

**19985** RESOLUCION de 26 de julio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional Hidroeléctrica del Ribagorzana, Sociedad Anónima» (ENHER), para los años 1989, 1990 y 1991.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional Hidroeléctrica del Ribagorzana, Sociedad Anónima» (ENHER), para los años 1989, 90 y 91, que fue suscrito con fecha 16 de junio de 1989, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por representaciones sindicales de CC.OO., UGT y Sindicato de Trabajadores de ENHER, 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 de Trabajo 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, 26 de julio de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

**XV CONVENIO COLECTIVO DE LA «EMPRESA NACIONAL HIDROELECTRICA DEL RIBAGORZANA, S. A.» (ENHER)**

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones Generales**

**ARTICULO 1.º - Ambito territorial**

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

**ARTICULO 2.º - Ambito personal**

1.º El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores de plantilla de la Empresa, con la única exclusión del Personal Directivo.

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

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

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

**ARTICULO 3.º - Ambito temporal**

1.º Este Convenio comenzará a regir el 1.º de Enero de 1989, cualquiera que sea la fecha de su publicación oficial, y tendrá una duración de tres años, finalizando su vigencia al 31 de Diciembre de 1991.

4.º Los incrementos económicos para 1990 se establecerán en base a la inflación prevista por el Gobierno para ese año más 2 puntos adicionales.

El Complemento Salarial por Cambio de Jornada y los Pluses de turno rotativo cerrado, turno abierto especial 1 y 2, y turno abierto, se incrementarán de la siguiente forma:

Complemento Salarial por Cambio Jornada	IPC Previsto + 5
Plus Turno Rotativo Cerrado	+ 5
Plus Turno Rotativo Abierto Especial 1 y 2	+ 3
Plus Turno Abierto	+ 3

Los incrementos económicos para 1991 se establecerán en base a la inflación prevista por el Gobierno para ese año más 2,5 puntos adicionales.

El Complemento Salarial por Cambio de Jornada y los Pluses de turno rotativo cerrado, turno abierto especial 1 y 2, y turno abierto, se incrementarán de la siguiente forma:

Complemento Salarial por Cambio Jornada	IPC Previsto + 5,5
Plus Turno Rotativo Cerrado	+ 5,5
Plus Turno Rotativo Abierto Especial 1 y 2	+ 3,5
Plus Turno Abierto	+ 3,5

Para llevar a cabo los incrementos de 1990 y 1991 se tomarán como referencia los salarios, tablas y otros conceptos que fueron incrementados en 1989 y 1990, respectivamente.

**ARTICULO 4.º - Revisión y Prórroga**

1.º Será causa de revisión el hecho de que por disposiciones legales se establezcan mejoras de carácter general en las Empresas del Ramo que sean superiores a la totalidad de las señaladas en este Convenio, globalmente consideradas.

2.º Revisión salarial año 1989. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E., registrase al 31 de Diciembre de 1989 un incremento, respecto al 31 de Diciembre de 1988, superior al 6%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, en función del exceso sobre la indicada cifra.

El porcentaje de revisión a efectuar será el del exceso sobre la citada cifra del 6% y se aplicará con efectos de 1.º de Enero de 1989 sobre los salarios o tablas y otros conceptos utilizados para realizar los aumentos pactados para 1989.

La revisión salarial de 1989 se abonará en una sola paga, una vez constatado el I.P.C. oficial.

3.º Revisión salarial año 1990. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E., registrase al 31 de Diciembre de 1990 un incremento, respecto al 31 de Diciembre de 1989, superior a la inflación prevista por el Gobierno para el año 1990, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, en función del exceso sobre dicha previsión.

El porcentaje de revisión a efectuar será el del exceso sobre la citada previsión y se aplicará con efectos de 1.º de Enero de 1990 sobre los salarios o tablas y otros conceptos utilizados para realizar los aumentos pactados para 1990.

La revisión salarial de 1990 se abonará en una sola paga una vez constatado el I.P.C. oficial.

4.º Revisión salarial año 1991. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E., registrase al 31 de Diciembre de 1991 un incremento, respecto al 31 de Diciembre de 1990, superior a la inflación prevista por el Gobierno para el año 1991, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, en función del exceso sobre dicha previsión.

El porcentaje de revisión a efectuar será el del exceso sobre la citada previsión y se aplicará con efectos de 1.º de Enero de 1991 sobre los salarios o tablas y otros conceptos utilizados para realizar los aumentos pactados para 1991.

La revisión salarial de 1991 se abonará en una sola paga una vez constatado el I.P.C. oficial.

5.º En consecuencia, las revisiones salariales se efectuarán de forma tal que se garantice que los incrementos salariales sean para 1990 y 1991 del I.P.C. real + 2 y del I.P.C. real + 2,5 respectivamente.

6.º La vigencia del presente Convenio se prorrogará tácitamente a no ser que se denuncie con antelación a la fecha de su vencimiento por cualquiera de las partes, mediante escrito ante el órgano de la Administración competente con una copia a la otra parte.

**CAPITULO SEGUNDO**

**Organización del Trabajo**

**ARTICULO 5.º - Organización**

De acuerdo con lo que se establece en el Artículo 5.º de la Ordenanza de Trabajo, de 30 de Julio de 1970, para las Industrias de Producción, Transformación, Transporte y Distribución de Energía Eléctrica, corresponde a la Dirección de la Empresa la organización práctica del trabajo, implantando los métodos y procedimientos de valoración y racionalización de las normas laborales, basándose en los sistemas

científicas y prácticas que se adapten a las peculiaridades de esta actividad de ENHER y realizando cuantos movimientos de personal estime convenientes, respetando los artículos 42º a 46º de la citada Ordenanza, así como las disposiciones legales vigentes o futuras que las sustituyan o complementen.

#### ARTICULO 68. Valoración de puestos de trabajo

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

#### ARTICULO 70. Formación profesional

- 1.- La Empresa identifica sus propósitos con los expresados en los artículos 48º a 51º de la Ordenanza Laboral. Con este objeto, poniendo especial atención en la docencia exigida por la reconversión de puestos de trabajo y perfeccionamiento profesional, en cada caso, de acuerdo con las condiciones específicas que concurren, adoptará las medidas de todo orden más convenientes para que la enseñanza, ya se dé por medio de cursos u otros métodos adecuados, se imparta con garantía de aprovechamiento. Para el mejor cumplimiento y aplicación del presente artículo, se mantiene la Comisión Mixta de Formación Profesional entre cuyas finalidades se explicitan la de asistir al Departamento responsable de la Formación, mediante la formulación de sugerencias, propuestas y recomendaciones, recibir información amplia sobre políticas y planes de formación, elevar a la Dirección de Personal y Organización informes críticos sobre medios, procedimientos, métodos y resultados de la labor de formación, así como en materia de estímulos y condiciones económicas del personal asistente a cursos, quedando como vinculantes los acuerdos a que se llegue.
- 2.- En los cursos de Formación Profesional, se enumerarán específicamente las condiciones económicas y laborales de los cursillistas durante la asistencia a los mismos, partiendo del principio de compensación de los gastos que al asistente se le ocasionen por este motivo y del mantenimiento de las remuneraciones normales ordinarias correspondientes a la categoría del cursillista.
- 3.- La participación en los cursos que organice la Empresa, siempre que se realicen en horas de trabajo, será obligatoria para todos los empleados, en los casos de variaciones de métodos de trabajo o en otros no especialmente enumerados que se determinen en la Comisión Mixta de Formación Profesional. Cuando se reúnan las condiciones generales para ello establecidas, podrán participar en los cursos de formación y readaptación profesional que se realicen, si las circunstancias de trabajo lo permiten, a cuyo fin se esforzarán los Servicios por crear circunstancias que posibiliten la asistencia.
- 4.- En los cursos de carácter obligatorio, las evaluaciones de aprovechamiento individual tendrán en cuenta, en su forma y procedimiento, las condiciones previas de los cursillistas asistentes (edad, preparación, medio, etc.), sin que en ningún caso el resultado repercuta desfavorablemente en la situación de hecho y de derecho conseguida por el trabajador.

#### ARTICULO 81. Rendimientos

- 1.- Se procederá a la determinación, en los casos que sea posible, del rendimiento normal y óptimo con intervención de la Dirección y de la Representación de los Trabajadores.
- 2.- Las remuneraciones que se establecen en el presente Convenio corresponden a un rendimiento normal.
- 3.- Para la determinación del rendimiento, saturación de trabajo en los puestos y fijación, en su caso, de incentivos, la Empresa podrá efectuar la medición de los trabajos en todos aquellos casos que sea viable, teniendo en cuenta tanto los factores cuantitativos como cualitativos, dando conocimiento al Comité Intercentros y/o Comité de Empresa de Centro de Trabajo, según define el Artículo 66º del Estatuto de los Trabajadores.
- 4.- El "Complemento para Mejora de la Productividad" figura, cuantitativamente valorado, en el Anexo nº III, siendo de aplicación siempre que se cumplan los siguientes supuestos, en circunstancias normales:
  - a) Mantenimiento del índice de absentismo en sus actuales valores como máximo.
  - b) Mantenimiento, en el límite justamente necesario, del número de horas extraordinarias a realizar.

c) Jornada de trabajo de igual duración en cómputo anual.

d) Obtención de un nivel de productividad y de calidad de servicio adecuados, para lo cual todos los componentes de la Empresa se comprometen a efectuar los esfuerzos necesarios.

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

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

#### ARTICULO 91. Seguridad e Higiene en el Trabajo.

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

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

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

### CAPITULO TERCERO

#### Normas de orden y disciplina

#### ARTICULO 101. Premios y sanciones

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

#### ARTICULO 111. Disminución de rendimiento

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

### CAPITULO CUARTO

#### Permanencia, clasificación y escalafones

#### ARTICULO 121. Clasificación del personal según su permanencia

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

#### ARTICULO 131. Personal permanente o de plantilla

- 1.- Personal permanente es aquel que la Empresa emplea en las labores propias de la misma con contrato por tiempo indefinido.

- 2.- Durante la vigencia del presente Convenio ningún trabajador perteneciente a la plantilla fija se verá obligado a cesar en la Empresa en contra de su voluntad, salvo en los casos de despido disciplinario.

#### ARTICULO 14.- Personal eventual y personal interino

- 1.- Por personal eventual se entenderá el contratado para labores eventuales, de acuerdo con la legislación vigente.
- 2.- Son trabajadores interinos los que entran en la Empresa para cubrir la baja temporal de un trabajador fijo y sólo para el tiempo que dura la baja de dicho trabajador. El trabajador interino lo será por el hecho de sustituir dicha baja temporal aunque no ocupe el mismo puesto del trabajador sustituido.

Con el fin de promover el empleo juvenil al tiempo que se reduzcan las horas extraordinarias posibles, como consecuencia del disfrute de vacaciones del personal, la Empresa efectuará veinte contrataciones interinas por los meses de Julio, Agosto y Septiembre de cada uno de los años 1989, 1990 y 1991.

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

#### ARTICULO 15.- Clasificación Laboral

- 1.- El personal será clasificado, de acuerdo con la Ordenanza Laboral, en las funciones y categorías que se determinan y equiparan a las reglamentarias en el Anexo nº I que queda incorporado al presente Convenio.
- 2.- En el Reglamento de Régimen Interior se definen las denominaciones profesionales de la Empresa, con designación de las funciones que a cada una corresponde.
- 3.- El personal de plantilla que acceda a título universitario o profesional se considerará, en principio, candidato preferente, en iguales condiciones de idoneidad frente a terceros, para ocupación de puesto vacante en el que se exija la titulación y especialidad obtenida.

#### ARTICULO 16.- Plantillas y escalafones

- 1.- Se entiende por plantilla la relación de puestos de trabajo necesarios, en cada momento, para el desarrollo normal de las actividades de la Empresa.
- 2.- La Empresa podrá establecer un presupuesto o previsión de nuevos puestos de trabajo, por categorías, destinos y Centros de Trabajo que pueda precisar en un momento dado, sin que haya que se produzca la cobertura efectiva de los mismos puedan considerarse como integrantes de la plantilla.
- 3.- Se entiende por Escalafón la relación nominal del personal existente en la Empresa como lijo de plantilla para la cobertura de los puestos de trabajo previstos de conformidad en el Anexo nº I.
- 4.- Respecto al capítulo de plantillas y escalafones, la Empresa cumplimentará lo establecido al efecto en los Artículos 25º al 30º, inclusive, de la Ordenanza Laboral, dando traslado de ambos documentos al Comité Intercentros y Comités de Empresa de Centro de Trabajo.

#### ARTICULO 17.- Trabajos de superior categoría

- 1.- Cuando por necesidades de la Empresa se encomienda a un trabajador funciones de categoría profesional superior a la que tiene asignada, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia de salarios existentes entre ambas categorías desde el primer día que empezó a realizar dichas labores, siempre que la sustitución sea funcionalmente efectiva y se designe previamente.
- 2.- Se exceptúa de lo dispuesto con carácter general en materia de trabajos de categoría superior el caso en que el trabajador realice, de acuerdo con la Empresa, trabajos de preparación con vistas a su formación para el ascenso. Terminado dicho período participará en el concurso para la cobertura de la vacante de categoría superior o se reintegrará a su anterior puesto en su Centro de Trabajo.
- 3.- Las suplencias por vacaciones se establecerán, preceptivamente, por escrito.
- 4.- En todos los casos de sustitución de personal por otro de categoría inferior en que se prevea cierta duración, tales como: Servicio Militar, enfermedad, accidente, ocupación de cargos

oficiales, etc., se formalizará un apéndice al Contrato de Trabajo entre Empresa y empleado regulando las condiciones de esta prestación de servicio.

- 5.- Se aclara en lo preciso, y a efectos generales de este Artículo, que la sustitución se refiere a trabajos profesionales específicos del puesto, independientemente de la categoría personal ostentada por el titular del mismo.
- 6.- De conformidad con lo que se establece en el Artículo 54º de la Ordenanza Laboral y en el punto 2 de este Artículo, la creación de vacantes por trabajos de categoría superior no generará derecho preferente a ocuparla por el empleado que ha realizado tales trabajos y solo consolidará dicho puesto en el caso de que le corresponda de acuerdo con la Ordenanza y lo establecido en este Convenio para la cobertura de vacantes.

#### CAPITULO QUINTO

##### Ingreso, cobertura de vacantes y aumentos retributivos

#### ARTICULO 18.- Ingreso

- 1.- Se define como ingreso la contratación e incorporación de personal ajeno a la Empresa.
- 2.- El ingreso se efectuará por las categorías previstas en la Ordenanza Laboral, con las prescripciones y preferencias que en la misma se determinan.
- La selección del personal para el ingreso se efectuará por el procedimiento que en cada caso se estime conveniente.
- Podrán, no obstante, producirse ingresos en otras categorías distintas a las normales de entrada cuando por falta de idoneidad profesional u otras causas debidamente justificadas no pudieran ser cubiertas las vacantes con personal de la propia Empresa. Asimismo podrán producirse estos ingresos cuando se trate de plazas de personal eventual. En todos los casos serán informados el Comité de Empresa de Centro de Trabajo y el Comité Intercentros.
- 3.- El ingreso en la plantilla de nuevo personal deberá formalizarse necesariamente por contrato escrito.

#### ARTICULO 19.- Cobertura de vacantes

- 1.- Vacante es el puesto de trabajo que figura en la plantilla de la Empresa y no está aún cubierto, producido por incorporación a la plantilla de uno de los puestos de trabajo previstos en el Artículo 16º del presente Convenio o por baja o cambio del ocupante de un puesto de la plantilla.
- 2.- Las vacantes que se produzcan por baja o cambio de destino del ocupante de un puesto de trabajo en la plantilla son susceptibles de ser amortizadas o de integrarse en la relación de puestos que se cita en el Artículo 16º, de acuerdo con el Artículo 64º del Estatuto de los Trabajadores, dando conocimiento a la Comisión Mixta de Cobertura de Vacantes, en cualquiera de los casos, con antelación suficiente para que emita informe sobre las mismas.
- La Comisión Mixta de Cobertura de Vacantes tendrá conocimiento, con antelación suficiente, de las plazas de nueva creación y emitirá informe sobre las mismas.
- 3.- La cobertura de vacantes, en cuyo proceso participará la Comisión Mixta correspondiente, se producirá por el siguiente orden:
- 3.1.- Los empleados de la misma categoría o aquellos que hubieran superado las correspondientes pruebas de nivel.
- La Comisión Mixta de Cobertura de Vacantes velará por que los movimientos internos se ajusten a derecho o sean libremente aceptados por los trabajadores.
- 3.2.- Concurso oposición entre el personal de plantilla fija de la Empresa.
- 3.3.- La Dirección de la Empresa se reserva la libre designación para aquellas plazas que estime oportuno, siempre que no rebasen el 25% del total de vacantes producidas en el año.
- 3.4.- El ganador de una plaza vacante adquirirá la categoría de la misma una vez conocidos los resultados del concurso, debiendo incorporarse antes de transcurrir dos meses.
- 3.5.- La Comisión Mixta de Cobertura de Vacantes conocerá la valoración del período de prueba en caso de ser negativa, y con carácter

previo al vencimiento del mismo, pudiendo emitir informe que será entregado a la Dirección de la Empresa, la cual se pronunciará sobre el tema.

- 3.6.- El desarrollo de las normas a seguir para la cobertura de vacantes, mediante la aplicación de los turnos citados anteriormente, se detallan en las "Normas para la cobertura de vacantes", de fecha 1.6.84.
- 3.7.- Realizado todo el proceso de cobertura de vacantes para el personal de plantilla fija de la Empresa, si la vacante quedara desierta, el personal eventual que se halle en activo en el momento de convocarse el concurso y que haya solicitado, por escrito, la cobertura de dicha vacante en el plazo establecido en la convocatoria, podrá participar en el concurso oposición, restringido al personal eventual.
- 3.8.- Realizado todo el proceso aquí indicado, sin que la vacante resultase cubierta, la Dirección de la Empresa quedará en libertad para acudir a la contratación exterior.

#### ARTICULO 202.- Promoción

Es cambio de categoría el pase de una a otra de las que figuran en el Anexo nº I del presente Convenio. Es gradación el distinto nivel, expresado numérica o nominativamente dentro de cada categoría.

##### a) PERSONAL ADMINISTRATIVO

###### Ascensos Automáticos

- 1.- El personal Administrativo que ingrese en la Empresa por la 5ª categoría de Auxiliar Administrativo, pasará a percibir la remuneración correspondiente a Oficial nivel 3, equivalente a Oficial 2º Administrativo, a los 7 años de su ingreso en el Subgrupo I - Administrativo.
- 2.- A los 11 años de su ingreso en el Subgrupo I - Administrativo, o sea, a los 4 años de haber pasado a percibir el salario correspondiente, será consolidado en la categoría de Oficial 2º.
- 3.- A los 6 años de consolidada la categoría de Oficial 2º, pasará a la categoría de Oficial 1º, consolidando la misma.
- 4.- A los 8 años de consolidada la categoría de Oficial 1º, pasará a la categoría de Oficial 1º Especial, consolidando la misma.

###### Aumentos retributivos categorías sin gradación

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

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

###### Ascensos mediante la superación de pruebas de nivel

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

##### b) PERSONAL TECNICO

###### Ascensos Automáticos

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

###### Ascensos mediante la superación de pruebas de nivel

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

- 2.- Los Calcadores pasarán a Delineantes de 2º a los 8 años de antigüedad en la categoría, previa superación de una prueba de nivel.

- 3.- Los Delineantes de 2º pasarán a Delineantes de 1º a los 8 años de antigüedad en la categoría, previa superación de una prueba de nivel.

##### c) PERSONAL OPERARIO

###### Ascensos Automáticos

- 1.- El personal que ingrese en la Empresa por la categoría de Peón pasará, a los 5 años de antigüedad, a la categoría de Peón Especial, sin necesidad de variar su función.
- 2.- Los Peones Especiales pasarán a percibir el salario correspondiente a Ayudante u Oficiales de 3ª a los 10 años de antigüedad en la categoría.
- 3.- A partir de los 4 años de percepción del salario correspondiente a Ayudante u Oficial de 3ª, consolidarán la citada categoría.
- 4.- A los 7 años de consolidada la categoría de Ayudante u Oficial 3ª, pasarán a la categoría de Oficial 2ª, consolidando la misma.
- 5.- A los 6 años de consolidada la categoría de Oficial 2ª, pasarán a la categoría de Oficial 1ª, consolidando la misma.

###### Ascensos mediante la superación de pruebas de nivel

- 1.- Los Peones Especiales podrán someterse, a los 8 años de antigüedad en su categoría, a pruebas de nivel para ser confirmados en la categoría de Oficial de 3ª.
- 2.- Los Oficiales de 3ª que hubieran accedido a esta categoría mediante una prueba de nivel obtendrán la categoría de Oficial de 2ª a los 6 años de antigüedad en la categoría de Oficial de 3ª.

##### d) NORMAS DE FORMACION Y EXAMEN

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

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

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

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

##### e) PRINCIPIOS GENERALES

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

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

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

En los casos de reprochable conducta laboral, la Dirección de la Empresa podrá resolver motivadamente la no aplicación del sistema mejorado de promociones automáticas que en estas normas se establece, quedando, en tal caso sometidos dichos empleados a la normativa establecida en la vigente Ordenanza Laboral de los Artículos 38º al 40º, y ello en cualquier fase de la misma, dando cuenta al Comité de Empresa.

##### f) NORMAS ACLARATORIAS DE APLICACION

- 1.- La categoría de Oficial Administrativo 1ª Especial no constituye dificultad para que puedan producirse promociones directas de Oficial Administrativo 1ª a Jefe Administrativo.

- 2.- Las categorías de Oficial Administrativo 1ª y Oficial 1ª Especial se considerarán indistintamente al objeto de participación en concursos para provisión de plazas de Jefe Administrativo.

#### ARTICULO 21ª - Aumentos retributivos

- 1.- Los incrementos salariales que, por mejora de contraprestación laboral de rendimiento, profesionalidad, comportamiento u otros motivos, puedan conferirse al personal, con independencia de los cambios de categoría o gradación, tendrán la denominación específica de aumentos retributivos y se representarán simbólicamente por las letras S, C, D, E y F, de valor 2.127'00, 2.961'00, 4.068'00, 10.242'00 y 13.800'00 pesetas por el mismo orden que figuran en el Anexo III del presente Convenio.
- 2.- Los valores unitarios citados serán aplicados en los aumentos retributivos conferidos a partir de Enero de 1989. Los adquiridos con anterioridad a la fecha antedicha sufrirán un incremento del 6%, sobre sus valores.
- 3.- Los niveles salariales alcanzados por aplicación del sistema de aumentos retributivos serán absorbibles en caso de cambio de categoría o gradación, a no ser que representaran una percepción superior, en cuyo caso se mantendrá la mayor retribución conseguida.

### CAPITULO SEXTO

#### Régimen Económico

#### ARTICULO 22ª -

##### a) Escala Salarial

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá las retribuciones fijas que figuran en el Anexo nº II.

##### b) Estructura de los devengos salariales

- 1.- La cuantía total de las retribuciones anuales, excluida la paga de Beneficios, expresadas en el Anexo nº II, se distribuirá en 17 pagas iguales, bajo la denominación genérica de "Sueldo", manteniéndose la misma periodicidad en su devengo que hasta el presente.
- 2.- Para todos aquellos casos en que sea preciso como base de cálculo (p.e. antigüedad, quinquenios, dietas, etc.) se tomará el valor del Salario Mínimo Interprofesional (S.M.I.) que corresponda.

#### ARTICULO 23ª - Plus de Asistencia y Puntualidad

- 1.- A partir del 1º de Enero de 1989, los importes día por estos conceptos quedan reflejados en el Anexo nº III.
- 2.- Los importes referidos se devengarán por días laborables de trabajo y también en los días de vacaciones, incapacidad laboral transitoria por accidentes de trabajo y en enfermedad profesional.  
  
En los casos de enfermedad común, previa presentación de la baja médica, será abonado el 50% del importe correspondiente a la parte de asistencia recogida en este plus.
- 3.- Las penalizaciones por impuntualidad se atendrán a las normas contenidas en el vigente Reglamento de Régimen Interior.

#### ARTICULO 24ª - Aumentos retributivos por antigüedad

- 1.- El sistema de antigüedad, establecido en el Artículo 24ª del V Convenio, quedó en el VI Convenio consolidado a título personal a 31 de Marzo de 1976.  
  
El régimen de trienios, establecido en el V Convenio, quedó acumulado en su aplicación al antiguo sistema de trienios y quinquenios.  
  
A partir del 1º de Abril de 1976, se unificó el sistema de retribuciones por antigüedad para todas las categorías.
- 2.- El 1º de Enero de 1989 y en igual fecha de años sucesivos, todo el personal devengará un premio de antigüedad, consistente en el

2% del S.M.I. vigente en las fechas del vencimiento. Este premio será acumulativo y se abonará en cada una de las diecisiete pagas.

- 3.- Se mantiene el quinquenio especial de los 20 años de antigüedad en la Empresa, sin nota desfavorable, calculado al 12'5% del S.M.I. vigente en el momento de su vencimiento.

A partir del 1º de Enero de 1980 y en años sucesivos, se actualizarán los valores consolidados correspondientes a este concepto, en la cuantía resultante de aplicar el 12'5% a la diferencia que exista entre el S.M.I. de cada año respecto a su inmediato precedente. Esta actualización se efectuará en cada momento en que el Salario Mínimo Interprofesional aumente.

- 4.- Los Premios de Antigüedad no se perderán por el cambio de categoría o gradación.
- 5.- Se conserva el antiguo premio de Vinculación consistente en 1.200'00 Ptas./año, cada 5 años de servicio en la plantilla de la Empresa.
- 6.- El personal que cumpla en activo los 35 años al servicio de la Empresa, percibirá una gratificación equivalente a una paga correspondiente, cuantitativamente, a la de la categoría de Ingeniero de 1ª.
- 7.- El personal que cumpla en activo los 40 años al servicio de la Empresa, percibirá una gratificación equivalente a una paga correspondiente, en su cuantía, a la de la categoría de Ingeniero Jefe de 3ª.

#### ARTICULO 25ª - Complemento a la ayuda familiar

- 1.- El personal que, procedente de otras Ramas de producción de la propia Empresa, fue encuadrado en la Rama Eléctrica y que percibiera el valor del punto según el régimen antiguo del plus familiar por debajo de 200'00 pesetas, se le complementará en el Convenio Colectivo de 1971 hasta alcanzar dicha cuantía.
- 2.- Se complementará hasta la cifra que hubiere correspondido de mantenerse en el régimen del plus familiar a aquél personal que, habiendo pasado al nuevo sistema de ayuda familiar por causa de invalidez provisional, sanando, se reintegró a su trabajo en la Empresa.

#### ARTICULO 26ª - Plus de trabajos en tensión

- 1.- Los Operarios que realicen trabajos en alta y media tensión por el sistema de pértigas a distancia, que previamente hayan superado el curso de capacitación y estén en posesión del correspondiente carné para realizar dichos trabajos, percibirán un plus de 1.087'00 pesetas por día de trabajo.

En los casos de enfermedad común, previa presentación de la baja médica, será abonado el 50% del importe correspondiente a este plus.

- 2.- Los Operarios que realicen trabajo en baja tensión en instalaciones eléctricas en tensión, en los que para su ejecución se requiera aplicar un método y procedimiento operativo especial, recogido en las correspondientes Normas debidamente sancionadas por Ingeniería de Seguridad, y que se hallen en posesión de la correspondiente habilitación, percibirán un plus de 401'00 pesetas, por día trabajado en estas condiciones.

#### ARTICULO 27ª - Plus transitorio de radicación

Se mantiene en su anterior valor con carácter personal y a extinguir, en las condiciones reguladas en el Artículo 27ª del VI Convenio, que aquí se da por reproducido.

#### ARTICULO 28ª - Plus de servicios continuados

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

#### ARTICULO 29ª - Plus de retén

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

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

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

LABORABLES	777.- pesetas/día
FESTIVOS	1.625.- pesetas/día
FESTIVOS EXTRAORDINARIOS	3.045.- pesetas/día

Se considerará como tales Festivos Extraordinarios los 16 días festivos del Calendario Laboral Oficial.

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

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

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

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

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

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

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

El valor de esta PRIMA DE SALIDA se fija en:

Técnicos Medios	1.790.- pesetas
Técnicos Especialistas	1.399.- pesetas
Operarios	1.069.- pesetas

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

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

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

Técnicos Medios	2.892.- pesetas
Técnicos Especialistas	2.381.- pesetas
Operarios	2.162.- pesetas

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

#### ARTICULO 29º bis. Plus de Disponibilidad de Retén

1. El personal que, por función específica de su puesto de trabajo y que a petición de la Dirección esté dispuesto a efectuar 1 semana de retén al mes como mínimo, percibirá, como compensación a esta disponibilidad, las cantidades que a continuación se indican:

Técnicos Medios	80.001.- Ptas./año
Técnicos Especialistas	61.973.- Ptas./año
Operarios	45.071.- Ptas./año

Tal disponibilidad, no presupone que en la práctica, por organización del trabajo, se puedan efectuar ciclos inferiores, iguales o superiores al de una semana al mes.

El compromiso se formalizará mediante pacto individual escrito entre la Dirección y el trabajador afectado, informándose de los mismos al Comité.

Estos importes serán independientes de las correspondientes retribuciones que, como plus retén, se devengan por este concepto.

También este plus será de aplicación a todo el personal que en lo sucesivo efectúe, como mínimo, una semana de retén al mes. En todo caso para 1989, las cantidades a abonar serán íntegramente las anteriormente relacionadas.

#### 2 Consolidación del Plus de Disponibilidad de Retén

Al personal que formalice el acuerdo del plus de disponibilidad de retén durante un período no inferior a 10 años, se le consolidará, a título personal y en concepto de aumento retributivo, la cantidad anual resultante de aplicar la fórmula siguiente:

$$A.R. = \frac{(P.D.) + (11 \times V.S.)}{\text{Coeficiente}}$$

Coeficiente

donde:

P.D.: Valor anual plus disponibilidad retén.

V.S.: Valor semanal del plus retén (5 laborables + 2 festivos)

(AÑO NATURAL ANTERIOR AL CESE)

Coeficiente =	A los 10 años	4'-
	11 años	3'-5
	12 años	3'-
	13 años	2'-67
	14 años	2'-34
	15 años	2'-
	16 años	1'-80
	17 años	1'-60
	18 años	1'-40
	19 años	1'-20
	20 años	1'-

A efectos del cálculo del número de años, se tendrá en cuenta el número de años que una persona haya efectuado retén, con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.

Esta consolidación sólo será efectiva cuando el trabajador cese en su prestación laboral en régimen de retén y el cese se produzca por: decisión unilateral de la Dirección de la Empresa, prescripción de los Servicios Médicos de Empresa, por jubilación o por fallecimiento del trabajador.

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

Caso de fallecimiento o de invalidez permanente absoluta de un trabajador que prestara servicio en régimen de retén y no pudiera acreditar el mínimo de 10 años antes citados, se le aplicará coeficiente 4 para los efectos del Complemento al Mutuismo.

En ningún caso, la cantidad total a consolidar en concepto de retén será superior a la consolidación de turno. En caso de coincidir en un mismo empleado los dos tipos de consolidación, se tomará el más beneficioso de los dos.

#### ARTICULO 30º. Plus de "Dispatching"

El plus de "Dispatching" lo percibirá el personal técnico de este servicio, consistente en una cantidad mensual mínima de 7.060.- pesetas y máxima de 10.537.- pesetas/mes, en proporción a la función profesional del trabajador.

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

#### ARTICULO 31º. Plus de turno rotativo

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

TORNOS	HORARIO	DIAS	VALOR 1989
TURNO ROTATIVO CERRADO	M-T-N	L-D	1.577.-
TURNO ROTATIVO ABIERTO ESPECIAL 1	M-T	L-D	1.239.-
TURNO ROTATIVO ABIERTO ESPECIAL 2	M-T	L-S	1.083.-
TURNO ROTATIVO ABIERTO	M-T	L-V	947.-

M = Mañana  
T = Tarde  
N = Noche  
L = Lunes  
D = Domingo  
S = Sábado  
V = Viernes

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

2.- El plus de turno rotativo compensa: Además de las molestias e inconvenientes que comporta la prestación de servicios en régimen de turno cerrado, las pequeñas prolongaciones de jornada por formalidades de relevo y la realización del descanso establecido por la Orden Ministerial de 8 de Mayo de 1961 en relación con el régimen de jornada continuada en momento no prefijado, sin abandono del lugar de trabajo y con disponibilidad para incorporación inmediata al mismo en caso de necesidad.

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

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

4.- Los puestos de trabajo que por criterios de organización se deban cubrir a turno cerrado de forma permanente, estarán dotados de 6 personas por puesto o bien de 5 personas por puesto, complementándose en este último caso la dotación del puesto con personal para suplencias que podrá ser asignado a uno o varios puestos de trabajo a turno cerrado.

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

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

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

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

Coficiente: a los 10 años	4,00
11 años	3,50
12 años	3,00
13 años	2,67
14 años	2,34
15 años	2,00
16 años	1,80
17 años	1,60
18 años	1,40
19 años	1,20
20 años	1,00

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

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

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

#### ARTICULO 32.- Plus de Artilero

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

#### ARTICULO 32º bis.- Plus vigilancia armada

El personal de vigilancia armada que presta servicios en las instalaciones de la Empresa percibirá un plus de 2.041 pesetas mensuales.

#### ARTICULO 33.- Plus de quebranto de moneda

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

Cobrador domiciliario	335 pesetas/día
Cobrador ventanilla Post-Contratación	299 pesetas/día
Cajero ventanilla Tesorería o Económico	299 pesetas/día
Cobrador ventanilla Contratación	186 pesetas/día
Responsable caja Delegada y cobro esporádico recibos morosos	133 pesetas/día

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

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

#### ARTICULO 34.- Plus de corte a morosos

1.- El trabajador dedicado exclusivamente a cortar el suministro de energía a abonados morosos percibirá un plus de 3.133 pesetas mensuales, si es personal Operario y de 4.272 pesetas mensuales, si es Técnico o Administrativo.

2.- El personal en dedicación alterna o simultánea a esta tarea de corte a morosos percibirá un plus de 852 pesetas mensuales, si es personal Operario, y de 1.208 pesetas mensuales, si es Técnico o Administrativo o con mayor responsabilidad funcional.

#### ARTICULO 35.- Plus de Inspección de fraudes

El personal destinado exclusivamente a la función denominada en el epígrafe percibirá un plus que oscila entre 4.272 pesetas y 5.734 pesetas mensuales, en función de las responsabilidades del cargo.

#### ARTICULO 36.- Plus de instalaciones automatizadas

El personal de operación de las instalaciones automatizadas o semiautomatizadas, que se operen con una sola persona por turno, devengará un plus de 431 pesetas por turno realizado. Dicho plus se percibirá únicamente cuando el operador, o quien realice sus funciones, actúe solo y en tanto que realice el turno.

#### ARTICULO 37.- Plus Operario conductor

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

Grupo A:	529 pesetas/día
Grupo B:	603 pesetas/día
Grupo C:	682 pesetas/día

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

#### ARTICULO 38.- Pacto individual

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

De estos pactos se informará al Comité Intercentros y al Comité de Empresa de Centro de Trabajo correspondiente.

#### ARTICULO 39.- Absorción de plusas

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

#### ARTICULO 40.- Pagas extraordinarias

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

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

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

**ARTICULO 419.** - Paga de Beneficios

- 1.- Para este año 1989 y sucesivos, la paga de Beneficios queda establecida en 1'98 veces el importe mensual del salario de la categoría de cada productor durante el año anterior (ver Anexo nº IV), sumándole a la cifra obtenida el importe de 1'98 veces su antigüedad mensual (Antigüedad + Quinquenio Especial).

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

- 2.- La mejora de la paga de Beneficios, respecto a la del año anterior, entrará a formar parte de la base para el cálculo del incremento de mejora del Complemento al Mutualismo Laboral a aplicar al Personal Pasivo.
- 3.- Los aumentos retributivos que, como cláusula de salvaguarda económica, fueron concedidos a título personal en el Convenio de 1.982, siguen vigentes en la parte que se abona como Aumento Retributivo I-b, incrementados en un 5%.

**ARTICULO 419.bis.** - Otros pluses y conceptos retributivos

- 1.- El personal perteneciente a la 1ª Categoría seguirá percibiendo, en concepto de "Premio anual", la cuantía que, a juicio de la Dirección, le corresponda en función de las características de su puesto de trabajo y objetivos alcanzados.
- 2.- Los pluses y complementos que a continuación se relacionan, permanecerán invariables en sus valores actuales:

REVERSION I.R.T.P.  
PREMIO RETORNO  
PRIMA LECTORES COBRADORES  
PLUS RADICACION  
PLUS SERVICIOS CONTINUADOS  
TRABAJO EXTRAORDINARIOS  
DESTAJOS  
PREMIO SEGURIDAD Y FORMACION

**CAPITULO SEPTIMO****Régimen de Trabajo****ARTICULO 421.** - Jornada y horario de trabajo

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

**a) TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS**

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

En 1989 desde el 7 de Enero hasta el 16 de Junio y desde el 9 de Septiembre hasta el 22 de Diciembre, en 1990 desde el 7 de Enero al 15 de Junio y desde el 9 de Septiembre al 21 de Diciembre, y en 1991 desde el 7 de Enero al 21 de Junio y desde el 14 de Septiembre al 20 de Diciembre, la jornada será de 8 horas y cuarto de duración, con interrupción de 1 hora como mínimo para almorzar, de acuerdo con la siguiente distribución:

**MAÑANA**

Período fijo: De 9 a 14 horas  
Período flexible: De 7'45 a 9 horas y de 14 a 14'30 horas

**TARDE**

Período flexible a disponer por cada empleado, según la situación horaria resultante del período matinal, con el condicionante de que no termine antes de las 17 horas, y tenga una duración mínima de 2 horas, tomando como límite final de la jornada las 19'30 horas.

En 1989 desde el 17 de Junio hasta el 8 de Septiembre y desde el 23 de Diciembre al 6 de Enero, en 1990 desde el 16 de Junio al 8 de Septiembre y del 22 de Diciembre al 6 de Enero, y en 1991, desde el 22 de Junio hasta el 13 de Septiembre y desde el 21 de Diciembre al 5 de Enero la jornada será continuada, de 7 horas de duración con el siguiente horario:

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

Aquel personal técnico-administrativo que trabaja en régimen de jornada partida y que lo solicite con antelación suficiente, podrá librar la asistencia los viernes por la tarde, siempre y cuando las 2 horas de obligado cumplimiento de dicha tarde sean compensadas al resco de la semana.

En los centros de trabajo, en que sea posible, se implantará el sistema de acumulación de horas actualmente vigente para el personal de oficinas de Barcelona.

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

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

**Compensación comida por jornada partida.**

En 1989 durante los períodos de 7 de Enero a 16 de Junio y de 9 de Septiembre a 22 de Diciembre, en 1990 desde el 7 de Enero al 15 de Junio y desde el 9 de Septiembre al 21 de Diciembre y en 1991, del 7 de Enero al 21 de Junio y desde el 14 de Septiembre al 20 de Diciembre, en que la distribución horaria es de mañana y tarde, se percibirá una compensación de 913' pesetas por día trabajado, siendo incompatible esta percepción con cualquier otra dineraria o en especie por dieta y/o gastos de comida por desplazamiento. Para el personal de obra que efectúe la jornada de mañana y tarde todo el año, le será de aplicación en todo el período.

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

Al personal técnico y administrativo que trabaja en régimen de jornada partida y libre su asistencia los viernes por la tarde según lo establecido anteriormente no devengará, por los mismos, el importe correspondiente a esta compensación.

**Suplemento dieta por pernocta.**

El personal desplazado, que pernocte fuera de su domicilio, percibirá la cantidad de 447' pesetas por cada día trabajado en dicha circunstancia.

**Complemento salarial por cambio de jornada.**

Esta percepción salarial tendrá las siguientes características:

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

El personal de estos grupos profesionales que así lo solicite podrá acogerse a la modalidad de jornada reducida de 35 horas semanales, cuyo horario, para todo el año, será de 8 a 15 horas de lunes a viernes y con una flexibilidad de 15 minutos a la entrada y/o salida, con la remuneración que corresponda a la jornada semanal trabajada, el descuento se efectuará sobre la base formada por la escala salarial y aumentos retributivos si los hubiere.

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

**b) PERSONAL OPERARIO**

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

El personal de este grupo que trabaje a régimen de jornada partida, percibirá la cantidad de 913' pesetas/día, siendo esta compensación incompatible con cualquier percepción dineraria o en especie por dietas, gastos de comida por desplazamiento y plus transitorio compensación comida.

Suplemento dieta por pernocte.

El personal desplazado, que pernocte fuera de su domicilio, percibirá la cantidad de 447,- pesetas por cada día trabajado en dicha circunstancia.

c) PERSONAL A TURNO

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

ARTICULO 41º - Recuperación de fiestas

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

ARTICULO 44º - Horas extraordinarias

- Se pacta la tabla de importes de los tipos de horas ordinarias exclusivamente para el cálculo de las horas extraordinarias, con efectos de 1 de Enero de 1989, según se indica en la tabla del Anexo nº V.
- A efectos de la cotización adicional sobre horas extraordinarias, establecida por el Real Decreto 92/1983 de 19 de Enero y Orden Ministerial de 1-3-1983, expresamente se pacta que se considerarán como horas extraordinarias de carácter estructural las realizadas por las siguientes causas:

- Período punta de producción
- Ausencias imprevistas
- Cambios de turno
- Trabajos de mantenimiento en instalaciones
- Averías

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

ARTICULO 45º - Suplemento de remuneración por trabajos nocturnos

Se abonará de acuerdo con el Artículo 19º de la Ordenanza Laboral.

ARTICULO 46º - Dietas

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

ARTICULO 47º - Vacaciones

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

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

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

ARTICULO 48º - Permisos o licencias

- En materia de permisos y licencias, se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores en su Artículo 37º y normas complementarias al efecto, así como lo que dice el Reglamento de Régimen Interior.
- En el caso de traslado de localidad con cambio de residencia, se amplía a tres días el permiso retribuido.

## CAPITULO OCTAVO

Seguridad SocialARTICULO 49º - Complemento de enfermedad

- Las prestaciones por Incapacidad Laboral Transitoria del Régimen General de la Seguridad Social se complementarán por la Empresa hasta alcanzar el 100% de la retribución ordinaria mensual de carácter fijo que resulte de la aplicación del presente Convenio.
- La aplicación de dicho régimen queda condicionada al previo informe favorable de la Dirección de Personal y Organización. En los casos en que se emita informe desfavorable será oído el Comité de Empresa.

ARTICULO 50º - Complemento Invalidez Provisional

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

ARTICULO 51º - Complemento accidentes de trabajo

En los casos de Incapacidad Laboral Transitoria por accidente de trabajo, se complementarán las prestaciones correspondientes hasta alcanzar el 100% de la retribución mensual ordinaria completa de este Convenio, respetando las condiciones más beneficiosas.

ARTICULO 52º - Complemento al Mutuismo Laboral

- Continúan en vigor las normas de los Complementos al Mutuismo ENHER del 17 de Marzo de 1967, complementadas por el Convenio Colectivo de la Empresa de 3 de Junio de 1971 y modificaciones introducidas por el Convenio de 1 de Abril de 1973, que habiendo sido recapituladas en el Convenio del año 1976, después de las mejoras que por el Convenio del año 1978, quedaron como sigue:
  - La base reguladora de los complementos, fijada en el Artículo 2º de las Normas, queda modificada en el sentido de que la fijación de los emolumentos anuales se promediará sobre lo percibido en todos los conceptos señalados en el referido artículo durante el último año de servicio, fijándose, no obstante, que la referida regulación se practicará en el momento de cumplir los 65 años de edad, a todo el personal que alcance dicha edad en activo, sin que el tiempo que pudiera transcurrir hasta causar baja tenga ninguna incidencia sobre los complementos, siendo vigente lo que establece el punto 2.º del Artículo 11º de las Normas en lo referente a las penalizaciones.
  - El Complemento por Viudedad consiste en el 60% de la base reguladora.
  - Con independencia de los aumentos de la Mutualidad Laboral, los "Complementos ENHER" para Jubilación, Invalidez y Viudedad se actualizarán a partir del 1º de Enero de cada año en el 25% de lo que se incrementa el salario a la categoría correspondiente en cada Convenio Colectivo o norma de obligado cumplimiento.
- A efectos del cómputo de los complementos, el último premio de antigüedad no cumplido se liquidará proporcionalmente al tiempo transcurrido entre el anterior vencimiento y la fecha de cese.
- Se garantizarán unos ingresos mínimos por paga (Pensión de la Seguridad Social + Complemento, referidos al 1º de Enero de 1989, 1990 y 1991) de 83.130,-, 87.290,- y 91.655,- pesetas para Jubilación e Invalidez, y de 55.420,-, 58.190,- y 61.100,- pesetas para Viudedad, respectivamente; de forma que si una vez aplicado el 25% del incremento anual para cada categoría del presente Convenio, a la suma de los ingresos con que cuentan en 1º de Enero, resultara una cantidad inferior a 83.130,-, 87.290,- y 91.655,- pesetas ó 55.420,-, 58.190,- y 61.100,- pesetas, según el caso, se añadirá la cifra necesaria para alcanzar dicho mínimo.
- La prestación de la Seguridad Social que percibirán los subnormales, huérfanos de padre y madre, se complementará de conformidad con el régimen que corresponde reglamentariamente a la orfandad absoluta. Se considera como pensión mínima la resultante de aplicar lo pactado en el apartado 3 para la situación de Viudedad.
- Para los casos de orfandad absoluta y una vez agotado, por edad, el derecho a percibir de la Seguridad Social la pensión

correspondiente, la Empresa continuará manteniendo en concepto de ayuda graciable, un importe mensual equivalente al último Complemento abonado, hasta cumplir los 21 años de edad siempre que no perciba ningún ingreso por cualquier otro concepto.

6. La Empresa podrá otorgar, con carácter opcional, para aquellos que voluntariamente lo soliciten, la JUBILACION ANTICIPADA, a partir de los 60 años de edad, en las siguientes condiciones:
- Se imputará una antigüedad al servicio de la Empresa a efectos de lo señalado en el Artículo 9º.1 de las Normas de los Complementos al Mutualismo, equivalente a la que alcanzaría en el momento de cumplir los 65 años.
  - El sistema de cálculo se practicará de la misma manera que para los que tuvieran cumplidos los 65 años.
  - Se garantizarán unos ingresos en conjunto (pensión de la Seguridad Social + Complemento) equivalentes al 85% del salario correspondiente a su categoría en activo, hasta el momento de cumplir los 65 años de edad, a partir de cuya fecha se incorporará al régimen general.
  - Dicha situación, se condiciona al reconocimiento de pensión por parte de la Seguridad Social, sin otras restricciones que las propias de la aplicación de la escala reductora vigente.
7. La Representación Sindical y la Representación de la Empresa reconocen la necesidad de estudiar en profundidad la problemática derivada de la evolución previsible del actual sistema de Complemento al Mutualismo. Esta necesidad se justifica, además, por la entrada en vigor, en un futuro próximo, de la Ley sobre Planes y Fondos de Pensiones.

A tal efecto, se acuerda la creación de una Comisión Mixta, de carácter técnico, que aborde el citado tema, con el fin de elevar, en su caso, propuestas alternativas para su negociación en el marco adecuado.

Esta Comisión estudiará, en especial, la problemática derivada de la vinculación a la Seguridad Social, fórmulas de revisión, criterios de financiación y nivel de prestaciones.

#### ARTICULO 52º bis. Situaciones anteriores al Complemento al Mutualismo

Para las situaciones anteriores al Complemento al Mutualismo, se asignan como ayudas graciables a partir del 1º de Enero de 1989, 1990 y 1991 las siguientes cantidades respectivamente:

	1989	1990	1991	
JUBILADOS :	41.800,-	43.900,-	46.000,-	(pres. x 14 pagas al año).
VIUDAS :	30.650,-	32.200,-	33.800,-	(pres. x 14 pagas al año).

con las siguientes condiciones y limitaciones:

- JUBILACION**
  - Que el hecho causante haya tenido lugar hallándose el interesado al servicio de la Empresa.
  - Sumar al servicio de ENNER, en uno o varios periodos, un mínimo de 10 años.
- VIUDAS**
  - Que el hecho causante haya tenido lugar hallándose el titular al servicio de ENNER.
  - Que el titular sumare una antigüedad, en uno o varios periodos, de 5 años como mínimo al servicio exclusivo de ENNER.
  - Quedarán excluidas de esta ayuda las viudas que hayan obtenido empleo en la Empresa con carácter fijo.

#### ARTICULO 53º. Nupcialidad

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

#### ARTICULO 54º. Natalidad

El personal de plantilla o con contrato temporal con una duración igual o superior a los dos años recibirá un premio de natalidad, consistente en el importe de una paga extraordinaria de las establecidas en el

Artículo 40º del presente Convenio, por cada hijo habido que cumpla las condiciones de viabilidad exigidas por la Seguridad Social para conceder la prestación correspondiente.

#### ARTICULO 55º. Defunción

- Se mantiene la concesión de un subsidio, equivalente a dos pagas extraordinarias, en caso de fallecimiento del productor, que se hará efectivo siguiendo el orden sucesorio siguiente: esposos, hijos, padres y hermanos, salvo designación del causante. Este subsidio, en caso de duda, se concederá a aquel causahabiente que perciba el auxilio por defunción de la Seguridad Social.
- La Ayuda Mutua Interpersonal (A.M.I.), salvo lo previsto en el artículo 56º, en las condiciones establecidas en el Convenio de 3 de Junio de 1971 y que es objeto de regulación en el Artículo 60º del Reglamento de Régimen Interior, será susceptible de modificación en dicho Reglamento de acuerdo con el Comité Intercentros.

En la concesión de la Ayuda Mutua Interpersonal (A.M.I.), caso de concurrir circunstancias especiales y no haber designado el causante beneficiario, el Comité de Empresa decidirá aquel que corresponda o, en su caso, su no concesión.

#### ARTICULO 56º. Seguro de vida

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

Fallecimiento general	1.800.000,- pesetas
Fallecimiento por accidente	3.600.000,- pesetas
Fallecimiento accidente circulación	5.400.000,- pesetas
Invalidez absoluta y permanente	1.800.000,- pesetas

Estas garantías serán de aplicación al personal en activo con edad inferior a 64 años. Al personal, en activo, con edad superior a 64 años sólo se le garantizará un capital único de 1.800.000,- pesetas en caso de muerte, con independencia de la causa.

El citado Seguro de vida absorberá para el personal en activo la aportación económica de 30.000,- pesetas que, por parte de la Empresa, se venía satisfaciendo en las condiciones a que se refiere el Artículo 55º.2 de este Convenio.

El personal perteneciente a la 1ª Categoría estará, con carácter general, a lo dispuesto en este Artículo, si bien, a título personal, mantendrá el capital que tenga cada uno establecido.

Estos nuevos valores entrarán en vigor a partir de la fecha de firma del XV Convenio Colectivo.

#### ARTICULO 56º bis. Accidentes con vehículos al servicio de la Empresa.

La Empresa, previa presentación del correspondiente parte de accidentes y factura por reparación de daños al vehículo, en caso de siniestro durante la utilización del coche al servicio de la misma, adelantará la cantidad precisa hasta un máximo de 500.000,- pesetas a reintegrar, sin intereses, en 36 mensualidades, a partir del tercer mes desde la efectividad del préstamo.

### CAPITULO NOVENO

#### Atenciones Sociales

#### ARTICULO 57º. Principios generales

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

#### ARTICULO 58º. Suministro de energía eléctrica

- La Empresa mantendrá el régimen que para sus productores se contiene en la vigente Ordenanza de Trabajo, haciéndolo extensivo a las viudas de los mismos, siempre que se mantengan en tal estado.

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

**ARTICULO 39.- Enseñanza**

- 1.- La Empresa continuará y ampliará la política de ayuda y gestión en orden a resolver los problemas concretos que plantea a sus empleados, en la medida de lo posible, la enseñanza y estudios en sus diversos grados de los mismos y de sus hijos.
- 2.- **Ayuda Escolar.** Se establece en 2.072.- pesetas mensuales la ayuda escolar (durante 10 meses de cada año) por hijo, en edades comprendidas entre los tres y dieciocho años inclusive, para productores cabeza de familia. El personal que viene disfrutando de escuelas gratuitas o subvencionadas por la Empresa, así como el que percibe ayuda de la misma por igual concepto, quedará excluida total o parcialmente de esta ayuda, salvo las becas.
- 3.- **Becas.** El sistema específico de becas de la Empresa se halla regulado en el Reglamento de Régimen Interior.

**ARTICULO 39 bis.- Ayuda a minusválidos**

La Empresa prestará especial atención en favor de la Asociación de Ayuda a Minusválidos Vitales de EMHER (A.S.A.M.V.E.) de aquellas personas cuyas exigencias sean compatibles con las características de las personas afectadas de minusvalencia.

**ARTICULO 60.- Economatos**

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

**ARTICULO 61.- Viviendas**

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

**ARTICULO 62.- Residencias**

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

**ARTICULO 62 bis.- Bolsa Social**

Se constituye una Comisión Paritaria que tendrá las siguientes competencias y obligaciones:

- a) Elaborar un reglamento de funcionamiento interno de la Comisión, dentro de los 3 meses siguientes a la firma del presente Convenio.
- b) Determinar y definir el tipo de servicios y prestaciones que comprenderá la Bolsa Social, las normas para su concesión y la aplicación de los recursos con que se dota, mediante la redacción del correspondiente "Reglamento de la Bolsa Social".
- c) Control de la gestión y de la aplicación de los recursos a los servicios y prestaciones que se establezcan, así como del grado de satisfacción de sus beneficiarios.
- d) Establecimiento de sub-comisiones para el análisis, gestión y administración de aquellas prestaciones específicas de características especiales cuya complejidad las haga necesarias. La Comisión Paritaria estará constituida por doce miembros: seis en representación de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio y seis en representación de la Empresa, y ajustará su actuación a las normas del Reglamento interno, que deberá ser aprobado con el voto favorable de las cinco sextas partes de los miembros de la citada Comisión. Las decisiones de la Comisión también deberán adoptarse por el voto favorable de las cinco sextas partes de sus miembros.
- e) Mientras no se redacte el texto del Reglamento de la Bolsa Social seguirán aplicándose los principios que han dado base a los distintos conceptos que conforman dicha Bolsa. Una vez aprobado dicho Reglamento, sólo serán aplicables sus normas o principios quedando derogada cualquier regulación anterior.
- f) Los conceptos a los que, en principio afectará la Bolsa Social serán: Becas, Economatos, Grupo Express, Reyes, Asuave, Lotes de Navidad y Residencias.

**CAPITULO DECIMO**

**Acceso del personal a la propiedad de la Empresa**

**ARTICULO 63**

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

**CAPITULO UNDICESIMO**

**Acción Sindical**

**ARTICULO 64**

- 1. La participación de los trabajadores en la Empresa se materializará a través de sus Secciones Sindicales, en los Comités de Empresa de Centro de Trabajo, en el Comité Intercentros y en las Comisiones Mixtas de Trabajo.
- 2. Se incorpora al presente Convenio el texto del acuerdo sobre participación sindical en la Empresa Pública establecido en virtud del Artículo 21º del Acuerdo Económico y Social entre responsables de la Empresa Pública y la Unión General de Trabajadores y ello en sus propios términos.

La participación establecida en el Artículo 4º del Acuerdo, adoptará la forma de participación en el Consejo de Administración.

Una copia del mismo constituye el Anexo nº VI.

**ARTICULO 64 bis.- Organos de Representación - Sindicatos**

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

**1. Derechos Sindicales**

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

**2. Delegados Sindicales**

- a) Se reconoce y autoriza la designación de 6 Delegados Sindicales a nivel general de la Empresa por cada Sección Sindical.  
  
Con ello, se da cumplimiento a la Normativa General, en esta materia, así como a la específica contenida en el acuerdo sobre participación sindical en la Empresa Pública, incorporado como Anexo nº VI de este Convenio.
- b) El Sindicato que tenga derecho a su representación a través de Delegados deberá acreditarlo fehacientemente, y la Empresa lo reconocerá a todos los efectos.
- c) Los Delegados Sindicales deberán ser trabajadores en activo de la Empresa, preferentemente miembros del Comité de Empresa y designados según los Estatutos de la Central o Sindicato que representen.

**3. Funciones de los Delegados Sindicales**

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

**4. Información**

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

- a) Sobre despidos y sanciones muy graves que afecten a los afiliados de sus Sindicatos respectivos.
- b) En cuanto a las reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando sea con carácter colectivo, o del Centro de Trabajo, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores, así como en la implantación del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- c) A petición de cualquiera de las Secciones Sindicales, la Dirección de Personal y Organización informará de las razones por las que no se haya producido la promoción de cualquier empleado que, a juicio de la Sección Sindical consultante, se considere discriminado.

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

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

**6. Disposición de local**

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

**7. Cuota Sindical**

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

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

**8. Excedencia**

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

**ARTICULO 53. Organos de Representación - Comités de Empresa de Centro de Trabajo.**

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

2. Sus funciones, sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, y específicamente por artículos de este Convenio Colectivo, serán las siguientes:

**a) De representación**

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

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

**b) De información por la Dirección de la Empresa**

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

- Anualmente, sobre el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria de la Sociedad y de cuantos documentos se den a conocer a sus accionistas.

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

- Las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.

- El movimiento de ingresos y cesas, dando a conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los relativos a la terminación de la relación laboral.

- Trimestralmente, al Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales, del número de horas extraordinarias realizadas.

**c) De información previa a su elección por la Dirección de la Empresa.**

- Reestructuraciones de plantilla y cierres totales o parciales, definitivos o temporales de la Empresa.

- Absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

- Reducciones de jornada.
- Traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.
- Planes de formación profesional de la Empresa.

### 3.- Asamblea de Delegados

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

### 4.- Sigilo profesional

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

## ARTICULO 61º bis. Organos de Representación- Comité Intercentros

De acuerdo con el Artículo 61º, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituye el Comité Intercentros, como órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la Empresa.

### 1.- Composición

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

### 2.- Elección y mandato

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

### 3.- Reuniones

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

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

### 4.- Local y medios

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

### 5.- Competencias

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

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

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

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

### 5.1.- De información, conocimiento y participación

Solicitar y recibir del Comité de Dirección, a través de la Dirección de Personal y Organización, cuanta información estime conveniente el Comité Intercentros, sobre todos los temas de la Empresa, siendo facultad del Comité de Dirección el determinar el nivel y detalle de la respuesta en razón al grado de reserva que exijan los temas planteados.

Recibir información, con criterio anticipativo, sobre el programa y presupuesto anual de actividades a desarrollar por la Empresa.

Hacer llegar al Comité de Dirección, a través de la Dirección de Personal y Organización, cuantas peticiones, información y opiniones estime oportunas que, por ser de interés para los trabajadores, entienda que aquél debe conocer, dando respuesta por escrito, en los casos que se requiera.

Conocer, previamente a su ejecución, las modificaciones importantes en la actividad o situación patrimonial de la Empresa que pudieran producirse, en especial, en los casos de fusión o absorción de sociedades, cierres o traslados de instalaciones, alteraciones del objeto social, etc., emitiendo informe que será considerado por la Dirección de la Empresa.

Recibir información trimestral de la marcha de la Empresa, su evolución económica, producción y programas que afecten al empleo colectivo de la misma.

Conocer anualmente al Balance, Cuenta de Resultados y Memoria de la Sociedad.

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

### 5.2.- Sobre empleo

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

a) Conocer aquellos estudios organizativos, realizados tanto por asesores externos como por la Subdirección de Organización u otras Direcciones Departamentales, que vayan a llevarse a la práctica y que afecten a colectivos de trabajadores, todo ello con carácter previo a su implantación.

b) Conocer el Organigrama y Plantilla actual de la Empresa y las previsiones anuales y de futuro sobre este tema.

c) Conocer las actividades de los contratistas que trabajan para la Empresa y las razones que justifican la contratación de los trabajos que se les ha encomendado.

d) Emitir informe sobre los apartados a), b) y c) y, en su caso, elevar propuestas de corrección que, una vez razonadas, la Dirección contestará por escrito. En caso de desacuerdo, la Empresa se compromete a realizar los esfuerzos necesarios para llegar a un acuerdo, todo ello respetando la autonomía de la Empresa en sus decisiones.

e) Se tratarán, previamente con el Comité Intercentros, los aspectos relacionados con posibles acciones de reestructuración de Secciones o Departamentos que afecten a colectivos de trabajadores. En caso de desacuerdo, en lo referente al cambio de condiciones de trabajo de los empleados afectados, se estará a lo que disponga la legislación vigente, procurando, no obstante, con anterioridad a dicho recurso, al llegar a acuerdos con los interesados, dando conocimiento de los mismos al Comité Intercentros.

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

## ARTICULO 62. Garantías Sindicales

Los miembros de los Comités de Empresa de Centro de Trabajo, Comité Intercentros, Delegados de Personal y los Delegados Sindicales, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes prerrogativas:

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

#### ARTICULO 66<sup>o</sup> bis. Comisiones Mixtas de Trabajo

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

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

Las Comisiones Mixtas de Trabajo son las siguientes:

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

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

Estando previsto en este Convenio la constitución de:

- Comisión Paritaria de Reforma Salarial y Reclasificación Profesional.
- Comisión Paritaria de Bolsa Social.

cuyas funciones pueden absorber parte o la totalidad de las encomendadas a las Comisiones Mixtas a las que se refiere este Artículo, en el momento de la constitución de aquellas Comisiones Paritarias se procederá a la disolución de la Comisión Mixta que preceda.

### CAPITULO DUODÉCIMO

#### Reglamento de Régimen Interior

#### ARTICULO 67<sup>o</sup>.

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

### CAPITULO DECIMOTERCERO

#### Disposiciones varias

#### ARTICULO 68<sup>o</sup>.

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

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

#### ARTICULO 68<sup>o</sup> bis.

Si durante los años 1989, 1990 se promulgan disposiciones que creen instituciones en el ámbito laboral susceptibles de ser pactadas en Convenio Colectivo, no previstas en el presente, serán objeto de negociación durante el primer trimestre de 1990 y 1991 respectivamente.

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

#### ARTICULO 69<sup>o</sup>. Cláusula de absorción

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

#### ARTICULO 70<sup>o</sup>. Prelación de normas

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

#### ARTICULO 71<sup>o</sup>. Comisión Paritaria

Cuando dudas, interpretaciones o reclamaciones pudieran suscitarse en la aplicación del presente Convenio, serán obligatoriamente estudiadas y, en su caso, resueltas por la Comisión Paritaria y, de no llegarse a un acuerdo en el plazo de 15 días, se elevará lo actuado al Organismo competente.

La Comisión Paritaria estará integrada por 6 representantes de cada una de las partes de entre los miembros que hayan constituido la Comisión Deliberadora, manteniendo en lo que respecta a la Representación de los Trabajadores la misma proporcionalidad, a todos los efectos, que tenía en aquella.

#### ARTICULO 71<sup>o</sup> bis a). Reforma Salarial y Clasificación Profesional.

Se constituye una Comisión Paritaria para el estudio de la reforma de la estructura salarial de las retribuciones del personal de la Empresa, así como de la clasificación profesional actualmente existentes.

#### 1. Composición de la Comisión.

La Comisión Paritaria para el estudio de la Reforma Salarial y Clasificación Profesional estará constituida por 12 miembros, 6 en Representación de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio y 6 en Representación de la Empresa.

#### 2. Asesores

Cada una de las partes podrá recurrir a los asesores que considere oportunos para el tratamiento de los temas objeto de la Comisión, con la única limitación de la presencia física de un asesor por entidad representada en las sesiones de deliberación de la Comisión. Los asesores tendrán voz pero no voto.

#### 3. Temas a tratar

Los temas objeto de estudio y, en su caso, acuerdo por parte de la Comisión son los siguientes:

Definición de Grupos Profesionales, con identificación de las funciones básicas a desempeñar dentro de cada uno de ellos. Definición de qué categorías y qué puestos se incluyen en cada grupo.

Establecimiento del nivel retributivo de cada grupo, con arreglo a los siguientes criterios: 1) Reducción de niveles en relación con la situación actual; 2) Equiparación salarial dentro de cada grupo; 3) Escalonamiento de los niveles con un porcentaje fijo de diferencia entre los mismos; 4) Que el resultado afecte a todo el colectivo.

Reforma del actual sistema de cobertura de vacantes.

Definición de los criterios de promoción y ascenso.

La Formación Profesional será un parámetro importante, no el único, para la definición de Grupos Profesionales y del sistema de promociones y ascensos.

4. **Acuerdos**

La Comisión deberá, en su caso, llegar a acuerdos sobre:

- Sistema a implantar, en relación con los temas reseñados en el punto anterior.
- Plazo y criterios de implantación para cada uno de los temas.
- Definir las materias sobre las que será necesario mantener un adecuado nivel de sigilo profesional.

Para que un acuerdo sea válido deberá tomarse por un mínimo de cinco sextas partes de la Comisión y deberá versar sobre los dos puntos anteriores.

5. **Ámbito**

La Reforma abarcará a todo el personal de la Empresa, comprendido entre las categorías de Peón y Técnico Medio o Jefe Superior de 1ª, ambas inclusive.

6. **Aplicación**

Los acuerdos alcanzados por la Comisión se aplicarán a partir del 1 de Octubre 1990, o con efectos retroactivos a partir de esta fecha, en el caso de que la Comisión terminase su trabajo con posterioridad.

Los acuerdos alcanzados por la Comisión Paritaria que versen sobre las materias antes relacionadas y que alcancen la mayoría establecida, pasarán a formar parte del articulado de este Convenio Colectivo, sustituyendo la parte del mismo que quede afectada por aquellos. A tal efecto los acuerdos de la Comisión tendrán la misma validez que los alcanzados por la Comisión negociadora del Convenio y deberán tramitarse según las normas de procedimiento del Título III del Estatuto de los Trabajadores, hasta su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

**ARTICULO 71º bis b1.**

En relación con las modificaciones que como consecuencia de los trabajos de la Comisión Paritaria de trabajo para el estudio de la Reforma Salarial y Clasificación Profesional, y la de Redacción del XV Convenio

Colectivo, previstas en el presente convenio, deban introducirse en cualesquiera Artículos del mismo, las partes firmantes acuerdan lo siguiente:

- a) Todos los miembros de las citadas Comisiones serán miembros de la Comisión Negociadora del XV Convenio Colectivo.
- b) Los acuerdos adoptados en el seno de las Comisiones citadas, en la forma prevista, sustituyendo y/o modificando total o parcialmente a los Artículos que se determine en los Acuerdos citados, una vez cumplidos los trámites a realizar, que establece el Art. 90 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán la consideración de pactos del Convenio y se incorporarán a su texto.

**ARTICULO 71º bis c1.** Revisión y actualización del Convenio.

La misma Comisión creada para la redacción del XV Convenio Colectivo se encargará de revisar y actualizar el redactado del mismo.

**ARTICULO 72º.** Partes contratantes

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y firmado por la Representación Empresarial y los Representantes de los Trabajadores designados al efecto por las Centrales Sindicales, de acuerdo con los Artículos 87º y 88º del vigente Estatuto de los Trabajadores a partir de la representación proporcional obtenida en las elecciones sindicales.

Han formado parte de la Comisión Deliberadora los siguientes señores:

Por la Representación Empresarial	Por la Representación de los Trabajadores
VICENTE BADIA ROIG	JUAN JOSE BALDU CHAVARRI
JULIO BARCELO VERNET	JOSE A. CASAZ MECIECES
ANDRES CAPDEVILA SALVA	CERARDO DIAZ GUTIERREZ
EUSEBIO ESTEBANELL COMAS	PAULO FITA SANCHEZ
JOSE MARGARAY VIDALLER	JOSE FORRADELLES COYO
ANTONIO MERINO MARTINEZ	MONTSERRAT GUARDIOLA SANCHEZ
CARLOS PALADELLA OSES	ANTONIO J. GUEVARA PEREZ
CARLOS RODRIGUEZ RODRIGUEZ	CARLES HERNANDEZ PORTILL
ANDRES ROTICER ANENCUAL	PEDRO J. LOSA GUERRERO
JOSE Mº. TRESSENS FONTANA	JOSE L. MONCLUS NAS
JOSE Mº. TRESSERRES BERNAUS	LORENZO PALACIN SADORREY
JOSE VILADECANS DELICADO	FRANCISCO TORET MARTIN

**ANEXO I**

**PERSONAL**

Detalle de la correlación establecida en el ANEXO entre las categorías y denominaciones profesional de la Ordenanza de Trabajo y las que rigen en la Empresa, con expresión asimismo de los cargos o funciones que pueden desempeñarse indistintamente en cada categoría.

Categorías y denominaciones de la Ordenanza de trabajo vigente	Categorías y denominaciones de Empresa equivalentes	Cargos o funciones que pueden desempeñarse indistintamente en cada categoría
<b>GRUPO I, PERSONAL TECNICO</b>		
1ª Categoría { Superior Especial Superior 1º Superior 2º	Jefe de Servicio General Técnico	Ingeniero 1º Técnico Superior 1º Ingeniero 2º Técnico Superior 2º Ingeniero 3º Técnico Superior 3º
2ª Categoría { Nivel A Nivel B	Jefe de Despacho Central de Explotación Jefe de Servicio Inspector de Servicio Jefe de Central de 1º esp. Jefe de Estación y Subestación de 1º esp.	Técnico Medio de 1º Técnico Medio de 2º Ingeniero de entrada Técnico Medio de 3º Jefe de Operación de 1º esp.
		Jefe de Departamento Jefe y Subjefe de Despacho Central de Explotación, Jefe de Servicio, Inspector de Servicio, Jefe de Central de 1º especial, Jefe de Estación y Subestación de 1º especial.

Categorías y denominaciones de la Ordenanza de trabajo vigente	Categorías y denominaciones de Espmas. equivalentes	Cargos o funciones que pueden desempeñarse indistintamente en cada categoría
<p>3ª Categoría {                      Subjefe de Servicio, Encargado o Jefe de turno de Despecho Central de Explotación, Subjefe de Control y de Estación y Subestación Transformadora de 1ª especial, Topógrafo de 1ª, Delineante Proyectista, Sobrestante, Jefe de Control de 1ª, Jefe de Estación y Subestación de 1ª, Montador Jefe, Ensayador técnico.</p>	<p>Técnico Especialista 1ª, Delineante Proyectista esp., Jefe de Operación de 1ª, Técnico Especialista 2ª, Delineante Proyectista, Jefe de Operación de 2ª, Técnico especial de 3ª, Jefe de operación 3ª, Auxiliar técnico espec.</p>	<p>Subjefe de Servicio, Encargado o Jefe de turno en despacho Central de Explotación, Subjefe de Control y de Estación y Subestación Transformadora de 1ª especial, Topógrafo de 1ª, Delineante Proyectista, Sobrestante, Jefe de Control de 1ª, Jefe de Estación o Subestación de 1ª, Montador Jefe, Ensayador técnico, Jefe de Control o Estación Receptora de 2ª, Jefe de Control o Estación Receptora de 3ª, Subjefe de Control de 1ª, Subjefe de Control o Estación Receptora de 2ª.</p>
<p>4ª Categoría {                      Jefe de Control de 2ª, Jefe de Estación o Subestación de 2ª, Topógrafo de 2ª, Delineante, Verificador, Subjefe de Control y Estación o Subestación de 1ª, Técnico montador, Inspector de instalaciones.</p>	<p>Delineante de 1ª, Auxiliar técnico, Delineante de 2ª.</p>	<p>Jefe de Control de 2ª, Jefe de Estación o Subestación de 2ª, Topógrafo de 2ª, Delineante, Verificador, Subjefe de Control, Estación o Subestación de 1ª, Técnico Montador, Inspector de Instalaciones, Subjefe de Control o Estación Receptora de 2ª, Jefe de Control de 3ª.</p>
<p>5ª Categoría {                      Jefe de Control de 3ª, Auxiliar técnico, Calcedor.</p>	<p>Práctico auscultación, geodesta y alfileres, Calcedor.</p>	<p>Auxiliar técnico, Calcedor, Subjefe de Control o Estación Receptora de 3ª.</p>

GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO

Subgrupo I. Administrativos

<p>1ª Categoría {                      Superior Especial,                      Superior 1ª,                      Superior 2ª.</p>	<p>Jefe Servicio Gral. Admvo.</p>	<p>Apoderado de 1ª, Apoderado de 2ª, Apoderado de 3ª.</p>	<p>Jefe de Departamento.</p>
<p>2ª Categoría {                      Nivel A,                      Nivel B.</p>	<p>Jefe de Sección o Negociado, Delegado de zona circunscripción, Analista de aplicaciones.</p>	<p>Jefe Superior de 1ª, Jefe Superior de 2ª, Analista de 1ª, Jefe Superior de 3ª, Analista de 2ª.</p>	<p>Jefe de Sección o Negociado, Delegado de zona o circunscripción, Analista de aplicaciones, Programador.</p>
<p>3ª Categoría {                      Jefe de Delegación o Supursal, Subjefe de Sección o Negociado, Programador de 1ª.</p>		<p>Jefe de 1ª, Analista de 3ª, Jefe de 2ª, Programador de 1ª especial, Programador de 1ª, Operador ordenador de 1ª especial.</p>	<p>Jefe de Delegación o Supursal, Subjefe de Sección o Negociado, Programador, Agente Comercial o de Permisos, Analista de aplicaciones.</p>
<p>4ª Categoría {                      Nivel A,                      Nivel B.</p>	<p>Operador de Ordenador de 1ª, Programador de 2ª, Agente comercial permisos y señal, Operador de Ordenador de 2ª.</p>	<p>Oficial 1ª especial, Oficial de 1ª, Operador de ordenador de 1ª, Operador de comunicaciones 1ª, Programador de 2ª, Oficial 2ª, Operador de ordenador de 2ª, Operador de comunicaciones de 2ª.</p>	<p>Oficial de 1ª, Oficial de 2ª, Programador, Agente comercial o de permisos, Operador de ordenador, Perforista.</p>
<p>5ª Categoría {                      Aux. Adm.,</p>	<p>Perforista-Verificador de ordenador.</p>	<p>Auxiliar, Auxiliar Operación Ordenador.</p>	<p>Auxiliar Administrativo, Perforista-Verificador de ordenador.</p>

Categorías y denominaciones de la Ordenanza de Trabajo vigente	Categorías y denominaciones de Espinas equivalentes	Grupos o funciones que pueden desempeñarse indistintamente en cada categoría
<b>Subgrupo II. Auxiliares de Oficina</b>		
<p>Categoría especial y 1ª</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Encargado de</li> <li>Telefonista</li> <li>Encargado de alineación de conductores o de aisladores.</li> <li>Conserje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Telefonista especial</li> <li>Telefonista</li> <li>Encargado de Alargografía</li> <li>Encargado de Almaceneros</li> <li>Encargado de Lectores</li> <li>Encargado de cobradores</li> <li>Encargado de resistencia de 1ª</li> <li>Encargado de resistencia de 2ª</li> <li>Exp. reprografía de 1ª</li> <li>Almacenero de 1ª</li> <li>Conserje</li> <li>Encargado de momento</li> <li>Encargado de resistencia de 3ª</li> <li>Encargado vigilantes</li> <li>Supervisor Sistema de Control</li> <li>Exp. Alargografía de 2ª</li> <li>Exp. Alargografía de 3ª</li> <li>Almacenero de 2ª</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Telefonista</li> <li>Encargado de almaceneros</li> <li>Encargado de cobradores</li> <li>Alargadero</li> <li>Conserje</li> <li>Encargado de momento</li> <li>Encargado de resistencia</li> </ul>
<p>2ª Categoría</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cobrador</li> <li>Agente especializado</li> <li>Almacenero</li> <li>Listero</li> <li>Peón de bodega</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lector</li> <li>Cobrador</li> <li>Almacenero de 1ª</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lector</li> <li>Cobrador</li> <li>Agente especial Listero</li> <li>Almacenero</li> <li>Listero</li> </ul>
<p>3ª Categoría</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Portero</li> <li>Ordenanza</li> <li>Guarda y Vigilante y Sereno de Acintos, instalaciones o construcciones.</li> <li>Mozo de enfermería.</li> <li>Recapacitista.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ordenanza</li> <li>Portero</li> <li>Ordenanza</li> <li>Vigilante</li> <li>Conserje</li> <li>Operador de momento</li> <li>Exp. Alargografía de 1ª</li> <li>Exp. Alargografía de 2ª</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Portero</li> <li>Ordenanza</li> <li>Conserje</li> <li>Sereno y vigilante de oficina</li> <li>Guarda y vigilante de alineación</li> <li>Operador de momento</li> <li>Recapacitista</li> <li>Mozo de enfermería</li> </ul>

**GRUPO III. PERSONAL OPERARIO**

**Subgrupo I. Profesionales de oficina**

<p>1ª Categoría</p>	<p>Nivel A</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Montador electricista</li> <li>Montador mecánico</li> <li>Encargado de turbinas</li> <li>Copistas de oficina</li> <li>Contramaestre</li> <li>Encargado de taller</li> </ul> <p>Nivel B Subcopista</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Montador de 1ª</li> <li>Montador de 2ª</li> <li>Encargado de taller</li> <li>Copistas de oficina</li> <li>Contramaestre</li> <li>Montador electricista 3ª</li> <li>Montador mecánico de 3ª</li> <li>Operador de 1ª especial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Montador electricista</li> <li>Montador mecánico</li> <li>Copistas de oficina</li> <li>Contramaestre</li> <li>Encargado de taller</li> <li>Operador de Central o Estación Receptora de 1ª especial</li> </ul>
<p>2ª Categoría</p>	<p>De Oficinas Especiales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nivel A</li> <li>Operador de cuadro</li> <li>Expulsador de cables</li> <li>Instalador de líneas y redes</li> <li>Expulsador</li> <li>Oficial Man. Latón y Rev.</li> <li>Conductores</li> <li>Práctico de instalaciones</li> </ul> <p>De Oficinas Clásicas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nivel A</li> <li>Nivel B</li> <li>Las propias de los los artesanos</li> <li>Oficinas clásicas</li> </ul>	<p>A</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Oficial de 1ª esp.</li> <li>Operador de 1ª</li> <li>Operador 1ª Auscultación</li> <li>Operador 1ª Guadalupe</li> <li>Operador 1ª Afonos</li> <li>Operador 2ª</li> <li>Ayudante de operación 1ª</li> <li>Operador 2ª Auscultación</li> <li>Operador 2ª Central</li> <li>Operador 2ª Afonos</li> <li>Conductor de 1ª</li> </ul> <p>D</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Operador 3ª</li> <li>Ayudante operación 2ª</li> <li>Operador 3ª Auscultación</li> <li>Operador 3ª Guadalupe</li> <li>Operador 3ª Afonos</li> <li>Conductor de 2ª</li> </ul> <p>A</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Oficial de 1ª esp.</li> </ul> <p>B</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Oficial de 1ª</li> <li>Oficial de 2ª</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oficial de 1ª especial de oficina.</li> <li>Operador de Central o Estación Receptora de 1ª</li> <li>Operador de Auscultación, Guadalupe y Afonos</li> <li>Oficial 1ª de oficina</li> <li>Conductor de 1ª</li> <li>Operador de Central o Estación Receptora de 1ª espec.</li> <li>Operador de Central de 1ª especial</li> <li>Operador de Auscultación, Guadalupe y Afonos</li> <li>Operador de Central o Estación Receptora de 3ª</li> <li>Ayudante de operación Central o Estación Receptora 1ª</li> <li>Oficial de 2ª y 3ª de oficina</li> <li>Conductor de 2ª</li> <li>Ayudante de Operación Central o Estación Receptora de 2ª o 3ª</li> <li>Operador de Central de 2ª o de 3ª</li> </ul>

ANEXO II

RELACIONES DE SALARIOS Y PUESTOS

CATEGORIAS	SUELDO MENSUAL	SUMA ANUAL (12 meses)	GRATIFICACION EXTRA (5 pagas)	TOTAL RETENCIONES A R D
Encargado Taller Comodoro Cajero Oficial 15 Especial Operador 14 Operador 14 Asistencia y Cobros	253 918	3 046 216	1 263 000	4 309 216
Ingeniero 21 Apostrado 24 Técnico Superior 24 Médico 21	230 016	2 760 192	1 100 110	3 860 302
Ingeniero 24 Apostrado 24 Técnico Superior 24 Médico 21	190 030	2 280 360	936 485	3 216 845
Ingeniero Técnico 24 A. T. 3 14 Jefe Superior 14 Analista 24	178 121	2 137 852	894 303	3 032 155
Ingeniero Entada Ingeniero Técnico 24 A. T. 3 24 Jefe Superior 24 Analista 24	165 532	1 986 384	627 700	2 614 084
Ingeniero Técnico 24 A. T. 3 24 Jefe Operación 14 Especial Jefe Superior 24 Analista 24	156 237	1 874 844	711 850	2 586 694
Técnico Especialista 14 Jefe Operación 14 Ejecutante Proyectista Especial Jefe 14 Programador 14 Especial	146 443	1 757 316	724 215	2 481 531
Ingeniero Técnico Entada A. T. 3. Entada Ejecutante Proyectista Jefe Operación 24 Técnico Especialista 24 Jefe 24 Programador 14 Operador 14 Operador 14 (Especial)	137 111	1 645 332	693 300	2 338 632
Montador 14	137 111	1 645 332	693 300	2 338 632
Técnico Especialista 24 Jefe Operación 24 Auxiliar Técnico Especial Oficial Administrativo 14 Especial	129 807	1 557 684	649 035	2 206 719
Operador 14 Especial Montador 24 Comandante-Montador	128 807	1 545 684	649 035	2 194 719
Telefonista Especial Encargado Almacén Encargado Reprografía	128 807	1 545 684	649 035	2 194 719
Auxiliar Técnico Deficiente 24 Oficial Administrativo 14 Operador 14 Operador 14 Programador 24 Agente Comercial y Perceptor 24	123 568	1 482 816	617 760	2 100 576
Encargado Taller Comodoro Cajero Oficial 15 Especial Operador 14 Operador 14 Asistencia y Cobros	123 348	1 480 176	617 760	2 097 936
Especialista Reprografía 14 Almacén 14	118 900	1 426 800	594 300	1 921 100
Operador 24 Oficial 14 Ayudante Operador 14 Operador 24 Asistencia y Cobros Conductor 14	118 900	1 426 800	594 300	1 921 100
Telefonista Encargado Lectores Encargado Cobros Encargado Económico Encargado Vigilancia Encargado Evidencia 24 Especialista Reprografía 24	118 740	1 424 880	593 700	1 918 580
Calculador Asistencia y Cobros Oficial Administrativo 24 Operador 24 Operador 24 Auxiliar Administrativo 14 y 4 años	118 740	1 424 880	593 700	1 918 580
Operador 24 Oficial 24 Ayudante Operador 24 Operador 24 Asistencia y Cobros Conductor 24	112 240	1 346 880	566 320	1 913 200
Cometida Almacén 14 Lector Calculador Encargado Residencia 24 Especialista Reprografía 24 Supervisor Sistema Central	112 240	1 346 880	566 320	1 913 200
Auxiliar Operador Operador 24 Auxiliar Administrativo 14	108 582	1 302 984	542 985	1 845 969
Oficial 24 Ayudante Ayudante Operador 24 Encargado Puestos	108 582	1 302 984	542 985	1 845 969
Almacén 24 Ayudante Reprografía 14 Ordenanza Dependiente Económico Postista	108 582	1 302 984	542 985	1 845 969
Padrón Especialista Carista	103 185	1 238 220	515 925	1 754 145
Ayudante Reprografía 24 Enfermero Cajero Vigilante	103 185	1 238 220	515 925	1 754 145
Padrón Personal Limpieza	98 782	1 185 384	494 955	1 680 339



ANEXO IV

TABLA IMPORTE DE LA PAGA DE BENEFICIOS

CATEGORIAS	SEIUDO MENSUAL 1. 988 (A)	PAGA DE BENEFICIOS 1. 989 (B. 98 \$/A)
Ingeniero 1ª Ayudante 1ª Operador 1ª Médico 1ª	318.896	672.618
Ingeniero 2ª Ayudante 2ª Técnico Superior 2ª Médico 2ª	307.329	611.008
Tecnico 3ª Ayudante 3ª Técnico Superior 3ª Médico 3ª	180.331	356.659
Ingeniero Técnico 1ª A. Y S. 1ª Jefe Superior 1ª Analista 1ª	168.227	333.089
Ingeniero Técnico 2ª A. Y S. 2ª Jefe Superior 2ª Analista 2ª	156.181	309.238
Técnico Especialista 1ª Jefe Operación 1ª Especial Jefe Superior 3ª Analista 3ª	143.323	288.140
Técnico Especialista 2ª Jefe Operación 2ª Especial Jefe Superior 2ª Analista 2ª Programador 1ª Especial	138.167	269.809
Ingeniero Técnico Encargado A. Y S. Encargado Delimitante Propietaria Jefe Operación 1ª Técnico Superior 1ª Jefe 3ª Especialista 3ª Programador 1ª Agente Comercial y Permisos 1ª Operador Ordenador 1ª Especial	129.396	236.125
Montador 1ª	119.336	256.133
Técnico Especialista 3ª Jefe Operación 3ª Delimitante 1ª Auxiliar Técnico Especial Oficial Administrativo 1ª Especial	103.639	242.468
Operador 1ª Especial Montador 2ª Conductor Montador	112.659	262.469
Telefonista Especial Encargado Almacén Encargado Papirografía	122.659	242.469
Auxiliar Técnico Oficial Administrativo 1ª Operador Ordenador 1ª Operador Comunicaciones 1ª Programador 2ª Agente Comercial y Permisos 3ª	116.353	230.779
Encargado Talleres Capataz de Oficio Conductor 1ª Especial Operador 1ª Asistencia y Gestión	116.353	230.779
Encargado Residencia 1ª	116.353	230.779
Especialista Papirografía 1ª Almacén 1ª	112.165	227.093
Operador 2ª Oficial 1ª Ayudante Operador 1ª Operador 2ª Asistencia y Gestión Conductor 1ª	112.165	222.045
Telefonista Encargado Talleres Encargado Cobrador Encargado Economía Encargado Vigilancia Encargado Residencia 2ª Especialista Papirografía 2ª	110.132	218.081
Calceador Oficial Asistencia y Gestión Oficial Administrativo 2ª Operador Ordenador 2ª Operador Comunicaciones 2ª Auxiliar Administrativo 1ª 7 años	110.132	218.081
Operador 3ª Oficial 3ª Ayudante Operación 2ª Operador 3ª Asistencia y Gestión Conductor 2ª	106.858	211.358
Conserje Almacén 2ª Lector Escriba Encargado Residencia 3ª Especialista Papirografía 3ª Supervisor Sistemas Control	106.858	211.358
Auxiliar Operador Ordenador 1ª Auxiliar Administrativo 1ª	102.650	202.851
Oficial 3ª Asistencia Ayudante Operación 3ª Encargado Peones	102.650	202.851
Almacén 3ª Ayudante Papirografía 1ª Ordenanza Dependiente Económico Pebrero	102.650	202.851
Padrón Especialista Guarda	92.364	192.161
Ayudante Papirografía 2ª Enfermero Camarero Vigilante	87.364	192.763
Padrón Pebrero Limpieza	92.178	180.603

ANEXO V

TABLA DE EQUIVALENCIAS ENTRE CATEGORÍAS PARA LA CLASIFICACIÓN DE PERSONAL - 1989

CATEGORÍAS	VALORES HORAS	
	ORDENARIA	TIPO 152
Ingeniero 1º Abogado 1º Técnico Superior 1º Médico 1º		
Ingeniero 2º Abogado 2º Técnico Superior 2º Médico 2º		
Ingeniero 3º Abogado 3º Técnico Superior 3º Médico 3º		
Ingeniero Técnico 1º A, Z, S, 1º Jefe Superior 1º	871	1.328
Ingeniero Técnico 2º A, Z, S, 2º Jefe Superior 2º Analista 1º	805	1.407
Ingeniero Técnico 3º A, T, S, 3º Jefe Operación 1º Especial Jefe Superior 3º Analista 2º	750	1.393
Técnico Especialista 1º Jefe Operación 1º Delineante Proyectista Especial Jefe 1º Analista 2º Programador 1º Especial	657	1.130
Ingeniero Técnico Intermedio A, T, S, Intermedio Delineante Proyectista Jefe Operación 2º Técnico Especialista 2º Jefe 2º Programador 1º Agente Comercial y Peonías 1º Operador Ordenador 1º Especial	611	1.070
Monitor 1º	611	1.070
Técnico Especialista 3º Jefe Operación 3º Delineante 1º Auxiliar Técnico Especial Oficial Administrativo 1º Especial	540	918
Operador 1º Especial Monitor 2º Contratista-Sonador	500	918
Técnico Especial Encargado Almacenes Encargado Regstración	500	918
Auxiliar Técnico Delineante 2º Oficial Administrativo 1º Operador Ordenador 1º Operador Comunicaciones 1º Programador 2º Agente Comercial y Peonías 2º	488	906

CATEGORÍAS	VALORES HORAS	
	ORDENARIA	TIPO 152
Encargado Taller Encargado Oficina Oficial 1º Especial Operador 1º Asistencia y Control	335	936
Encargado Residencia 1º	535	936
Especialista Regstración 1º Almacenero 1º	318	907
Operador 2º Oficial 1º Ayudante Operador 1º Operador 1º Asistencia y Control Conductor 1º	318	907
Telefonista Encargado Lecturas Encargado Cobranza Encargado Estomago Encargado Vigilancia Encargado Residencia 2º Especialista Regstración 2º	654	864
Calculador Profesor Asistencia y Control Oficial Administrativo 1º Operador Ordenador 2º Operador Comunicaciones 2º Auxiliar Administrativo 1º 1º año	654	864
Operador 3º Oficial 2º Operador 2º Asistencia y Control Operador 3º Asistencia y Control Cobrador 2º	443	773
Comarista Almacenero 2º Lector Cobrador Encargado Residencia 3º Encargado Cobranza Encargado Vigilancia 3º Supervisor Sistema Control	443	773
Auxiliar Operador Ordenador 1º Auxiliar Administrativo 2º	538	762
Oficial 3º Ayudante Operador 3º Encargado Peonías	658	762
Almacenero 3º Ayudante Regstración 1º Ordenador Dependencia Económico Portero	438	762
Pago Especialista Guarda	392	687
Ayudante Regstración 1º Encargado Encargado Vigilancia	392	687
Pagos Personal Limpieza	318	658

## ANEXO VI

ACUERDO SOBRE PARTICIPACION SINDICAL EN LA EMPRESA PUBLICA.

El Artículo 21 del Acuerdo Económico Social establece que el Gobierno, a través de los responsables de la Empresa Pública y la Unión General de Trabajadores como organización sindical firmante del citado Acuerdo, iniciarán, de manera inmediata, negociaciones para el establecimiento de medidas de participación sindical referidas al incremento de los derechos sindicales en la Empresa Pública.

En cumplimiento de dicho compromiso, el INSTITUTO NACIONAL DE INDUSTRIA, representado por su Presidente, D. Luis Carlos Croissier Batista; el INSTITUTO NACIONAL DE HIDROCARBUROS, representado por su Presidente, D. Oscar Fanjul Martín; el MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA, representado por el Director General del Patrimonio del Estado, D. PRUDENCIO GARCIA GOMEZ; el MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y URBANISMO, representado por el Subsecretario del Departamento, D. Baltasar Aymerich Corominas; el MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION, representado por el Subsecretario del Departamento, D. Francisco Peña Díez; el MINISTERIO DE TRANSPORTES, TURISMO Y COMUNICACIONES, representado por el Subsecretario del Departamento, D. Ricardo González Antón, de una parte, y por la UNION GENERAL DE TRABAJADORES, representada por su Secretario General, D. Nicolás Redondo Urbiera; de otra parte, suscriben el presente Acuerdo que es una manifestación del derecho constitucional de negociación colectiva, concretamente en la modalidad de Acuerdo Marco, por el que se establecen obligaciones para sus firmantes. Dichas obligaciones se ejecutarán por las Comisiones negociadoras en el desarrollo de la actividad negociada de los Convenios Colectivos, o de Acuerdos Complementarios de los mismos, recogiendo el contenido del presente Acuerdo.

Las estipulaciones contenidas en este Acuerdo tienen un carácter global de pacto, constituyendo un todo unitariamente concatenado.

## TITULO I

Naturaleza, efectos y ámbito de aplicación.

## Artículo 1º.

El presente Acuerdo se suscribe en cumplimiento del artículo 21 b) de los Acuerdos Tripartitos que forman el Título I del Acuerdo Económico y Social, como manifestación del derecho de negociación colectiva en la variante de Acuerdo para ordenar la actividad negociada. Sus firmantes quedan obligados a insertar su contenido en los Convenios Colectivos en los que sean parte, sin perjuicio del respeto a las condiciones más beneficiosas que en este ámbito específico puedan estar reconocidas legal o contractualmente.

Respecto de los Convenios que no hubiesen concluido su plazo de vigencia en la fecha de suscripción del presente Acuerdo, su contenido se incorporará, de forma inmediata, a través de los correspondientes acuerdos de las Comisiones Paritarias u otras fórmulas de negociación que aseguren su efectividad.

## Artículo 2º.

El presente Acuerdo surtirá sus efectos, en el ámbito de la Empresa pública y en tanto la empresa a que se aplique conserve este carácter.

Quedan incluidos en el ámbito de la Empresa pública, a los solos efectos de este Acuerdo, las sociedades mercantiles de carácter industrial, comercial, financiero, agrícola y de servicios en cuyo capital la participación directa o indirecta de la Administración del Estado o de sus Organismos Autónomos sea mayoritaria, así como las Entidades de derecho público con personalidad jurídica que, por ley, hayan de ejecutar sus actividades sometidas al Ordenamiento Jurídico privado.

El presente Acuerdo producirá efectos a partir de la fecha de la firma, y durará su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1987. Si en dicha fecha no hubiese sido denunciado por alguna de las partes, se entenderá prorrogado automáticamente por la misma duración y así sucesivamente.

## TITULO II

Derechos Sindicales en la Empresa Pública.

## Artículo 3º.

Los derechos sindicales que la Ley Orgánica de Libertad sindical reconoce y garantiza con carácter general se incrementarán, en el ámbito específico de la Empresa Pública, con los siguientes derechos:

1. Derecho a tener un delegado sindical cuando una empresa o centro de trabajo, ocupen un número mínimo de 200 trabajadores.
2. Derecho a que en la provincia puedan sumarse los trabajadores de cada uno de los centros de trabajo que existan en dicho ámbito

geográfico con el fin de poder llegar a la cifra mínima exigida de 200 trabajadores para tener derecho a delegado sindical.

3. Derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los delegados sindicales para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de éstos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido.
4. Derecho a que, cuando en una empresa exista un número mínimo de tres delegados y cuente con varios centros de trabajo, exista un delegado sindical más que asumirá la representación de la Sección Sindical para aquellas cuestiones que trasciendan del ámbito de un único centro de trabajo.
5. Derecho de los delegados sindicales a asistir, además de a las reuniones del Comité de Empresa, con voz pero sin voto, a todas las comisiones de participación sindical de carácter mixto en materia de Seguridad e Higiene, Productividad, Empleo y, en general, en cuantas sean de interés para el mejor desarrollo de la actividad laboral.
6. Cualquier otro derecho que las partes acuerden libremente, con los efectos y ámbito de aplicación que éstas establezcan.

## TITULO III

Participación sindical en la Empresa Pública.

## Artículo 4º.

Se reconoce y garantiza la participación sindical en las Empresas públicas, que empleen 1.000 o más trabajadores y se hará efectiva, bien mediante la incorporación de los representantes sindicales al órgano de administración de aquellas empresas que revistan la forma jurídica de sociedades administradas por Consejos de Administración u órganos de similar naturaleza, bien mediante la integración de dichos representantes en Comisiones de Información y Seguimiento, que se crearán, en su caso, en ejecución de este Acuerdo.

## Artículo 5º.

A efectos de determinar el número de trabajadores a que se refiere el artículo anterior, se estará a lo siguiente:

1. Se computarán todos los trabajadores empleados en el año inmediatamente anterior a la negociación del convenio colectivo correspondiente o, en su caso, del acuerdo complementario a que se refiere el artículo primero de este Acuerdo.
2. Los trabajadores fijos discontinuos y los vinculados por contrato de duración determinada superior a un año, se computarán como si de trabajadores fijos se tratase.
3. Los contratados por térrminos de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en ese año. Cada doscientos días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

## Artículo 6º.

Tendrán derecho a participar aquellas organizaciones sindicales que hubieran obtenido, al menos, un veinticinco por ciento del número de delegados de personal y de miembros del Comité de Empresa.

## Artículo 7º.

La adopción de una u otra fórmula de participación se instrumentará en cada empresa en el marco de la negociación para la aplicación del presente Acuerdo. En el caso de que en la negociación en cada una de las empresas no se llegara a acuerdo alguno, la Comisión negociadora del presente Acuerdo determinará la alternativa a aplicar.

## Artículo 8º.

La incorporación al órgano de administración de la empresa se hará conforme a los siguientes criterios:

1. Habrá un representante por cada uno de los Sindicatos con derecho a participar. En el supuesto de que, solamente, un Sindicato ostentase más del veinticinco por ciento del número de delegados de personal y de miembros del Comité de empresa, tendrá derecho a dos representantes en el Consejo de Administración.
2. A solicitud de la empresa correspondiente, los Sindicatos con derecho a participación propondrán el nombre del representante que vaya a formar parte del Consejo, que será nombrado conforme a los procedimientos ordinarios de designación.
3. Los miembros del Consejo de Administración propuestos por las Organizaciones sindicales tendrán los mismos derechos y deberes que el resto de los miembros del Consejo.

4. Se adoptarán las medidas necesarias para que, como consecuencia de la aplicación del presente Acuerdo, la participación estatal en los Consejos de Administración no quede en minoría.

#### Artículo 9º.

Las Comisiones de Información y Seguimiento serán paritarias y estarán compuestas por representantes de los Sindicatos con derecho a participación y por Directivos de la empresa.

Se reunirán una vez al trimestre o cuando lo solicite, al menos, la mitad de sus miembros. Para el cumplimiento de sus fines se dotará a dicha Comisión de los medios adecuados.

#### Artículo 10º.

Serán funciones generales de las Comisiones de Información y Seguimiento las siguientes:

1. Estudio de cuantos planes de carácter industrial o económico tengan relevancia sobre la política laboral, las relaciones industriales, o el nivel de empleo de la empresa.
2. Emitir informes y propuestas sobre tales cuestiones así como ser informada sobre la puesta en ejecución de los referidos planes.
3. Elaborar propuestas relativas a la estrategia de organización del trabajo, de las relaciones laborales y del empleo, así como de la salud e higiene de los trabajadores y de la formación profesional.
4. En general, cualesquiera otras que las partes a través de la negociación colectiva quieran asignarle.

#### Artículo 11º.

La regulación de la participación sindical a que se refieren los artículos cuatro a diez se completará, en el nivel superior al de la empresa, conforme a los siguientes criterios:

1. Tendrán derecho a participar los sindicatos que cuencen con, al menos, el diez por ciento de los delegados de personal y miembros de Comités de empresa del conjunto de las Empresas Públicas.
2. A tales efectos, las Empresas públicas se entenderán agrupadas en las unidades que a continuación se relacionan:
  - a) Grupo Instituto Nacional de Industria.
  - b) Grupo Instituto Nacional de Hidrocarburos.
  - c) Grupo Dirección General del Patrimonio del Estado.
  - d) Resto de Empresas públicas no incluidas en los grupos anteriores.
3. Se creará una Comisión de Información y Seguimiento en cada uno de los Grupos anteriores, constituida paritaria por representantes sindicales, por un lado, y por responsables de la gestión y dirección del Grupo, por otro, con las competencias y criterios a que se refiere el artículo diez, referidos al conjunto de las Empresas del Grupo.
4. A dichas Comisiones se les dotará de los medios adecuados para el cumplimiento de sus fines.

**19986** *RESOLUCION de 22 de junio de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 2.833/1988, interpuesto ante la Sala Segunda de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.*

Ante la Sala Segunda de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, se ha interpuesto por don Agustín de Diego Martínez, funcionario de la Seguridad Social destinado en la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Guadalajara, el recurso contencioso-administrativo número 2.833/1988, contra la Resolución de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 28 de noviembre de 1988, por la que se resolvieron los recursos de reposición contra el acoplamiento baremado del Instituto Nacional de la Seguridad Social, publicado por Resolución de la misma Subsecretaría de 29 de febrero de 1988.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que ostenten derechos derivados de la misma, para que comparezcan, si es de su interés, ante dicha Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 22 de junio de 1989.—El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

**19987** *RESOLUCION de 26 de julio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», del texto del Convenio Colectivo de «Gas Madrid, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Gas Madrid, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 12 de junio de 1989, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por representantes de los Comités, 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 de Trabajo 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, 26 de julio de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «GAS MADRID, S. A.»

### CAPITULO I DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL

**Art. 1º: OBJETO** - El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre GAS MADRID y los trabajadores incluidos en su ámbito personal, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las normas laborales vigentes en GAS MADRID que se opongan expresamente a lo pactado en el presente Convenio.

Los conflictos que puedan originarse entre los preceptos de los dos o más normas se resolverán mediante la aplicación de los que resulten más favorables para el trabajador, apreciada en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

**Art. 2º: AMBITO TERRITORIAL** - El presente Convenio es de ámbito nacional y afecta a todos los Centros de Trabajo de GAS MADRID en la Comunidad Autónoma de Madrid, y en la provincia de Guadalajara.

**Art. 3º: AMBITO PERSONAL** - El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de GAS MADRID, sin otras excepciones que el personal de Alta Dirección y quienes acuerden una relación laboral con condiciones especiales pactadas a partir del nivel 11 inclusive.

**Art. 4º: AMBITO TEMPORAL** - El presente Convenio tendrá una duración de dos años, entrando en vigor el 1 de Enero de 1989 y extendiendo su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1990, salvo en aquellas materias en que específicamente se pacte una vigencia diferente, y se prorrogará automáticamente de año en año, salvo que una de las partes formule denuncia del mismo dentro de los tres meses anteriores a su vencimiento.

**Art. 5º: IMPLANTACION DEL CONVENIO** - De conformidad con la legislación vigente el presente Convenio se presentará ante el organismo competente al objeto de su oportuno registro y demás efectos que procedan.

**Art. 6º: SUSTITUCION DE CONDICIONES** - La entrada en vigor del presente Convenio supone la sustitución de las condiciones laborales vigentes, por las que se establecen en el.

### CAPITULO II CLASIFICACION PROFESIONAL

**Art. 7º: CLASIFICACION PROFESIONAL** - Durante 1989, se contratara con una Empresa especializada la elaboración de un estudio de clasificación profesional, para una vez analizado y aprobado por una Comisión Mixta compuesta por representantes de la Empresa y del Comité de Intercentros, proceder a su implantación, con los siguientes principios generales: Reducción del número de categorías y grupos profesionales actualmente existentes y reestructuración de las categorías profesionales dentro de cada grupo; definición del desarrollo de funciones en cada categoría o grupo profesional que permita el óptimo rendimiento de los puestos de trabajo; reconstrucción y simplificación de la línea jerárquica; definición y descripción funcional de cada categoría con elaboración de los