

26881 RESOLUCION de 30 de octubre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro de este Centro directivo y posterior publicación del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional Hidroeléctrica del Ribagorzana» (ENHER).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional Hidroeléctrica del Ribagorzana» (ENHER), que fue suscrito con fecha 31 de julio de 1992, de una parte, por el Comité Intercentros, 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 de dicho 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, 30 de octubre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XVI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NACIONAL HIDROELECTRICA DEL RIBAGORZANA, S. A. (ENHER)

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones Generales

ARTICULO 1º.- Ambito territorial

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

ARTICULO 2º.- Ambito personal

- 1.- El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores de plantilla de la Empresa, con la única exclusión del Personal Directivo.
- 2.- El personal contratado, mediante cualquiera de las fórmulas de contratación eventual, interina, por obra y servicio determinado, por tiempo cierto o cualquiera de las formas vigentes de contratación temporal, estará acogido específicamente a aquellos beneficios de este Convenio que expresamente se citan para éstos en el texto del mismo, sin que ello signifique modificación de las condiciones de temporalidad de su contrato de trabajo.

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

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

ARTICULO 3º.- Ambito temporal

- 1.- Este Convenio comenzará a regir el 1º de Enero de 1992, cualquiera que sea la fecha de su publicación oficial, y tendrá una duración de tres años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 1994.

ARTICULO 4º.- Revisión y Prórroga

- 1.- Será causa de revisión el hecho de que por disposiciones legales se establezcan mejoras de carácter general en las empresas del Ramo que sean superiores a la totalidad de las señaladas en este Convenio, globalmente consideradas.
- 2.- La vigencia del presente Convenio se prorrogará tácitamente a no ser que se denuncie con antelación a la fecha de su vencimiento por cualquiera de las partes, mediante escrito ante el órgano de la Administración competente con una copia a la otra parte.

CAPITULO SEGUNDO

Organización del Trabajo

ARTICULO 5º.- Organización

De acuerdo con lo que se establece en el Artículo 5º de la Ordenanza de Trabajo, de 30 de Julio de 1970, para las Industrias de Producción, Transformación, Transporte y Distribución de Energía Eléctrica, corresponde a la Dirección de la Empresa la organización práctica del trabajo, implantando los métodos y procedimientos de valoración y racionalización de las normas laborales, basándose en los sistemas científicos y prácticas que se adapten a las peculiaridades de esta actividad de ENHER y realizando cuantos movimientos de personal estime convenientes, respetando los artículos 42º a 44º de la citada Ordenanza, así como las disposiciones legales vigentes o futuras que las sustituyan o complementen.

ARTICULO 6º.- Valoración de puestos de trabajo

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

ARTICULO 7º.- Formación profesional

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

ARTICULO 8º.- Rendimientos

- 1.- Se procederá a la determinación, en los casos que sea posible, del rendimiento normal y óptimo con intervención de la Dirección y de la Representación de los Trabajadores.
- 2.- Las remuneraciones que se establecen en el presente Convenio corresponden a un rendimiento normal.
- 3.- Para la determinación del rendimiento, saturación de trabajo en los puestos y fijación, en su caso, de incentivos, la Empresa podrá efectuar la medición de los trabajos en todos aquellos casos que sea viable, teniendo en cuenta tanto los factores cuantitativos como cualitativos, dando conocimiento al Comité Intercentros y/o Comité de Empresa de Centro de Trabajo, según define el Artículo 64º del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 9º.- Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Se sienta como elemento fundamental para una buena organización del trabajo el respeto sistemático a las normas y principios técnicos y de actitud en

materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con arreglo al contenido del capítulo 14º de la vigente Ordenanza de Trabajo, ratificándose la obligatoriedad del cumplimiento y observancia, por todo el personal de la Empresa, de las instrucciones contenidas en el carné de "Prescripciones de seguridad y primeros auxilios" de ENHER y normas anexas al mismo".

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

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

CAPITULO TERCERO

Normas de orden y disciplina

ARTICULO 10º.- Premios y sanciones

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

ARTICULO 11º.- Disminución de rendimiento

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

CAPITULO CUARTO

Permanencia, clasificación y escalafones

ARTICULO 12º.- Clasificación del personal según su permanencia

El personal de la Empresa se dividirá, según su permanencia, en personal permanente o de plantilla y personal eventual, de acuerdo con lo previsto en los Artículos 25º y 27º de la Ordenanza Laboral vigente, o disposición que la sustituya o complemente.

ARTICULO 13º.- Personal permanente o de plantilla

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

ARTICULO 14º.- Personal eventual y personal interino

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

La Empresa se compromete a realizar 10 contrataciones temporales o interinas durante los meses de julio, agosto y septiembre de cada uno de los años 1991, 1992 y 1994.

- 3.- Tanto el personal eventual como el interino percibirá la retribución que le corresponda por el Nivel Funcional que se le contrata y función que realice de acuerdo con los valores establecidos en el Anexo II de este Convenio.

ARTICULO 15º.- Niveles Funcionales

Los trabajadores incluidos en el presente Convenio serán clasificados en seis (6) niveles funcionales identificados con las denominaciones: M2, M1,

P3, P2, P1 y B, cuya configuración se ha establecido en base a las funciones y tareas básicas que desarrollan, así como a la formación o especialización exigida para su desempeño.

1.- Nivel Funcional M2

Criterios Generales:

Las funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, que implican el más alto nivel de competencia profesional dentro de su especialidad, o bien, funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores.

Formación:

La formación requerida equivale a Titulación Universitaria de Grado Medio completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Funciones a desarrollar:

Todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a:

Tareas técnicas/administrativas de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de Ingeniería, desarrollo de sistemas y procesos, administración, actividades comerciales, etc.

Coordinación y supervisión de actividades desarrolladas por colaboradores cuyo nivel y complejidad de funciones requiera conocimientos de nivel medio o P2, con amplia experiencia.

Responsabilidad sobre explotación y mantenimiento del Centro de Cálculo e instalaciones y equipos de informática distribuidos.

Responsabilidad sobre los servicios centralizados de Atención al Cliente.

Tareas de análisis de sistemas informáticos.

2.- Nivel Funcional M1

Criterios Generales:

Las funciones que suponen la realización de tareas complejas exigiendo un buen nivel de conocimientos dentro de su especialidad profesional. Asimismo, se incluyen en este grupo aquellas funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas heterogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores.

Formación:

La formación requerida equivale a nivel de Titulación Universitaria de Grado Medio completada con una formación específica en el Puesto de Trabajo.

Funciones a desarrollar:

Funciones de análisis informático con responsabilidad sobre el desarrollo parcial de aplicaciones.

Funciones de tipo comercial que supongan el análisis, estudio técnico, negociación y supervisión de ejecución del proyecto de instalaciones solicitadas por los clientes.

Funciones de análisis e implantación de sistemas de Gestión y aplicaciones ofimáticas.

Responsabilidad sobre mantenimiento de instalaciones, en equipos centralizados o zonas geográficas amplias, ejerciendo la coordinación de un grupo de colaboradores con autonomía de actuación.

Responsabilidad sobre operación, mantenimiento y montaje de instalaciones de CC.HH. y EE.RR. de especial importancia.

Funciones de realización de proyectos de instalaciones para la cual sean necesario el nivel de conocimiento y autonomía establecidos con carácter general para este Grupo.

Responsabilidad de un conjunto de actividades que constituyendo una unidad funcional suponen el desarrollo de tareas heterogéneas. (P. ej): Oficinas Comerciales, Almacenes Centrales, Reprografía, laboratorio y otras unidades organizativas de naturaleza parecida).

Funciones que suponen la aportación de conocimientos técnicos/administrativos a nivel medio y poseen una componente de Gestión: Tramites oficiales, Gestión Comercial, Marketing.

3.- Nivel Funcional P3

Criterios Generales

Las funciones que suponen la integración, coordinación, y supervisión de tareas, con contenido homogéneo realizadas por un grupo reducido de colaboradores. También se incluyen en este Grupo aquellas actividades que sin implicar responsabilidad de mando requieran un alto grado de autonomía en su ejecución, siendo el nivel de conocimientos y experiencia necesario el más alto dentro de su nivel de Formación.

Formación

La formación requerida equivale a Formación Profesional de 2º Grado, complementada con una experiencia dilatada en el Puesto de Trabajo.

Funciones a desarrollar

Todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a:

Tareas que consisten en la ejecución de mando directo sobre un conjunto de profesionales de oficio o en instalaciones de producción, transformación y distribución.

Responsables de una pequeña sección de actividades homogéneas, dentro de cualquier área de actividad de la Empresa (mantenimiento, M.M.S.S., contabilidad, oficinas comerciales, etc.).

Tareas de programación informática de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

Supervisión, según especificaciones generales recibidas de mando superior, de la ejecución práctica de tareas en talleres y laboratorios.

Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, automatismos, mecánica y electricidad.

Tareas de gestión de compra de aprovisionamientos y bienes normalizados con capacidad de decisión final, o de aprovisionamiento y bienes complejos sin autoridad sobre la misma.

Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

Funciones de tipo administrativo-comercial que requieran el uso habitual de un idioma extranjero, para acciones de comunicación, traducción y corresponsalia.

Tareas de contabilidad, consistentes en reunir la información necesaria para confeccionar estados, balances, costos provisiones tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la Empresa.

Tareas de recopilación de información para la elaboración de nómina, cálculo de salarios, valoración, costos, liquidación Seguridad Social, control de ausentismo y otros trabajos, de acuerdo con la política salarial establecida en cada momento.

4.- Nivel Funcional P2

Criterios Generales

Se incluyen dentro de este grupo aquellas tareas de ejecución autónoma que requieren el desarrollo de una cierta iniciativa y razonamiento pudiendo darse la ayuda, a nivel operativo por parte de otros trabajadores. La programación y posterior control de los trabajos a realizar es efectuada por un responsable, a nivel superior.

Se trata de trabajos que implican la ejecución de distintas tareas dentro de una actividad principal más amplia.

Formación

La formación requerida equivale al nivel de BUP. FP2 y FP1 completada con formación adicional y amplia experiencia en el puesto de trabajo.

Funciones a desarrollar

En este nivel funcional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a:

Tareas de mantenimiento de instalaciones (móviles de distribución, equipos centralizados, EE.RR., líneas, mecánica

de centrales, obra civil, etc.), realizadas bajo supervisión y con las necesidades de formación y experiencia establecidas para este nivel.

Funciones administrativas que supongan la ejecución de varias tareas del tipo: Tratamiento de textos, confección de expedientes de pago pases internos, archivo verificación de datos y otras tareas similares.

Tareas comerciales tales como establecimiento de contratos preestablecidos, cobro de recibos, información de tarifas y servicios, y otras de naturaleza análoga.

Tareas de profesionales de oficio en todas las especialidades, sabiendo resolver todos los requerimientos de su especialidad.

Tareas de delineación en toda clase de trabajos, partiendo de información recibida y realizando los tanteos y cálculos necesarios a la vez que se exigen las soluciones adecuadas.

Tareas de coordinación de un grupo de colaboradores que realiza labores auxiliares, de abastecimiento y preparado de materiales, equipos, herramientas, etc. realizando el control de las mismas.

Ejercer la coordinación de un conjunto de colaboradores que receptionan, clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como el control de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

Tareas que consisten en establecer, en base a documentos u otros medios de información, partes de contabilidad, valoración de costes, estadísticas y otras tareas análogas.

5.- Nivel Funcional P1

Criterios Generales

Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, estando su responsabilidad limitada por una supervisión sistemática.

El tipo de trabajo suele consistir en la ejecución de tareas concretas dentro de una actividad general más amplia.

Formación

La formación básica requerida equivale a Formación Profesional de 1er. Grado o Graduado Escolar complementada con una amplia formación específica en el puesto de trabajo.

Funciones a desarrollar

Todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a:

Tareas administrativas, cuando se ejecuta alguna de las siguientes:

Archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

Tareas de recepción y despacho de pedidos, revisión de mercancía y distribución con registro de los movimientos, al efecto del control diario.

Tareas de lectura, anotación y control bajo instrucciones detalladas de procesos industriales y/o equipos de montaje.

Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y función de toma y preparación de muestras para análisis.

Tareas de vigilancia jurada.

Tareas de mecanografía y taquigrafía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada.

Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o Recepcionista.

Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calco de planos.

Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar, recoger y distribuir la correspondencia, etc.

6.- Nivel Funcional B

Criterios Generales

Tareas que consisten en la ejecución de operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, concreto y preestablecido, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación.

La formación básica requerida es la equivalente a Graduado Escolar.

ARTICULO 189. Planillas y escalafones

1. Se entiende por planilla la relación de puestos de trabajo necesarios, en cada momento, para el desarrollo normal de las actividades de la Empresa.
2. La Empresa podrá establecer un presupuesto o previsión de nuevos puestos de trabajo, por Niveles, Destinos y Centros de trabajo que pueda precisar en un momento dado, sin que hasta que se produzca la cobertura efectiva de los mismos puedan considerarse como integrantes de la planilla.
3. Se entiende por Escalafón la relación nominal del personal existente en la Empresa como tipo de planilla para la cobertura de los puestos de trabajo previstos de conformidad en el Anexo núm. 1 del presente Convenio Colectivo.
4. Respecto al capítulo de planillas y escalafones, la Empresa clasificará a la totalidad de su personal fijo o de planilla dentro de cada uno de los 6 Niveles Funcionales previstos, confeccionando asimismo los escalafones de la misma. Dando traslado de ambos documentos al Comité Intercentros, a los Comités de Empresa y a las Secciones Sindicales.

ARTICULO 190. Trabajos de Nivel Superior.

1. Cuando por necesidades de la Empresa se encomienda a un trabajador funciones de Nivel Superior a la que tiene asignado, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia de salarios existentes entre ambos Niveles desde el primer día que empezó a realizar dichas funciones, siempre que su distribución sea inferior y la clasificada como básica en el Nivel Superior y la sustitución sea funcionalmente efectiva y se designe previamente.
2. Se exceptúa de lo dispuesto con carácter general en materia de trabajos de Nivel Superior el caso en que el trabajador realice, de acuerdo con la Empresa, trabajos de preparación con vistas a su formación para el ascenso. Terminado dicho periodo participará en el concurso para la cobertura de la vacante de nivel superior o se reintegrará a su anterior puesto en su Centro de Trabajo.
3. Las suplencias por vacaciones se establecerán, preceptivamente, por escrito.
4. En todos los casos de sustitución de personal por otro de Nivel Inferior en que se prueva clara duración, tales como: Servicio Militar, enfermedad, accidente, ocupación de cargos oficiales, etc., se formalizará un expediente al Contrato de Trabajo entre Empresa y empleado regulando las condiciones de esta prestación de servicio.
5. Se aclara en lo preciso, y a efectos generalizables de este Artículo, que la sustitución se refiere a trabajos profesionales específicos del puesto, independientemente del Nivel personal ostentado por el titular del mismo.
6. De conformidad con lo que se establece en el Artículo 54 de la Ordenanza laboral y en el punto 2 de este artículo, la dirección de vacantes por trabajos de Nivel superior no generará derecho preferente a ocuparlas por el empleado que ha realizado tales trabajos y sólo consolidará dicho puesto en el caso de que la correspondencia de acuerdo con la Ordenanza y lo establecido en este Convenio para la cobertura de vacantes.

CAPITULO QUINTO**INGRESO, COBERTURA DE VACANTES****ARTICULO 191. Ingreso**

1. Se define como ingreso la contratación e incorporación de personal ajeno a la Empresa.
2. El ingreso se efectuará por los Niveles descritos en el Artículo 15 del presente Convenio.
La selección del personal para el ingreso se efectuará por el procedimiento que en cada caso se estime conveniente.
Podrán, no obstante, producirse ingresos en otros niveles funcionales distintos a los normales de entrada cuando por falta de idoneidad profesional u otras causas debidamente justificadas no pudieran ser cubiertos las vacantes con personal de la propia Empresa.
3. Asimismo podrá producirse estos ingresos cuando se trate de plazas de personal eventual. En todos los casos serán informados el Comité de Empresa del Centro de Trabajo, el Comité Intercentros y las Secciones Sindicales.
3. El ingreso en la planilla de nuevo personal deberá formalizarse necesariamente por contrato escrito.

ARTICULO 192. Cobertura de Vacantes.

1. Vacante es el puesto de trabajo que figura en la planilla de la Empresa y no está aún cubierto, producido por incorporación a la planilla de uno de los puestos de trabajo previstos en el Artículo 16 del presente Convenio o por baja o cambio del ocupante de un puesto de la planilla.
2. En los procesos de Cobertura de Vacantes, los puestos de trabajo a cubrir tendrán un nivel funcional determinado en atención a las tareas básicas que se deban de realizar en aquel momento de trabajo, sin que la definición de estas tareas básicas que dan lugar a la descripción, libere al empleado de la realización de otras tareas complementarias, que serían básicas de otros Niveles Funcionales inferiores. Sin que, en ningún caso, suponga vejación o deterioro de su dignidad profesional.
Dentro de cada Nivel Funcional el empleado quedará clasificado en alguno de los siguientes Grupos Profesionales: Técnicos, Administrativos, Operarios y Auxiliares de Oficina.
3. Las vacantes que se produzcan por baja o cambio de destino del ocupante de un puesto de trabajo en la planilla son susceptibles de ser amortizadas y se integrarán en la relación de puestos que se cita en el Artículo 16, de acuerdo con el Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, dando conocimiento a la Comisión Mixta de Cobertura de Vacantes, en cualquiera de los casos, con antelación suficiente para que emita informe sobre las mismas.
La Comisión Mixta de Cobertura de Vacantes tendrá conocimiento, con antelación suficiente, de las plazas de nueva creación y emitirá informe sobre las mismas.
4. La cobertura de vacantes, en cuyo proceso participará la Comisión Mixta correspondiente, se producirá por el siguiente orden:
 - 4.1. Los empleados del mismo Nivel o aquellos que hubieran superado las correspondientes pruebas de nivel.
La Comisión Mixta de Cobertura de Vacantes velará por que los movimientos internos se ajusten a derecho o sean libremente aceptados por los trabajadores.
 - 4.2. Concurso oposición entre el personal de planilla fija de la Empresa.
 - 4.3. La Dirección de la Empresa se reserva la libre designación para aquellas plazas que estime oportuno, siempre que no rebasen el 25% del total de vacantes producidas en el año.
 - 4.4. El ganador de una plaza vacante admitirá el Nivel de la misma una vez conocidos los resultados del concurso, debiendo incorporarse antes de transcurrir dos meses.
 - 4.5. La Comisión Mixta de Cobertura de Vacantes conocerá la valoración del periodo de prueba en caso de ser negativa, y con carácter previo al vencimiento del mismo, podrá emitir informe que será entregado a la Dirección de la Empresa. La cual se pronunciará sobre el tema.
 - 4.6. El desarrollo de las normas a seguir para la cobertura de vacantes, mediante la aplicación de los turnos citados anteriormente, se detallan en las "Normas para la cobertura de vacantes", de fecha 1.6.84.
 - 4.7. Realizado todo el proceso de cobertura de vacantes para el personal de planilla fija de la Empresa, si la vacante quedara desierta, el personal eventual que se halle en activo en el momento de convocarse el concurso y haya solicitado, por escrito, la cobertura de dicha vacante en el plazo establecido en la convocatoria, podrá participar en el concurso oposición, restringido al personal eventual.
 - 4.8. Realizado todo el proceso aquí indicado, sin que la vacante resultase cubierta, la Dirección de la Empresa quedará en libertad para acudir a la contratación exterior.

ARTICULO 201. Promociones y Ascensos.

1. Naturaleza
 - Es ascenso el pago del trabajador del Nivel Funcional en que está clasificado a un nivel superior, de los reseñados en el Art. 15 del presente Convenio.
 - Es promoción el paso del trabajador del Subnivel retribuido en que está, a un Subnivel superior dentro del mismo Nivel Funcional. Dicho paso podrá tener lugar, o bien por el transcurso de los años de permanencia en el mismo Subnivel en las condiciones que más adelante se expresan, o bien, por decisión de la Dirección de la Empresa, en base a los méritos profesionales del empleado en el desempeño de las funciones encomendadas.
2. Promociones y Ascensos suculméticos
 - 2.1. Nivel 3
 - a) El personal comprendido entre los Subniveles 1 y 2, y los distribuidos existentes entre los niveles A y B, pasará al siguiente Subnivel cada 3 años de permanencia en el mismo, hasta alcanzar el Subnivel 1.

- b) A los 15 años de permanencia en este Nivel Funcional ascenderá automáticamente al Nivel P1.
- c) A los 8 años de permanencia en este Nivel Funcional podrá el empleado, superando una prueba de Nivel, acceder al Nivel Funcional P1.

2.2. Nivel P1

- a) El personal comprendido entre los Subniveles Retributivos existentes entre las letras A y E, pasará al siguiente Subnivel cada 4 años de permanencia en el mismo, hasta alcanzar el Subnivel F.
- b) A los 11 años de permanencia en este Nivel, ascenderá automáticamente al Nivel Funcional P2.
- c) A los 9 años de permanencia en este Nivel, podrá el empleado, superando una prueba de Nivel Profesional, acceder al Nivel P2.

2.3. Nivel P2

- a) El personal comprendido entre los Subniveles Retributivos existentes entre las letras A y C, pasará al siguiente Subnivel cada 3 años de permanencia en el mismo, hasta alcanzar el Subnivel D.
- b) A los 5 años de permanencia en este Nivel Salarial, podrá el empleado, superando una prueba de Nivel acceder al Nivel P3.

2.4. Nivel P3

- a) El personal comprendido entre los Subniveles Retributivos existentes entre las letras A y C pasará al siguiente Subnivel:

El comprendido en el Subnivel A, pasará al Subnivel B a los 9 años de permanencia en aquél. Alcanzado éste, pasará al siguiente Subnivel cada 10 años de permanencia en el mismo, hasta alcanzar el Subnivel D.

Los comprendidos en los Subniveles B y C, pasarán al siguiente Subnivel cada 10 años de permanencia en el mismo, hasta alcanzar el Subnivel D.

2.5. Nivel M1 y M2

- a) El personal clasificado en los Subniveles Retributivos señalados con las letras A y B; pasarán al siguiente Subnivel cada 10 años de permanencia en el mismo, hasta alcanzar el Subnivel C.

3. Disposiciones Complementarias.

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

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

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

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

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

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

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

- 3.3. Este derecho de promoción automática basado en la antigüedad del trabajador, se aplicará siempre que no exista un informe desfavorable de la Jefatura en cuyo supuesto no será de aplicación, quedando el trabajador en tal caso sometido a la normativa general de Coberturas de Vacantes establecida en el Art. 19 del presente Convenio.

De todo ello informará la Dirección de la Empresa al Comité de Empresa de su Centro de trabajo.

CAPITULO SEXTO

Régimen Económico

ARTÍCULO 21º.-

a) Escala Salarial

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá durante el año 1992 las retribuciones fijas que figuran en el Anexo II.

b) Estructura Retributiva.

En cada uno de los seis niveles funcionales, se distinguen once (11) Subniveles retributivos, identificados con las letras de la A a la K, correspondientes a las once posibles retribuciones diferenciadas dentro de cada uno de los Niveles.

La diferencia retributiva entre un subnivel de cada uno de los niveles, con el mismo subnivel del nivel inmediato superior será del 15 por 100.

La diferencia retributiva entre cada subnivel y su inmediato superior, dentro de un mismo nivel será del 3 por 100 sobre el subnivel A.

Los porcentajes diferenciales del 15% entre niveles y del 3% entre subniveles determinan un escalonado retributivo y por tanto son fijos e inamovibles.

Las retribuciones básicas del personal, se componen de: diecisiete pagas anuales y paga de beneficios. (Ver anexo II), manteniéndose la misma periodicidad en su devengo que hasta el presente.

Para todos aquellos casos en que sea preciso como base de cálculo (p.e. antigüedad, quinquenios, dietas, etc.) se tomará el valor del Salario Mínimo Interprofesional (S.M.I.) que corresponda.

ARTÍCULO 22º.-

La estructura de las retribuciones básicas se ajustará a los conceptos siguientes:

a) Conceptos retributivos que comprende el salario pensionable.

1. Salario Pensionable:

Se entiende por salario pensionable la suma de los distintos conceptos retributivos que integran el cómputo de la base reguladora de los complementos al mutualismo, a saber:

Escala Salarial, Antigüedad, Quinquenio Especial, Beneficios Premio de vinculación
Reversión impuestos
Premio retorno
Aumentos retributivos 2 (Consolidación plusse turno o disponibilidad retén).
Otros aumentos retributivos

b) Conceptos retributivos de nueva creación que no están comprendidos en el salario pensionable.

1. Salario no pensionable:

Plus de Turno Rotativo Cerrado no pensionable
Plus de Turno Abierto Especial 1 no pensionable
Plus de Turno Abierto Especial 2 no pensionable
Plus de Retén no pensionable
Plus Disponibilidad Retén no pensionable
Plus Teléfono 900 no pensionable

Su regulación y la cuantía de los mismos para 1992 están recogidos en los respectivos artículos del Convenio con mismo nombre.

2. Complemento Salario Pensionable:

Este Complemento se abonará al personal en tres pagas iguales, en los meses de enero, mayo y septiembre.

Los importes de dicha compensación no pensionable se especifican por Nivel Salarial en la tabla que figura en el Anexo III del presente Convenio.

3. Plus Convenio:

Dicho Plus se abonará 12 veces al año, coincidiendo con las mensualidades.

Los importes de este retribución no pensionable se detallan por Nivel Salarial en el Anexo IV del presente Convenio.

ARTICULO 22º bis.

a) Incrementos Salariales para 1993 y 1994.

1. Para 1993, la masa salarial a 31-12-92, se incrementará en el IPC + 1.

Para 1994, la masa salarial a 31-12-93, se incrementará en el IPC + 1.

2. Condiciones de aplicación.

2.1. Los crecimientos se aplicarán de forma que el conjunto de los conceptos retributivos que forman la base reguladora a efectos del cálculo del Complemento de Pensiones, no supere en ninguno de los tres años un crecimiento del 5% anual.

2.2. Se compensará el incremento global pactado para la masa salarial, con los incrementos aplicables a conceptos de nueva creación, o que no componen la citada base reguladora o salario pensionable.

2.3. Al final de los años 1992 y 1993, la Comisión de Interpretación del Convenio, tras conocer la previsión del IPC para 1993 y 1994 respectivamente, se reunirá para determinar los ajustes a realizar a través de la actualización del Plus Convenio establecido para el año anterior, de modo que se alcancen los crecimientos globales de la masa salarial fijados en el punto 1 de este mismo artículo.

En el supuesto que el IPC real de alguno de los tres años, incrementado con el porcentual pactado, no alcanzara el 5%, los ajustes a realizar en los conceptos pensionables para garantizar ese crecimiento, se realizaría detrayendo los importes necesarios del concepto Complemento Salario Pensionable.

2.4. Las retribuciones que a continuación se citan tendrán los siguientes incrementos:

Año 1993

Plus de Turno Rotativo Cerrado : 5%
 Plus de Turno Abierto Especial 1 : 5%
 Plus de Turno Abierto Especial 2 : 5%
 Pluses de Retén : 5%
 Plus Disponibilidad Retén : 5%
 Prima Salida Retén : IPC + 4
 Plus Transitorio : IPC + 3

Plus de T.R.C. n.p.: X en que el IPC+7.5 supere al 5%
 Plus de T.A.E.1 n.p.: X en que el IPC+6 supere al 5%
 Plus de T.A.E.2 n.p.: X en que el IPC+5 supere al 5%
 Pluses de Retén n.p.: X en que el IPC+10 supere al 5%
 Plus Disp.Retén n.p.: X en que el IPC+4 supere al 5%

El resto de plusas se incrementarán el IPC+2, excepto los congelados que no obtendrán incremento.

AÑO 1994

Plus de Turno Rotativo Cerrado : 5%
 Plus de Turno Abierto Especial 1 : 5%
 Plus de Turno Abierto Especial 2 : 5%
 Pluses de Retén : 5%
 Plus Disponibilidad Retén : 5%
 Prima Salida Retén : IPC + 4
 Plus Transitorio : IPC + 4

Plus de T.R.C. n.p.: X en que el IPC+7.5 supere al 5%
 Plus de T.A.E.1 n.p.: X en que el IPC+6 supere al 5%
 Plus de T.A.E.2 n.p.: X en que el IPC+5 supere al 5%
 Pluses de Retén n.p.: X en que el IPC+10 supere al 5%
 Plus Disp.Retén n.p.: X en que el IPC+4 supere al 5%

El resto de plusas se incrementarán el IPC + 2, excepto los congelados que no obtendrán incremento.

b) Revisión Salarial

1. Revisión salarial año 1992.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase el 31 de diciembre de 1992 un incremento, respecto al 31 de diciembre de 1991 superior al 5% se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente esta circunstancia, en función del exceso sobre la indicada cifra.

El porcentaje de revisión a efectuar será el del exceso sobre la citada cifra del 5% y se aplicará con efectos de 1º de enero de 1992 sobre el total de la masa salarial repercutiéndose su importe solamente a los conceptos acordados como no pensionables.

La revisión salarial de 1992 se abonará en una sola paga, una vez constatado el IPC oficial.

2. Revisión salarial años 1993 y 1994.

La revisión económica de proceder se realizará en el exceso entre el IPC real y el IPC previsto, con los mismos criterios que para 1992.

ARTICULO 23º.- Plus de Asistencia y Puntualidad

1. A partir del 1º de enero de 1992 los importes día por estos conceptos serán los siguientes:

	PUNTUALIDAD	ASISTENCIA	TOTAL
M2	164	591	755
M1	164	591	755
P3	148	544	692
P2	140	518	658
P1	125	468	593
B	121	452	573

2. Los importes referidos se devengarán por días laborables de trabajo y también en los días de vacaciones, incapacidad laboral transitoria por accidentes de trabajo y en enfermedad profesional.

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

3. Las penalizaciones por impuntualidad se atenderán a las normas contenidas en el vigente Reglamento de Régimen Interior.

ARTICULO 24º.- Aumentos retributivos por antigüedad

1. El sistema de antigüedad, establecido en el Artículo 24º del V Convenio, quedó en el VI Convenio consolidado a título personal a 31 de Marzo de 1976.

El régimen de trienios, establecido en el V Convenio, quedó acumulado en su aplicación al antiguo sistema de trienios y quinquenios.

A partir del 1º de Abril de 1976, se unificó el sistema de retribuciones por antigüedad para todas las categorías.

2. El 1º de Enero de 1992 y en igual fecha de años sucesivos, todo el personal devengará un premio de antigüedad, consistente en el 2% del S.M.I. vigente en las fechas del vencimiento. Este premio será acumulativo y se abonará en cada una de las diecisiete pagas.

3. Se mantiene el quinquenio especial de los 20 años de antigüedad en la Empresa, sin nota desfavorable, calculado al 12.5% del S.M.I. vigente en el momento de su vencimiento.

A partir del 1º de Enero de 1980 y en años sucesivos, se actualizarán los valores consolidados correspondientes a este concepto, en la cuantía resultante de aplicar el 12.5% a la diferencia que exista entre el S.M.I. de cada año respecto a su inmediato precedente. Esta actualización se efectuará en cada momento en que el Salario Mínimo Interprofesional aumente.

4. Los Premios de Antigüedad no se perderán por el cambio de Nivel o Subnivel Retributivo.

5. Se conserva el antiguo premio de Vinculación consistente en 1.200 Ptas./año, cada 5 años de servicio en la plantilla de la Empresa.

6. El personal que cumpla en activo los 35 años al servicio de la Empresa, percibirá una gratificación equivalente a una paga correspondiente, cuantitativamente, al de Directivo ENHER de Nivel 2 Subnivel A.

7. El personal que cumpla en activo los 40 años al servicio de la Empresa, percibirá una gratificación equivalente a una paga correspondiente, en su cuantía, al de Directivo ENHER de Nivel 3 Subnivel A.

ARTICULO 25º.- Complemento a la ayuda familiar

1. El personal que, procedente de otras Ramas de producción de la propia Empresa, fue encuadrado en la Rama Eléctrica y que percibiera el valor del punto según el régimen antiguo del plus familiar por debajo de 200 Ptas., se le complementará en el Convenio Colectivo de 1971 hasta alcanzar dicha cuantía.

2. Se complementará hasta la cifra que hubiere correspondido de mantenerse en el régimen del plus familiar a aquel personal que, habiendo pasado al nuevo sistema de ayuda familiar por causa de invalidez provisional, sanando, se reintegró a su trabajo en la Empresa.

ARTICULO 26º.- Plus de trabajos en tensión

1. Los Operarios que realicen trabajos en alta tensión estarán por el sistema de pagas a distancia, que previamente hayan sujeción al

curso de capacitación y estén en posesión del correspondiente carne para realizar dichos trabajos, percibirán un plus de 1.380 pesetas por día de trabajo.

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

2. Los Operarios que realicen trabajo en baja tensión en instalaciones eléctricas en tensión, en los que para su ejecución se requiera aplicar un método y procedimiento operativo especial, recogido en las correspondientes Normas debidamente sancionadas por Ingeniería de Seguridad, y que se hallen en posesión de la correspondiente habilitación, percibirán un plus de 508 pesetas, por día trabajado en estas condiciones.

ARTICULO 27º.- Plus transitorio de radicación

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

ARTICULO 28º.- Plus de Servicios Continuados

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

ARTICULO 29º.- Plus de retén

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

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

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

	Pensionable	No Pensionable
LABORABLES	965 pesetas./día	92 pesetas./día
FESTIVOS	2.016 pesetas./día	192 pesetas./día
FESTIVOS EXTRAORDINARIOS	3.779 pesetas./día	360 pesetas./día

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

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

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

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

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

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

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

El valor de esta PRIMA DE SALIDA se fija en:

Nivel M2 y M1	2.308 pesetas
Nivel P3	1.803 pesetas
Nivel P3 (Operario), P2, P1 y B	1.300 pesetas

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

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

En el caso de que los trabajos a realizar se presenten en días festivos, se reconoce al personal que, sin estar en retén, sea requerido por razones del

servicio, en razón a su disponibilidad y al inconveniente de cambiar la fecha de su día festivo, el devengo de las siguientes cantidades:

Nivel M2 y M1	3.726 pesetas
Nivel P3	3.066 pesetas
Nivel P3 (Operario), P2, P1 y B	2.785 pesetas

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

ARTICULO 29º bis.- Plus de Disponibilidad de Retén

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

	Pensionable	No Pensionable
Nivel M2 y M1	99.268 pesetas	3.782 pesetas
Nivel P3	76.898 pesetas	2.929 pesetas
Nivel P3 (Operario), P2, P1 y B	55.926 pesetas	2.131 pesetas

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

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

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

También este plus será de aplicación a todo el personal que en lo sucesivo efectue, como mínimo, una semana de retén al mes. En todo caso para 1992, las cantidades a abonar serán íntegramente las anteriormente relacionadas.

2. Consolidación del Plus de Disponibilidad de Retén

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

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

donde:

P.D.: Valor anual plus disponibilidad retén.

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

(AÑO NATURAL ANTERIOR AL CESE)

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 30º.- Plus de "Dispatching"

El plus de "Dispatching" lo percibirá el personal técnico de este servicio.

consistente en una cantidad mensual mínima de 8.969' pesetas y máxima de 13.386' pesetas/mes, en proporción a la función profesional del trabajador.

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

ARTICULO 31º.- Plus de turno rotativo

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

TURNOS	HORARIO DIAS	VALOR 1992	
		Pensionable	No Pensionable
TURNO ROTATIVO CERRADO	M-T-N L-D	2.066'	148
TURNO ROTATIVO ABIERTO ESP.1	M-T L-D	1.566'	89
TURNO ROTATIVO ABIERTO ESP.2	M-T L-S	1.369'	65
TURNO ROTATIVO ABIERTO	M-T L-V		1.226

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Valor diario del plus de turno rotativo pensionable correspondiente en el momento de cálculo:

Coeficiente:	a los 10 años	4,0
	11 años	3,50
	12 años	3,00
	13 años	2,67
	14 años	2,34
	15 años	2,00
	16 años	1,80
	17 años	1,60
	18 años	1,40
	19 años	1,20
	20 años	1,00

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

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

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

ARTICULO 32º.- Plus de Artillero

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

ARTICULO 32º bis.- Plus vigilancia armada

El personal de vigilancia armada que presta servicios en las instalaciones de la Empresa percibirá un plus de 2.592' pesetas mensuales.

ARTICULO 33º.- Plus de quebranto de moneda

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

- Cobrador domiciliario	425'	pesetas/día
- Cobrador ventanilla Post-Contratación	382'	pesetas/día
- Cajero ventanilla Tesorería o Economato	382'	pesetas/día
- Cobrador ventanilla Contratación	237'	pesetas/día
- Responsable caja Delegada y cobro esporádico recibos morosos	169'	pesetas/día

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

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

ARTICULO 34º.- Plus de corte a morosos

- 1.- El trabajador dedicado exclusivamente a cortar el suministro de energía a abonados morosos percibirá un plus de 3.981' pesetas mensuales, si es personal Operario y de 5.427' pesetas mensuales, si es Técnico o Administrativo.

- 2.- El personal en dedicación alterna o simultánea a esta tarea de corte a morosos percibirá un plus de 1.083' pesetas mensuales, si es personal Operario, y de 1.535' pesetas mensuales, si es Técnico o Administrativo o con mayor responsabilidad funcional.

ARTICULO 35º.- Plus de Inspección de fraudes

El personal destinado exclusivamente a la función denominada en el epígrafe percibirá un plus que oscila entre 5.427' pesetas y 7.285' pesetas mensuales, en función de las responsabilidades del cargo.

ARTICULO 36º.- Plus de instalaciones automatizadas

El personal de operación de las instalaciones automatizadas o semiautomatizadas, que se operen con una sola persona por turno, devengará un plus de 547' pesetas por turno realizado. Dicho plus se percibirá únicamente cuando el operador, o quien realice sus funciones, actúe solo y en tanto que realiza el turno.

ARTICULO 37º.- Plus Operario conductor

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

Grupo A:	671'	pesetas/día
Grupo B:	766'	pesetas/día
Grupo C:	868'	pesetas/día

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

ARTICULO 37º bis.- Plus "Línea 900"

El personal de la "Línea 900" destinado al servicio de atención telefónica al cliente de "Línea Oberta", percibirá por el desempeño de dicha función un plus de 500' ptas. por día trabajado.

ARTICULO 38º.- Pacto individual

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

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

ARTICULO 39º.- Absorción de plusas

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

ARTICULO 40º.- Pagas extraordinarias

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

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

ARTICULO 41º.- Paga de Beneficios

- 1.- Para este año 1992 y sucesivos, la paga de Beneficios queda establecida en 1'98 veces el importe mensual del salario del Nivel Funcional y Subnivel Retributivo de cada productor durante el año anterior (ver Anexo núm. II), sumándole a la cifra obtenida el importe de 1'98 veces su antigüedad mensual (Antigüedad + Quinquenio Especial).

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

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

ARTICULO 41º bis.- Otros plusas y conceptos retributivos

- 1.- Los plusas y complementos que a continuación se relacionan, permanecerán invariables en sus valores actuales:

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

CAPITULO SEPTIMO**Régimen de Trabajo****ARTICULO 42º.- Jornada y horario de trabajo**

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

a) TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS

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

En 1992 desde el 7 de enero hasta el 19 de junio y desde el 28 de septiembre hasta el 23 de diciembre, en 1993 desde el 7 de enero al 4 de junio y desde el 27 de septiembre al 23 de diciembre, y en 1994 desde el 7 de enero al 3 de junio y desde el 26 de septiembre al 23 de diciembre, la jornada será de 8 horas y cuarto de duración, con interrupción de 1 hora como mínimo para almorzar, de acuerdo con la siguiente distribución:

MAÑANA

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

TARDE

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

En 1992 desde el 22 de junio hasta el 25 de septiembre y desde el 24 de diciembre al 6 de enero, en 1993 desde el 7 de junio al 24 de septiembre y del 24 de diciembre al 6 de enero, y en 1994 desde el 6 de junio, hasta el 23 de

septiembre y desde el 27 de diciembre al 6 de enero la jornada será continuada, de 7 horas de duración con el siguiente horario:

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

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

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

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

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

Compensación comida por jornada partida.

En 1992 durante los periodos de 7 de enero a 19 de junio y de 28 de septiembre a 23 de diciembre, en 1993 desde el 7 de enero al 4 de junio y desde el 27 de septiembre al 23 de diciembre y en 1994 del 7 de enero al 3 de junio y desde el 26 de septiembre al 23 de diciembre, en que la distribución horaria es de mañana y tarde, se percibirá una compensación de 1.171' pesetas por día trabajado siendo incompatible esta percepción con cualquier otra dineraria o en especie por dieta y/o gastos de comida por desplazamiento. Para el personal de obra que efectúe la jornada de mañana y tarde todo el año, le será de aplicación en todo el período.

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

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

Suplemento dieta por pernocte.

El personal desplazado, que pernocte fuera de su domicilio, percibirá la cantidad de 569' pesetas por cada día trabajado en dicha circunstancia.

Jornada Reducida

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

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

b) PERSONAL OPERARIO

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

El personal de este grupo que trabaje a régimen de jornada partida, percibirá la cantidad de 1.171' pesetas/día, siendo esta compensación incompatible con cualquier percepción dineraria o en especie por dietas, gastos de comida por desplazamiento y plus transitorio compensación comida.

Suplemento dieta por pernocte.

El personal desplazado, que pernocte fuera de su domicilio, percibirá la cantidad de 569' pesetas por cada día trabajado en dicha circunstancia.

c) PERSONAL A TURNO

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

ARTICULO 43º.- Recuperación de fiestas

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

ARTICULO 44º.- Horas extraordinarias

- 1.- Se pacta la tabla de importes de los tipos de horas ordinarias exclusivamente para el cálculo de las horas extraordinarias, con efectos de 1 de Enero de 1992, según se indica en la tabla del Anexo nº V.
- 2.- A efectos de la cotización adicional sobre horas extraordinarias, establecida por el Real Decreto 92/1983 de 19 de Enero y Orden Ministerial de 1-3-1983, expresamente se pacta que se considerarán como horas extraordinarias de carácter estructural las realizadas por las siguientes causas:
 - Período punta de producción
 - Ausencias imprevistas
 - Cambios de turno
 - Trabajos de mantenimiento en instalaciones
 - Averías
- 3.- Si, por aplicación de normas legales que pudieran dictarse, se fijasen para las horas extraordinarias distinto porcentaje que el vigente en la actualidad, se aplicarían las correcciones correspondientes a partir de la entrada en vigor de dicha disposición.

ARTICULO 45º.- Suplemento de remuneración por trabajos nocturnos

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

ARTICULO 46º.- Dietas

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

ARTICULO 47º.- Vacaciones

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

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

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

ARTICULO 48º.- Permisos o licencias

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

CAPITULO OCTAVO**Seguridad Social****ARTICULO 49º.- Complemento de enfermedad**

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

ARTICULO 50º.- Complemento Invalidez Provisional

La concesión de complementos económicos a la prestación de Invalidez Provisional de las Mutualidades correspondientes tendrá carácter graciable y

será objeto de concesión individual por la Dirección, quien determinará su duración y cuantía, oyendo al Comité de Empresa.

ARTICULO 51º.- Complemento accidentes de trabajo

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

ARTICULO 52º.- Seguridad Social:

La desaparición de las actuales categorías profesionales obliga a determinar en la nueva estructura de niveles funcionales los grupos de tarifa de cotización a la Seguridad Social que a efectos de no introducir ninguna modificación en las actuales bases de cotización, los nuevos grupos de cotización serán los reflejados en el Anexo VIII.

ARTICULO 53º.- Nupcialidad

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

ARTICULO 54º.- Natalidad

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

ARTICULO 55º.- Defunción

- 1.- Se mantiene la concesión de un subsidio, equivalente a dos pagas extraordinarias, en caso de fallecimiento del productor, que se hará efectivo siguiendo el orden sucesorio siguiente: esposos, hijos, padres y hermanos, salvo designación del causante. Este subsidio, en caso de duda, se concederá a aquel causahabiente que perciba el auxilio por defunción de la Seguridad Social.
- 2.- La Ayuda Mutua Interpersonal (A.M.I.), salvo lo previsto en el artículo 56º, en las condiciones establecidas en el Convenio de 1 de Junio de 1971 y que es objeto de regulación en el Artículo 66º del Reglamento de Régimen Interior, será susceptible de modificación en dicho Reglamento de acuerdo con el Comité Intercentros.

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

ARTICULO 56º.- Seguro de vida

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

- Fallecimiento general	2.160.000,- pesetas
- Fallecimiento por accidente	4.320.000,- pesetas
- Fallecimiento accidente circulación	6.480.000,- pesetas
- Invalidez absoluta y permanente	2.160.000,- pesetas

Estas garantías serán de aplicación al personal en activo con edad inferior a 64 años. Al personal, en activo, con edad superior a 64 años sólo se le garantiza un capital único de 2.160.000,- pesetas en caso de muerte, con independencia de la causa.

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

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

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

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

CAPITULO NOVENO**Atenciones Sociales****ARTICULO 57º.- Principios generales**

La Empresa se propone proseguir el camino emprendido en materia de atenciones sociales, a tal efecto, no sólo promoverá iniciativas, sino que

recibirá de los Comités y estudiará con el máximo interés las propuestas que en este sentido se le presenten.

ARTICULO 58.- Suministro de energía eléctrica

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

ARTICULO 58 bis.- Suministro de energía eléctrica en 2a. vivienda.

Se concede la aplicación de la tarifa de empleado en la segunda residencia. A tal efecto se elaborará la normativa que regulará las bases sobre las cuales ésta se concede.

ARTICULO 59.- Enseñanza

- 1.- La Empresa continuará y ampliará la política de ayuda y gestión en orden a resolver los problemas concretos que plantea a sus empleados, en la medida de lo posible, la enseñanza y estudios en sus diversos grados de los mismos y de sus hijos.
- 2.- Ayuda Escolar.- Se establece en 2.633 pesetas mensuales la ayuda escolar (durante 10 meses de cada año) por hijo, en edades comprendidas entre los tres y dieciocho años inclusive, para productores cabeza de familia. El personal que viene disfrutando de escuelas gratuitas o subvencionadas por la Empresa, así como el que percibe ayuda de la misma por igual concepto, quedará excluido total o parcialmente de esta ayuda, salvo las becas.
- 3.- Becas.- El sistema específico de becas de la Empresa se halla regulado en el Reglamento de Régimen Interior.

ARTICULO 59 bis.- Ayuda a minusválidos

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

ARTICULO 60.- Economatos

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

ARTICULO 61.- Viviendas

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

ARTICULO 62.- Residencias

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

ARTICULO 62 bis.- Bolsa Social

La Comisión de la Bolsa Social continuará ejerciendo la gestión y administración de las prestaciones acordadas en su constitución, de conformidad con lo establecido en su reglamento de funcionamiento.

CAPITULO DECIMO

Acceso del personal a la propiedad de la Empresa

ARTICULO 63

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

CAPITULO UNDECIMO

Acción Sindical

ARTICULO 64

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

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

Una copia del mismo constituye el Anexo nº VI.

ARTICULO 64 bis.- Organos de Representación - Sindicatos

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

1.- Derechos Sindicales

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

2.- Delegados Sindicales

- a) Se reconoce y autoriza la designación de 6 Delegados Sindicales a nivel general de la Empresa por cada Sección Sindical.

Con ello, se da cumplimiento a la Normativa General, en esta materia, así como a la específica contenida en el acuerdo sobre participación sindical en la Empresa Pública, incorporado como Anexo nº VI de este Convenio.

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

3.- Funciones de los Delegados Sindicales

- a) Representar y defender los intereses de su Sindicato y afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección.

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

4. Información

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

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

5. Recaudación de cuotas, reparto propaganda sindical y reuniones

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

6. Disposición de local

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

7. Cuota Sindical

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

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

8. Excedencia

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

ARTICULO 63^a. - Organos de Representación - Comités de Empresa de Centro de Trabajo.

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

a) De representación

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

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

b) De información por la Dirección de la Empresa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Reducciones de jornada.

Traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.

Planes de formación profesional de la Empresa.

3. Asamblea de Delegados

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

4. Sigilo profesional

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

ARTICULO 63^a bis. - Organos de Representación - Comité Intercentros

De acuerdo con el Artículo 63^a, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituye el Comité Intercentros, como órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la Empresa.

1. Composición

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

2. Elección y mandato

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

3. Reuniones

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

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

4. Local y medios

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

5. Competencias

El Comité Intercentros tendrá, en todo aquello que afecta a los intereses globales de los trabajadores, las competencias establecidas en el vigente Estatuto de los Trabajadores para los Comités de Empresa, y, en concreto, las recogidas en los Artículos

44º, 51º y 64º del mismo, así como las recogidas en los Artículos específicamente señalados del vigente Convenio Colectivo.

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

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

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

5.1. De información, conocimiento y participación

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

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

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

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

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

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

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

5.2. Sobre empleo

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

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

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

ARTICULO 66º.- Garantías Sindicales

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

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

ARTICULO 66º bis.- Comisiones Mixtas de Trabajo

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

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

Las Comisiones Mixtas de Trabajo son las siguientes:

- Comisión de la Bolsa Social
- Formación Profesional
- Cobertura de vacantes
- Patronato de Asistencia Social

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

CAPITULO DUODECIMO

Reglamento de Régimen Interior

ARTICULO 67º.-

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

CAPITULO DECIMOTERCERO

Disposiciones varias

ARTICULO 68º.-

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

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

ARTICULO 68º bis.- Cláusula de salvaguarda.

Si durante los años 1992 y 1993 se promulgan disposiciones que creen instituciones en el ámbito laboral susceptibles de ser pactadas en Convenio Colectivo, no previstas en el presente, serán objeto de negociación durante el primer trimestre de 1993 y 1994 respectivamente.

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

ARTICULO 69º.- Cláusula de absorción

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

ARTICULO 70º.- Prelación de normas

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

ARTICULO 71º.- Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio

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

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

ARTICULO 71º bis a).- Comisión de Clasificación Profesional.

1. Composición.-

Se crea una Comisión Paritaria para el estudio y resolución de los problemas de clasificación profesional que surjan con motivo de la implantación y aplicación del nuevo sistema de clasificación establecido en la Empresa, compuesta por dos miembros de cada central sindical firmante del presente Acuerdo, y composición paritaria en representación de la Empresa.

Para el análisis y resolución de los casos planteados, la Comisión podrá solicitar información y asesoramiento tanto del personal afectado como de la estructura de sus direcciones.

La Comisión dictará su propio reglamento y normas de funcionamiento.

2. Decisiones.-

Las decisiones se adoptarán en la forma que acuerde la Comisión.

3. Arbitraje.-

Cuando no sea posible alcanzar un acuerdo en el seno de la Comisión, por no obtenerse la mayoría requerida, se someterá a arbitraje.

El árbitro será designado de común acuerdo por los miembros de la Comisión, y sus decisiones serán vinculantes para la misma. Su designación lo será por periodos de dos años, susceptibles de renovación, si media acuerdo en tal sentido de los miembros de la Comisión.

4. Constitución.-

La Comisión Paritaria se constituirá e iniciará sus trabajos inmediatamente después de la firma del presente Convenio Colectivo.

La representación de la Empresa y la representación del personal, podrán proponer a dicha Comisión Paritaria de Clasificación que proceda a evaluar nuevamente un puesto de trabajo concreto, cuando estime que se sufrió error en la evaluación inicial o cuando se modifiquen sustancialmente las características técnicas, organizativas o productivas del puesto en cuestión, que dieron lugar a la clasificación que se pretenda revisar.

La revisión si procede se llevará a cabo respetando los derechos económicos del empleado que ocupe el puesto de trabajo reclasificado.

ARTICULO 71º bis b).- Comisión de Polivalencia

Se acuerda crear una Comisión Paritaria al objeto de estudiar las posibilidades de incentivar la Formación en orden a la promoción del personal y la efectiva realización de la polivalencia.

Dicha Comisión se constituirá en el plazo de 90 días a contar, desde el 30 de julio 1992 fecha de la firma del documento de Preacuerdo de Convenio.

ARTICULO 72º.- Partes contratantes

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

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera: En materia de interpretación del contenido del presente Convenio Colectivo, serán normas de carácter supletorio todas aquellas disposiciones pactadas, que están comprendidas en el texto de los Acuerdos de Clasificación Profesional publicados en el B.O.E. de 14 de febrero de 1992.

Segunda: En el supuesto de que quede derogada la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Producción, Transformación, Transporte, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica durante la vigencia del Convenio, aquella actuará como derecho supletorio del mismo.

DISPOSICION FINAL

Han formado parte de la Comisión Deliberadora los siguientes señores:

Por la Representación Empresarial	Por la Representación de los Trabajadores
ANDRES CAPDEVILA SALVA	JOSE AGEA BAUTISTA
EUSEBIO ESTEBANELL COMAS	ALVARO BADIA FRANCO
EDUARDO FABREGAS VIVO	JUAN DE LA CRUZ CANO SALVADOR
VALENTIN HERRERO GONZALEZ	JOSE-ANTONIO CASAIZ MECIEGES
JOSE MASCARAY VIDALLER	DIEGO CHAMPER GARCIA
JOSE MUR IBARZ	CARLOS GARASA CASTAN
CARLOS PALADELLA OSES	PALMIRA GARCIA SEBASTIAN
CARLOS RODRIGUEZ RODRIGUEZ	MONTSERRAT GUARDIOLA SANCHEZ
FRANCISCO ROSELLO TIL	ANTONIO-JOSE GUEVARA PEREZ
JOSE-MARIA TRESSENS FONTANA	CARLOS HERNANDEZ PORTELL
JOSE-MARIA TRESSERRERES BERNAUS	LORENZO PALACIN BADORREY
JOSE VILADECANS DELICADO	JOSE-LUIS VAQUERO CABELLO

DENOMINACION DE LOS GRADOS DE CUALIFICACION
EN RELACION AL NIVEL FUNCIONAL Y GRUPO PROFESIONAL

NIVELES FUNCIONALES	GRUPOS PROFESIONALES			
	TECNICOS	ADMTVOS. JURID./SANIT.	OPERARIOS	AUX.OFICINA
M2	M2 TECNICO	M2 ADMINISTRATIVO		
M1	M1 TECNICO	M1 ADMINISTRATIVO		
P3	P3 TECNICO	P3 ADMINISTRATIVO	P3 OPERARIO	
P2	P2 TECNICO	P2 ADMINISTRATIVO	P2 OPERARIO	P2 AUXILIAR
P1	P1 TECNICO	P1 ADMINISTRATIVO	P1 OPERARIO	P1 AUXILIAR
B			B OPERARIO	B AUXILIAR

**VALORES RETRIBUCIONES SALARIALES DE CADA SUBNIVEL DEL NIVEL FUNCIONAL
AÑO 1.992**

NIVEL FUNCIONAL	SUBNIVELES RETRIBUTIVOS											
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	
M2	4.195.002	4.320.853	4.446.702	4.572.553	4.698.402	4.824.253	4.950.104	5.075.954	5.201.805	5.327.653	5.453.504	TOTAL
	3.772.698	3.885.879	3.999.060	4.112.241	4.225.422	4.338.603	4.451.784	4.564.965	4.678.146	4.791.326	4.904.507	ESC.SALARIAL
	422.304	434.974	447.642	460.312	472.980	485.650	498.320	510.989	523.659	536.327	548.997	P.BENEFICIOS
M1	3.647.828	3.757.262	3.866.697	3.976.133	4.085.568	4.195.002	4.304.437	4.413.872	4.523.307	4.632.742	4.742.177	TOTAL
	3.280.607	3.379.025	3.477.443	3.575.862	3.674.280	3.772.698	3.871.116	3.969.534	4.067.953	4.166.371	4.264.789	ESC.SALARIAL
	367.221	378.237	389.254	400.271	411.288	422.304	433.321	444.338	455.354	466.371	477.388	P.BENEFICIOS
P3	3.172.025	3.267.187	3.362.347	3.457.507	3.552.667	3.647.828	3.742.990	3.838.150	3.933.310	4.028.472	4.123.634	TOTAL
	2.852.702	2.938.283	3.023.864	3.109.445	3.195.026	3.280.607	3.366.188	3.451.769	3.537.350	3.622.932	3.708.513	ESC.SALARIAL
	319.323	328.904	338.483	348.062	357.641	367.221	376.802	386.381	395.960	405.540	415.121	P.BENEFICIOS
P2	2.758.283	2.841.031	2.923.780	3.006.528	3.089.276	3.172.025	3.254.772	3.337.522	3.420.270	3.503.019	3.585.767	TOTAL
	2.480.610	2.555.028	2.629.447	2.703.865	2.778.283	2.852.702	2.927.120	3.001.538	3.075.956	3.150.375	3.224.793	ESC.SALARIAL
	277.673	286.003	294.333	302.663	310.993	319.323	327.652	335.984	344.314	352.644	360.974	P.BENEFICIOS
P1	2.398.507	2.470.462	2.542.416	2.614.373	2.686.326	2.758.283	2.830.237	2.902.192	2.974.148	3.046.103	3.118.057	TOTAL
	2.157.052	2.221.764	2.286.475	2.351.187	2.415.898	2.480.610	2.545.321	2.610.033	2.674.744	2.739.456	2.804.168	ESC.SALARIAL
	241.455	248.698	255.941	263.186	270.428	277.673	284.916	292.159	299.404	306.647	313.889	P.BENEFICIOS
B	2.085.656	2.148.228	2.210.797	2.273.366	2.335.936	2.398.507	2.461.075	2.523.645	2.586.214	2.648.784	2.711.355	TOTAL
	1.875.697	1.931.968	1.988.239	2.044.510	2.100.781	2.157.052	2.213.322	2.269.593	2.325.864	2.382.135	2.438.406	ESC.SALARIAL
	209.959	216.260	222.558	228.856	235.155	241.455	247.753	254.052	260.350	266.649	272.949	P.BENEFICIOS

218463,3

VALORES MENSUALES DE LAS PAGAS

NIVEL FUNCIONAL	SUBNIVELES RETRIBUTIVOS										
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
M2	221.923	228.581	235.239	241.897	248.554	255.212	261.870	268.527	275.185	281.843	288.500
M1	192.977	198.766	204.555	210.345	216.134	221.923	227.713	233.502	239.291	245.081	250.870
P3	167.806	172.840	177.874	182.909	187.943	192.977	198.011	203.045	208.079	213.114	218.148
P2	145.918	150.296	154.673	159.051	163.428	167.806	172.184	176.561	180.939	185.316	189.694
P1	126.885	130.692	134.499	138.305	142.112	145.918	149.725	153.531	157.338	161.144	164.951
B	110.335	113.645	116.955	120.265	123.575	126.885	130.195	133.505	136.816	140.126	143.436

**VALORES RETRIBUCIONES PLUS COMPENSACION SALARIO PENSIONABLE
POR CADA SUBNIVEL DEL NIVEL FUNCIONAL
AÑO 1.992**

ANEXO III.1

40902

NIVEL FUNCIONAL	SUBNIVELES RETRIBUTIVOS											TOTAL			
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K				
M2	109.076	3.876.012	4.393.577	237.785	61.083	0	0	0	0	0	0	0	0	TOTAL	8.677.533
	54.538	56.174	57.810	59.446	61.083	62.719	64.355	65.991	67.627	69.263	70.899	0	VALOR AÑO		
	2	69	76	4	1	0	0	0	0	0	0	0	PERSONAS		
M1	284.546	4.396.233	5.630.213	51.692	1.168.535	981.683	0	0	0	0	0	0	TOTAL	12.512.903	
	47.424	48.847	50.270	51.692	53.115	54.538	55.961	57.383	58.806	60.229	61.652	0	VALOR AÑO		
	6	90	112	1	22	18	0	0	0	0	0	0	PERSONAS		
P3	1.319.633	7.220.866	4.983.263	2.292.450	2.863.603	1.802.124	243.307	49.899	0	0	0	0	TOTAL	20.775.144	
	41.239	42.476	43.713	44.950	46.187	47.424	48.661	49.899	51.136	52.373	53.610	0	VALOR AÑO		
	32	170	114	51	62	38	5	1	0	0	0	0	PERSONAS		
P2	1.685.401	369.354	8.058.367	2.188.869	6.747.340	5.897.109	7.405.005	347.121	88.932	136.625	0	0	TOTAL	32.924.122	
	35.860	36.935	38.011	39.087	40.163	41.239	42.314	43.390	44.466	45.542	46.617	0	VALOR AÑO		
	47	10	212	56	168	143	175	8	2	3	0	0	PERSONAS		
P1	0	32.118	0	373.875	139.696	143.438	441.541	830.071	1.739.970	158.406	121.611	0	TOTAL	3.980.726	
	31.182	32.118	33.053	33.989	34.924	35.860	36.795	37.731	38.666	39.601	40.537	0	VALOR AÑO		
	0	1	0	11	4	4	12	22	45	4	3	0	PERSONAS		
B	0	0	0	0	0	0	63.991	0	67.245	0	0	0	TOTAL	131.237	
	27.115	27.928	28.742	29.555	30.369	31.182	31.996	32.809	33.623	34.436	35.250	0	VALOR AÑO		
	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	PERSONAS		

IMPORTES DE LAS PAGAS

79.001.665

NIVEL FUNCIONAL	SUBNIVELES RETRIBUTIVOS										
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
M2	18.179	18.725	19.270	19.815	20.361	20.906	21.452	21.997	22.542	23.088	23.633
M1	15.808	16.282	16.757	17.231	17.705	18.179	18.654	19.128	19.602	20.076	20.551
P3	13.746	14.159	14.571	14.983	15.396	15.808	16.220	16.633	17.045	17.458	17.870
P2	11.953	12.312	12.670	13.029	13.388	13.746	14.105	14.463	14.822	15.181	15.539
P1	10.394	10.706	11.018	11.330	11.641	11.953	12.265	12.577	12.889	13.200	13.512
B	9.038	9.309	9.581	9.852	10.123	10.394	10.665	10.936	11.208	11.479	11.750

Miércoles 2 diciembre 1992

BOE núm. 289

**VALORES RETRIBUCIONES PLUS COMPENSACION SALARIO PENSIONABLE
POR CADA SUBNIVEL DEL NIVEL FUNCIONAL
AÑO 1.993**

ANEXO III.2

NIVEL FUNCIONAL	SUBNIVELES RETRIBUTIVOS											TOTAL		
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K			
M2	218.152 109.076 2	7.752.024 112.348 69	8.787.155 115.620 76	475.571 118.893 4	122.165 122.165 1	0 125.437 0	0 128.710 0	0 131.982 0	0 135.254 0	0 138.526 0	0 141.799 0	0	17.355.066	VALOR AÑO
M1	569.092 94.849 6	8.792.466 97.694 90	11.260.427 100.540 112	103.385 103.385 1	2.337.070 106.230 22	1.963.366 109.076 18	0 111.921 0	0 114.767 0	0 117.612 0	0 120.458 0	0 123.303 0	0	25.025.805	VALOR AÑO
P3	2.639.266 82.477 32	14.441.732 84.951 170	9.966.527 87.426 114	4.584.899 89.900 51	5.727.206 92.374 62	3.604.247 94.849 38	486.615 97.323 5	99.797 99.797 1	0 102.272 0	0 104.746 0	0 107.220 0	0	41.550.289	VALOR AÑO
P2	3.370.801 71.719 47	738.708 73.871 10	16.116.733 76.022 212	4.377.738 78.174 56	13.494.680 80.325 168	11.794.218 82.477 143	14.810.010 84.629 175	694.242 86.780 8	177.864 88.932 2	273.250 91.083 3	0 93.235 0	0	65.848.243	VALOR AÑO
P1	0 62.365 0	64.235 64.235 1	0 66.106 0	747.750 67.977 11	279.393 69.848 4	286.877 71.719 4	883.081 73.590 12	1.660.143 75.461 22	3.479.939 77.332 45	316.812 79.203 4	243.222 81.074 3	0	7.961.452	VALOR AÑO
B	0 54.230 0	0 55.857 0	0 57.484 0	0 59.111 0	0 60.738 0	0 62.365 0	127.983 63.991 2	0 65.618 0	134.490 67.245 2	0 68.872 0	0 70.499 0	0	262.473	VALOR AÑO
														PERSONAS

IMPORTES DE LAS PAGAS

158.003.329

NIVEL FUNCIONAL	SUBNIVELES RETRIBUTIVOS										
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
M2	36.359	37.449	38.540	39.631	40.722	41.812	42.903	43.994	45.085	46.175	47.266
M1	31.616	32.565	33.513	34.462	35.410	36.359	37.307	38.256	39.204	40.153	41.101
P3	27.492	28.317	29.142	29.967	30.791	31.616	32.441	33.266	34.091	34.915	35.740
P2	23.906	24.624	25.341	26.058	26.775	27.492	28.210	28.927	29.644	30.361	31.078
P1	20.788	21.412	22.035	22.659	23.283	23.906	24.530	25.154	25.777	26.401	27.025
B	18.077	18.619	19.161	19.704	20.246	20.788	21.330	21.873	22.415	22.957	23.500

BOE núm. 289

Miércoles 2 diciembre 1992

40903

**VALORES RETRIBUCIONES PLUS COMPENSACION SALARIO PENSIONABLE
POR CADA SUBNIVEL DEL NIVEL FUNCIONAL
AÑO 1.994**

ANEXO III.3

40904

NIVEL FUNCIONAL	SUBNIVELES RETRIBUTIVOS											TOTAL		
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K			
M2	327.228	11.628.036	13.180.732	713.356	183.248	0	0	0	0	0	0	0	26.032.600	TOTAL
	163.614	168.522	173.431	178.339	183.248	188.156	193.064	197.973	202.881	207.790	212.698	212.698	VALOR AÑO	
	2	69	76	4	1	0	0	0	0	0	0	0	PERSONAS	
M1	853.637	13.188.699	16.890.640	155.077	3.505.605	2.945.049	0	0	0	0	0	0	37.538.708	TOTAL
	142.273	146.541	150.809	155.077	159.346	163.614	167.882	172.150	176.418	180.687	184.955	184.955	VALOR AÑO	
	6	90	112	1	22	18	0	0	0	0	0	0	PERSONAS	
P3	3.958.898	21.662.598	14.949.790	6.877.349	8.590.810	5.406.371	729.922	149.696	0	0	0	0	62.325.433	TOTAL
	123.716	127.427	131.139	134.850	138.561	142.273	145.984	149.696	153.407	157.119	160.830	160.830	VALOR AÑO	
	32	170	114	51	62	38	5	1	0	0	0	0	PERSONAS	
P2	5.056.202	1.108.061	24.175.100	6.566.608	20.242.020	17.691.327	22.215.014	1.041.362	266.795	409.875	0	0	98.772.365	TOTAL
	107.579	110.806	114.033	117.261	120.488	123.716	126.943	130.170	133.398	136.625	139.852	139.852	VALOR AÑO	
	47	10	212	56	168	143	175	8	2	3	0	0	PERSONAS	
P1	0	96.353	0	1.121.626	419.089	430.315	1.324.622	2.490.214	5.219.909	475.217	364.832	364.832	11.942.178	TOTAL
	93.547	96.353	99.160	101.966	104.772	107.579	110.385	113.192	115.998	118.804	121.611	121.611	VALOR AÑO	
	0	1	0	11	4	4	12	22	45	4	3	3	PERSONAS	
B	0	0	0	0	0	0	191.974	0	201.736	0	0	0	393.710	TOTAL
	81.345	83.785	86.226	88.666	91.106	93.547	95.987	98.427	100.868	103.308	105.749	105.749	VALOR AÑO	
	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	PERSONAS	

IMPORTES DE LAS PAGAS

237.004.994

NIVEL FUNCIONAL	SUBNIVELES RETRIBUTIVOS										
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
M2	54.538	56.174	57.810	59.446	61.083	62.719	64.355	65.991	67.627	69.263	70.899
M1	47.424	48.847	50.270	51.692	53.115	54.538	55.961	57.383	58.806	60.229	61.652
P3	41.239	42.476	43.713	44.950	46.187	47.424	48.661	49.899	51.136	52.373	53.610
P2	35.860	36.935	38.011	39.087	40.163	41.239	42.314	43.390	44.466	45.542	46.617
P1	31.182	32.118	33.053	33.989	34.924	35.860	36.795	37.731	38.666	39.601	40.537
B	27.115	27.928	28.742	29.555	30.369	31.182	31.996	32.809	33.623	34.436	35.250

Miércoles 2 diciembre 1992

BOE núm. 289

VALORES RETRIBUCIONES PLUS CONVENIO
POR CADA SUBNIVEL DEL NIVEL FUNCIONAL
AÑO 1.992

NIVEL FUNCIONAL	SUBNIVELES RETRIBUTIVOS											TOTAL		
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K			
M2	115.444	4.102.297	4.650.079	251.668	64.649	0	0	0	0	0	0	0	TOTAL	9.184.136
	57.722	59.454	61.185	62.917	64.649	66.380	68.112	69.844	71.575	73.307	75.039	VALOR AÑO		
	2	69	76	4	1	0	0	0	0	0	0	PERSONAS		
M1	301.158	4.652.889	5.958.911	54.710	1.236.755	1.038.995	0	0	0	0	0	0	TOTAL	13.243.418
	50.193	51.699	53.205	54.710	56.216	57.722	59.228	60.734	62.239	63.745	65.251	VALOR AÑO		
	6	90	112	1	22	18	0	0	0	0	0	PERSONAS		
P3	1.396.674	7.642.427	5.274.191	2.426.285	3.030.783	1.907.333	257.512	52.812	0	0	0	0	TOTAL	21.988.018
	43.646	44.955	46.265	47.574	48.884	50.193	51.502	52.812	54.121	55.431	56.740	VALOR AÑO		
	32	170	114	51	62	38	5	1	0	0	0	PERSONAS		
P2	1.783.796	390.917	8.528.822	2.316.658	7.141.256	6.241.388	7.837.316	367.386	94.124	144.601	0	0	TOTAL	34.846.264
	37.953	39.092	40.230	41.369	42.507	43.646	44.785	45.923	47.062	48.200	49.339	VALOR AÑO		
	47	10	212	56	168	143	175	8	2	3	0	PERSONAS		
P1	0	33.993	0	395.702	147.852	151.812	467.318	878.532	1.841.551	167.654	128.711	0	TOTAL	4.213.125
	33.003	33.993	34.983	35.973	36.963	37.953	38.943	39.933	40.923	41.913	42.904	VALOR AÑO		
	0	1	0	11	4	4	12	22	45	4	3	PERSONAS		
B	0	0	0	0	0	0	67.727	0	71.171	0	0	0	TOTAL	138.898
	28.698	29.559	30.420	31.281	32.142	33.003	33.864	34.725	35.586	36.446	37.307	VALOR AÑO		
	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	PERSONAS		

VALORES MENSUALES DE LAS PAGAS

83.613.859

NIVEL FUNCIONAL	SUBNIVELES RETRIBUTIVOS										
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
M2	4.810	4.954	5.099	5.243	5.387	5.532	5.676	5.820	5.965	6.109	6.253
M1	4.183	4.308	4.434	4.559	4.685	4.810	4.936	5.061	5.187	5.312	5.438
P3	3.637	3.746	3.855	3.965	4.074	4.183	4.292	4.401	4.510	4.619	4.728
P2	3.163	3.258	3.353	3.447	3.542	3.637	3.732	3.827	3.922	4.017	4.112
P1	2.750	2.833	2.915	2.998	3.080	3.163	3.245	3.328	3.410	3.493	3.575
B	2.392	2.463	2.535	2.607	2.678	2.750	2.822	2.894	2.965	3.037	3.109

40906

Miércoles 2 diciembre 1992

BOE núm. 289

ANEXO V
TABLA DE IMPORTES DE LOS TIPOS DE HORAS ORDINARIAS
PARA EL CALCULO DE HORAS EXTRAS - 1.992

HORAS ORDINARIAS

NIVELES	GRUPOS PROFESIONALES			
	TECNICOS	ADMINISTRA. JURL./SANIT.	OPERARIOS	AUX.OFICINA
M2	1.108	1.108		
M1	941	941		
P3	835	835	776	
P2	711	679	659	659
P1		554	554	554
B			499	

HORAS AL 75 %

NIVELES	GRUPOS PROFESIONALES			
	TECNICOS	ADMINISTRA. JURL./SANIT.	OPERARIOS	AUX.OFICINA
M2	1.939	1.939		
M1	1.647	1.647		
P3	1.461	1.461	1.358	
P2	1.244	1.188	1.153	1.153
P1		970	970	970
B			873	

ANEXO VI

ACUERDO SOBRE PARTICIPACION SINDICAL EN LA EMPRESA PUBLICA.

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

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

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

TITULO I

Naturaleza, efectos y ámbito de aplicación.

ARTICULO 1º.

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

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

ARTICULO 2º.

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

Quedan incluidos en el ámbito de la Empresa pública, a los solos efectos de este Acuerdo, las sociedades mercantiles de carácter industrial, comercial,

financiero, agrícola y de servicios en cuyo capital la participación directa o indirecta de la Administración del Estado o de sus Organismos Autónomos sea mayoritaria, así como las Entidades de derecho público con personalidad jurídica que, por ley, hayan de ejecutar sus actividades sometidas al Ordenamiento Jurídico privado.

El presente Acuerdo producirá efectos a partir de la fecha de la firma, y durará su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1997. Si en dicha fecha no hubiese sido denunciado por alguna de las partes, se entenderá prorrogado automáticamente por la misma duración y así sucesivamente.

TITULO II

Derechos Sindicales en la Empresa Pública.

ARTICULO 3º.

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

1. Derecho a tener un delegado sindical cuando una empresa o centro de trabajo, ocupen un número mínimo de 200 trabajadores.
2. Derecho a que en la provincia puedan sumarse los trabajadores de cada uno de los centros de trabajo que existan en dicho ámbito geográfico con el fin de poder llegar a la cifra mínima exigida de 200 trabajadores para tener derecho a delegado sindical.
3. Derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los delegados sindicales para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de éstos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido.
4. Derecho a que, cuando en una empresa exista un número mínimo de tres delegados y cuente con varios centros de trabajo, exista un delegado sindical más que asumirá la representación de la Sección Sindical para aquellas cuestiones que trasciendan del ámbito de un único centro de trabajo.
5. Derecho de los delegados sindicales a asistir, además de a las reuniones del Comité de Empresa, con voz pero sin voto, a todas las comisiones de participación sindical de carácter mixto en materia de Seguridad e Higiene, Productividad, Empleo y, en general, en cuantas sean de interés para el mejor desarrollo de la actividad laboral.
6. Cualquier otro derecho que las partes acuerden libremente, con los efectos y ámbito de aplicación que éstas establezcan.

TITULO III

Participación sindical en la Empresa Pública.

ARTICULO 4º.

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

ARTICULO 5º.

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

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

ARTICULO 6º.

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

ARTICULO 7º.

La adopción de una u otra fórmula de participación se instrumentará en cada empresa en el marco de la negociación para la aplicación del presente

Acuerdo. En el caso de que en la negociación en cada una de las empresas no se llegara a acuerdo alguno, la Comisión negociadora del presente Acuerdo determinará la alternativa a aplicar.

ARTÍCULO 8º.

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

1. Habrá un representante por cada uno de los Sindicatos con derecho a participar. En el supuesto de que, solamente, un Sindicato ostentase más del veinticinco por ciento del número de delegados de personal y de miembros del Comité de empresa, tendrá derecho a dos representantes en el Consejo de Administración.
2. A solicitud de la empresa correspondiente, los Sindicatos con derecho a participación propondrán el nombre del representante que vaya a formar parte del Consejo, que será nombrado conforme a los procedimientos ordinarios de designación.
3. Los miembros del Consejo de Administración propuestos por las Organizaciones sindicales tendrán los mismos derechos y deberes que el resto de los miembros del Consejo.
4. Se adoptarán las medidas necesarias para que, como consecuencia de la aplicación del presente Acuerdo, la participación estatal en los Consejos de Administración no quede en minoría.

ARTÍCULO 9º.

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

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

ARTÍCULO 10º.

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

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

ARTÍCULO 11º.

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

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

ANEXO VII

COMPLEMENTOS AL MUTUALISMO

ARTÍCULO 1º.- Complemento al Mutualismo Laboral

1. Continúan en vigor las normas de los Complementos al Mutualismo ENHER del 17 de Marzo de 1967 complementadas por el Convenio Colectivo de

la Empresa de 3 de Junio de 1971 y modificaciones introducidas por el Convenio de 3 de Abril de 1973, que habiendo sido recapituladas en el Convenio del año 1976, después de las mejoras que por el Convenio del año 1978, quedaron como sigue:

- a) La base reguladora de los complementos, fijada en el Artículo 2º de las Normas, queda modificada en el sentido de que la fijación de los emolumentos anuales se promediará sobre lo percibido en todos los conceptos señalados en el referido artículo durante el último año de servicio, fijándose, no obstante, que la referida regulación se practicará en el momento de cumplir los 65 años de edad, a todo el personal que alcance dicha edad en activo, sin que el tiempo que pudiera transcurrir hasta causar baja tenga ninguna incidencia sobre los complementos, siendo vigente lo que establece el punto 2. del Artículo 11º de las Normas en lo referente a las penalizaciones.
 - b) El Complemento por Viudedad consiste en el 60% de la base reguladora.
 - c) Con independencia de los aumentos de la Mutualidad Laboral, los "Complementos ENHER" para Jubilación, Invalidez y Viudedad se actualizarán a partir del 1º de Enero de cada año en el 25% de lo que se incremente el salario del nivel funcional y subnivel retributivo correspondiente en cada Convenio Colectivo o norma de obligado cumplimiento.
2. A efectos del cómputo de los complementos, el último premio de antigüedad no cumplido se liquidará proporcionalmente al tiempo transcurrido entre el anterior vencimiento y la fecha de cese.
 3. Se garantizarán unos ingresos mínimos por paga (Pensión de la Seguridad Social + Complemento, referidos al 1º de Enero de 91.655 pesetas para jubilación e invalidez, y de 61.100 pesetas para viudedad, respectivamente, de forma que si una vez aplicado el 25% del incremento anual para cada nivel funcional y subnivel retributivo del presente Convenio, a la suma de los ingresos con que cuentan en 1º de Enero, resultara una cantidad inferior a 91.655 ó 61.100 pesetas, según el caso, se añadirá la cifra necesaria para alcanzar dicho mínimo.
 4. La prestación de la Seguridad Social que percibirán los subnormales, huérfanos de padre y madre, se complementará de conformidad con el régimen que corresponde reglamentariamente a la orfandad absoluta. Se considera como pensión mínima la resultante de aplicar lo pactado en el apartado 3 para la situación de Viudedad.
 5. Para los casos de orfandad absoluta y una vez agotado, por edad, el derecho a percibir de la Seguridad Social la pensión correspondiente, la Empresa continuará manteniendo en concepto de ayuda graciable, un importe mensual equivalente al último Complemento abonado, hasta cumplir los 21 años de edad siempre que no perciba ningún ingreso por cualquier otro concepto.
 6. La Empresa podrá otorgar, con carácter opcional, para aquellos que voluntariamente lo soliciten, la JUBILACION ANTICIPADA, a partir de los 60 años de edad, en las siguientes condiciones:
 - a) Se imputará una antigüedad al servicio de la Empresa a efectos de lo señalado en el Artículo 9º.1 de las Normas de los Complementos al Mutualismo, equivalente a la que alcanzaría en el momento de cumplir los 65 años.
 - b) El sistema de cálculo se practicará de la misma manera que para los que tuvieran cumplidos los 65 años.
 - c) Se garantizarán unos ingresos en conjunto (pensión de la Seguridad Social + Complemento) equivalentes al 85% del salario correspondiente a su nivel funcional y subnivel retributivo en activo, hasta el momento de cumplir los 65 años de edad, a partir de cuya fecha se incorporará al régimen general.
 - d) Dicha situación, se condiciona al reconocimiento de pensión por parte de la Seguridad Social, sin otras restricciones que las propias de la aplicación de la escala reductora vigente.

ARTÍCULO 2º.- Situaciones anteriores al Complemento al Mutualismo

Para las situaciones anteriores al Complemento al Mutualismo, se asignan como ayudas graciables a partir del 1º de Enero de 1992 las siguientes cantidades:

JUBILADOS : 46.000 (ptas. x 14 pagas al año).

VIUDAS : 33.800 (ptas. x 14 pagas al año).

con las siguientes condiciones y limitaciones:

a) JUBILACION

- Que el hecho causante haya tenido lugar hallándose el interesado al servicio de la Empresa.
- Sumar al servicio de ENHER, en uno o varios periodos, un mínimo de 10 años.

b) VIUDEDAD

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

ARTICULO 3º.- Reforma del actual Sistema de Complementos al Mutualismo

1. Objeto y Finalidad

Las partes firmantes, reconocen la necesidad de encontrar un sistema alternativo al actual régimen de Complementos al Mutualismo, que contemple una revisión de sus prestaciones y del actual sistema de financiación, al objeto de dotarlo de mayor visibilidad, y eliminando los riesgos jurídicos del actual sistema.

2. Comisión de Pensiones

Se constituye una Comisión Paritaria para el estudio y reforma del sistema de Complementos al Mutualismo, integrada por 12 miembros, 6 en

representación de la Empresa, y 2 en representación de cada una de las Secciones Sindicales con representación en la Empresa.

La Comisión dictará su propio Reglamento de actuación.

3. Plazo para la adopción de acuerdos

La Comisión iniciará sus trabajos en el plazo de 90 días contados desde la firma de estos acuerdos, y habrá de concluirlos antes del 31 de diciembre de 1994.

4. Efectos

Los acuerdos adoptados por la Comisión de Pensiones antes del 31 de diciembre de 1994, producirán efectos retroactivos al 1º de enero de 1992.

5. Jubilaciones Anticipadas

La Comisión de Pensiones, estudiará con carácter preferente una solución al problema que presentan las jubilaciones anticipadas.

6. Trabajadores de nuevo ingreso

El actual sistema de Complementos al Mutualismo no será de aplicación a los trabajadores de nuevo ingreso en la Empresa.

La Comisión de Pensiones estudiará y acordará un sistema diferencial adaptado a las nuevas contrataciones y compatible con la reforma que se acuerde.

En tanto dicho sistema no haya sido implantado, la Empresa suscribirá con una compañía de seguros, una póliza, -que dé cobertura, a las contingencias de invalidez y muerte, mediante indemnización a tanto alzado.



NIVELES FUNCIONALES

GRUPOS DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL EN RELACION AL NIVEL FUNCIONAL Y GRUPO PROFESIONAL

GRUPOS PROFESIONALES

NIVELES FUNCIONALES	TECNICOS	ADMTVOS. JURID./SANIT.	OPERARIOS	AUX.OFICINA
M2	M2 TECNICO (2)	M2 ADMINISTRATIVO (3)		
M1	M1 TECNICO (2)	M1 ADMINISTRATIVO (3)		
P3	P3 TECNICO (4)	P3 ADMINISTRATIVO (3)	P3 OPERARIO (4)	
P2	P2 TECNICO (4)	P2 ADMINISTRATIVO (5)	P2 OPERARIO (4/8)	P2 AUXILIAR (7)
P1	P1 TECNICO (7)	P1 ADMINISTRATIVO (7)	P1 OPERARIO (9)	P1 AUXILIAR (7)
B			B OPERARIO (9)	B AUXILIAR (6)