

29223 RESOLUCION de 20 de noviembre de 1991, 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 Convenio Colectivo de la Empresa «Sevillana de Electricidad, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Sevillana de Electricidad, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 26 de junio de 1991, de una parte, por miembros de los distintos Comités de Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General 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, 20 de noviembre de 1991.-La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SEVILLANA DE ELECTRICIDAD, S. A.»

CONVENIO 91/92

CAPITULO I

EXTENSION Y AMBITO DEL CONVENIO

Art. 1.- Ambito Funcional.

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre la Compañía Sevillana de Electricidad y los trabajadores que la integran.

Art. 2.- Ambito Personal.

Las normas del presente Convenio serán de aplicación a la totalidad del personal de plantilla que figura en los Escalafones de la Compañía Sevillana de Electricidad.

No obstante, al personal eventual le será de aplicación la tabla de retribuciones consignadas en el Anexo I, la Prima de Asistencia y Puntualidad, el Plus de Actividad, las Dietas, el Régimen de horas extraordinarias, el beneficio de Economato laboral donde se halle constituido, el régimen económico de la Incapacidad Laboral Transitoria, cualquiera que sea su origen y el de Invalidez Provisional. La aplicación de estos beneficios quedará vinculada a la vigencia de su contrato de trabajo.

Se exceptúan de esta aplicación los trabajadores eventuales contratados con sujeción a lo previsto en el apartado E) del art. 47 de la Ordenanza de Trabajo de 30 de julio de 1970, que se regirán por sus propias y específicas normas laborales.

Queda expresamente exceptuado de su ámbito el personal a que se refiera el art. 2.1. a) del Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/80 de 10 de marzo).

Art. 3.- Ambito Territorial.

Será de aplicación el presente Convenio en todo el territorio nacional donde la Compañía Sevillana de electricidad desarrolla o desarrolle en el futuro su actividad industrial de producción, transformación, transporte, transmisión y distribución de energía eléctrica.

Art. 4.- Ambito Temporal.

El presente Convenio tendrá su vigencia, salvo lo dispuesto expresamente en el mismo, desde 1º de Enero de 1991 hasta el 31 de Diciembre de 1992.

Art. 5.- Prórroga.

El convenio se prorrogará por años naturales al no existir solicitud de denuncia con preaviso de cualquiera de las partes contratantes, con tres meses de antelación a su vencimiento o de la prórroga en su caso.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 6.- Organización.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la organización práctica del trabajo, sin otras limitaciones que las expresamente prevenidas en la legislación y ordenanzas vigentes.

Art. 7.- Traslados.

A) Forzoso: En el caso de traslados con este carácter, previstos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo que la propia Ley determina con las condiciones siguientes:

- 1ª) Análogo o similar puesto de trabajo. El interesado podrá elegir, con arreglo a su antigüedad, el orden de prelación de las vacantes de su categoría que existan en el momento del traslado. Cuando no exista puesto de trabajo análogo al que venía desempeñando, la Empresa facilitará la preparación profesional adecuada para la mejor adaptación a su nuevo puesto.
- 2ª) Análogas o similares condiciones de vivienda.
- 3ª) Sin pérdida económica.
- 4ª) Una indemnización de nueve mensualidades de su retribución (incluidas las tres mensualidades de Ordenanza), constituida por el salario base individual para los trabajadores que tengan más de diez años de antigüedad. Para los trabajadores con antigüedad inferior, la indemnización será de cuatro mensualidades (incluidas las tres de Ordenanza) de su salario base individual.
- 5ª) Previo informe al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal, en su caso.

B) En los demás traslados, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza vigente.

Art. 8.- Cambio de puesto de trabajo (Opción).

El trabajador que haya prestado servicios en régimen de turno cerrado de relevo, en actividades que deban desarrollarse en estructuras de gran altura, aquellos que se pasen más de la mitad del año fuera de su lugar habitual de residencia y los que hayan prestado servicios en zonas rurales (alejados de grupos de población mayores de cinco mil habitantes) y los trabajadores de

las Brigadas de Trabajos en Tensión, todo ello durante un plazo de diez años, tendrán preferencia para ocupar las plazas vacantes de su categoría y zona, teniendo que quedar sus retribuciones limitadas estrictamente a las condiciones del nuevo puesto de trabajo que pase a desempeñar.

Art. 9.- Productividad.

Como compensación de las mejoras que se implantan en este convenio, el personal se compromete a alcanzar un alto grado de productividad. En consecuencia deberá procurar la reducción al mínimo de las horas extraordinarias que la Dirección, teniendo en cuenta el carácter de servicio público, podrá imponer cuando las circunstancias lo aconsejen y de acuerdo con las disposiciones legales.

Art. 10.- Simultaneidad de tareas.

Quando sea necesario dentro de la jornada laboral la realización simultánea o sucesiva de tareas correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o inferior categoría, podrán encomendarse a un solo productor, con sujeción a las normas de la Ordenanza de Trabajo.

Art. 11.- Rendimiento.

Se entiende por rendimiento normal, el que corresponde a un trabajador o equipo de trabajo con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño del mismo. La retribución del trabajador corresponde a ese rendimiento normal.

Art. 12.- Personal con mando.

Es obligación del personal con mando velar por la disciplina de sus subordinados y conseguir la mayor eficacia y rendimiento en el trabajo, para lo cual gozará de autoridad suficiente, conjugando esa obligación con el deber de procurar elevar el nivel técnico, profesional y la seguridad de los trabajadores en un clima de respeto a los principios que rigen las relaciones humanas.

CAPITULO III

CLASIFICACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO

Art. 13.

- 1.- Las organizaciones firmantes del Convenio, a lo largo de la vigencia del mismo y por medio de una Comisión Paritaria que se constituirá transcurridos cuatro meses desde su firma, acordarán un nuevo sistema de clasificación profesional en base a Grupos Profesionales de acuerdo con la definición del art. 39 del Estatuto de los trabajadores.

Para dicha clasificación se definirán las funciones que se realizan en la Empresa y se encuadrarán dichas funciones en los distintos Grupos Profesionales atendiendo a los siguientes factores:

- Titulación
- Responsabilidad
- iniciativa
- Complejidad
- Mando
- Autonomía, etc...

- 2.- La reforma del actual sistema exigirá el acuerdo de la Comisión, manteniéndose hasta tanto, el actual sistema de clasificación profesional, así como los ascensos automáticos y asimilaciones salariales previstos en el presente Capítulo III y en el Capítulo IV de este Convenio

Art. 14.- Clasificación Profesional.

1. Personal de Informática: Se mantiene dentro del sistema de Informática los puestos de trabajo siguientes:

Analistas-Programadores: Son los que a las órdenes de un Analista de sistema desarrollan y analizan una parte del proyecto. Poseen capacidad de síntesis y conocen las posibilidades y limitaciones del equipo de proceso de datos. Utilizan las técnicas de programación en toda su extensión, diseñan los documentos de entrada y salida de la aplicación y proyectan mejoras en los procedimientos y técnicas a emplear. Tendrán la categoría de Jefes de Sección.

Programadores de Primera: Son los que desarrollan programas complejos a partir de procedimientos previamente definidos por los Analistas hasta su total puesta en explotación. Tienen a su órdenes otros Programadores. Tendrán la categoría de subjefes de Sección.

Programadores de Segunda: Son los que desarrollan subrutinas o fases bien definidas de programas complejos o programas de contenido simple, a partir de procedimientos previamente definidos por los Analistas o Programadores de Primera. Tendrán la Categoría de Oficiales Administrativos nivel A.

Operadores: Son los que operan y controlan ordenadores dotados de sistema operativo y capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipo y programa de naturaleza compleja. Deben saber detectar y resolver los problemas operativos, definiéndolos como errores de operación o de máquina. También tendrán la categoría de Administrativos, oficial nivel A.

Grabadores de datos: Son los que manejan cualquier tipo de periférico informático, capaz de permitir entrada de datos.

Tienen como función principal la toma y validación de los datos necesarios para las aplicaciones corporativas de la Empresa, transcribiéndolos desde los documentos fuentes y siguiendo las bases específicas que previamente han sido codificadas y descritas con detalle.

Requieren poca o ninguna selección, codificación o interpretación de los datos. Tendrán la categoría de Administrativos de Cuarta, Oficiales nivel B.

2. Otro Personal:

Cobradores de Ventanilla-Administrativos: La nueva organización del trabajo que se ha venido introduciendo en algunas Oficinas Comerciales, ha determinado la asunción por los cobradores de Ventanilla de nuevas funciones profesionales que amplían las definidas en la Ordenanza Laboral para los Cobradores de Ventanilla Auxiliares de Oficina.

En consecuencia de ello, se crea la categoría profesional de Cobradores de Ventanilla-Administrativos, con arreglo a la definición siguiente:

Son aquellos trabajadores que efectúan la cobranza de recibos en ventanilla de los abonados, entregando a éstos, en su caso, las devoluciones o liquidaciones por diferencias, o efectúan pequeños pagos que se les encomienden, realizando la liquidación del cargo entregado con periodicidad quincenal, sin perjuicio de la entrega diaria de la recaudación, igualmente y dentro de la organización de su centro de trabajo, ejecutan trabajos correspondientes al personal administrativo, Subgrupo I, a nivel de la cuarta categoría.

Asimismo, deben tener los conocimientos teórico-prácticos suficientes para poder solucionar o encauzar la información inicial que el abonado requiera sobre cuestiones referidas a la póliza de abono.

Se clasificarán profesionalmente como Oficiales Administrativos, nivel B, y se considerarán dentro del Subgrupo I del personal administrativo a todos los efectos.

Los Cobradores de Ventanilla a los que no afecte esta organización, mantendrán su actual categoría profesional de Auxiliares de Oficina.

La definición de Cobrador de Ventanilla aquí pactada, sólo será de aplicación si fuera aceptada por el personal afectado, considerándose como no escrita en caso de no aceptación.

Personal de Instrumentación de Centrales Térmicas

Jefes de Instrumentación: (Técnico de 2a. nivel B). Son aquellos con título de grado-medio, expedido por Organismo con competencia para otorgarlo oficialmente (o con capacidad y competencia suficiente a juicio de la Empresa) siendo responsables del mantenimiento predictivo, preventivo y correctivo, y del funcionamiento de todo el equipo de instrumentación neumática, eléctrica y electrónica de una Central Térmica, así como de la disciplina, rendimiento y cumplimiento de las medidas de seguridad del personal a su cargo, dependiendo jerárquicamente del Jefe de Mantenimiento de la Central.

Técnicos Auxiliares de Instrumentación: (Técnicos de 3a. Categoría). Son aquellos que con depurada perfección y capacidad dirigen y realizan trabajos de montaje, reparación y revisión de todos los equipos de instrumentación neumática, eléctrica y electrónica de una Central Térmica, con los conocimientos precisos de interpretación de planos y lazos de control, pudiendo tener a su cargo a los profesionales de oficio instrumentistas y técnicos de 4a. categoría y responder de la disciplina, rendimiento y cumplimiento de las medidas de seguridad por éstos, dependiendo jerárquicamente del Jefe de Instrumentación.

Oficiales de Instrumentación: (P.O. 2a. categoría, nivel A). Son aquellos profesionales de oficio que, bajo la dirección y supervisión del Técnico Auxiliar de Instrumentación, realizan los trabajos de montaje, reparación, revisión, ensayo y limpieza de los aparatos de instrumentación neumática, eléctrica y electrónica de una Central Térmica.

Cuando su nivel de conocimientos, experiencia y competencia destaque de forma determinante a juicio de sus Jefes, podrán ser promocionados a Profesional de Oficio, 1a. categoría nivel A. También en aquellas Centrales de técnica más avanzada, donde la instrumentación electrónica sea claramente preponderante, podrán ser promovidos a Técnico de 4a. categoría.

Ayudantes de Instrumentación: (P.O. 3a. categoría). Son aquellos profesionales que ayudan y colaboran con el Oficial de

Instrumentación en los trabajos de montaje, reparación, revisión, calibración y limpieza de todos los aparatos de instrumentación neumática, eléctrica y electrónica de una Central Térmica.

Cuando en su formación, conocimientos y experiencias destaquen de forma determinante a juicio de sus Jefes, podrán ser promocionados a Profesionales de Oficio, 2a. categoría, nivel A.

3. Supresión categorías:

Se suprime la actual categoría Profesional de Encargado de Peones.

El personal de limpieza pasará a la clasificación profesional de Peones Especialistas, siendo sus misiones las mismas que hasta ahora han venido desempeñando. El personal de limpieza que en lo sucesivo se contrate, ingresará por la citada categoría de Peones Especialistas.

El 1º de Enero de 1988 queda suprimida la categoría de Subcapataz (Profesional de Oficio, 1a. categoría, nivel B).

Los trabajadores existentes en esa fecha con la citada clasificación profesional pasarán a Capataces (Profesional de Oficio 1a. categoría, nivel A) desde la indicada fecha 1º de enero de 1988, desempeñando las funciones propias de Capataz.

CAPITULO IV

PROMOCION Y FORMACION PROFESIONAL

Art. 15.- Idoneidad.

La Dirección pretende que cada puesto de trabajo esté desempeñado por el trabajador más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas. A este logro se proyecta toda la política de personal de la Empresa.

Anualmente se programarán los distintos cursos de capacitación y perfeccionamiento que han de desarrollarse para conocimiento de los aspirantes.

Art. 16.- Concursos y libre designación.

Para la provisión de puestos de trabajo y ascensos, ya sea por concursos-oposición, antigüedad o libre designación, se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral.

Anualmente se celebrarán los exámenes para la promoción, concurso y oposición de los escalafones sujetos a porcentajes. Un representante del Comité de Empresa figurará como miembro del Tribunal calificador. Esta representación podrá ostentarla igualmente un Delegado de personal.

Art. 17.- Personal técnico.

El ingreso del personal técnico se hará por la categoría correspondiente a los conocimientos y título profesional que se exija de acuerdo con el puesto de trabajo a cubrir. El personal existente en la Empresa tendrá preferencia para ocupar tales puestos cuando demuestre su capacitación y reúna los requisitos y condiciones exigidos.

Art. 18.- Concurrencia.

Todo el personal puede acudir a los concursos-oposición para cubrir las vacantes que se produzcan cualquiera que sea la categoría o escalafón a que originariamente pertenezcan.

Art. 19.- Peones Especialistas.

Los trabajadores incluidos en el Subgrupo segundo, Peonaje 3a. categoría, Peones, pasarán a la Segunda categoría como Peones Especialistas de la actual Ordenanza. Se entiende así que los Peones Especialistas desempeñarán indistintamente las funciones que se atribuyen reglamentariamente a los Peones y Peones Especialistas.

Art. 20.- Capacitación.

Cuando la modernización de los servicios o su automatización determinen la necesidad de capacitar o complementar la formación profesional del trabajador, la Empresa proporcionará los medios para conseguirlo, y el trabajador vendrá obligado a someterse a las pruebas físicas, intelectuales o psicotécnicas que se previenen, así como a asistir a los cursos que se convoquen para tal perfeccionamiento en la Escuela de Formación Profesional de la Compañía.

Art. 21.- Medidas.

Paralelamente a los trabajos a que se refiere el artículo precedente, se adoptarán las siguientes medidas con carácter general:

- 1ª Intensificación de los cursos de preparación del personal de plantilla que aspire al ascenso de su nivel o categoría.
- 2ª La Compañía podrá concertar con otros Centros la preparación y asistencia del personal a cursillos especializados y de mandos intermedios.
- 3ª Establecimiento de cursos por correspondencia o formación programada para que el personal pueda prepararse debidamente para su programación.

Art. 22.- Personal de nuevo ingreso.

Para el ingreso del personal en la plantilla de la Compañía los aspirantes habrán de superar las pruebas establecidas a tal fin por la Dirección de la misma.

La Empresa realizará la mayor difusión posible de las vacantes a cubrir en todos sus centros de trabajo.

Art. 23.- Ascensos Automáticos

Los Auxiliares Administrativos y los Técnicos de 5a. ascenderán automáticamente a la categoría de Oficial Nivel B y Técnico de 4a., respectivamente, a los dos años de antigüedad en su categoría.

Los ayudantes del Subgrupo de los Profesionales de Oficio ascenderán automáticamente a la categoría de Oficial Nivel B, a los dos años de antigüedad en su categoría.

Con independencia de que los Oficiales Nivel B de la 4a. Categoría del Subgrupo I de Administrativos pasen a los ocho años

de antigüedad en su categoría a Oficiales Nivel A de la 4a. Categoría del citado Subgrupo tal como se establece en el art. 38 de nuestra Ordenanza, los Oficiales Nivel B, pasarán a Oficiales Nivel A de la 4a. Categoría del citado Subgrupo, a los diez años de antigüedad en el Subgrupo I del Grupo de Administrativos.

Los P.O. 2a. Categoría, Nivel B, pasarán a P.O. 2a. Ctga. Nivel A a los 8 años de permanencia en su categoría.

Los Administrativos, Técnicos y Actividades Complementarias 2a. B, ascenderán a la Categoría 2a. A, a los 8 años de permanencia en su categoría.

Art. 24.- Asimilaciones Salariales

Se establecen las asimilaciones salariales siguientes:

1. Los Peones Especialistas, percibirán el salario base de los Profesionales de Oficio 3a. Categoría "Ayudantes", a los dos años de antigüedad en la categoría, y el de los Profesionales de Oficio 2a. Ctga. B a los 8 años desde la anterior asimilación.
2. Los Auxiliares de Oficina 1a., 2a. y 3a. categorías, percibirán el salario base correspondiente a la categoría inmediata superior; respectivamente, a los dos años de antigüedad en su categoría, y el de los Administrativos de 4a. Oficial A, Auxiliar de Oficina Especial y Auxiliar de Oficina 1a., respectivamente a los 8 años desde la anterior asimilación.
3. Los Auxiliares de Oficina especial percibirán el salario base inicial de Oficial Nivel A de la 4a. Categoría Administrativa a los diez años de antigüedad en su categoría.
4. Los Profesionales de Oficio 1a. Categoría, Nivel A y los Técnicos de 4a. Categoría, percibirán el salario base inicial del Técnico de 3a. a los diez años de antigüedad en su categoría.
5. Los Profesionales de Oficio 2a. Categoría Nivel A, percibirán el salario base inicial de los Profesionales de Oficina 1a. Categoría Nivel A, a los diez años de permanencia en su categoría.
6. Los Oficiales Nivel A de la 4a. Categoría Administrativa, percibirán el salario base inicial de la 3a. Categoría Administrativa, a los diez años de permanencia en su Categoría o a los veinte años de antigüedad en el Subgrupo I del personal Administrativo.
7. Los trabajadores que procedentes de la 1ª Categoría, Nivel A, de Profesionales de Oficio, pasaron a la 4a. Categoría técnica, se les computará el tiempo de permanencia en la anterior categoría a los efectos de asimilación salarial a la 3a. categoría Técnica. El efecto de aplicación no podrá ser antes del primero de Enero de 1980.
8. Los Técnicos de 3a. Categoría y Administrativos de 3a. Categoría, percibirán el salario base inicial de los Técnicos y Administrativos de 2a. B, respectivamente, a los diez años de permanencia en su categoría.
9. A los Oficiales Nivel A Administrativos que cuenten con veintitrés años de antigüedad en la Empresa, se aplicará la asimilación salarial de la 3a. Categoría Administrativa, manteniendo su actual clasificación profesional, de la misma manera que el resto de los oficiales Nivel A Administrativos que han alcanzado ya dicha asimilación.

CAPITULO V

JORNADA DE TRABAJO, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS,
FESTIVIDADES Y VACACIONES

Art. 25.- Jornada de Trabajo

A) Personal de jornada partida

La jornada de trabajo exigible en la Empresa, será de cuarenta horas semanales, de lunes a viernes, ambos inclusive, de cada semana.

Con carácter general, se establece durante el período de tiempo comprendido entre el 1º de Junio y el 30 de Septiembre, la jornada intensiva de verano de treinta y dos horas y media semanales, distribuidas de lunes a viernes, ambos inclusive.

En 1992, se establece durante el período de tiempo comprendido entre el día 16 de abril y el 15 de octubre, la jornada intensiva de verano de treinta y cinco horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, ambos incluidos.

La jornada normal que se pacta no producirá disminución en el rendimiento y productividad del personal que se beneficie de la misma. En consecuencia, no dará lugar a la revisión de primas calculadas sobre la jornada de duración más amplia y en general a los complementos que puedan calcularse en función de la jornada.

B) Personal de Turno

La jornada de trabajo, de ocho horas diarias, será para el personal de turno cerrado de 224 horas de trabajo en el ciclo de seis semanas, o su equivalente en ciclos de distinta duración.

Este personal percibirá igualmente un complemento salarial denominado antes "Cuarto de hora", y hoy integrado en el Plus de Turno, el cual compensa la disponibilidad del trabajador a tomar dicho descanso, a lo largo de la jornada, cuando el servicio lo permita, a interrumpirlo, fraccionarlo o tomarlo a pie de máquina en el puesto de trabajo, si el servicio lo exigiera.

Su cuantía se integra en el Plus de Turno devengándose por día efectivamente trabajado.

La jornada pactada para este personal no dará lugar a la revisión de las primas calculadas sobre la jornada de duración más amplia y en general a los complementos que pueden calcularse en función de la jornada.

El régimen de trabajo establecido en este artículo se entenderá sin perjuicio de los derechos adquiridos.

No será de aplicación esta regulación de jornada para el personal de turno que no se haya acogido a la reducción regulada en cláusula adicional contenida en el Convenio Colectivo de Trabajo del año 1986, el cual seguirá con la misma jornada que tenía en el año 1986. Como consecuencia de ello, seguirá percibiendo durante la vigencia de este Convenio, el complemento de jornada que percibía a 31-12-90.

Art. 26.- Horario.

- 1.- a) El horario de oficina será de ocho a catorce y de dieciséis a dieciocho horas.

- b) A partir de 1º de Octubre de 1991, el horario de oficina será:

Lunes a Jueves, de 8,00 a 14.15 y
de 16,00 a 18 horas.

Viernes, de 8,00 a 15 horas.

2.- Durante la vigencia de este Convenio y para el personal administrativo, primer subgrupo y Técnicos que trabajen exclusivamente en las Oficinas Centrales de Avda. de la Borbolla, núm. 5 y Diego Martínez Barrios, núm 2, de Sevilla; Orense, núm 11, de Madrid; Federico García Lorca, núm 40, de Almería; Parque de Castelar, núm 2, de Badajoz; Caracola, s/n, de Cádiz; García Lovera, números 1 y 3 de Córdoba; Escudo del Carmen, núm. 31, de Granada; Rafael López, núm. 1, de Huelva; Paseo de la Estación, núm. 27, de Jaén y Maestranza, núm. 4, de Málaga, se establece el horario flexible con arreglo a las condiciones siguientes:

a) Tiempo de permanencia común:

- Mañana: desde las 9'00 a las 13'30 horas.
- Tarde: desde las 16'00 a las 18'00 horas.

Ningún trabajador podrá salir antes de las 18'00 horas.

El cómputo de la jornada de trabajo será por día.

b)

Desde 1º de octubre de 1991, la jornada de estas oficinas será de 8 horas y 15 minutos en jornada partida de Lunes a Jueves y de 7 horas en jornada continuada los Viernes.

Tiempo de permanencia común:

Lunes a Jueves:

Mañana, desde las 9,00 a las 13,30 horas.
Tarde, " las 16,00 a las 18,00 horas.

Viernes:

Desde las 9,00 a las 15 horas.

El cómputo de la jornada de trabajo será por día.

3.- El tiempo de descanso a que pudiera dar lugar el establecimiento de la jornada continuada del viernes, no se computará, en ningún caso, como tiempo de trabajo efectivo.

Art. 27.- Puntualidad.

Se reconoce expresamente la exigibilidad del deber de puntualidad y asistencia, así como la congruencia de las medidas de sanción por las faltas que se cometan en este orden de disciplina.

La Dirección, sin perjuicio de la regulación de una prima de asistencia y puntualidad que más adelante se detalla, podrá establecer los controles que estime oportuno a este respecto.

Art. 28.- Festividades.

El día 1 de junio, fiesta de la Virgen de la Luz, nuestra Patrona, y el 26 de diciembre, segundo día de Pascua, se considerarán como fiestas abonables y no recuperables.

Art. 29.- Horas extraordinarias.

El personal deberá cubrir los retenes, guardias y turnos que se establezcan por la Dirección a fin de atender las exigencias del servicio: si tal circunstancia determinase la obligación de trabajar en festivo o día libre semanal, se recibirá un descanso compensatorio igual al tiempo trabajado dentro de la semana siguiente, pagándose los recargos correspondientes a las horas efectivamente trabajadas en dichos días.

Cuando por necesidades del servicio sea imposible la concesión de dicho descanso compensatorio, se abonarán como horas extraordinarias el exceso de la jornada prestada.

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 40.2 del R.D. 2001/83 de 28 de julio, sólo tendrán la naturaleza de extraordinarias las que rebasen la jornada ordinaria establecida en el presente Convenio que, a estos efectos, se contabilizarán en computo anual.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.

2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La Empresa informará mensualmente, por centro de trabajo, a los Comités, Delegados de Personal o Delegados Sindicales, en su caso, sobre el número de horas extraordinarias realizadas en dicho centro de trabajo, especificando sus causas.

En base a esa información, la Empresa y los representantes de los trabajadores, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

El valor base por categoría de la hora ordinaria, de la hora extraordinaria y el del recargo previsto en el artículo 62 de la Ordenanza y 25 del Convenio, serán los que figuran en la tabla del Anexo I del presente Convenio.

A partir de 1º de enero de 1992, esa tabla se revisará en el índice de precios al consumo previsto por el Gobierno con motivo de la presentación a las Cortes de los Presupuestos Generales del Estado para dicho año. Este incremento se revisará en su caso, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 31.2.b) del presente Convenio.

Art. 30.- Vacaciones.

Se establece con carácter general un periodo de vacaciones anuales de treinta días naturales, o la parte proporcional que corresponda, en el caso de que no llevara trabajando en la empresa al año necesario para el disfrute pleno de estas vacaciones.

En los casos en que se produzca fraccionamiento en su disfrute, el cómputo de las vacaciones se hará por días laborales, con el límite de veintidós días laborales en el año.

**CAPITULO VI
REGIMEN ECONOMICO**

Sección Primera.- Régimen Económico General

Art. 31.- Régimen Económico.**1.- 1991:**

a) El régimen económico para el año 1991 del presente Convenio estará constituido por los salarios bases, por categorías profesionales, contenidos en la columna 2 del Anexo I que comprende el salario base mensual para Técnicos, Administrativos y Actividades Complementarias, y el salario base diario para el resto de las categorías.

A todo trabajador se le garantiza un 7% de incremento, aplicándose a su salario base individual de 31 de Diciembre de 1990.

b) Clausula de revisión.-

En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E., registrara al 31 de Diciembre de 1991 un incremento superior al 6% respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de Diciembre de 1990, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el citado 6%. Es decir, que, dando por supuesto que el I.P.C. medido en la fecha que ha quedado expresada rebasa el 6%, el exceso de dicho porcentaje se aplicará como mejora, tomando como base las retribuciones afectadas por la cuantía que tuvieron en Diciembre de 1990, o sea, las que sirvieron como base para la negociación de 1991.

Tal incremento se abonará con efectos de 1º de Enero de 1991, dentro del primer trimestre de 1992.

2.- 1992:

a) El régimen económico para el año 1992 del presente Convenio estará constituido por los salarios bases, por categorías profesionales, vigentes en la fecha de 31 de diciembre de 1991, incrementados con el crecimiento que el Gobierno de la Nación prevea del I.P.C. para dicho año con motivo de la presentación a las Cortes de los Presupuestos Generales del Estado para dicho año, más un punto.

A todo trabajador se le garantiza en la citada fecha 1º de enero de 1992, un incremento de su salario base individual igual al mencionado crecimiento del Índice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno, más un punto.

Los Pluses o conceptos retributivos que para el año 1991 han tenido un crecimiento del 6% o superior, tendrán desde el 1º de Enero de 1992, la mejora porcentual señalada para los salarios básicos, antes expresados, del incremento de Precios al Consumo previsto para el Gobierno para dicho año, más un punto, siempre que no se haya previsto expresamente su importe para 1992.

b) Clausula de revisión.-

En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E., registrara al 31 de Diciembre de 1992 un incremento superior al porcentaje previsto de I.P.C. que ha servido de base para fijar el incremento de 1992, respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de Diciembre de 1991, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el citado porcentaje. Es decir, que, dando por supuesto que el I.P.C. medido en la fecha que ha quedado expresada rebasa el I.P.C. previsto que sirvió de base para fijar el incremento de 1992, el exceso se aplicará como mejora, tomando como base las retribuciones afectadas por la cuantía que tuvieron en Diciembre de 1991, o sea, las que sirvieron como base para la negociación de 1992.

Tal incremento se abonará con efectos de 1º de Enero de 1992, dentro del primer trimestre de 1993.

Art. 32.- Plus de Actividad

El actual plus de actividad para todos los trabajadores de Sevillana, totalmente independiente del salario base y sin repercusión en el cálculo de ningún complemento, será de 240.300.- Ptas., anuales en 1991 para los trabajadores con jornada completa y se hará efectivo en 12 mensualidades.

En 1992, el plus de actividad será de 280.300.- ptas.

Los trabajadores con jornada reducida, percibirán la parte proporcional del importe señalado, de acuerdo con su jornada.

Art. 33.

Todas las retribuciones que se regulan en le presente Convenio, se contraen y corresponden a la jornada máxima a que se refiere el artículo 25. Si se trabajara jornada inferior, los devengos se reducirán proporcionalmente a la jornada que se realice.

Art. 34.- Participación en Beneficios.

La participación en los resultados favorables del ejercicio a que alude el artículo 18 de la Ordenanza estará constituida por el 24% de los salarios correspondientes a las doce mensualidades.

Art. 35.- Forma de pago de la nómina.

El importe total de las pagas mensuales normales y extraordinarias de Marzo, Octubre, Julio, Navidad y Participación en Beneficios, se dividirá por catorce, a los efectos de pagar 1/14 durante todos los meses del año y otro 1/14 a mediados de julio y el día 22 de diciembre.

Teniendo en cuenta la organización administrativa dada a estos pagos, las variaciones de salarios que se produzcan por ascensos, aplicaciones de aumentos periódicos o cualquiera otra circunstancia, tendrá efecto económico desde la fecha en que realmente se haya producido la variación. En consecuencia, la parte proporcional de las gratificaciones reglamentarias de marzo y octubre serán satisfechas desde la fecha en que la variación se haya producido.

El abono de nómina se efectuará por el sistema de transferencia bancaria a la entidad que libremente designe el trabajador.

Art. 36.- Suplemento de remuneración por trabajo nocturno.

El valor del suplemento de remuneración por trabajo nocturno para jornada de 8 horas, será el 50% del salario base diario de la categoría correspondiente

Art. 37.- Prima de Asistencia y Puntualidad.

Por la asistencia y puntualidad en el trabajo, acreditada necesariamente por el control que se establezca en su centro de trabajo respectivo, se establece la prima de 215,93 pesetas brutas por día efectivo de trabajo.

La falta de asistencia ó puntualidad, aún justificada, da lugar a la pérdida de la prima correspondiente al día en que se produzca. Se exceptúan de lo anterior y se darán por tanto como asistentes, los que con el visto bueno de su jefe respectivo acrediten que se encuentran desarrollando su labor fuera del centro habitual de trabajo.

Con esta prima de asistencia y puntualidad queda absorbido el incentivo que percibía el personal procedente de otras sociedades incorporadas a Sevillana y sustituido en el futuro este sistema con el régimen que ahora se implanta.

Esta prima deberá ser igualmente computada para suprimir o disminuir en su cuantía cualquier otra retribución o gratificación no salarial concedida para facilitar al personal la puntualidad y asistencia a su respectivo centro de trabajo.

El importe de las primas no devengadas por el personal por falta de puntualidad o asistencia, tal como se describe en los párrafos anteriores, se destinará a obras sociales determinadas por los respectivos Comités de Empresa.

En 1992 el importe de esta prima se incrementará de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 31.2.

Art. 38.- Aumentos periódicos (Antigüedad).

El régimen de trienios de Ordenanza se modifica en el sentido de tomar como fecha de partida para cómputo de trienios la del ingreso del trabajador en la plantilla de la Empresa.

El precio del trienio se establece en 16.680.- pesetas anuales para 1991.

El 1992 el precio del trienio se incrementará conforme a lo previsto en el Art. 31.2 de este Convenio.

Art. 39.- Plus por desplazamiento de horario.

Se suprime la regulación de la dieta reglamentaria contenida en el art. 20 de la Ordenanza y 35 del R.R.I., abonándose en los supuestos de dieta en sentido amplio previstos en el art. 20.B) de la Ordenanza y 35.B) del R.R.I., la cantidad de 1.600 ptas. igual para todas las categorías, en concepto de compensación por desplazamiento de horario. Por tanto, el abono de este Plus es incompatible con el devengo y percepción de la dieta por comida o cena, según el caso.

Para 1992 el valor del Plus se revisará en el porcentaje del I.P.C. previsto por el Gobierno con motivo de la presentación a las Cortes de los Presupuestos Generales del Estado para dicho año.

Art. 40.- Otros complementos.

- 1.- Se aplicará un incremento del 6% al complemento de dedicación especial y al quebranto de moneda.
- 2.- Los restantes conceptos retributivos y complementos salariales incluidos en el art. 44 del anterior Convenio Colectivo y los que no hayan sido expresamente regulados o citada su revisión no experimentarán modificación en sus precios a lo largo de la vigencia del presente Convenio.

Los incluidos en los apartados a), c), d) y e) del nº uno de dicho art. 44 del Convenio anterior, sólo se mantendrán, salvo reforma ulterior, a título individual y como condición personal más beneficiosa, siempre y cuando se den los supuestos de hecho que justificaban su percepción.

Sección segunda.- Regímenes específicos de trabajo.

Art. 41.- Nuevo esquema organizativo.

La implantación del nuevo esquema organizativo de la distribución y la necesaria atención al cliente obliga paulatinamente al establecimiento de determinadas modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que, por afectar al ámbito de la Empresa, serán analizadas a nivel general, por una Comisión constituida por las organizaciones firmantes del Convenio, incorporándose sus acuerdos al Convenio. Dichas modificaciones tenderán a la sustitución de los sistemas de trabajo regulados en los artículos 44, 45 y 46 del presente Convenio, por los previstos en el art. 43. En los casos de falta de acuerdo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

En tanto no sean modificados los regímenes de trabajo se mantendrán con la regulación prevista en los artículos 44, 45 y 46.

Art. 42.- Lectores y Cobradores.

Los diversos rendimientos que en cada Departamento tiene este personal, comprendido en la segunda categoría del subgrupo segundo, grupo II de nuestra Ordenanza Laboral, ha impedido llegar a una fórmula única para toda la Compañía que permita mantener la mejor productividad que normalmente desarrollan parte de sus trabajadores; en consecuencia, se señala como rendimiento normal el siguiente:

Lectores: Trescientas lecturas en jornada de ocho horas diarias. El exceso de lectura sobre este mínimo se abonará a razón de 10,07 pesetas por unidad. Cuando se trabaje jornada inferior, el número de rendimiento normal de lectura se reducirá proporcionalmente a la jornada trabajada. El importe de esta prima será incrementada en 1992, conforme a lo dispuesto en el art. 31.2 del presente Convenio.

No obstante, los lectores a tiempo completo en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, continuarán percibiendo la cantidad de 9,50 Ptas. por unidad de lectura realizada entre las 175 y las 300.

Los libros de lectura que en la actualidad tienen especial consideración, seguirán con su régimen económico actual.

Cobradores: De acuerdo con lo establecido en el R.R.I. se señala a título orientativo y como promedio diario de recibos a presentar la cantidad de ciento cincuenta recibos, promedio éste que procurará coordinarse con el sistema de "cargos" que hoy se tiene establecido en la Empresa para la organización práctica de esta labor. Cuando se trabaje jornada inferior, el promedio de recibos antes señalado se reducirá proporcionalmente a dicho jornada.

Cuando el número de recibos cobrados exceda de mil seiscientos cuarenta y seis mensuales, el cobrador recibirá una prima por unidad de 12,25 pesetas por factura de exceso cobrada. En los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, el límite mensual de recibos para cobrar la prima de exceso será de mil cuatrocientos dos. En 1992 el límite mensual de recibos para cobrar la prima de exceso durante la jornada intensiva pactada en el art. 25, será de mil quinientos nueve.

Los cargos se revisarán periódicamente, de acuerdo con las variaciones demográficas de cada zona, a fin de mantener la misma proporción de abonados por cargo que tiene actualmente.

Para los Cobradores de Ventanilla la prima será de 0,94 pesetas por factura cobrada. El Cobrador de Ventanilla que, en dedicación mensual, durante todo el mes no alcance la cantidad de 3.791,74 pesetas, será esta cantidad mínima la que perciba como prima de cobranza.

Los cobradores y lectores de los distintos Departamentos que no alcancen el anterior rendimiento tipo y tengan condiciones más beneficiosas, tanto en lo que corresponda a la jornada laboral, como mínimo de abonados o cuantía de la prima, podrán acogerse al régimen establecido en los párrafos anteriores; en otro supuesto, sus particulares condiciones no experimentarán otra mejora durante la vigencia del Convenio que la que corresponde únicamente a su salario base en relación con su jornada real.

Art. 43.- Organización del Trabajo a Turnos.

UNO. Jornada de Trabajo.- Se aplicará el régimen de jornada regulado en el artículo 25 del presente Convenio, bajo el epígrafe correspondiente a "personal de turno", así como las compensaciones económicas que en virtud de la jornada en el citado artículo se establecen, son las siguientes modalidades:

- a) Turno continuo cerrado.- Este sistema cubre el servicio todos los días del año, durante las 24 horas del día en tres turnos de ocho horas.
- b) Turno continuo abierto.- Este sistema cubre el servicio todos los días del año, en dos turnos de 8 horas.
- c) Turno discontinuo.- Este sistema cubre el servicio los días laborables, en dos turnos de 7 horas y media.

DOS. Régimen económico del trabajo a turno.

DOS. a) Plus de Turno. Se establece un complemento salarial de puesto de trabajo para compensar los inconvenientes propios y específicos del sistema de trabajo a turno y el tiempo de relevo.

El antiguo Plus de relevo que compensaba y sigue compensando en su actual denominación el tiempo normal empleado en esta operación, se integra en el Plus de Turno.

Si por cualquier circunstancia esta prolongación superase los 15 minutos se considerará como extraordinario y se abonará como tal, todo el tiempo transcurrido a partir de 15 minutos, desde la terminación de la jornada.

El complemento salarial antes denominado "cuarto de hora" del art. 25 queda, asimismo, integrado en el Plus de Turno que compensa la disponibilidad contenida en el apartado B. párrafo segundo de dicho artículo.

La cuantía del Plus de Turno será de:

	Plus de turno continuo	Plus de turno discontinuo
1991	1.500 Ptas/día	1.500 Ptas/día
1992	1.800 Ptas/día	1.500 Ptas/día

El Plus de Turno no influirá para nada en el cálculo de otros complementos salariales cuya cuantía sea en función del salario.

Los pluses de turno y nocturnidad se pagarán por cada día de trabajo efectivo, así como durante el período de disfrute de las vacaciones anuales, según le hubiera correspondido por su cuadrante, excepción hecha de aquellos trabajadores que no han aceptado la reducción de jornada a que se refiere la disposición adicional del Convenio colectivo de 1986, no devengándose en consecuencia en descansos, permisos retribuidos ni en baja por incapacidad laboral transitoria de cualquier clase.

Dos. b) Garantía.- Si por disposición con fuerza de obligar, cualquiera que sea su rango, se estableciera un complemento salarial de esta naturaleza, tan sólo resultará aplicable si aisladamente considerado y en cómputo anual, resultara más beneficioso. En caso contrario, se entenderá absorbido y compensado por el presente.

TRES. Retén de disponibilidad.- Cuando además del tiempo de cobertura del servicio, en el régimen de turno continuo abierto y en el turno discontinuo, fuera necesaria la disponibilidad del personal fuera de la jornada normal, se establecerá un retén de disponibilidad, prestado por uno o más trabajadores que semanalmente, como máximo, se encontrará en esta situación fuera de su jornada normal.

Desde la finalización de la jornada, así como el sábado, domingo o festivos comprendidos en su semana, el trabajador estará en disposición de actuar si fuera requerido.

El trabajador que se encuentre en retén de disponibilidad, además de los complementos que reglamentariamente correspondan por los trabajos efectivos que realice fuera de la jornada laboral, devengará 2.000 ptas. por día efectivamente prestado en retén de disponibilidad, no devengándose en consecuencia en vacaciones, descansos, permisos retribuidos, e incapacidad laboral transitoria de cualquier clase, etc.

En 1992, este complemento tendrá el incremento previsto en el art. 31.2.

Art. 44.- Organización del Trabajo de Mantenimiento en Centrales Térmicas.

Teniendo en cuenta la trascendencia de la producción de energía eléctrica de origen térmico en esta Empresa y la

necesidad de la continuidad del servicio, el que cumple se reorganiza el trabajo de personal de Mantenimiento de Centrales Térmicas en base a los principios siguientes:

- Con el fin de garantizar la mayor presencia del personal de Mantenimiento que permita atender en la medida de lo posible las incidencias que se produzcan, se diversificará la jornada y horario de trabajo de las plantillas, creando un retén en jornada desplazada que realizará su trabajo por las tardes.
- Para hacer frente a las averías, emergencias o trabajos de urgente realización que se presenten fuera de los horarios habituales, se designará un retén, en expectativa de servicio, que estará localizable y dispuesto a intervenir tan pronto sean requeridos sus servicios por la Central.
- Cuando por la envergadura o especialidad de los trabajos a acometer, no pudiera desarrollarse éste por el personal previsto en los apartados a) o b), podrá solicitarse y obtener la colaboración de trabajadores de Mantenimiento que no se encuentren designados por los tipos de retén.

En base a tales principios, se organiza el trabajo de Mantenimiento en Centrales Térmicas de la forma siguiente:

UNO. Ambito de aplicación.- Se aplicará exclusivamente a aquellos trabajadores que con una categoría máxima de Técnico de 3a. efectúan directamente trabajos de Mantenimiento de las Centrales Térmicas de esta Empresa, incluido el personal de Almacén.

DOS. Organización del trabajo.- El personal de Mantenimiento prestará la jornada y horario habituales en jornada partida. No obstante en cada Central se constituirán con sus plantillas de Mantenimiento equipos homogéneos de trabajadores - en número aproximado de cinco o seis- que formarán el:

a) Retén de jornada desplazada.- Durante siete días en un ciclo de ocho semanas, trabajarán en jornada continuada por la tarde, iniciando su trabajo a la misma hora que lo hace el resto de la plantilla no constituida en retén, en el período de jornada normal, y con un solape de una hora en el período de jornada intensiva de verano.

Su jornada será de ocho horas en jornada normal y de seis horas y media en jornada intensiva de verano (siete horas en la jornada intensiva de 1992)

Durante el retén prestará el trabajo que habitualmente se programe, así como atenderá la reparación de averías que ocurran durante la jornada de trabajo.

El retén comprende el trabajo en sábados y domingos, descansando el trabajador otro día y recibiendo los recargos reglamentarios por dicha circunstancia.

El retén de sábado o domingo podrá efectuarse durante la mañana, teniendo la misma duración prevista en el párrafo segundo de este apartado e iniciándose la jornada a la hora habitual de la jornada partida en día laborable.

Régimen económico.- Durante el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de retén en jornada

desplazada, en día laborable o día festivo, percibirá las compensaciones económicas previstas para esta modalidad de prestación de trabajo en el sistema del "Servicio de Guardias de Distribución" excepción hecha de la compensación por conducción de vehículos.

Transcurridos siete días en esta modalidad de trabajo, el retén pasará a:

b) Retén en expectativa de servicio.- Tendrá la jornada y horarios habituales en jornada partida. No obstante, durante la pausa del medio día, descanso interjornada, sábados, domingos y festivos comprendidos en los siete días (en un ciclo de ocho semanas) que dura esta situación, los trabajadores que lo integran estarán localizables y en disposición de intervenir tan pronto sean requeridos sus servicios por la Central.

Con el fin de hacer más cómoda y fácil la localización se procurará dotar a los componentes del retén de algún elemento de localización personal a distancia.

Régimen económico.- Durante el período de tiempo que el trabajador permanezca en situación de retén en expectativa de servicio, percibirá idénticas compensaciones económicas a las previstas para esta modalidad de prestación en la organización del trabajo del "Servicio de Guardias de Distribución", excepción hecha de la compensación por conducción de vehículo de la Empresa.

Transcurridos siete días en esta modalidad, el retén se incorporará al:

c) Resto del personal (Prima de Llamada).- Trabajarán en jornada partida, atendiendo a los trabajos habituales de mantenimiento durante su horario; no obstante, para los acontecimientos, averías, trabajos inaplazables o de urgente realización, cuya ejecución supere las posibilidades de uno o ambos retenes y para los supuestos que requieran el concurso personal de algún trabajador concreto, en razón a sus características profesionales, el resto del personal de mantenimiento podrá ser llamado por los medios habituales en cada centro de trabajo, en cuyo caso devengará la prima de llamada en las condiciones previstas en el sistema de trabajo del "Servicio de Guardias de Distribución".

TRES. (Plus de Mantenimiento).- Los incentivos y primas que percibe el personal de Mantenimiento tienen por objeto el compensar e incentivar a estos trabajadores por la aceptación de la organización de trabajo que se implanta y por las molestias inherentes al mismo, su disponibilidad para la realización de trabajos extraordinarios fuera de la jornada laboral pactada, así como la aceptación de las modalidades de trabajo en revisión usuales en cada Central Térmica, como jornada extraordinaria, horarios, etc., y en definitiva la dedicación y atención que requiere el trabajo de mantenimiento de Centrales Térmicas, habida cuenta de la importancia de estos medios de producción en esta Empresa. En consecuencia con ello además de los complementos antes regulados, se estipula un:

Plus de Mantenimiento: Complemento salarial de puesto de trabajo que compensa los inconvenientes propios y específicos del sistema organizativo que se establece y el especial trabajo que se realiza durante las revisiones de los grupos térmicos.

Su cuantía será de 373,32 pesetas diarias, igual para todas las categorías profesionales y se percibirá por cada día

de trabajo efectivamente realizado, no devengándose en consecuencia en vacaciones, descansos, permisos retribuidos e incapacidad laboral transitoria de cualquier clase.

Su cuantía no influirá en el cálculo de aquellos otros complementos que sean en función del salario.

Aunque no incluidos en el ámbito de aplicación de estos acuerdos, el resto del personal de jornada partida de Centrales Térmicas con categoría máxima de Técnico de 3a. o nivel equivalente, percibirán una prima diaria de 159.- pesetas que compense el esfuerzo y dedicación de estos trabajadores durante los períodos de revisión programada, con el mismo régimen de devengo que el regulado para el plus de mantenimiento.

CUATRO. Normas complementarias:

a) En consecuencia con las tres modalidades de trabajo escritas en el apartado "DOS", el trabajo de mantenimiento se organizará según el cuadrante, que será común para todas las Centrales, pactado en el Convenio precedente.

b) Las revisiones de grupos que se realicen en verano podrán hacerse con jornada normal de invierno, cobrándose el exceso de jornada como horas extraordinarias.

c) Al tratarse de una nueva organización del trabajo de la que no se tiene experiencia, las Jefaturas de las Centrales, consultado el Comité de Empresa, podrán reorganizar los grupos de retén que se constituyan inicialmente, tanto en el número de los trabajadores como en el de las personas que lo integran.

d) Teniendo en cuenta que la presencia de determinados trabajadores de la plantilla de mantenimiento es más útil cuando coincide con la presencia de la mayoría del personal, estas personas quedan exceptuadas de los retenes de jornada desplazada aunque no lo serán para los retenes de expectativa de servicio. En este caso se encuentran los almaceneros y los contramaestres de los talleres, quienes no obstante su exclusión de los retenes de jornada desplazada, percibirán con igual periodicidad que el resto del personal los complementos previstos para dicha situación.

Si algún trabajador, por su especial cometido, debiera ser también excluido de los retenes de jornada desplazada manteniendo las garantías económicas reguladas en el párrafo anterior, dicha excepción habrá de ser autorizada por escrito por la Subdirección General de Producción y Transporte.

e) En el caso de ausencia de un trabajador en retén de jornada desplazada la Jefatura de la Central se reserva el derecho de efectuar o no su sustitución, según las necesidades del trabajo. Si se efectúa la sustitución, se procurará que el sustituto sea el trabajador del próximo retén de jornada desplazada que reúna las características profesionales más parecidas a las del ausente.

f) Si un trabajador en expectativa de servicio solicita un permiso voluntario que le imposibilite cumplir su condición de localizable, deberá solicitar y obtener de la Jefatura de la Central el oportuno permiso a la vez que designar a un compañero que voluntariamente acepte la sustitución para estar localizable en su lugar durante el tiempo que dure el permiso.

Art. 45.- Servicio de Guardias de Distribución.

Dada la trascendencia que para el mejor suministro de energía eléctrica a los abonados tiene el establecimiento de un sistema de guardias de distribución y con el fin de sistematizar las prestaciones de los trabajadores afectos a este servicio en todo el ámbito de la Empresa, se organizará el trabajo conforme a lo que a continuación se dispone:

UNO. Ambito personal de aplicación.- Afectará exclusivamente al personal de distribución que forme parte de las guardias organizadas con arreglo a cualquiera de los sistemas que se regulan en este artículo.

DOS. Procedimiento de implantación.- Se implantará en cada centro de trabajo, o distrito, de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los trabajadores afectados, atendiendo, en todo caso, las peculiaridades específicas de cada pueblo, zona o región y las necesidades del servicio.

Para ello se efectuarán reuniones conjuntas por centro de trabajo o distrito, en las que podrán participar miembros de las Centrales Sindicales más representativas, con el fin de acordar el sistema de guardias más idóneo, conjugando en lo posible las necesidades del servicio con las preferencias del trabajador.

TRES. Sistemas para las Guardias de Distribución.- Conforme al procedimiento de implantación regulado en el apartado anterior, en los centros de trabajo o distritos se organizará el servicio de guardias de acuerdo con alguno de los siguientes sistemas de organización del trabajo:

A.- Régimen de Trabajos a Turnos:

a) **Turno rotativo cerrado:** Este sistema cubre el servicio durante las 24 horas del día, en tres turnos de uno o más trabajadores, según las características del lugar.

El horario del turno será el que en cada caso se pacte en el centro de trabajo, o aquel que se encuentre establecido, indicándose como orientativo el siguiente:

Horario de mañana: de 7 a 15 horas.
Horario de tarde: de 15 a 23 horas.
Horario de noche: de 23 a 7 horas.

Al menos uno de los trabajadores de cada turno tendrá la categoría de Oficial Nivel B.

b) **Turno rotativo abierto:** Este sistema cubre el servicio durante dos periodos de ocho horas durante el día, en turnos de uno o más trabajadores.

El horario del turno será el que en cada caso se pacte en cada centro de trabajo o aquel que se encuentre establecido, indicándose como orientativo el siguiente:

Horario de mañana: de 7 a 15 horas
Horario de tarde: de 15 a 23 horas.

Al menos uno de los trabajadores de cada turno tendrá la categoría de Oficial Nivel B.

b) **Jornada y régimen económico:** Se aplicará la jornada de trabajo del personal de turno, prevista en el artículo 27 de este Convenio.

Igualmente serán de aplicación los pluses específicos del personal de turno establecidos en el artículo 43 de este Convenio Colectivo, según la regulación que en el mismo se establece.

B.- Régimen de Jornada Desplazada:

a) **En día laborable:** Este servicio será prestado por uno o más trabajadores del centro de trabajo o distrito, según la secuencia de rotación que en cada caso se establezca.

El horario de trabajo será el que en cada caso se pacte en el centro de trabajo o aquel que se encuentre establecido, indicándose como orientativo el siguiente:

De 15 a 23 horas en los meses de jornada normal.
De 16,30 a 23 horas en los meses de jornada intensiva de verano (de 16 a 23 horas en la jornada intensiva de 1992)

Régimen económico:

- Una prima diaria de 360,84 pesetas, igual para todas las categorías profesionales, que compensa los inconvenientes inherentes a la nueva organización del trabajo. La expresada prima no repercutirá en la cuantía de otros complementos que sean en función del salario y se devengará exclusivamente por cada día de trabajo efectivo en jornada desplazada en día laborable, no abonándose en consecuencia en vacaciones, descansos, permisos retribuidos e incapacidad laboral transitoria de cualquier clase.

- En virtud de los horarios antes indicados y teniendo en cuenta el desplazamiento de jornada que se pacta, el trabajador devengará el Plus de Desplazamiento de Horario regulado en el art. 39, por día efectivamente trabajado en jornada desplazada.

b) **En día no laborable:** Este servicio será prestado por uno o más trabajadores del centro de trabajo o distrito en días no laborables, según la secuencia de rotación que en cada caso se establezca.

Podrán establecerse dos retenes, de mañana y tarde o sólo uno de ellos, dependiendo de las necesidades del servicio en cada centro de trabajo o distrito.

El horario de trabajo será el que en cada caso se pacte o aquel que se encuentre establecido, indicándose como orientativo el siguiente:

De 7 a 15 horas y de 15 a 23 horas, en jornada normal.
De 8 a 14,30 horas y de 16,30 a 23 horas, en jornada intensiva de verano (de 8 a 15 y de 16,30 a 23 horas en la jornada intensiva de 1992).

Régimen económico:

- Una prima de 1.082,53 pesetas, igual para todas las categorías profesionales, por cada día que se preste servicio efectivo en jornada desplazada en día no laborable, sin que la misma sea computable para el cálculo de cualquier complemento que sea en función del salario, no devengándose en vacaciones, permisos retribuidos, descansos, incapacidad laboral transitoria de cualquier clase, etc.

- Un Plus de Desplazamiento de Horario como se indica en el régimen anterior.

En razón a los horarios antes indicados, queda excluido el retén de mañana correspondiente a la jornada intensiva de verano, cuyo horario de trabajo coincide con el habitual y la hora de salida es compatible con la habitual de la comida del mediodía.

Un descanso compensatorio de una jornada completa dentro de la semana siguiente, más los recargos correspondientes a las horas trabajadas.

C.- Régimen de Jornada de Expectativa de Servicio:

Este servicio será prestado por uno o más trabajadores que semanalmente, como máximo, se encontrará en expectativa de servicio después de haber desarrollado su jornada normal.

Desde la finalización de la jornada, en la pausa del medio día, así como el sábado, domingo o festivos, comprendidos en su semana, el trabajador estará en disposición de actuar si fuera requerido.

Después de un período semanal en esta situación, deberá existir una interrupción de al menos 48 horas, en su situación de expectativa.

Para facilitar su libertad de movimiento y su rápida localización, se procurará dotarle de algún instrumento de uso personal de localización a distancia, en el lugar que determine el trabajador.

En el local del centro de trabajo existirá conectado un contestador automático u otro sistema que se establezca para recoger las llamadas de los abonados.

Régimen económico:

El trabajador que se encuentre en expectativa de servicio devengará, además de los complementos que reglamentariamente correspondan por los trabajos efectivos que realice fuera de la jornada laboral, una prima de 5.193,53 pesetas semanales.

En el supuesto de no prestarse la semana completa, por cualquier causa, se devengará en proporción al tiempo que se permaneció en expectativa de servicio, señalándose como valores del día aislado los siguientes: 634,62 pesetas, el día laborable; 1.010,36 pesetas, el día no laborable.

El referido complemento no influirá en el cálculo de cualquier otro que sea en función del salario y se devengará exclusivamente por los días efectivamente prestados en expectativa de servicio, sin repercusión en vacaciones, descansos, permisos retribuidos, incapacidad laboral transitoria de cualquier clase, etc.

CUATRO. Disposiciones comunes a todos los sistemas de Guardias en Distribución que se establezcan.-

a) Durante el horario normal del centro de trabajo los trabajadores atenderán todos los trabajos de la explotación que les sean encomendados. Fuera del horario normal se atenderá con preferencia las averías. También se atenderán aquellos trabajos de la explotación de corta duración o que puedan interrumpirse en cualquier momento y que no interfieran la atención preferente a las incidencias del servicio.

b) En los turnos o secuencias de rotación de cualquiera de los sistemas de un solo operario, se establecerá necesariamente otro trabajador en expectativa de servicio con el fin de que pueda auxiliar al trabajador de guardia en aquellos trabajos que así lo requieran.

c) En el caso de que la avería necesite para su reparación del concurso de otros trabajadores, se avisará a la persona que en cada caso se indique en el centro de trabajo o distrito, quien tomará las medidas oportunas para llevar a cabo la reparación.

d) El trabajador podrá estar dotado de un vehículo de la Empresa, que conducirá para sus desplazamientos, transporte de personal, herramientas y materiales.

e) En el caso de tener que ausentarse del centro de trabajo para atender los avisos que se reciban, o efectuar trabajos, se dejará conectado un contestador u otro sistema que se establezca.

CINCO. Prima de llamada.- El trabajador comprendido en el ámbito de aplicación de este artículo percibirá una prima de llamada de 1.244,30 pesetas que devengará cuando sea requerido por sus jefes para atender cualquier trabajo de la Explotación, fuera del horario habitual e interrumpiendo su descanso.

Esta prima será independiente de las horas extraordinarias que se trabajen y que se abonarán de acuerdo con lo establecido con carácter general en este Convenio.

No será de aplicación esta prima a los Jefes de Sector, Ayudantes, Capataces y a los trabajadores que estén en expectativa de servicio.

Al margen de este régimen de trabajo en servicio de guardia de distribución, al personal que trabaja en las brigadas del Servicio de Transporte y Transformación, le será de aplicación esta prima cuando se contemplen los supuestos que se regulan para su pago en el art. 44 de este Convenio.

SEIS. La Prima de conducción de vehículo de la Empresa se mantendrá, salvo reforma ulterior, a título individual y como condición personal más beneficiosa, siempre y cuando se den los supuestos de hecho que justificaban su percepción.

SIETE. Permanencias especiales.- Las circunstancias de continuidad en el trabajo que requiere la misión de los mandos del Sector que atienden el servicio público, el mantenimiento e incidencias, aconsejan considerar sus condiciones de trabajo de una manera especial, compensándoles con las gratificaciones de puesto de trabajo siguientes:

Ayudantes: de 434.632.- pesetas anuales.
Capataces: de 229.491 a 434.632.- pesetas anuales.

Estas cantidades serán incrementadas en 1992, conforme a lo dispuesto en el art. 31.2. del presente Convenio.

Las expresadas cantidades compensan y sustituyen a la totalidad de remuneraciones derivadas de los trabajos que por su misión profesional y atención al servicio público se efectúen fuera de la jornada laboral, así como las cantidades que por el mismo concepto se vienen abonando.

OCHO. Condición más beneficiosa.- Estos acuerdos se establecen sin perjuicio del respeto a las condiciones más beneficiosas que, en su caso, pudieran existir en este momento.

NUEVE. Desplazamientos.- Los trabajadores que para hacer un servicio de guardia hayan de desplazarse a otros centros de trabajo diferentes al suyo, percibirán los gastos de desplazamiento y éste será dentro de la jornada de trabajo.

Art. 46.- Mantenimiento en Centrales Hidráulicas.

UNO. El personal de mantenimiento de Centrales Hidráulicas, continuará con su jornada y horario habituales, percibiendo los complementos salariales que a continuación se regulan.

DOS. Plus de Mantenimiento.- Que compensa a estos trabajadores por su dedicación durante los periodos de revisión anuales, la realización de trabajos urgentes fuera de la jornada laboral y, en general, las peculiaridades de prestación del personal de mantenimiento de Centrales Hidráulicas.

Su cuantía será de 373,32 pesetas diarias, igual para todas las categorías profesionales y se percibirá por cada día de trabajo efectivo, no devengándose en vacaciones, descanso, permisos retribuidos, incapacidad laboral transitoria de cualquier clase, etc., sin que tampoco influya en el cálculo de otros complementos salariales que sean en función del salario.

En el supuesto de que un trabajador que sin pertenecer a una brigada sea desplazado de su Central para colaborar en la revisión de otro centro de trabajo, percibirá durante el tiempo que dure dicha situación la indicada prima incrementada en un 50%.

TRES. Prima de llamada.- En iguales condiciones y cuantía a la regulada en el "Sistema de Guardias de Distribución", del artículo precedente.

Art. 47.- Absorción.

Serán compensables y absorbibles con las anteriores retribuciones todas las mejoras que puedan establecerse por los Organismos Oficiales y cuya total cuantía sea inferior a las condiciones del presente Convenio.

La Dirección se reserva el derecho durante la vigencia de este Convenio de revisar los ingresos de aquellos trabajadores que sean promovidos a categoría superior, cuando sus percepciones brutas sean superiores a las señaladas como mínimas para su nueva categoría en la tabla salarial.

CAPITULO VII.

DIETAS

Art. 48.

Se suprime la escala de dietas reglamentarias, manteniéndose como única dieta la voluntaria con los valores comprendida en el Anexo II para 1991.

La cuantía de las dietas se incrementará para el año 1992 con el crecimiento del I.P.C. previsto por el Gobierno con motivo

de la presentación a las Cortes de los Presupuestos Generales del Estado para dicho año. Este incremento se revisará, en su caso, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 31.2.b) del presente Convenio.

CAPITULO VIII

DERECHOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

Art. 49.- Invalidez provisional.

Los trabajadores de la plantilla que pasen a la situación de invalidez provisional por determinación del Organismo Gestor de la Seguridad Social, percibirán una ayuda económica con cargo a la Compañía consistente en la diferencia que resulte entre la prestación económica oficial que en dicha situación le sea concedida por el I.N.S.S. y el 100 por 100 del salario que el productor venga percibiendo en la fecha en que haya sido declarada dicha invalidez provisional.

El salario computable a este efecto será el que éste tenga reconocido en el escalafón oficial de la Compañía en tal momento.

A los trabajadores que hoy se encuentran ya en dicha situación de invalidez provisional (antigua larga enfermedad), les será señalada asimismo una ayuda económica calculada de igual manera que quedó reseñada en el párrafo anterior.

El cómputo de la misma se determinará por meses y su pago se efectuará en las doce mensualidades normales, cuatro mensualidades extraordinarias y participación en beneficios, calculados sobre dicha base a razón del tanto por ciento que en cada caso corresponda.

Art. 50.- Complemento de I.L.T.

El complemento a cargo de la Empresa establecido en el Reglamento de Régimen Interior para las situaciones de Incapacidad Laboral Transitoria se perderá en los casos de fraude.

Art. 51.- Viviendas.

La Compañía continuará fomentando la constitución de Cooperativas para la construcción de viviendas con destino al personal de plantilla.

Art. 52.- Acceso a la propiedad.

Con excepción de las viviendas construidas por la Compañía en los centros de trabajo para los trabajadores de los mismos, las demás viviendas hoy arrendadas a los trabajadores de plantilla podrán pasar a ser de su propiedad, de acuerdo con un cuadro de amortizaciones aprobado por el Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo. Para que estos expedientes se inicien han de ser solicitados por la totalidad de los inquilinos cuando el inmueble pertenezca a "Sevillana".

En otro supuesto, habrá de estarse al Reglamento y normas de la copropiedad establecidas.

Se exceptúan las viviendas ubicadas en aquellas provincias en las cuales el MOPU tenga establecido un cupo obligatorio para la Empresa, a no ser que aquel Organismo compute al efecto las viviendas cedidas en propiedad a los trabajadores domiciliados en dichas provincias o ciudades.

Art. 53.- Préstamos para la adquisición de viviendas.

Se otorgarán préstamos a los trabajadores para la adquisición de su vivienda hasta quinientas mil pesetas sin interés, para amortizar en diez años cuando los haberes del interesado no excedan por todos los conceptos de 1.406.387.- ptas; en siete años y medio si los ingresos son superiores a 1.406.387.- ptas. y no sobrepasen 1.870.031.- ptas., y en cinco años si la retribución del solicitante es superior a 1.870.031.- ptas.

El prestatario deberá previamente concertar su seguro de pago del descubierto de manera que, a su fallecimiento, sus familiares queden relevados de la liquidación del saldo pendiente. La prima irá a cargo del interesado.

Para constituir el fondo disponible, se tomarán los reembolsos producidos en el año 1990 por amortización de estos préstamos. El fondo disponible para 1992 se constituirá con los reembolsos producidos en 1991.

Los préstamos podrán concederse al personal de plantilla una vez superado el período de prueba.

Cuando las solicitudes sean superiores a las disponibilidades, se aplicará el orden de prelación confeccionado por los comités de Empresa.

Art. 54.- Anticipos

La cantidad que para el año 1991 se destina para la concesión de anticipos estará constituida por el importe de los reembolsos habidos durante el año 1990. El fondo disponible para 1992, se constituirá con los reembolsos producidos en 1991. Los anticipos podrán concederse al personal de plantilla, una vez superado el período de prueba.

Art. 55.- Becas

La Compañía continuará su política de becas sin limitación, siempre que los solicitantes cumplan las condiciones del Reglamento vigente. Las dotaciones son las comprendidas en el Anexo III.

Art. 56.-

Los trabajadores que a partir de la entrada en vigor del Convenio sean declarados por los Organos Oficiales en situación de incapacidad permanente (total o parcial) para la profesión habitual, serán acoplados a trabajos adecuados a sus condiciones, procediéndose seguidamente a la homologación de su expediente ante la Autoridad competente para que dicho trabajador reciba la calificación y tratamiento de minusválido previstos en las Leyes.

Art. 57.- Ayuda al trabajador con hijos disminuidos físicos-psíquicos.

El complemento de pensión a cargo de la Compañía, que se tiene regulado en régimen igual al que hoy abona la Seguridad Social, se establece para 1991 en 12.010.- ptas., por hijo disminuido físico-psíquico así calificado.

En 1992, este complemento se incrementará con el I.P.C. previsto por el Gobierno con motivo de la presentación a las

Cortes de los Presupuestos Generales del Estado, para dicho año. Este incremento se revisará, en su caso, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 31.2.b) del presente Convenio.

Art. 58.- Economatos.

Se proseguirá la implantación de economatos bajo la vigilancia de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, a fin de que existan en todos los Departamentos de la Compañía.

Art. 59.-

Se amplía la reducción de la jornada de trabajo por razones de guarda legal de un menor, establecida en el art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, hasta que éste haya cumplido los diez años de edad.

Art. 60.-

La excedencia para atender al cuidado de un hijo, prevista en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

CAPITULO IX**SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO****Art. 61.-**

La Dirección de la Compañía y sus comités de Empresa, conscientes de la gravedad de los accidentes de trabajo, propugnan la intensificación de una eficaz política preventiva. Estiman que deben ponerse en práctica todos los medios para su evitación, manteniendo constante vigilancia a fin de que sean debidamente observadas las normas de seguridad, cuya infracción puede denunciar todo trabajador.

Para conseguir este clima en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la Dirección de la Empresa apoyará todas las decisiones que tomen los distintos comités de Seguridad e Higiene en el desempeño de sus funciones.

Los Comités de Empresa, sus Comités de Seguridad, los Médicos de Empresa, los Ingenieros y Monitores de Seguridad, trabajarán en estrecha colaboración y realizarán las campañas o cursos pertinentes para la creación de un clima preventivo del accidente, que produzca como resultado la disminución de siniestros.

Todas las instalaciones deberán ser revisadas de modo continuo y sistemático, y sus trabajadores serán sometidos, por lo menos una vez al año, a cursos de prevención o a examen recordatorio.

Se tomarán las medidas conducentes ante la falta de utilización de equipos y prendas de protección expresamente señaladas en las normas vigentes, cuyo conocimiento será obligatorio.

En materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la estructura en el ámbito de Sevillana, estará basada en los distintos Comités:

1. Vigilante de Seguridad
2. Comités de Centros de Trabajo.
3. Comités Provinciales.
4. Comité Central.

La composición, funcionamiento y funciones de los tres primeros se regirán conforme a lo legislado en la Orden de 9 de marzo de 1971, por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo; y el Decreto 432/1971, de 11 de marzo, por el que se regulan la constitución, composición y funciones de los comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Asimismo, se acuerda la constitución, al amparo de lo dispuesto en el art. 4 del Decreto de 11 de marzo de 1971, de un Comité Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo, para coordinar y dirigir la actuación de los distintos Comités.

Tendrá su sede en Sevilla, teniendo un local permanente, cedido por la Empresa en el cual sus componentes puedan realizar las actividades derivadas de sus funciones.

Su composición, funcionamiento y funciones serán las que se detallan a continuación:
Composición:

- Un Presidente, nombrado por la Dirección de la Empresa.
- El Técnico de Seguridad de mayor grado del Servicio de Seguridad.
- El Jefe de los Servicios Médicos de Empresa.
- El A.T.S. que se considere más calificado.
- Seis vocales nombrados por la Empresa.
- Diez vocales, representantes de los trabajadores.

Siendo imprescindible la asistencia de los Vocales titulares, tanto representantes de la Empresa como de los trabajadores. Caso de no ser posible, las personas en las que se delegue tendrán obligatoriamente idéntica facultad ejecutiva y de decisión.

Se nombrará un Vicepresidente, que actuará de Presidente por ausencia del mismo.

Funcionamiento.

Se crearán distintas comisiones de trabajo, en las que se discutirán los distintos temas planteados, y a las que podrán asistir los asesores (con voz y sin voto) que la representación de los trabajadores considere oportunos. Estas comisiones elaborarán un informe con las conclusiones obtenidas, que será presentado al Comité para su valoración y pronunciamiento.

En estas comisiones, los representantes de la Empresa están facultados para delegar en personas distintas, pero asumiendo las posibles decisiones tomadas.

- Reuniones bimestrales ordinarias, que durante el año serán seis.

Por cada reunión que celebren, extenderán el acta correspondiente, de la que remitirán una copia al Comité de Empresa.

- Se reunirán también a iniciativa de su Presidente o a petición de un tercio de sus miembros en reunión extraordinaria.

- Celebrará una reunión anual extraordinaria, en el primer bimestre del año, en la cual se analizará la Memoria anual realizada por el Comité. Esta reunión extraordinaria estará presidida por la Dirección.

Redactará una Memoria anual sobre las actividades que hubieren realizado, antes del 1º de marzo de cada año.

- Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple, decidiendo en caso de empate el Presidente.

- Actuará como Secretario el representante de los trabajadores que sea designado por los mismos. La Dirección de la Empresa informará de forma inmediata al Secretario de todos los accidentes ocurridos en el ámbito de la Empresa.

Funciones.

1. Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales en todo el ámbito de la Empresa.

2. Prestar su asesoramiento a la Empresa y otros comités para evitar o reducir riesgos que atenten a la vida, integridad físico-psicológica, salud y bienestar de los trabajadores, formulando al efecto las oportunas advertencias.

3. Emitir los informes y dictámenes que a petición de los otros Comités se soliciten, respecto a la prevención de riesgos profesionales.

4. Informar sobre el contenido de las normas e instrucciones internas de carácter general en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como estudiar y proponer la promulgación de otras o la modificación de las existentes.

5. Realizar visitas, en colaboración con los Comités de centros de trabajo o provinciales, tanto a los lugares de trabajo como a los Servicios y dependencias para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida, salud, bienestar de los trabajadores, informando de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la Empresa y al Comité de Seguridad correspondiente, a los que propondrán, en su caso, la adopción de medidas necesarias que se consideren oportunas.

6. Examinar, procesar y ponderar los datos contenidos en las actas y memorias de los Comités Provinciales o de centro de trabajo y de los Servicios Médicos de Empresa, en que traten asuntos de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

7. Promover, a la vista de los datos a que se refiere el punto anterior, la adopción de las medidas oportunas cuando la frecuencia de los accidentes de trabajo, la aparición de nuevos riesgos causantes de los mismos, se estimaran necesarias.

8. Elaborar conjuntamente con el Servicio de Seguridad los planes generales de Seguridad e Higiene, en colaboración con los restantes Comités y en base a los conocimientos y experiencias obtenidas de las investigaciones practicadas.

9. Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la Seguridad e Higiene mediante la convocatoria de cursillos, conferencias al personal, etc., bien directamente o en colaboración con las instituciones oficiales, así como proporcionar carteles y avisos de Seguridad e Higiene a los restantes Comités para su colocación en los centros de trabajo; celebrar concursos de seguridad entre el personal, promocionando su participación y sugerencias en materia de prevención.

10. Elaborar, en colaboración con el Servicio de Seguridad, la realización de campañas y programas de Seguridad e Higiene generales.

11. Colaborar con el Servicio de Seguridad en la programación de cursos y seminarios de formación y perfeccionamiento de los trabajadores, mandos intermedios y miembros de otros Comités, fomentando la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas de seguridad.

12. Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la Empresa, conforme a la legislación vigente.

13. Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la Empresa.

14. Conocer las investigaciones realizadas por los Técnicos de Seguridad y por los restantes comités, sobre accidentes de trabajo producidos.

15. Colaborar con los Comités provinciales o de centro de trabajo en la investigación de accidentes, con objeto de evitarlos, dando cuenta de los resultados a la Dirección de la Empresa.

16. Proponer la adquisición del material de seguridad de protección personal que se considere más idóneo, así como vigilar el funcionamiento y empleo del entregado, para valorar su correcta adecuación al riesgo, todo ello en colaboración con el Servicio de Seguridad y el asesoramiento de los Organismos Oficiales.

17. Proponer con carácter vinculante a la línea de mando, y en casos excepcionales, la suspensión inmediata de los trabajos, cuando a juicio de los dos tercios de sus miembros, se advierta peligro grave para la vida o salud de los trabajadores, hasta tanto no se corrijan los defectos observados.

18. Conocer el proyecto de seguridad de las nuevas instalaciones y proponer las correcciones que se estimen necesarias para la eliminación de riesgo.

Forma de elección.

Los representantes en el Comité Central por parte de los trabajadores, serán elegidos por el Pleno Provincial de Delegados, eligiendo al titular y al suplente.

Reuniones.

Las reuniones bimestrales del Comité Central se harán alternativamente de la siguiente manera: Una en Sevilla, una en otra provincia, una en Sevilla, etc.

A las reuniones de este Comité podrá asistir un representante de cada Sindicato más representativo.

CAPITULO X

DE LOS SINDICATOS Y DE LOS COMITES DE EMPRESA

Art. 62.- De los Sindicatos, Secciones Sindicales y Delegados Sindicales.

1. La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente: admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa: no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a la empresa, si disponen de suficiente o apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

2. Las Secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados a los sindicatos y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en los centros de trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) Asimismo, en los centros de trabajo con más de 250 trabajadores, las secciones sindicales tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que pudieran desarrollar sus actividades.

3. En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales constituidas por los sindicatos con presencia en el Comité de empresa estarán representados por Delegados sindicales según la siguiente escala:

a) Si el sindicato ha obtenido el 10% de los votos en la elección al comité:

centro de 250 a 750 trabajadores:	Uno
centro de 751 a 2000 trabajadores:	Dos
centro de 2001 a 5000 trabajadores:	Tres
centro de 5001 en adelante	Cuatro

b) Si el sindicato no ha obtenido el 10% de los votos en la elección al comité, un solo Delegado sindical.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en la Empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconocimiento ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

Los Delegados sindicales poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el Convenio Colectivo a los miembros del Comité y en concreto:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección de la Empresa.
2. Asistir a las reuniones de Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités paritarios de interpretación con voz y sin voto.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.
4. Serán oídos por la Empresa, previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato, en particular, especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

4. Cuota Sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiera.

5. Excedencias. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Art. 63.- De los Comités de Empresa.

1. Funciones: Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

- A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:
 - a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
 - b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

- c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

En función de la materia de que se trata:

d.1) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

d.2) Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

d.3) El empresario facilitará al comité de Empresa el modelo o modelos del contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y en su caso, ante la Autoridad Laboral competente.

d.4) Sobre sanciones impuestas sobre faltas muy graves y/en especial en supuestos de despido.

d.5) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la Empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a

los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías:

A) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este cese se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del sindicato a que pertenezca en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

B) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.

C) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

D) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine en cada momento.

Se establece la posibilidad de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité o Delegados de Personal, dentro del respectivo centro de trabajo y sin rebasar el máximo total que determine la ley en cada momento.

Para ello, deberá pactarse en cada centro de trabajo, entre el empresario y los representantes de los trabajadores afectados que lo soliciten, el régimen de acumulación con el fin de no interferir la normalidad del proceso productivo.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la Empresa se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

E) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités 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.

Art. 64.- Prácticas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

CAPITULO XI

PREVISION SOCIAL

Art. 65.-

La Empresa y la representación de los trabajadores acuerdan la creación de una Comisión de Derechos Pasivos constituida por las organizaciones firmantes del Convenio, que defina la actual situación de los derechos de previsión social incluidos en los artículos 2 párrafo segundo in fine, 50 a 55, 62, 64 in fine, 67 y disposición transitoria primera del anterior Convenio Colectivo y propondrá las soluciones que estimen oportunas a las mismas. Estas soluciones deben partir del respeto de los derechos adquiridos por los trabajadores.

Hasta tanto se logre acuerdo en la Comisión de Derechos Pasivos, se mantendrán en vigor todas las normas de previsión social establecidas en el Convenio anterior, que se reproducen en el ANEXO IV y se citan en el párrafo anterior, pudiendo causarse nuevas prestaciones conforme a los citados artículos del Convenio 89/90 aplicados a las bases resultantes de los salarios del presente Convenio.

DISPOSICIONES FINALES

Art. 66.- Vinculación a la totalidad del Convenio.

Se entiende el Convenio Colectivo como unidad total, orgánica y exclusiva. Si la autoridad competente declarase la nulidad de alguno de los preceptos de este acuerdo y el hecho alterase fundamentalmente el contenido del mismo, a juicio de cualquiera de las partes, el Convenio quedará sin eficacia en su totalidad, debiendo iniciarse nuevas deliberaciones a los efectos oportunos.

Art. 67.- Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento.

Para la interpretación y seguimiento de la aplicación de las normas de este Convenio se tendrá en cuenta no sólo su articulado, sino también las actas de la Comisión Deliberante. Las dudas que se susciten se someterán previa y obligatoriamente a una Comisión Mixta constituida por Vocales sociales y Vocales económicos, designados por la referida Comisión entre sus miembros.

Art. 68.-

Los acuerdos que se adopten en las Comisiones sobre Clasificación Profesional, Organización y sistemas de Trabajo y Previsión Social, creadas en los artículos 13, 41 y 65, se incorporarán como parte integrante del presente Convenio, una vez ratificados por la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento establecida en el art. 67.

Art. 69.- Empleo.

Los trabajadores fijos de plantilla que causen baja definitiva en la Empresa no podrán ser sustituidos por ninguna otra modalidad de contratación.

Los trabajos de carácter normal que habitual y permanentemente supongan relación directa con los clientes y aquellos propios de la actividad de la Empresa, se irán efectuando paulatinamente por personal de plantilla.

En este sentido, durante la vigencia del Convenio y a través de una Comisión Técnica creada al efecto, se procederá al estudio por las partes firmantes del Convenio de aquellos trabajos que, realizándose hoy por personal ajeno a la Empresa puedan ser absorbidos y realizados por personal en plantilla. El estudio y la negociación sobre esta materia se regirá fundamentalmente por criterios de rentabilidad y mejor atención al cliente.

La Comisión habrá de velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el art. 42 y 43 del E.T. Para ello la información que haya de facilitarse por la Empresa deberá ir necesariamente acompañada de los correspondientes justificantes de solvencia, seriedad y estructura, tanto de medios materiales como de estructura de mando de la Empresa contratada.

CLAUSULA DEROGATORIA

Art. 70.- Cláusula Derogatoria

El presente Convenio deroga el contenido del Convenio Colectivo de 1989-90, exceptuando aquello que expresamente declara vigente y, en consecuencia, sustituye en lo regulado a las normas del Reglamento de Régimen Interior que estén en contradicción con lo anteriormente establecido y, de modo especial, aquellos artículos a los que afecte su contenido económico. En todo lo demás, tanto el Reglamento de Régimen Interior como la Ordenanza Laboral, continuarán vigentes como textos supletorios.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera:

Se nombran vocales de la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento a que se refiere el artículo 72 de este Convenio a:

Por la Empresa:

- D. Jesús Muñoz de Cuenca
- D. Eduardo Catalá Laguna
- D. Lorenzo Marcano de Juan
- D. José Angel López Hernando
- D. José Antº Izquierdo Gago
- D. Juan Riquelme Brotons
- D. Diego Romero Reina

Por los trabajadores:

- D. Fabio Llanes Marquez
- Dª Francisca Gómez Carrasco
- D. Norberto Alferez Rodríguez
- D. Miguel Montero Redondo
- D. José Manuel Sobrino Suarez
- D. Antonio Martín Bernal
- D. Donato Palomares Fernández
- D. Francisco Gaona García
- D. Manuel García Sánchez
- D. Francisco Salas Fernández
- D. Antonio Martos Guillén
- D. José Gutiérrez Santaren

Disposición transitoria segunda.

Las modificaciones introducidas por este Convenio Colectivo en sus artículos 29 (Horas Extraordinarias), 39 (Plus de Desplazamiento de Horario), 42 (Lectores), 43.2 (Unificación Pluses de Turno) y 48 párrafo primero (supresión escala de dietas reglamentarias), producirán sus efectos a partir del día 11 siguiente a la fecha de la firma del Convenio.

Disposición transitoria tercera:

Las modificaciones introducidas por este Convenio Colectivo en sus artículo 27 (Horas Extraordinarias), 39 (Plus de Desplazamiento de Horario), 42 (Lectores), 43.2 (Unificación Pluses de Turno) y 48 párrafo primero (supresión escala de dietas reglamentarias), producirán sus efectos a partir del día 11 siguiente a la fecha de la firma del Convenio.

ANEXO I

CATEGORÍA	SALARIO		HOR. JUL. OCT. DIC.	PART. EN BENEFIC.	HORA COMIDA	HORA EXTRA	REPARO
	BASE	MINUTO					
GRUPO I. PERSONAL TÉCNICO							
1ª Categoría:							
Superior Especial	226.982	1.723.784	907.928	653.769	2.171	3.799	1.628
Superior 1ª	210.259	2.523.108	841.036	605.546	2.011	3.519	1.508
Superior 2ª	169.855	2.038.260	679.420	489.183	1.624	2.842	1.218
2ª Categoría:							
Nivel A	154.655	1.855.860	618.620	445.407	1.479	2.588	1.109
Nivel B	144.070	1.728.840	576.280	414.922	1.378	2.412	1.034
3ª Categoría:							
1ª Categoría	133.566	1.602.792	534.264	384.671	1.277	2.235	958
4ª Categoría	124.413	1.452.956	497.652	358.310	1.190	2.083	893
5ª Categoría	116.634	1.399.608	466.536	335.906	1.115	1.951	836
GRUPO II. PERSONAL ADMN.							
Subgrupo A. ADMN.							
1ª Categoría:							
Superior Especial	201.390	2.416.680	805.560	580.004	1.926	3.371	1.445
Superior 1ª	186.721	2.240.652	746.884	537.757	1.786	3.126	1.340
Superior 2ª	169.855	2.038.260	679.420	489.183	1.624	2.842	1.218
2ª Categoría:							
Nivel A	154.655	1.855.860	618.620	445.407	1.479	2.588	1.109
Nivel B	144.070	1.728.840	576.280	414.922	1.378	2.412	1.034
3ª Categoría:							
1ª Categoría	134.027	1.608.324	536.108	385.998	1.282	2.264	962
4ª Categoría:							
Oficial Nivel A	124.216	1.480.892	496.864	357.743	1.188	2.079	891
Oficial Nivel B	115.684	1.388.208	462.736	331.170	1.106	1.936	830
5ª Categoría: As. Admvo.	104.311	1.251.732	417.244	300.416	998	1.747	749
Subgrupo B. Aux. Oficinas							
Categoría Especial							
1ª Categoría	114.388	1.372.656	457.552	329.438	1.094	1.915	821
2ª Categoría	109.472	1.311.664	437.888	315.280	1.047	1.832	785
3ª Categoría	104.896	1.258.752	419.584	302.101	1.003	1.755	752
4ª Categoría	101.542	1.218.504	406.168	292.441	971	1.699	728
GRUPO III. PERSONAL OPERARIO							
Subgrupo A. Oficinas							
1ª Categoría:							
Nivel A	4.076	1.487.740	489.120	357.058	1.182	2.069	887
2ª Categoría:							
Oficial Nivel A	1.798	1.386.270	455.760	332.705	1.101	1.927	826
Oficial Nivel B	1.601	1.314.365	432.130	315.448	1.045	1.829	784
3ª Categoría Ayudantes	1.439	1.255.235	412.680	301.257	997	1.745	748
Subgrupo B. Peonaje							
2ª Categoría: Peones Espec.							
	1.335	1.217.275	400.200	292.147	967	1.692	725
GRUPO IV. PERSONAL JURIDICO							
SANITARIO Y DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS (No comprendidas en grupos anteriores)							
1ª Categoría:							
Superior Especial	213.032	2.556.384	852.128	611.533	2.037	3.565	1.528
Superior 1ª	202.3ª	2.426.892	808.964	582.455	1.934	3.335	1.451
Superior 2ª	169.855	2.038.260	679.420	489.183	1.624	2.842	1.218
2ª Categoría:							
Nivel A	154.655	1.855.860	618.620	445.407	1.479	2.588	1.109
Nivel B	145.388	1.744.776	581.592	418.747	1.391	2.434	1.043
3ª Categoría	133.566	1.602.792	534.264	384.671	1.277	2.235	958

ANEXO II

DIETAS VOLUNTARIAS

TECNICOS, ADMINISTRATIVOS Y ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS 1ª, 2ª Y 3ª CATEGORIAS:

	PESETAS
Dieta completa	7.401.-
Desayuno	303.-
Habitación	3.820.-
Una comida	2.107.-

RESTO DEL PERSONAL:

	PTAS
Dicta completa	6.014.-
Desayuno	291.-
Habitación	2.963.-
Una comida	1.991.-

A N E X O IIIDOTACION DE BECAS A PAGAR EN EL CURSO 1.991/92

Núm.	Estudios	Centro Enseñanza	Clase de Becas	Nueva Dotación
1.	E.G.B. (1 a 4)	Estat. y subv.	Externos	11.137
2.	E.G.B. (1 a 4)	Priv. s/subv.	Externos	17.799
3.	E.G.B. (1 a 4)	Estat. y subv.	Internos	66.724
4.	E.G.B. (1 a 4)	Priv. s/subv.	Internos	66.724
5.	E.G.B. (5 a 8)	Estat. y subv.	Externos	15.587
6.	E.G.B. (5 a 8)	Priv. s/subv.	Externos	26.690
7.	E.G.B. (5 a 8)	Estat. y subv.	Internos	66.724
8.	E.G.B. (5 a 8)	Priv. s/subv.	Internos	66.724
9.	Form. Prof. 1er. Grado	Estat. y subv.	Externos	17.799
10.	Form. Prof. 1er. Grado	Priv. s/subv.	Externos	31.142
11.	Form. Prof. 1er. Grado	Estat. y subv.	Internos	75.618
12.	Form. Prof. 1er. Grado	Priv. s/subv.	Internos	88.962
13.	Form. Prof. 2º Grado	Estat. y subv.	Externos	17.799
14.	Form. Prof. 2º Grado	Priv. s/subv.	Externos	31.142
15.	Form. Prof. 2º Grado	Estat. y subv.	Internos	75.618
16.	Form. Prof. 2º Grado	Priv. s/subv.	Internos	88.962
17.	B.U.P.	Estatales	Externos	17.799
18.	B.U.P.	Privados	Externos	31.142
19.	B.U.P.	Estatales	Internos	75.618
20.	B.U.P.	Privados	Internos	88.962
21.	C.O.U.	Estatales	Externos	22.245
22.	C.O.U.	Privados	Externos	35.587
23.	C.O.U.	Estatales	Internos	88.962
24.	C.O.U.	Privados	Internos	102.305
25.	Esc. Universitaria	Estatales	Externos	35.581
26.	Esc. Universitaria	Estatales	Internos	111.201
27.	Fac. Univ. y Es. Tec. Sup.	Estatales	Externos	53.330
28.	Fac. Univ. y Es. Tec. Sup.	Estatales	Internos	155.683
29.	Ayuda comedor			20.032
30.	Ayuda transporte			11.137
31.	Ayuda comedor y transp.			31.169

A N E X O IVRELACION DE PRECEPTOS DEL CONVENIO ANTERIOR
A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 65

Art. 2.- Párrafo segundo in fine.

Se abonará por parte de la Empresa a la esposa/o. o. en su defecto, a los huérfanos menores de 21 años del trabajador eventual fallecido en accidente de trabajo, mientras permanezca en estado de viudedad, un complemento de pensión consistente en treinta y una mil ochenta pesetas anuales, pagaderas en catorce mensualidades de dos mil doscientas veinte pesetas.

Art. 50.- Jubilación.

La Compañía podrá proponer al trabajador su jubilación, y si éste la acepta, se aplicarán las condiciones que seguidamente se indican. Por su parte el trabajador podrá

proponer a la Dirección su jubilación, una vez cumplidos los sesenta años de edad, con el derecho a la pensión complementaria que se indica a continuación, si dicha propuesta es aceptada por la Compañía.

La cuantía de la pensión será con arreglo a la escala siguiente:

A los 60 años de edad	85%
A los 61 años de edad	87%
A los 62 años de edad	90%
A los 63 años de edad	95%
A los 64 años de edad	100%

El trabajador que haya cumplido los sesenta años de edad y treinta y cinco de antigüedad en la Empresa, podrá pedir su jubilación, siendo forzosa su aceptación por parte de la Compañía.

En todo caso, el derecho a la pensión complementaria de jubilación, a cargo de la Compañía, sólo se devengará cuando el trabajador tenga derecho a la pensión oficial de jubilación de la Seguridad Social, y ejercite este derecho.

Conforme a las normas reglamentarias dictadas al efecto, se contempla la posibilidad de establecer el contrato de relevo que es el que se concierta con un trabajador inscrito como desempleado en la correspondiente oficina de Empleo, para sustituir al trabajador de la Empresa que accede a la jubilación parcial prevista en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores, simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con éste último.

Su regulación se ajustará a lo prevenido en el Real Decreto 1.991/1984 de 31 de Octubre.

Art. 51.- Bases de Jubilación.

La base que sirve de norma al cálculo de la jubilación comprenderá el importe bruto anual de los conceptos siguientes:

- Sueldo o salario base individual y aumentos por antigüedad.
- Pagas extraordinarias Reglamentarias.
- Participación en Beneficios.

Será a cargo de la Compañía la diferencia entre el importe de la jubilación así calculada y la que pueda corresponder al trabajador por el I.N.S.S. y Seguro de Vejez e Invalidez.

Si resultase una pensión complementaria a cargo de la Empresa inferior a 2.000.- ptas. mensuales, sería ésta la cantidad que se asignaría.

Las cantidades que se perciban como complementos de su pensión, tanto los productores que en esa fecha se encuentren jubilados, como los que se jubilen en lo sucesivo, no podrán ser absorbidas por ningún concepto.

Se ratifica que la cantidad que la Compañía pague por el concepto de complemento de pensión será siempre respetada hasta el fallecimiento del pensionista.

Art. 52.- Viudedad y Orfandad.

Se establece para la viuda e hijos de los trabajadores de plantilla y para las situaciones que se produzcan a partir de la entrada en vigor del Convenio, un sistema complementario de pensión vitalicia de viudedad y de pensión temporal de orfandad con cargo a la Empresa, en base a los siguientes criterios:

a). Viudedad.- La cuantía de la pensión será equivalente al 45% de los conceptos siguientes:

- Sueldo o salario base individual y aumentos por antigüedad.
- Pagas extraordinarias reglamentarias.
- Participación en beneficios.

Si resultase una pensión complementaria a cargo de la Empresa inferior a 2.000.- ptas. mensuales, sería ésta la cantidad que se asignaría.

b) Orfandad.- La cuantía de la pensión alcanzará a los huérfanos de edad inferior a los 18 años o mayores de dicha edad que se encuentren en situación de Invalidez y así haya sido calificada dicha declaración por los Organos Gestores de la Seguridad Social, y será para cada huérfano la equivalente al 20% de los conceptos arriba enumerados.

Los complementos de viudedad y orfandad a cargo de la Empresa consistirán, en su caso, en la diferencia existente entre las pensiones así calculadas y el importe de las pensiones oficiales de la Seguridad Social.

Si el trabajador fallece estando ya jubilado, la pensión de viudedad consistirá en el 60% de la pensión de jubilación, y la pensión de orfandad en el 20% de la misma pensión de jubilación (oficial más Complemento de la Empresa).

Estos complementos de pensiones a cargo de la Compañía será la diferencia entre las pensiones así calculadas y las pensiones oficiales de viudedad y orfandad que sean señaladas por la Seguridad Social.

En ningún caso podrá rebasarse entre viudedad y orfandad el 100 por cien de los conceptos computados como base de las pensiones.

Las pensiones de orfandad cesarán a medida que los huérfanos cumplan los 18 años, salvo que se encuentren en situación de invalidez y así haya sido calificada mediante declaración de los Organos Gestores de la Seguridad Social.

Art. 53.- Seguro de Vida Colectivo.

La empresa mantiene el Seguro de Vida Colectivo, corriendo a su cargo el pago de su prima total.

Las condiciones de la póliza son:

a) Los capitales garantizados se abonarán a los beneficiarios que libremente designe el asegurado, inmediatamente de ocurrir el fallecimiento.

b) En caso de fallecimiento por accidente ocurrido hasta el límite de los setenta años de edad, se abonará doble capital garantizado a sus beneficiarios.

c) En el supuesto de invalidez permanente y absoluta estando el trabajador en activo en la Empresa y producida antes de los setenta años de edad, los asegurados percibirán el capital garantizado al declararse la invalidez y sus beneficiarios otro capital igual al ocurrir el fallecimiento del titular.

d) El personal que se jubile de la empresa voluntariamente, continuará asegurado hasta su fallecimiento en iguales condiciones que en activo.

Art. 54.- Vinculación del Seguro de Vida.

El seguro de vida a que se refiere el artículo precedente se vincula a la permanencia del asegurado en la Empresa. El cese en la misma por cualquier motivo dará origen a la baja del trabajador en la póliza de este seguro, sin que, por tanto, el mismo conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

Se exceptúan de esta desvinculación los trabajadores que hayan cesado en la Empresa por jubilación, invalidez permanente y total para la profesión habitual o invalidez absoluta, los cuales mantendrán su vinculación a este seguro de vida colectivo en tanto que no entren a formar parte de otra Empresa.

Art. 55.- Tabla de Capitales.

Como Anexo IV a este Convenio, se establece la tabla de capitales garantizados por el Seguro de Vida Colectivo, que garantiza para cada trabajador el mismo capital que tenía señalado en Diciembre de 1979.

Se dispone de manera expresa que las mejoras establecidas en el salario base individual en el presente Convenio colectivo, no repercutirán en el capital que cada trabajador tiene reconocido en la fecha de 31 de diciembre de 1979.

Se exceptúa de esta norma el trabajador que haya tenido o tenga algún ascenso o cambio de clasificación profesional desde primero de enero de 1987, el cual podrá tener el cambio de capital que, en su caso le corresponda en base a dicho ascenso o cambio, pero considerando a este efecto el salario que reglamentariamente le hubiera correspondido con sujeción a la tabla de salarios que rigió el Convenio de 1979.

El mismo tratamiento se dará a los trabajadores de nuevo ingreso.

Art. 62.- Pensiones

Los jubilados con anterioridad a este Convenio percibirán con cargo a la Empresa un incremento que garantice, junto con lo que perciban de la Seguridad Social, un mínimo de 609.348 ptas., anuales.

Las viudas de trabajadores de la Compañía percibirán con cargo a la Empresa, un complemento que garantice, junto con lo que perciban de la Seguridad Social, un mínimo de 414.046.- ptas., al año.

Los trabajadores declarados en situación de Invalidez Absoluta con anterioridad a este Convenio percibirán un complemento de pensión con cargo a la Empresa para que, junto con lo que perciban de la Seguridad Social, tengan un mínimo de 609.348.- ptas., anuales.

Art. 64 in fine.- Ayuda al trabajador con hijos subnormales

... y se extiende a los hijos subnormales del personal jubilado y viudas.

Art. 67.- Ratificación de Beneficios.

Se mantienen en su extensión y cuantía los beneficios concedidos en Convenios anteriores, como pensión de viudedad y suministro de fluido eléctrico a las viudas de los trabajadores. Igualmente se ratifican los de suplemento voluntario de indemnización por enfermedad y accidente laboral no mortal y temporal, si bien en cuanto a estos dos últimos su concesión exigirá precisamente el informe favorable de los facultativos del Servicio Médico de Empresa.

La tarifa bonificada de fluido eléctrico se concederá también a los viudos de las trabajadoras de la Compañía si acreditan que son cabeza de familia, conforme a lo establecido en la Ordenanza de Trabajo vigente.

Disposición transitoria primera.-

Será de aplicación a los trabajadores que se jubilen, lo dispuesto en el artículo 44 del Convenio de 1970, cuyo texto literal es el siguiente:

"Jubilación y Seguro de Vida".- En el supuesto de que el trabajador sea jubilado forzoso o voluntario, percibirá el importe equivalente del capital asegurado si al cumplir sesenta y cuatro años de edad, en tal momento, fuera soltero o viudo. Si se hallara en estado de casado, únicamente percibirá el 50% del capital garantizado, percibiendo el beneficiario el otro 50% al ocurrir el óbito del jubilado.

La Empresa entregará el 50% restante del capital garantizado en cualquier momento, después de la jubilación, en que el asegurado quede viudo.

ANEXO IV DEL CONVENIO 89-90

TABLA DE CAPITALS SEGURO COLECTIVO DE VIDA

Sueldo mensual (salario base mensual)	Capital
Hasta 6.266	60.000
Desde 6.267 a 7.234	80.000
Desde 7.235 a 8.316	100.000
Desde 8.317 a 9.286	125.000
Desde 9.287 a 10.367	125.000
Desde 10.368 a 11.449	150.000
Desde 11.450 a 12.419	200.000
Desde 12.420 a 14.469	250.000
Desde 14.470 a 16.634	300.000
Desde 16.635 a 19.654	350.000
Desde 19.655 a 22.175	400.000
Desde 22.176 a 25.000	450.000
Desde 25.001 a 27.920	500.000
Desde 27.921 a 32.392	550.000
Desde 32.393 a 36.222	600.000
Desde 36.223 a 41.394	650.000
Desde 41.395	700.000

29224 RESOLUCION de 21 de noviembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del V Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Publicitaria de Exclusivas Telefónicas, Sociedad Anónima» (CETESA).

Viste el texto del V Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Publicitaria de Exclusivas Telefónicas, Sociedad Anónima» (CETESA), que fue suscrito con fecha 17 de julio de 1991, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa, para su representación, y de otra, por las Secciones Sindicales de UGT, CC. OO. y CTI, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 21 de noviembre de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión Negociadora del V Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Publicitaria de Exclusivas Telefónicas, Sociedad Anónima» (CETESA).

QUINTO CONVENIO COLECTIVO DE CETESA

TITULO PRIMERO

DISPOSICIONES DE CARACTER GENERAL

CAPITULO PRIMERO PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 1º Declaración.-

El presente Convenio Colectivo se suscribe por los Representantes de los Trabajadores y por los de la Empresa "Compañía Publicitaria de Exclusivas Telefónicas, Sociedad Anónima" (CETESA), en el marco del Estatuto de los Trabajadores, para regular las relaciones laborales, organización del trabajo, sistemas y cuantías de las retribuciones, derechos de la Representación de los Trabajadores en la Empresa y condiciones de trabajo, con la finalidad de obtener los mejores resultados económicos, declarando ambas partes negociadoras su propósito de dar a dichas normas la permanencia en el tiempo que de su propia naturaleza se deriva, para obtener la más amplia seguridad jurídica en los campos señalados.

Artículo 2º Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia

1. Para cuidar de la correcta aplicación de lo dispuesto en este Convenio, conocer de cuantas materias o disposiciones se produzcan en su cumplimiento y actuar como órgano de interpretación en los términos que más adelante se regulan, se forma una Comisión Paritaria, en tanto se mantenga la vigencia del Convenio, con tres miembros designados por la Dirección y otros tres designados por los Representantes de los Trabajadores.
2. Los acuerdos unánimes serán vinculantes para ambas partes. En caso contrario, se someterá a la decisión de terceros, los cuales serán elegidos de común acuerdo, en el plazo máximo de treinta días.
3. La Comisión de interpretación se reunirá, en el plazo máximo de diez días, a petición de cualquiera de las partes, cuando existan causas que lo justifiquen o por consultas realizadas por parte de los trabajadores a través de sus Representantes.

Con carácter ordinario se reunirá una vez cada dos meses.

4. Todo ello sin perjuicio del derecho individual de cada trabajador, a demandar ante la Jurisdicción Laboral, los acuerdos o interpretaciones que afecten lesivamente sus intereses.