

11391 RESOLUCION de 28 de abril de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Red Eléctrica de España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Red Eléctrica de España, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 17 de marzo de 1989, de una parte, por representantes de la Empresa en representación de la Empresa y, de otra, por representantes del Comité en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 28 de abril de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

III CONVENIO DE «RED ELECTRICA DE ESPAÑA, SOCIEDAD ANONIMA» 1989-1991

CAPITULO I

AMBITOS DE APLICACION

ARTICULO 1. AMBITO FUNCIONAL

Las normas del presente convenio regularán las relaciones de trabajo entre RED ELECTRICA DE ESPAÑA, S.A. y sus empleados.

ARTICULO 2. AMBITO TERRITORIAL

Cuanto se establece en este Convenio será de aplicación en todos los Centros de Trabajo de RED ELECTRICA DE ESPAÑA, S.A.

ARTICULO 3. AMBITO PERSONAL

Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a los empleados de la empresa RED ELECTRICA DE ESPAÑA, S.A. comprendidos en las actuales categorías profesionales desde la categoría profesional "0" hasta la categoría profesional "22", ambas incluidas.

ARTICULO 4. AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su firma y mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1.991. No obstante, retrotraerá sus efectos retributivos a 1 de Enero de 1.989.

Al término de su vigencia, el presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado y, en tanto no se sustituya por uno nuevo, permanecerá vigente el contenido normativo del mismo.

CAPITULO II

CONDICIONES DE APLICACION

ARTICULO 5. VINCULACION A LA TOTALIDAD

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, y sustituyen a la totalidad de los aplicables en la empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

ARTICULO 6. COMPENSACION Y ABSORCION

Las normas contenidas en el presente Convenio son, en su conjunto, más beneficiosas para el personal que las establecidas por las disposiciones vigentes.

Las mejoras de este Convenio podrán ser absorbidas o compensadas, en su conjunto y en cómputo anual, con los aumentos en las retribuciones, cualquiera que sea su forma, carácter o concepto que adopten, aún cuando tengan su origen en disposiciones legales, resoluciones judiciales o acuerdos administrativos.

CAPITULO III

ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 7. ORGANIZACION PRACTICA DEL TRABAJO

La organización práctica del trabajo, así como las decisiones sobre políticas, sistemas y procedimientos de organización del trabajo corresponden a la Dirección de la empresa, sin perjuicio de las facultades que competen legalmente a la representación de los trabajadores y de las consultas y acuerdos que pudieran articularse con la misma.

Ambas partes manifiestan que la organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, calidad y servicio basado en la óptima utilización de todos los recursos. Para este objetivo se entiende necesaria la existencia de una organización ágil y flexible y la mutua colaboración de todo el personal de la empresa.

Ambas partes consideran que es positiva la existencia de cauces para que los trabajadores, a través de sus representantes, estén informados o sean oídos en el proceso de toma de decisiones y de formación de voluntad en la empresa.

Ambas partes acuerdan que la articulación de dichos cauces debe ser, a la vez, eficaz y operativa, para lo cual deben establecerse a través de los órganos que realizan funciones efectivas en la materia.

ARTICULO 8. VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO Y CLASIFICACION PROFESIONAL

Se mantiene el sistema de valoración de Puestos de Trabajo, establecido como cierre del II Convenio 87-88, firmado el pasado 17.12.87, con arreglo a la metodología denominada "asignación de puntos por factores". De acuerdo con esta metodología y características propias de RED ELECTRICA DE ESPAÑA, S.A., el sistema de Valoración de Puestos de Trabajo y Clasificación profesional es el siguiente:

<u>CATEGORIA PROFESIONAL</u>	<u>RANGO DE PUNTUACION</u>
0	71 a 77
1	78 a 86
2	87 a 95
3	96 a 105
4	106 a 116
5	117 a 128
6	129 a 141
7	142 a 156
8	157 a 173
9	174 a 191
10	192 a 211
11	212 a 233

CATEGORIA PROFESIONAL	RANGO DE PUNTUACION
12	234 a 258
13	259 a 285
14	286 a 315
15	316 a 348
16	349 a 384
17	385 a 425
18	426 a 469
19	470 a 518
20	519 a 573
21	574 a 633
22	634 a 700

No obstante las tarifas de cotización a la Seguridad Social, se efectuarán según la distribución prevista en el citado régimen general.

El contenido de la categoría viene definido por la valoración de la descripción del puesto de acuerdo con la metodología de asignación de puntos por factores.

ARTICULO 9. PROCEDIMIENTO DE VALORACION Y COMISION DE VALORACION

Con el objeto de mantener actualizada la valoración y su correcta correlación con la categoría, así como para absorber las modificaciones que se produzcan en las funciones la Comisión de Valoración estará integrada por cuatro Representantes de la Dirección, tres personas de la empresa designadas por la Representación de los Trabajadores y un experto en Valoración de Puestos que actuará como asesor con voz pero sin voto.

La Comisión de Valoración tendrá las funciones previstas en el procedimiento.

Se respetará la Categoría Profesional a los trabajadores cuyos puestos hayan resultados valorados por debajo de su Categoría Profesional, no operando en estos casos compensación ni absorción alguna por este motivo.

ARTICULO 10. FORMACION PROFESIONAL

Las partes firmantes coinciden en señalar que existe una continua aceleración de la producción de conocimientos y de introducción de cambios en la empresa y su entorno y que para cubrir el posible desfase entre los requerimientos de los puestos de trabajo y las destrezas del personal es necesario establecer una estrategia de formación profesional para los empleados de Red Eléctrica.

Asimismo ambas partes consideran que la formación profesional debe estar conectada de forma efectiva con la carrera profesional de los trabajadores, de la cual acuerdan que aquella será en la práctica un factor relevante.

La representación de los trabajadores designará a dos miembros de la misma para integrarse en el órgano responsable de diseñar los planes de formación profesional.

ARTICULO 11. PLANES DE FORMACION PROFESIONAL

La Dirección de la empresa considera de primordial interés la permanente formación y actualización profesional del personal, por lo que elaborará el plan de formación basado en un análisis sistemático de necesidades, integrado con todos los valores y planes de Red Eléctrica, y orientado a dar un valor añadido a las personas, a la organización y al servicio que presta la empresa.

ARTICULO 12. CONTENIDO MINIMO DE LOS PLANES DE FORMACION PROFESIONAL

En función del análisis sistemático de necesidades, la Dirección de la empresa incluirá dentro del Plan General de Formación programas relacionados con:

- Adecuación del Personal al cambio tecnológico y organizativo.
- La progresión profesional del personal.
- Formación académica reglada.
- Formación en nuevas tecnologías.
- Formación lingüística derivada de las nuevas tecnologías y contactos internacionales.
- Formación en técnicas de gestión
- Técnicas y procedimientos de Seguridad e Higiene.

ARTICULO 13. COMPROMISOS SOBRE FORMACION

En una perspectiva más amplia, la formación ha de ser un factor dinamizador que acompañe el desarrollo a largo plazo, permita la prestación de servicios de mayor calidad que satisfagan las necesidades de los usuarios de Red Eléctrica, promoviendo la diversificación y profundización de los conocimientos de los trabajadores de modo permanente.

A estos efectos, la Dirección de la empresa desarrollará una política de formación tendente a:

- Realizar, por sí o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las cualificaciones futuras y necesidades de personal en la empresa.
- Desarrollar y promover la aplicación efectiva del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores así como de los convenios internacionales suscritos por España, referentes al derecho a la formación continua.
- Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en la empresa o a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.
- Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en la empresa, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los empleados afectados.
- Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por la empresa en el marco de los acuerdos firmados por la misma.
- Evaluar de manera continua todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación empresarial.
- Promover programas de personal en formación.

ARTICULO 14. PROMOCIONES Y ASCENSOS

La Dirección de la empresa se compromete a que el sistema de formación sea orientado a la progresión de todos los trabajadores dentro de la empresa en condiciones de competitividad con el mercado.

La formación tendrá en cuenta las necesidades y planes de Red Eléctrica y los requerimientos de cualificación profesional, presentes y futuros, para su cobertura y realización.

La Dirección de la empresa ejercerá sus facultades organizativas en la toma de decisiones sobre ascensos y promociones en el trabajo teniendo en cuenta el desempeño del puesto de trabajo y la formación.

Se ponderará de forma subsidiaria la antigüedad del trabajador, que en ningún caso tendrá el carácter de condición suficiente para el ascenso o promoción.

CAPITULO IV

INGRESOS Y PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 15. INGRESO Y CONTRATO DE TRABAJO

La Dirección de la empresa acordará con el trabajador de nuevo ingreso su categoría profesional, tras la realización de las pruebas de ingreso que considere necesarias para la eficaz contrastación del mercado de trabajo y de acuerdo con los procedimientos aprobados.

El ingreso se formalizará mediante contrato de trabajo por escrito, cuyos modelos serán facilitados a la representación de los trabajadores.

La representación de los trabajadores será informada de los puestos de trabajo que se piensan cubrir, de las condiciones que deben reunir los candidatos y de las características de la selección, salvo que la urgencia de la contratación impida la comunicación, en cuyo caso se efectuará posteriormente. La salvedad citada no deberá representar un porcentaje superior al 20% de las plazas cubiertas anualmente.

En los controles de calidad que realice el órgano competente de la empresa, para que los procesos de reclutamiento y selección de personal se atengan a los procedimientos aprobados, participará un miembro de la representación de los trabajadores designado al efecto.

La contrastación con el mercado de trabajo tendrá carácter subsidiario para la cobertura de puestos de trabajo correspondientes a las categorías profesionales "0" hasta "7", ambas inclusive, para los cuales tendrá preferencia el personal de Red Eléctrica que, en las pruebas correspondientes, demuestre aptitud para el desempeño de los mismos, proceso en el que será oído el miembro de la representación de los trabajadores designado al efecto.

ARTICULO 16. PERIODO DE PRUEBA

Todo nuevo contrato de trabajo estará sujeto a período de prueba en los términos máximos previstos en la legislación vigente.

La suspensión del contrato de trabajo, cualquiera que sea su causa, interrumpirá el período de prueba.

Cualquier resolución de un contrato en período de prueba será comunicada a la representación de los trabajadores.

CAPITULO V

CONDICIONES DE TRABAJO

ARTICULO 17. JORNADAS Y HORARIOS

La jornada en cómputo anual será la siguiente:

Año 1.989: 1768 horas/año
Año 1.990: 1760 horas/año
Año 1.991: 1752 horas/año

La citada jornada en cómputo anual se distribuirá según los días laborables de cada año, teniendo en cuenta los periodos de jornada partida y jornada continuada, según los horarios que más adelante se indican.

La jornada continuada se realizará en el período comprendido entre el segundo lunes de junio y el segundo viernes de septiembre.

	Lunes a Jueves en jornada partida	Viernes y jornada continua
. HORAS/DIA	8h 45m ± 1 h	6h ± 30m
. HORARIO DE COINCIDENCIA	9h a 14h 16h a 17h 45m	8,30h a 14h
. HORA DE ENTRADA	8h a 9h	8h a 8,30h
. TIEMPO PARA LA COMIDA		
Mínimo	1h	--
Máximo	2h	--
ACUMULACION MAXIMA	± 15 horas	

La jornada de trabajo de los días 24 y 31 de diciembre finalizará a las 12 horas.

La aplicación de la reducción de jornada prevista para 1990 y 1991 se pactará con el Comité Intercentros.

ARTICULO 18. VACACIONES

Las vacaciones anuales se fijan en 24 días laborables, entendiéndose como tales los días de lunes a viernes. En el régimen especial de turno cerrado tendrán la consideración de laborables los días de trabajo efectivo. Se podrá convenir su disfrute en dos periodos como máximo, excepto que haya un acuerdo entre la Dirección y el trabajador.

El período de vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre la Dirección y el trabajador y, salvo las necesidades del servicio, las vacaciones de cada empleado se disfrutarán preferentemente dentro del período de jornada continuada.

No se considerarán periodos, aunque si vacaciones, los días sueltos a cuenta de las mismas con autorización y con un máximo de tres días al año.

ARTICULO 19. PERMISOS Y LICENCIAS

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá substituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.
3. Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
4. Licencias no retribuidas: hasta tres días al año, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

ARTICULO 20. HORAS EXTRAORDINARIAS

Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, ambas partes acuerdan la minimización de las horas extraordinarias.

Mensualmente se facilitará al Comité Intercentros y a los Delegados de Personal un resumen de las horas extraordinarias realizadas por Centros de Trabajo y personas afectadas..

En función del objetivo de creación de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en dicha materia, las horas extraordinarias se retribuirán preferentemente mediante compensación por tiempo de descanso, en un periodo pactado por la Dirección y el interesado y salvando las necesidades del servicio, en lugar de su retribución económica.

Por excepción y de acuerdo con el Art. 35.3 del Estatuto de los Trabajadores las horas extraordinarias trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, que pongan en riesgo o impidan la continuidad del servicio, sin perjuicio de su consideración como tales a efectos de su retribución, tendrán carácter necesario y no se computarán a efectos del número máximo de horas extraordinarias.

ARTICULO 21. REGIMENES ESPECIALES

La asunción por parte de Red Eléctrica de las funciones encomendadas por la Ley y el Real Decreto de su creación, exigen un marco flexible para establecer regímenes especiales adecuados a las tareas que, por sus características, requieran la aplicación de un régimen distinto al general. Los puestos con régimen especial podrán tener un Complemento de Puesto de Trabajo y condiciones de horario u otras distintas de las generales.

Es facultad de la Dirección de la empresa señalar el tipo de régimen que corresponde a cada puesto de trabajo. De los cambios que se produzcan será informada la representación de los trabajadores.

ARTICULO 22. TURNO ABIERTO

Este régimen supone la realización, durante todo el año y de lunes a viernes, de las horas semanales establecidas con carácter general, con el horario a definir por la empresa, sin que dicha jornada pueda iniciarse antes de la 8 de la mañana ni finalizarse después de las 9 de la noche, con una interrupción máxima de 1h. 30m. para la comida.

ARTICULO 23. TURNO CERRADO

Este régimen supone la cobertura de los puestos de trabajo durante las 24 horas del día, todos los días del año, con el límite del

número de horas anuales aplicables con carácter general y respeto al cómputo general de los días de descanso anuales.

Las rotaciones se establecerán por calendario para los distintos periodos de tiempo o según las necesidades del servicio en cada momento.

ARTICULO 24. HORARIO ABIERTO

Este régimen supone la disponibilidad para la realización de un máximo de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo entre las seis de la mañana y las diez de la noche de los días laborables con una interrupción máxima de una hora para la comida, considerándose a estos efectos los sábados que no sean festivos, con el tope de horas anuales aplicables con carácter general.

Este régimen conlleva la obligatoriedad de realizar los trabajos necesarios, fuera de su jornada ordinaria, para el mantenimiento del servicio, cuando fuera requerido para ello.

Tendrán la consideración de extraordinarias las horas trabajadas en exceso, siendo compensadas con horas de descanso, en un periodo pactado por la Dirección y el interesado siempre que la organización del trabajo lo permita; en otro caso se retribuirán económicamente.

ARTICULO 25. RETEN

Este régimen supone la pertenencia a un Grupo de Retén que garantiza permanentemente el mantenimiento del servicio.

Tal garantía vendrá dada por la permanente accesibilidad y disponibilidad de forma rotatoria, como mínimo, de uno de los miembros del Grupo.

En consecuencia, la adscripción al Grupo de Retén conlleva la obligatoriedad de realización de los trabajos necesarios para el mantenimiento del servicio. Estas horas, que tendrán el carácter de extraordinarias, serán compensadas con horas de descanso en un periodo pactado por la Dirección y el interesado, siempre que la organización del trabajo lo permita; en otro caso se retribuirán económicamente.

El régimen de retén llevará aparejada la disponibilidad para la aplicación del horario correspondiente al régimen de horario abierto.

La Dirección de la empresa fijará el número de miembros de cada Grupo de Retén, el cual no se considerará disminuido, a efectos económicos, por vacantes o ILT de sus miembros de duración no superior a 3 meses, ni por vacaciones de los mismos excepto en el caso de que el Grupo de Retén quede reducido a la mitad, en cuyo caso la anterior duración no podrá exceder del tiempo correspondiente a vacaciones.

CAPITULO VI

RETRIBUCIONES

ARTICULO 26. PRINCIPIOS GENERALES

El sistema retributivo que aquí se establece, sustituye a todos los efectos al de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Producción, Transformación, Transporte, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica, siendo los conceptos salariales aplicados hasta la entrada en vigor de este convenio reemplazados por los que en este capítulo se contemplan.

Las retribuciones se abonarán en doce pagas coincidentes con los meses naturales del año, que incluyen el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias legales.

La retribución se determina mediante la suma de los conceptos salariales definidos en los artículos 27 a 29 mas, en su caso, los complementos personales que correspondan.

ARTICULO 27. NIVELES RETRIBUTIVOS

De conformidad al sistema de asignación de puntos por factores el nivel retributivo determinado para cada categoría es el que figura en cómputo anual en la columna A del Anexo.

Las diferencias que señalan los niveles retributivos B a E del citado Anexo, corresponden a la evaluación consolidada que facultativamente realice la Dirección de la Empresa sobre el desempeño del puesto de trabajo y los factores personales de cada empleado.

Los elementos de la evaluación consolidada serán hechos explícitos por la Dirección con objeto de que su conocimiento actúe como estímulo para los trabajadores en el desempeño de su puesto de trabajo.

El nivel retributivo F es el previsto para los empleados con una Categoría Profesional asignada que no guarda relación con la valoración del puesto que se ocupa.

ARTICULO 28. ANTIGÜEDAD

Por cada año de servicio en la empresa, el empleado percibirá el 1% de su nivel retributivo. Dicho concepto se empezará a percibir el 1º de enero del segundo año natural siguiente al de alta en la empresa.

ARTICULO 29. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

El personal que ocupe puestos de trabajo que tengan asignado un Complemento de índole funcional, percibirá dicho Complemento en tanto ocupe el mismo y dejará de percibirlo si deja de ocuparlo, con la excepción de lo previsto para los puestos con régimen especial de "Turno Cerrado".

Los Complementos de puesto de trabajo correspondientes a los puestos de trabajo con régimen especial de Turno abierto, Turno cerrado y Retén son los siguientes:

a) Turno abierto:

El personal en régimen especial de turno abierto percibirá un complemento de puesto de trabajo equivalente al 10% de su nivel retributivo.

b) Turno cerrado:

El personal en régimen especial de turno cerrado percibirá un Complemento de puesto de trabajo equivalente al 25% de su nivel retributivo.

Los complementos de puesto de trabajo percibidos por Turno cerrado se consolidarán de la siguiente forma:

- . Al final de los años 5º a 14º, el 5% por cada año.
- . Al final de los años 15º a 19º, el 10% por cada año

c) Retén:

El personal en régimen especial de Retén percibirá un Complemento de Puesto de Trabajo equivalente al que resulte de

aplicar sobre su nivel retributivo los siguientes porcentajes:

	<u>%</u>
Grupos de Retén de 6 personas	10
Grupos de Retén de 5 personas	12
Grupos de Retén de 4 personas	14
Grupos de Retén de 3 personas	16
Grupos de Retén de 2 personas	18

Condiciones especiales:

Se reconoce un complemento de puesto de trabajo, equivalente al 1% de su nivel retributivo, a los empleados que ocupen los puestos de trabajo de Jefe de equipo de subestación, Montador de subestación, Capataz de líneas, Operario de líneas, Operario de subestaciones y Operador de cuadro de subestaciones.

ARTICULO 30. COMPLEMENTOS PERSONALES DERIVADOS DE LA DISPOSICION TRANSITORIA SEXTA DEL CONVENIO COLECTIVO 1985

Los Complementos personales derivados de la Disposición Transitoria Sexta del Convenio Colectivo de 1.985 tendrán el carácter de congelados e inabsorbibles, a menos que se produzca cambio de categoría profesional o promoción económica del trabajador.

ARTICULO 31. ABONO POR ENFERMEDAD

Durante la situación de I.L.T. todo empleado percibirá con cargo a la empresa la diferencia entre la prestación correspondiente de la Seguridad Social y el 100% de su retribución.

ARTICULO 32. ABONO DE RETRIBUCIONES

Las retribuciones pactadas en este convenio se abonarán por transferencia bancaria a la cuenta que a estos efectos deberá todo trabajador haber indicado a la Dirección de Organización y Personal.

ARTICULO 33. PAGOS CORRESPONDIENTES AL CONVENIO.

1. En el año 1989, se aplicará a los salarios vigentes en 1988 un incremento igual al I.P.C. real. Inicialmente los salarios serán actualizados con el 3%. Si en Junio de 1989 el IPC real hubiera superado el 3,5, los salarios serán revisados en la cuantía de la desviación una vez conocida ésta. Conocido definitivamente el IPC real anual se aplicará el punto 4 de este artículo.
2. En el año 1990, se aplicará a los salarios vigentes en 1989 el IPC real más un punto. Inicialmente se aplicará el I.P.C. previsto más un punto, operando la revisión correspondiente, en su caso, hasta alcanzar el índice pactado, una vez conocido éste.
3. En el año 1991, se aplicará a los salarios vigentes en 1990 el IPC real más dos puntos. Inicialmente se aplicará el I.P.C. previsto más dos puntos, operando la revisión correspondiente, en su caso, hasta alcanzar el índice pactado, una vez conocido éste.
4. Las cantidades que en su caso resulten de la regularización de cada año, se efectuarán en el mes siguiente a que se conozca el I.P.C. real correspondiente.
5. En el caso de que en los años 1990 y 1991 no se hiciera oficialmente la previsión del IPC, la Comisión Paritaria sería la responsable de establecerlo.

CAPITULO VIISEGURIDAD E HIGIENEARTICULO 34. PRINCIPIOS GENERALES

La Dirección de la empresa se compromete a desarrollar las acciones y medidas en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que sean necesarias para lograr unas óptimas condiciones de trabajo.

Estas acciones y medidas estarán encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo y potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen.

Las técnicas preventivas irán encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud de empleado desde su propia generación, tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar como a los elementos empleados en el proceso.

Se extremarán las medidas de Seguridad e Higiene en los trabajos peligrosos, adecuándose las oportunas acciones preventivas.

La formación en esta materia, es uno de los elementos esenciales para la mejora de las condiciones del trabajo y seguridad. Las partes firmantes del presente Convenio valoran la importancia de la formación como elemento preventivo, comprometiéndose asimismo a realizarla de forma eficaz.

ARTICULO 35. COMPOSICION DEL COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

En el ámbito de la empresa se establece un Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo con la siguiente composición:

- VOCALES:
- Dos miembros designados por la Dirección de la empresa, uno de los cuales será el Presidente del Comité de Seguridad e Higiene.
 - Un representante de los trabajadores por cada Zona de Operación y Mantenimiento.
 - Un representante de los trabajadores del centro de trabajo de La Moraleja.
 - Un representante de los trabajadores del centro de trabajo de Castellana.
 - Un representante designado por la Empresa por cada Zona de Operación y Mantenimiento.

SECRETARIO (con voz, pero sin voto)

- Un técnico de Seguridad en el Trabajo designado por la Dirección de la Empresa.

ARTICULO 36. FUNCIONAMIENTO

Para ser nombrado vocal del Comité se exigirá una antigüedad mínima de seis meses en la empresa y tener al menos unos conocimientos elementales de Seguridad e Higiene en el Trabajo. En el caso de que éstos no se tengan, el vocal se comprometerá a recibir un cursillo sobre estas materias en un plazo no superior a tres meses desde su toma de posesión.

La duración inicial del mandato de los miembros del Comité de Seguridad e Higiene será la siguiente:

- * Presidente (2 años).
- * Vocales representantes de los trabajadores (la mitad, 1 año y la otra mitad, 2 años). Si es un número impar, serán mayoría los de 2 años.
- * Vocales representantes de la Dirección de la empresa, (la mitad, 1 año y la otra mitad, 2 años). Si es un número impar serán mayoría los de 1 año.
- * Secretario (2 años).

Los miembros que se elijan posteriormente tendrán un mandato de 2 años de duración.

Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo pueden causar baja por alguna de las siguientes causas:

- * Por haber transcurrido el plazo antes señalado.
- * Por causar baja en el Centro de Trabajo de La Moraleja o de La Castellana.
- * Por causar baja en la Zona de Operación y Mantenimiento.
- * En el caso de los representantes de los trabajadores, por revocación acordada por dos tercios de los miembros de todos los Comités y Delegados de Personal o por renuncia al cargo del propio interesado.
- * En el caso de los miembros designados por la Dirección de la empresa, cuando la Dirección así lo decida.
- * Cuando un miembro cause baja, el sustituto cumplirá el plazo del anterior.

El Comité funcionará colegiadamente y sus reuniones se celebrarán dentro de las horas de trabajo.

El Comité se reunirá con una periodicidad trimestral o bien a solicitud de su Presidente o de al menos tres de sus miembros. Las convocatorias se enviarán por escrito a sus componentes e incluirán el orden del día.

El Comité tomará sus decisiones por mayoría absoluta de sus miembros. El Presidente no tendrá voto de calidad.

El Secretario redactará un acta de cada reunión que, una vez visada por el Presidente, se enviará a los miembros de dicho Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como a la Dirección y a los Comités de cada Centro de Trabajo y Delegados de Personal. En la siguiente reunión el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo procederá a aprobar el acta, introduciendo previamente las modificaciones que se estimen oportunas.

El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo redactará anualmente una memoria de actividades que remitirá a la Dirección, a los Comités de cada Centro de Trabajo y Delegados de Personal y a la Autoridad Laboral.

La relación nominal de componentes del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo será comunicada a la Autoridad Laboral dentro de los quince días siguientes al de su constitución. En igual plazo se comunicarán las variaciones que se produzcan en el seno del mismo.

ARTICULO 37. COMETIDOS

- a) Promover en los Centros de Trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- b) Estudiar y proponer a la Dirección de la empresa las medidas que se estimen oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores. En este cometido colaborará con los servicios técnicos establecidos en la empresa.
- c) Fomentar la participación de los trabajadores en los planes y programas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuidando de que cada trabajador reciba una formación en estas materias adecuada al puesto que desempeña.
- d) Conocer los distintos documentos que se elaboren en la empresa y en cada Centro de Trabajo, que tengan especial incidencia sobre las condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo, tanto en lo que afecta a las instalaciones, a los equipos utilizados, o a los procedimientos de trabajo, con el fin de informar sobre los mismos antes de su puesta en práctica definitiva.
- e) Recibir información relativa a la evolución de la accidentabilidad, proponiendo aquellas medidas que se crean necesarias para la mejora de la misma. Se estudiarán especialmente los informes que preparen los técnicos de la empresa sobre los accidentes graves que hayan podido producirse, colaborando en el proceso de información y en el de aplicación de medidas.
- f) Conocer el material de seguridad que se utiliza en la empresa proponiendo aquellas modificaciones o mejoras que se estimen necesarias en orden a incrementar la seguridad de los trabajadores.
- g) Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios.

CAPITULO VIIIREPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES Y ACCION SINDICALARTICULO 38. SISTEMAS DE REPRESENTACION

La representación de los trabajadores en el seno de la empresa se instrumenta a través del Comité Intercentros, de los Comités de Centro de Trabajo y, en su caso de los Delegados de Personal.

ARTICULO 39. COMITE INTERCENTROS

El Comité Intercentros estará compuesto por 9 miembros elegidos con criterio de proporcionalidad de entre aquéllos que forman los Comités de Centro de Trabajo y de los Delegados de Personal.

Se atribuyen al Comité Intercentros las facultades y competencias reconocidas a los Comités de Centro de Trabajo y Delegados de Personal cuando éstas incidan en aspectos o materias que por su naturaleza y alcance afecten al conjunto de los trabajadores.

El Comité Intercentros celebrará tres reuniones al año.

ARTICULO 40. COMPETENCIAS Y GARANTIAS DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

1. Las competencias de la representación de los trabajadores en el seno de la empresa serán las siguientes:

- a) Recibir información trimestralmente sobre el programa de producción y evolución del empleo.
- b) Conocer, anualmente, cuantos documentos se den a conocer a los socios y en especial, el balance, la cuenta de resultados y la memoria de la empresa.
- c) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones, implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, establecimiento de sistemas de primas e incentivos.
- d) Emitir informes sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.
- e) Ser informada de los objetivos generales de la empresa.
- f) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que habitualmente se utilizan en el Centro de Trabajo, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- g) Recibir información y ser oídos sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en los casos de despido.
- h) Ser informada periódicamente sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedad profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.
- i) Vigilar el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral vigente.
- j) Participación a través de los cauces previstos en el Convenio en materias de:
 - . Proposición de las revisiones de los puestos que se estimen oportunas.
 - . Diseño de los planes de formación profesional.
- k) Integración en el órgano responsable de realizar las valoraciones de los puestos de trabajo.
- l) Ser informada acerca de los puestos de trabajo a cubrir, de las características de la selección y de la rescisión de contratos en período de prueba.
- m) Ser informada sobre la descripción funcional de los puestos de trabajo así como de su adscripción orgánica, a medida que una y otra se vayan aprobando.
- n) Proponer, a través de 2 miembros de la misma nombrados al efecto, cuantas recomendaciones, sugerencias o mejoras, estimen oportunas en materia de procedimientos de Recursos Humanos.
- ñ) Formar parte de la comisión constituida para entender de los asuntos sociales previstos en el Convenio.

Los informes que deban emitir los representantes de los trabajadores deberán elaborarse en el plazo de 15 días.

Los miembros de los Comités y los Delegados de Personal, observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información y datos que se les faciliten por la Dirección de la

empresa, aún después de dejar de pertenecer al mismo o de ser Delegado de Personal, y en especial de todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes de los trabajadores, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

2. Las garantías de los representantes de los trabajadores serán las siguientes:

- a) Ser protegidos contra cualquier acto de usurpación, abuso o ingerencia que afecte al libre ejercicio de su función.
- b) Expresar, colegiadamente si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, fuera de las horas efectivas de trabajo, publicaciones de carácter laboral o social, comunicándolo a la Dirección de la empresa.
- c) En los Centros de Trabajo con más de 100 trabajadores fijos y siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición del Comité de Centro de Trabajo un local adecuado, aunque pudiera no ser de uso exclusivo, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas, así como uno o varios tableros de anuncios, visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil con los trabajadores, que podrán ser utilizados para fijar comunicaciones o información de interés laboral, comunicándolo a la Dirección de la empresa.
- d) Ser protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios, tendentes a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo.
- e) Derecho a la apertura de un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones graves, muy graves o despido en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Centro de Trabajo o, en su caso, los restantes Delegados de Personal.
- f) Disponer para el ejercicio de su función representativa del crédito de horas mensuales que la legislación determine en cada momento que, sin rebasar el máximo legal, podrán ser acumuladas, para el ejercicio de sus funciones de representación y también para posibilitar la asistencia al Comité Intercentros y a cursos organizados por su Sindicato. El sistema de acumulación de horas se hará mensualmente.

Las relaciones de los representantes de los trabajadores con la empresa se llevarán a cabo a través de la Dirección de Organización y Personal, competente así mismo para recibir las comunicaciones legalmente previstas en materia de uso de la reserva de horas, convocatoria de asambleas y reuniones de la representación de los trabajadores.

ARTICULO 41. ASIGNACION DE CREDITO PRESUPUESTARIO PARA LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

Durante los años 1989, 90 y 91, dos miembros de la representación de los trabajadores, de entre cuatro de ellos designados al efecto, tendrán capacidad para disponer gastos, utilizando los procedimientos establecidos en la empresa, hasta un coste total de 1.500.000 pts. por año de vigencia de este Convenio.

ARTICULO 42. ACCION SINDICAL

Toda central sindical legalmente constituida tendrá derecho al reconocimiento de una sección sindical en el seno de la empresa,

siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical o tenga el carácter de Central Sindical más representativa y presencia en los órganos de representación de los trabajadores, designando a los Delegados Sindicales que le correspondan según dicho texto legal.

Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte de ningún Comité de Centro de Trabajo o no sean Delegados de Personal, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités.

Los trabajadores afiliados a una central sindical podrán solicitar individualmente y por escrito a la Dirección de Organización y Personal, que se descuente en su nómina el importe de la cuota sindical que corresponda.

CAPITULO IX

DISPOSICIONES VARIAS

ARTICULO 43. COMISION DE ASUNTOS SOCIALES

La Comisión de Asuntos Sociales estará formada por seis miembros, tres de ellos designados por la representación de los trabajadores y tres por la Dirección de la empresa a fin de realizar las tareas previstas en los artículos 43, 44, 45 y 46, así como las que le encomienden conjuntamente la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores.

La Comisión de Asuntos Sociales tendrá un Secretario, nombrado por la Dirección de la empresa, que tendrá voz pero no voto y que será responsable de la documentación de la misma.

ARTICULO 44. PRESTAMOS PARA VIVIENDA

Los empleados fijos que hayan superado el período de prueba podrán solicitar un préstamo para la adquisición, mejora o acondicionamiento de su vivienda habitual.

Estos préstamos se ajustarán al principio básico de que el coste de los mismos será soportado por el prestatario. Las condiciones generales y las condiciones económicas que deban figurar en el contrato serán fijadas por la Dirección de la empresa.

La cantidad máxima de crédito vivo para dichos préstamos se establece en 300 millones de pesetas.

La Comisión de Asuntos Sociales decidirá sobre la concesión de estos préstamos.

ARTICULO 45. PRESTAMOS PARA ADQUISICION DE AUTOMOVIL

Los empleados fijos que hayan superado el período de prueba podrán solicitar un préstamo para adquisición de automóvil, preferentemente nuevo.

Estos préstamos se ajustarán al principio básico de que el coste de los mismos será soportado por el prestatario. Las condiciones generales y las condiciones económicas que deban figurar en el contrato serán fijadas por la Dirección de la empresa.

La cantidad máxima de crédito vivo para dichos préstamos se establece en 40 millones de pesetas.

La Comisión de Asuntos Sociales decidirá sobre la concesión de estos préstamos.

ARTICULO 46. ANTICIPOS PERSONALES POR RAZONES DE PRIMERA NECESIDAD

Todos los empleados fijos que hayan superado el período de prueba podrán solicitar la concesión de un préstamo personal por un importe de hasta dos mensualidades de su salario bruto ante una necesidad urgente e imprevista y debidamente justificada.

Este préstamo no devengará interés alguno para el empleado y será detruido de la nómina del interesado en un plazo no superior a 1 año.

La Comisión de Asuntos Sociales recomendará a la Dirección de la empresa la decisión a tomar sobre la concesión de los anticipos personales.

ARTICULO 47. ACCIONES POSITIVAS

La Dirección de la empresa se compromete a desarrollar acciones positivas orientadas a garantizar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, asumiendo como objetivos básicos la igualdad de oportunidades en el empleo, formación, promoción y desarrollo.

Es objetivo fundamental lograr que el principio de la igualdad entre hombres y mujeres sea real y efectivo, así como remover los obstáculos que dificulten su plenitud. En consecuencia, las acciones que se tomen al respecto, serán consecuentes con los siguientes principios:

- a) La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado matrimonial o familiar.
- b) La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo en las condiciones de acceso a todos los puestos de trabajo de todos los niveles de la empresa.
- c) La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres supone corregir las desigualdades de hecho que afecten a las oportunidades de las mujeres.
- d) La igualdad de oportunidades incluye, en particular, el acceso a todos los tipos y niveles de formación y perfeccionamiento y de reciclaje profesionales.
- e) El respeto a la dignidad de la persona en el lugar de trabajo es condición indispensable para la existencia efectiva de igualdad de oportunidades profesionales.

Si para seguir estas orientaciones se necesita tomar medidas de acción positiva, éstas no se considerarán discriminatorias.

Con este espíritu se acuerda que la designación de al menos uno de los miembros que corresponde a cada parte en la Comisión de Asuntos Sociales creada en el artículo 43 recaerá en una mujer.

La Comisión atendiendo al objetivo de este artículo propondrá acciones y emitirá informes sobre las propuestas que los trabajadores formulen, así como sobre los proyectos de la Dirección de la empresa en esta materia.

ARTICULO 48. PLAN DE PENSIONES

Todo empleado fijo, una vez superado su período de prueba, podrá, si lo desea, ser partícipe del Plan de Pensiones de la empresa, en las condiciones que los Reglamentos de dicho Plan establezcan en cada momento.

Las normas que regulan el citado plan de pensiones se adaptarán a la legislación vigente.

ARTICULO 49. SEGURO COLECTIVO DE FALLECIMIENTO E INVALIDEZ

Red Eléctrica de España, S.A. mantendrá en vigor una póliza de Seguro Colectivo de fallecimiento e invalidez que cubrirá a todo trabajador que perciba retribución a cargo de la empresa.

Este Seguro tendrá carácter contributivo y la prima será individualizable. El coste de las primas individuales será compartido a partes iguales entre el empleado y la empresa por la cobertura que exceda de 2 millones de pesetas y por la empresa hasta esa cantidad. La cobertura individual será determinada libremente por cada trabajador, hasta un límite máximo de 10 veces su nivel retributivo.

Se respetarán en materia de contribución por parte de la empresa las condiciones especiales reconocidas a determinados empleados, con carácter individual.

ARTICULO 50. DIETAS Y KILOMETRAJE

Las dietas y el kilometraje se abonarán en las cuantías previstas en el Manual de la Empresa, y de conformidad a los procedimientos establecidos en el mismo.

ARTICULO 51. SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA

La Empresa abonará el consumo real efectuado por el empleado hasta un máximo anual equivalente a 14.000 Kwh empleado en cómputo global para toda la plantilla y sin límite de potencia, rigiéndose por la tarifa específica contemplada en la Orden del Ministerio de Industria y Energía de 9 de febrero de 1988 para el suministro de energía eléctrica a los empleados de las empresas eléctricas y ateniéndose a las condiciones técnicas y económicas, establecidas por los artículos 21, 22 y 23 de la Ordenanza Laboral.

ARTICULO 52. SEGURO MEDICO

Desde el 1 de enero de 1.990 REE contratará a su cargo un documento asociativo de Seguro Médico, en condiciones de mercado, con una sociedad de reconocido prestigio que cubrirá tanto al empleado de REE, como a los familiares a su cargo y que convivan con él.

ARTICULO 53. COMISION PARITARIA

Con la entrada en vigor del presente Convenio se constituye la Comisión Paritaria de la representación de las partes. Cada parte designará a tres miembros que la representen en la Comisión.

La Comisión Paritaria tendrá la competencia de resolver los conflictos derivados de la aplicación de este Convenio, así como los que acuerden atribuirle las partes.

DISPOSICION TRANSITORIA

Para el personal que desde el 1º de enero de 1.986 se haya incorporado o se incorpore a Red Eléctrica de España, S.A. en virtud del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores se establecen las siguientes condiciones para su adaptación a lo previsto en el presente Convenio.

- A. En la retribución total en cómputo anual resultante de la aplicación del presente convenio quedan comprendidos y compensados cuantos devengos y beneficios complementarios asisten-

ciales pudieran corresponder por la subrogación establecida en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

B. Como quiera que los conceptos retributivos contenidos en este convenio sustituyen a todas aquellas percepciones salariales y no salariales que se venían abonando hasta su entrada en vigor, se establece un complemento personal que compense aquella diferencia de retribución que pudiera afectar negativamente a un empleado por causa de dicha sustitución.

C. Las condiciones para la adaptación a lo previsto en el presente Convenio serán específicas para el colectivo concreto que se haya incorporado a Red Eléctrica de España, S.A. y comprenderán los siguientes acuerdos:

- Acuerdo sobre la valoración económica, de forma individualizada, de sus percepciones salariales y no salariales.
- Acuerdo, en su caso, sobre el carácter del exceso de la valoración anterior sobre las percepciones que se derivan de este Convenio.
- Acuerdo, en su caso, sobre la categoría profesional a reconocer por la Dirección de la empresa.

DISPOSICION ADICIONAL

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan absorber y sustituir, mediante el mismo, la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Producción, Transformación, Transporte, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica y aquellas que regulen las actividades incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, en virtud de lo previsto en la Disposición Transitoria Segunda de Ley 8/80, de 10 de marzo, por la que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I

CATEGORIA PROFESIONAL	NIVELES RETRIBUTIVOS 1989 *					
	A	B	C	D	E	F
0						
1		1.228,324	1.330,827	1.441,885	1.562,210	1.692,577
2	1.228,324	1.330,827	1.441,885	1.562,210	1.692,577	1.833,822
3	1.330,827	1.441,885	1.562,210	1.692,577	1.833,822	1.986,855
4	1.441,885	1.562,210	1.692,577	1.833,822	1.986,855	2.152,658
5	1.562,210	1.692,577	1.833,822	1.986,855	2.152,658	2.332,297
6	1.692,577	1.833,822	1.986,855	2.152,658	2.332,297	2.526,927
7	1.833,822	1.986,855	2.152,658	2.332,297	2.526,927	2.737,799
8	1.986,855	2.152,658	2.332,297	2.526,927	2.737,799	2.966,268
9	2.152,658	2.332,297	2.526,927	2.737,799	2.966,268	3.213,803
10	2.332,297	2.526,927	2.737,799	2.966,268	3.213,803	3.481,995
11	2.526,927	2.737,799	2.966,268	3.213,803	3.481,995	3.772,568
12	2.737,799	2.966,268	3.213,803	3.481,995	3.772,568	4.087,389
13	2.966,268	3.213,803	3.481,995	3.772,568	4.087,389	4.428,481
14	3.213,803	3.481,995	3.772,568	4.087,389	4.428,481	4.798,038
15	3.481,995	3.772,568	4.087,389	4.428,481	4.798,038	5.198,434
16	3.772,568	4.087,389	4.428,481	4.798,038	5.198,434	5.632,244
17	4.087,389	4.428,481	4.798,038	5.198,434	5.632,244	6.102,254
18	4.428,481	4.798,038	5.198,434	5.632,244	6.102,254	6.611,487
19	4.798,038	5.198,434	5.632,244	6.102,254	6.611,487	7.163,216
20	5.198,434	5.632,244	6.102,254	6.611,487	7.163,216	7.760,986
21	5.632,244	6.102,254	6.611,487	7.163,216	7.760,986	8.408,641
22	6.102,254	6.611,487	7.163,216	7.760,986	8.408,641	

* Tabla actualizada con el 33 sobre los niveles retributivos de 1.988

11392 RESOLUCION de 28 de abril de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el Personal de Flota de las Compañías «Lineas Asmar, Sociedad Anónima» y «Compañía Marítima Zorroza, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Personal de Flota de las Compañías «Lineas Asmar, Sociedad Anónima» y «Compañía Marítima Zorroza, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 6 de marzo de 1989, de una parte, por miembros de los Comités de Flota de

las citadas razones sociales en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 28 de abril de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

SEXTO CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE FLOTA DE LAS COMPAÑÍAS «LINEAS ASMAR, SOCIEDAD ANONIMA» Y «COMPAÑIA MARITIMA ZORROZA, SOCIEDAD ANONIMA»

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio se otorga entre las Compañías «Lineas Asmar, Sociedad Anónima» y «Compañía Marítima Zorroza, Sociedad Anónima», y su personal de Flota comprendido en la Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante.

Art. 2.º *Vigencia, prórroga y denuncia.*—El presente Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 1989, cualquiera que sea la fecha de su firma y su duración en cuanto al articulado se refiere, será de un año.

Se considerará tácitamente prorrogado de año en año, si no lo denunciara cualquiera de las partes firmantes del mismo, con una antelación mínima de tres meses al término del mismo o, en su caso, de las prórrogas, mediante escrito a la Autoridad competente, con copia a la otra parte firmante.

Las próximas negociaciones se iniciarán dentro del primer trimestre del año siguiente.

Art. 3.º *Unidad de Empresa y Flota.*—A los efectos de observancia del presente Convenio, se ratifica el principio de unidad de Empresa y Flota para todo el conjunto de los buques de las Compañías «Lineas Asmar, Sociedad Anónima», y «Compañía Marítima Zorroza, Sociedad Anónima», actuales y futuros.

Dada la unidad de Empresa y Flota que se considera, todos los tripulantes deberán admitir ser embarcados y/o transbordados a cualquiera de los buques de ambas Empresas.

La Empresa se compromete a solucionar a los tripulantes cualquier problema que pueda surgir, basado en los aparentes cambios de Empresa que figuren en los documentos laborales y profesionales que afecten a los tripulantes.

Asimismo, la unidad de Empresa significa que, a todos los efectos de antigüedad, contratos, Seguridad Social, etc., tienen validez total y recíproca los derechos adquiridos en cualquiera de los buques de ambas Empresas.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.*—A todos los efectos, el presente Convenio constituye una unidad indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus cláusulas, desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad y considerado globalmente.

Si la Autoridad laboral competente no aprobase alguna de las normas de este Convenio y este hecho desvirtuase el contenido del mismo, a juicio de las partes, quedará sin eficacia la totalidad del Convenio, que deberá ser considerado de nuevo por las Comisiones Negociadoras.

Art. 5.º *Compensación y absorción futuras.*—El conjunto de condiciones pactadas en este Convenio absorberá y compensará, en cómputo anual, cualesquiera mejoras parciales que por disposición legal de carácter general o específica para el Sector, pactado o por cualquier origen que fuera, en el futuro pudieran establecerse.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, la publicación y entrada en vigor de cualquier disposición de carácter general o específico para el Sector de la Marina Mercante, que mejorase cualquiera de los temas pactados no salariales, será de aplicación en su contenido y regulación sobre lo establecido en el presente Convenio.

Art. 6.º *Período de prueba.*—Toda admisión de personal fijo para las actividades comprendidas en este Convenio se considerará provisional durante un período de prueba variable con arreglo a la labor a que el tripulante se dedique, que no podrá ser superior al que establece la escala siguiente:

- Titulados: Cuatro meses.
- Maestranza y Subalternos: Dos meses.

Durante dicho período de prueba, ambas partes pueden rescindir unilateralmente el contrato de trabajo, comunicándolo a la otra parte por escrito, con una antelación de ocho días.

Caso de que el período de prueba expire en el curso de una travesía, éste se considerará prorrogado hasta que el buque toque puerto, pero la voluntad por parte del Armador de rescindir el contrato de trabajo por