indica en el párrafo anterior, se deducirá el incremento experimentado por cada pensionista en la Seguridad Social o Mutualidad Laboral.

a) Por jubilación o invalidez:

Estas pensiones se incrementarán en un CINCUENTA POR CIENTO de los aumentos del Salario Activo que en lo sucesivo se establezcan, con carácter general y por cualquier concepto, para el personal en activo de la misma categoría profesional que hubiere tenido el pensionista.

En el supuesto de que la causa de la pensión hubiere sido derivada de accidente de trabajo, ese aumento será del CIEN POR CIEN que corresponda al personal activo.

b) Por viudedad:

Se incrementarán estas pensiones en un TREINTA Y DOS Y MEDIO POR CIENTO de los aumentos sucesivos de salarios activos que por cualquier concepto se establezcan con carácter general para el personal en activo de la misma categoría profesional que hubiere tenido el causante.

En el supuesto de que la causa de la pensión hubiere sido derivada de accidente de trabajo, ese aumento será del TREINTA Y SIETE Y MEDIO POR CIENTO que corresponda al personal activo.

En el caso de viudas con hijos menores de 18 años o mayores imposibilitados para el trabajo, se aumentará la pensión anterior en un DOS Y MEDIO POR CIENTO por cada hijo, con un tope máximo del CINCUENTA POR CIENTO.

c) Orfandad:

Estas pensiones se incrementarán en un QUINCE POR CIENTO si fuera un sólo huérfano y en un DIEZ POR CIENTO a cada huérfano más que hubiere, de los aumentos sucesivos de salarios activos que por cualquier concepto se establezcan con carácter general para el personal en activo de la misma categoría profesional que hubiera tenido el causante.

d) Otros familiares:

Las pensiones en favor de otros familiares se incrementarán en un VEINTICINCO POR CIENTO de los aumentos sucesivos de salarios activos que por cualquier concepto se establezcan con carácter general para el personal activo de la misma categoría profesional que hubiera tenido el causante.

Art. 76 - Límite en los aumentos sucesivos

La aplicación de los aumentos que se expresan en el Artículo anterior, sufrirán la reducción necesaria para que las diferentes pensiones no excedan del CIEN POR CIEN del salario del personal activo de la misma categoría profesional del causante, cuando se trate de pensiones de jubilación o invalidez; del SESENTA Y CINCO o del SETENTA Y CINCO POR CIENTO en su caso, cuando se trate de pensiones de viudedad; del NOVENTA Y CINCO POR CIENTO cuando se trate de pensiones de viudedad con hijos menores de 18 años o imposibilitados para el trabajo. Cuando se trate de pensiones de orfandad, los límites serán del TREINTA POR CIENTO si fuera un sólo huérfano; del CINCUENTA POR CIENTO si fueran dos; del SETENTA POR CIENTO si fueran tres y del NOVENTA POR CIENTO si fueran cuatro o más; y por último del CINCUENTA POR CIENTO cuando se trate de pensiones en favor de otros familiares.

Art. 77 - Forma de pago de las pensiones

Todas las pensiones establecidas en el presente convenio se pagarán, en cantidades iguales, en las doce mensualidades y en dos gratificaciones a satisfacer en los meses de junio y diciembre.

Art. 78 - Supuestos Especiales

Los supuestos no previstos en estas normas y que pudieran presentarse, serán estudiados y propuestos para su resolución por una comisión designada por el Comité de Empresa y por la Sociedad, correspondiendo su resolución definitiva a la Dirección de la Sociedad.

Art. 79 - Garantía Mínima

Se establece para el personal acogido a las presentes normas una garantía mínima de 492.000 y 528.000 pesetas anuales para jubilación o invalidez permanente, y de 384.000 y 408.000 pesetas anuales para viudedad y orfandad para cada uno de los años de vigencia del Convenio, computándose la pensión oficial de la Seguridad Social y el complemento de la Empresa a efectos del cálculo de esta garantía, para los que hubiesen prestado sus servicios en la Empresa en jornada completa, y en otro caso, la parte proporcional de la misma.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERA - Productividad

El personal se compromete a conseguir un alto grado de productividad, para lo cual, ante las dificultades existentes para cuantificar globalmente este concepto, se llevará a efecto, garantizando en todo momento su plena dedicación y saturación de jornada, rendimiento y disciplina en el trabajo.

Consecuentes con lo expuesto, Empresa y trabajadores se fijan el objetivo concreto de conseguir un incremento de la productividad mediante la reducción del número de jornadas perdidas por absentismo laboral, con una permanencia en los puestos de trabajo en condiciones óptimas de rendimiento.

SEGUNDA - Jubilación Anticipada

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, el personal de plantilla que reuniendo los requisitos para su jubilación por la Seguridad Social, tengan cumplidos o cumplan 60 años de edad, con 15 o más años de servicios a la Empresa, podrá acogerse voluntariamente a su Jubilación Anticipada, aplicándole la Empresa las Normas que sobre pensiones se contienen en este Convenio como si tuviera 65 años de edad, salvo que la Empresa le requiera expresamente para continuar en el servicio activo y el trabajador acepte voluntariamente este requerimiento.

El resto del personal que sin cumplir los requisitos anteriores pueda reglamentariamente acceder a su jubilación anticipada por la Seguridad Social, y desee pasar a esta situación, se determinarán las condiciones de mutuo acuerdo con la Empresa en cada caso.

La solicitud se dirigirá a la Dirección de la Empresa en el plazo de un mes a partir de la vigencia del Convenio para los que ya reunan los requisitos en esa fecha, y con tres meses de antelación a la fecha en que causen este derecho el resto del personal, llevándose a efecto dentro del año en que se cause el derecho, para lo cual la Dirección de la Sociedad comunicará a cada afectado la fecha a partir de la cual pasen a esa situación.

El Comité de Empresa será informado de las jubilaciones que se produzcan en estas condiciones.

La Dirección de la Empresa se compromete durante la vigencia del Convenio, a convocar a Concurso-Oposición las bajas que en las distintas categorías se produzcan por estas circunstancias y que sean susceptibles de promoción por este sistema.

TERCERA - Garantía de Pensiones

En relación a la Normativa de Pensiones contenida en el texto de este Convenio, se garantiza durante la vigencia del mismo su aplicación en la forma pactada en la fecha de eficacia del Convenio Colectivo (1-1-85), sin que las posibles modificaciones que con posterioridad se hayan introducido o se introduzcan en la legislación de la Seguridad Social referentes al importe de las Pensiones, tengan aplicación para determinar las correspondientes a la Empresa, las que se seguirán calculando en base y de acuerdo con la normativa de la Seguridad Social que estaba vigente el 1-1-85.

Ambas partes se comprometen durante la vigencia de este Convenio, al estudio y análisis del actual régimen de Pensiones, a efectos de que se adapte a la legislación vigente y se garantice su viabilidad en el tiempo.

CUARTA - Cambio de Centro de Trabajo

Cuando por necesidades del servicio el personal fuese trasladado de Centro de trabajo con carácter permanente dentro de la misma zona sin cambio de residencia y el centro de destino esté fuera del casco urbano a distancia superior a 2 Kms. del límite de dicho casco, la Empresa correrá con los gastos de transporte o facilitará éstos.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA - Compensación y Absorción

Las remuneraciones establecidas en este Convenio, sustituyen y compensan, en su conjunto, a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial o extrasalarial que viniera devengando el personal, ya lo fuera por la aplicación de la Ordenanza de Trabajo y disposiciones laborales concordantes, Convenio Colectivo, normas anteriores al presente, pacto individual o concesión graciable de la Empresa, sin que en ningún caso el trabajador pueda sufrir disminución de la retribución global anual que disfrute.

SEGUNDA - Normas subsidiarias

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Eléctrica, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

TERCERA - Comisión de Vigilancia, Interpretación, Aplicación y Productividad.

Se constituirá una Comisión Paritaria que intervendrá en cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación o aplicación del presente Convenio, así como las materias de productividad y formación, siendo obligatorio este trámite previo antes de entablar ante los Organismos competentes cualquier reclamación. Estará integrada por cuatro representantes de la Dirección de la Empresa y otros tantos del Comité de Empresa, miembros de la Comisión deliberante del presente Convenio, cuya relación nominal se expresa a continuación, teniendo su sede esta Comisión en el domicilio social de la Sociedad, calle del General Yagüe, nº 6, de Oviedo.

Representantes de la Dirección:	Por el Comité de Empresa:
D. Arsenio Alvarez Tuya	D. Angel Cuervo Muñiz
D. Jesús García Villanueva	D. José Luis Aboli Valles
D. José Tartiere Pidal	D. Eduardo Campo Sánchez
D. Sergio Granda Arias	D. Jesús González Díaz.

CUARTA - Solución de Conflictos

Durante la vigencia de este Convenio, ambas partes se comprometen a resolver todas las discrepancias que en el orden laboral puedan surgir, por medio de la negociación y diálogo, por el sistema de mediaciones, y mediante arbitrajes voluntarios.-

ANEXO I - TABLA DE SALARIOS 1.985

GRUPO	SUBGRUPO	CATEGORIA	ESCALON.	NIVEL RETRIB.	IMPORTE MENSUAL
I-P.TECNICO		PRIMERA			
		Superior 1º	1	0	
		Superior 2º	1	1	171.575
			2	2	160.545
			3	3	152.429
		SEGUNDA			
		Nivel A	1	4	146.795
			2	5	139.675
		Nivel B	1	6	133.875
			2	7	130.765
		TERCERA	1	8	120.325
			2	9	116.395
			3	10	109.925
		CUARTA	1	11	100.915
			2	12	95.945
			3	13	92.806
		QUINTA	1	15	86.845
			2	16	84.994
II-P.ADMTVO.	I-ADMTVOS.	PRIMERA			
		Superior 1º	1	0	
		Superior 2º	1	1	171.575
			2	2	160.545
			3	3	152.429
		SEGUNDA			
		Nivel A	1	4	146.795
			2	5	139.675
		Nivel B	1	6	133.875
			2	7	130.765
		TERCERA	1	8	120.325
			2	9	116.395
			3	10	109.925
		CUARTA			
		Oficial Nivel A	1	11	100.915
			2	12	95.945
			3	13	92.806
		Oficial Nivel B	1	14	89.545
			2	15	86.845
		QUINTA			
		Auxiliares	1	16	84.994
			2	18	80.565
II-AUX. DE OFICINA		PRIMERA	1	17	82.593
		SEGUNDA	1	18	80.565
		TERCERA	1	19	77.675

GRUPO	SUBGRUPO	CATEGORIA	ESCALON.	NIVEL RETRIB.	IMPORTE MENSUAL
III-OPERARIOS.	I-P.OFICIO	PRIMERA			
		Nivel A	1	11	100.915
			2	12	95.945
			3	13	92.806
		Nivel B	1	14	89.545
		SEGUNDA			
		Nivel A	1	15	86.845
		Nivel B	1	17	82.593
		TERCERA			
		Ayudantes	1	18	80.565
	II-PEONAJE.	SEGUNDA			
		Peones Especialistas.	1	19	77.675
IV-ACTIVID. COMPLEMT.	PERSONAL LIMPIEZA	Jornada Completa	1	20	74.275

TABLA DE SUELDOS MENSUALES

Nivel	Tabla 85	Indices	1.986 Tabla antes de aplicar: (ΔIPC x 1.07 menos ajuste tabla)
1	171.575	2,31	171.575
2	160.545	2,1630	160.657
3	152.429	2,0750	154.121
4	146.795	1,986	147.510
5	139.675	1,8892	140.320
6	133.875	1,8036	133.962
7	130.765	1,7636	130.991
8	120.325	1,62	120.326
9	116.395	1,5716	116.731
10	109.925	1,4790	109.853
11	100.915	1,3646	101.356
12	95.945	1,2936	96.082
13	92.806	1,2648	93.943
14	89.545	1,2116	89.992
15	86.845	1,1804	87.642
16	84.994	1,1493	85.364
17	82.593	1,1244	83.515
18	80.565	1,0894	80.915
19	77.675	1,0475	77.805
20	74.275	1	74.275

A N E X O II

TABLA HORAS EXTRAORDINARIAS Y COMPENSADAS

Nivel	Importes Horas Extra	Importes Horas Compensadas
4	1.491	639
5	1.425	611
6	1.363	584
7	1.323	567
8	1.227	526
9	1.180	506
10	1.106	474
11	1.006	431
12	954	409
13	929	398
14	893	383
15	863	370
16	849	364
17	826	354
18	810	347
19	786	337
20	756	324

A N E X O III

NORMAS DE REGULACION DE PROMOCIONES, PROGRESIONES Y ASIMILACIONES

A) GRUPO PROFESIONAL DE TECNICOS

- Quinta Categoría - Se accederá a esta Categoría por concurso-oposición entre el personal de plantilla o por nuevo ingreso. Se promocionará a la categoría Cuarta, tras permanecer siete años en la quinta, de los cuales los cuatro primeros en el nivel retributivo 16 y los tres restantes en el nivel 15.
- Cuarta Categoría - Estará integrada por los de Quinta categoría que accedan a ésta Cuarta, según lo expresado en el apartado anterior, o previa vacante por concurso-oposición.
  A los veinte años en esta categoría, se asimilarán a la Tercera categoría, nivel retributivo 10. De estos veinte años se permanecerá como máximo cinco años en el nivel 13, siete años en el nivel 12 y los ocho restantes en el nivel 11.
- Tercera Categoría - Se tendrá acceso a esta categoría, previa vacante, por dos turnos alternos: el primero de libre designación de la Dirección de la Empresa entre el personal de plantilla, y el segundo por concurso-oposición.
  Tras permanecer veinte años en esta categoría se asimilarán a la siguiente de Técnicos de Segunda-B, nivel retributivo 7. - De estos veinte años, se permanecerán como máximo cinco años en el nivel 10, siete años en el nivel 9 y los ocho restantes en el nivel 8.
- Segunda Categoría Nivel B - Estará integrada por personal designado libremente por la Dirección de la Empresa, bien entre el personal de plantilla o de nuevo ingreso.
  A los doce años de antigüedad en esta categoría, ascenderán a la categoría de Segunda-A, nivel retributivo 5, tras permanecer como máximo cuatro años en el nivel 7 y los ocho restantes en el nivel 6.
- Segunda Categoría Nivel A - Estará integrada por los de la categoría Segunda Nivel B, ascendidos de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, o por libre designación de la Empresa.
  A los veinte años de antigüedad en esta categoría, se asimilarán a la categoría Primera Superior 2ª, nivel retributivo 3, habiendo permanecido como máximo diez años en cada uno de los niveles retributivos 5 y 4.
- Primera Categoría Superior 2ª - Estará integrada en sus diferentes niveles retributivos, por el personal designado libremente por la Dirección de la Sociedad entre el personal de plantilla o de nuevo ingreso.

B) SUBGRUPO DE ADMINISTRATIVOS

- Quinta Categoría - Se accederá a esta categoría por concurso-oposición entre el personal de la plantilla o de nuevo ingreso.

A los seis años de antigüedad en la categoría, de los cuales - corresponderán como máximo cuatro en el nivel retributivo 18 y los dos restantes en el nivel 16, se ascenderá a la categoría Cuarta Nivel B.

- Cuarta Categoría Nivel B - Estará integrada por los de Quinta categoría que accedan a ésta cuarta según la regulación anterior, o previa vacante, por concurso-oposición.
A los seis años de antigüedad en la categoría, de los cuales corresponderán como máximo cuatro en el nivel retributivo 15 y los dos restantes en el nivel 14, ascenderán a la categoría Cuarta Nivel A.

- Cuarta Categoría Nivel A - Accederán a esta categoría los - procedentes de la anterior o por concurso-oposición.
A los quince años de antigüedad en la categoría, se asimilarán a la categoría Tercera, nivel retributivo 10, tras haber permanecido siete años en el nivel 13, cinco años en el nivel 12 y el resto, tres años, en el nivel 11.

- Tercera Categoría - Se tendrá acceso a esta categoría previa vacante, por dos turnos alternos, el primero de libre designación de la Dirección de la Empresa y el segundo por concurso-oposición.
Tras permanecer veinte años en esta categoría se asimilará a la siguiente de Segunda-B, nivel retributivo 7, tras haber - permanecido como máximo cinco años en el nivel 10, siete años en el nivel 9 y los ocho restantes en el nivel 8.
A las Categorías Segunda Niveles A y B y Primera Superior 2ª, se le aplicará el mismo sistema regulado para iguales categorías del Grupo Técnicos.

SUBGRUPO AUXILIARES DE OFICINA

2ª Categoría (Cobradores, lectores) - A los veinte años de - antigüedad en esta categoría, se les asignará el nivel retributivo 17.

GRUPO DE OPERARIOS

Peones Especialistas - Se accederá a esta categoría por nuevo ingreso mediante las correspondientes pruebas de aptitud.
A los ocho años de permanencia en esta categoría, y mediante - el correspondiente Curso de Formación, realizado con aprovechamiento, ascenderán a la categoría de Operarios de Tercera, Ayudantes.

- Tercera Categoría - Ayudantes (Oficial 3ª) Profesionales de Oficio - Estará integrada por los procedentes de Peones Especialistas o por concurso-oposición.
A los ocho años de antigüedad en esta categoría, se promocionará a la inmediata superior de Segunda Nivel B (Oficial 2ª).

- Segunda Categoría-Nivel B (Oficial 2ª) Profesionales de Oficio - Accederán a esta categoría los procedentes de la anterior o por concurso-oposición.
A los ocho años de permanencia en esta categoría ascenderán a la categoría superior de Segunda Nivel A (Oficial 1ª).

- Segunda Categoría-Nivel A (Oficial 1ª) Profesionales de Oficio - Integrada por los procedentes de la anterior o por concurso-oposición.
Tras permanecer quince años en esta categoría promocionarán a la categoría Primera Nivel B.
Esta promoción no implica necesariamente mando.

- Primera Categoría Nivel B - Profesionales de Oficio - Accederán a esta categoría los procedentes de la anterior, o por - concurso-oposición.
A los cinco años de antigüedad en esta categoría se asimilarán a la categoría inmediata superior (escalón 13) de Operarios de Primera Nivel A.
Se entiende que es potestativo de la Empresa la asignación - de Mando a los Operarios que obtengan esta categoría.

- Primera Categoría Nivel A - Profesionales de Oficio - Se accederá a esta categoría por libre designación de la Empresa.
Los profesionales de esta categoría a los diez años de antigüedad en ella promocionarán al nivel retributivo 12, a los quince años pasarán al nivel retributivo 11, y a los veinte años se - asimilarán a la categoría de Técnico; de Tercera, nivel retributivo 10.-

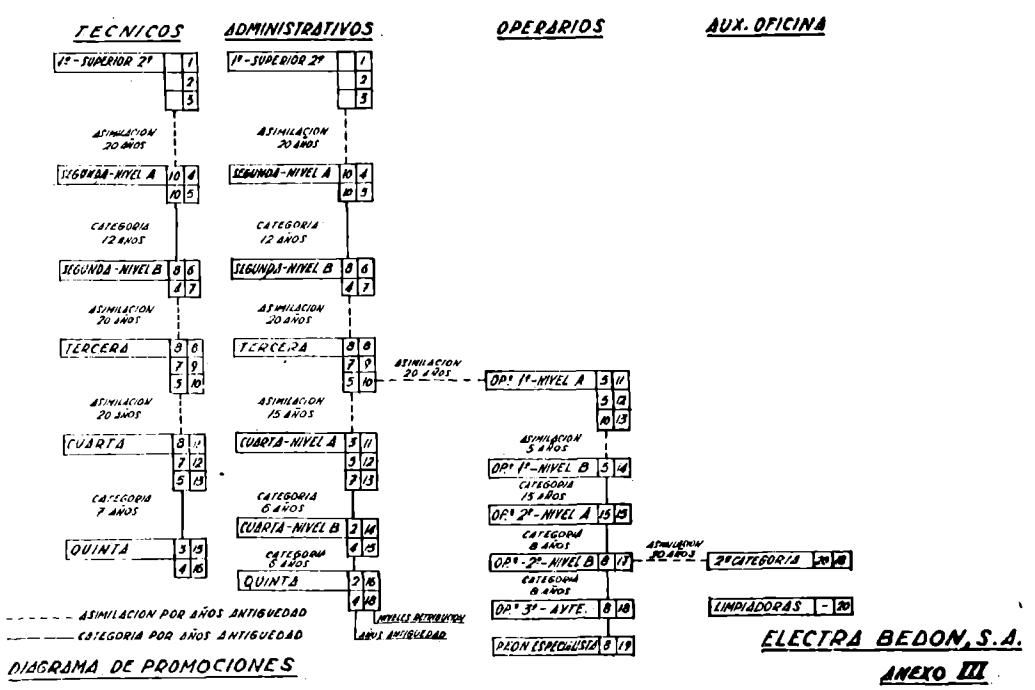

DIAGRAMA DE PROMOCIONES

ELECTRA BEDON, S.A.

ANEXO III