

# BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO

AÑO CCCXXXVI

VIERNES 1 DE MARZO DE 1996

NUMERO 53

FASCICULO TERCERO

**4843** *RESOLUCION de 23 de enero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, Sociedad Anónima» (número de código: 9001852) que fue suscrito con fecha 8 de noviembre de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por las secciones sindicales de UGT y Confederación de cuadros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

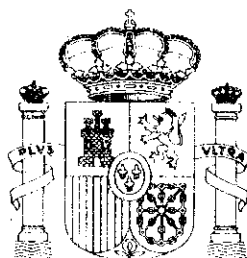
Esta Dirección General de Trabajo,

## ACUERDA

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

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

Madrid, 23 de enero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.



**CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL DE LA  
«EMPRESA NACIONAL ELECTRICA DE CORDOBA, SOCIEDAD  
ANONIMA», Y SU PERSONAL LABORAL**

**CONVENIO COLECTIVO 1995-1996**

**CAPITULO I**

**Extensión y ámbito del Convenio**

**Artículo 1. *Ámbito funcional.***

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, Sociedad Anónima», y los trabajadores incluidos en su ámbito personal.

**Artículo 2. *Ámbito personal.***

Las normas del presente Convenio serán de aplicación a la totalidad del personal de plantilla que figura en los escalafones de la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, Sociedad Anónima», a excepción del personal directivo que figura como tal en dichos escalafones.

No obstante, al personal eventual le será de aplicación la tabla de retribuciones consignadas en el anexo I, la prima de asistencia y puntualidad, el plus de actividad, las dietas, el régimen de horas extraordinarias, la forma de pago de la nómina, el régimen económico de la incapacidad temporal y maternidad. La aplicación de estos beneficios quedará vinculada a la vigencia de su contrato de trabajo.

Se exceptúan de esta aplicación los trabajadores eventuales contratados para la construcción de nuevas instalaciones.

Queda expresamente exceptuado de su ámbito el personal a que se refiere el artículo 2.1, a) del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores).

**Artículo 3. *Ámbito territorial.***

Será de aplicación el presente Convenio en todo el territorio nacional donde la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, Sociedad Anónima», desarrolle o desarrolle en el futuro su actividad industrial de producción, transformación, transporte, transmisión y distribución de energía eléctrica.

**Artículo 4. *Ámbito temporal.***

El presente Convenio tendrá su vigencia, salvo lo dispuesto expresamente en el mismo, desde el 1 de enero de 1995 hasta el 31 de diciembre de 1996.

**Artículo 5. *Prórroga.***

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

**CAPITULO II**

**Organización del trabajo**

**Artículo 6. *Organización.***

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

**Artículo 7. *Traslados.***

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

1.ª Análogo o similar puesto de trabajo. Cuando no exista puesto de trabajo análogo al que venía desempeñando, la Empresa facilitará la preparación profesional adecuada para la mejor adaptación a su nuevo puesto de trabajo.

2.ª Una indemnización de seis mensualidades de su retribución, constituida por el salario base individual.

3.ª Análogas o similares condiciones de vivienda.

4.ª Sin pérdida económica.

5.ª Previo informe al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal, en su caso.

B) En los demás traslados, se estará a los términos del acuerdo alcanzado entre los trabajadores y la empresa.

**Artículo 8. *Cambio de puesto de trabajo (opción).***

El trabajador que haya prestado servicios en régimen de turno continuo cerrado, durante un plazo de diez años, tendrá preferencia para ocupar las plazas vacantes de su grupo profesional y zona, teniendo que quedar sus retribuciones limitadas estrictamente a las condiciones del nuevo puesto de trabajo que pase a desempeñar.

**Artículo 9. *Productividad.***

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

**Artículo 10. *Simultaneidad de tareas.***

Cuando sea necesario dentro de la jornada laboral la realización simultánea o sucesiva de tareas correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o inferior grupo profesional, podrán encomendarse a un solo trabajador, de acuerdo con la normativa vigente.

**Artículo 11. *Rendimiento.***

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

**Artículo 12. *Personal con mando.***

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

**CAPITULO III**

**Clasificaciones de puestos de trabajo**

**Artículo 13. *Clasificación profesional.***

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo se clasificará en los grupos profesionales que se definen en el artículo 15, teniendo en cuenta las funciones que realice.

2. Los grupos profesionales agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y se determinan en base a criterios de formación, autonomía, mando, conocimientos, iniciativa, complejidad y responsabilidad de los puestos de trabajo que lo conforman.

3. Cuando un trabajador desempeñe funciones propias de dos o más grupos profesionales, será clasificado en atención a sus funciones prevalentes. A los efectos de la determinación de la prevalencia se estará tanto a los grados de aplicación de los criterios previstos en el artículo 15, como a la duración de las funciones.

4. Con el nuevo sistema de clasificación profesional se pretende obtener una organización productiva más racional y actual, sin menoscabo de la dignidad, formación, promoción profesional y retribución de los trabajadores.

#### Artículo 14. *Prestación de servicios.*

Los trabajadores deberán realizar las funciones propias del grupo profesional al que pertenezcan así como las que, aun siendo propias de otro grupo profesional, sean inherentes al puesto de trabajo que desarrolle de acuerdo con lo previsto en el punto 3 del artículo 13 del presente Convenio. En cualquier caso la encomienda de funciones se hará con respeto a los requisitos de idoneidad y aptitud necesaria y atendiendo a las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

Se consideran inherentes al puesto, entre otras, la realización de trabajos de mantenimiento y limpieza de los equipos a su cargo.

#### Artículo 15. *Grupos profesionales.*

1. Criterios de clasificación: De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13, el personal se clasificará en cinco grupos profesionales, atendiendo a la concurrencia, en las funciones que realice, de los criterios siguientes:

1.a) Formación: Factor que tiene en cuenta los conocimientos básicos adquiridos como consecuencia de haber cursado estudios académicos o experiencia profesional similar.

1.b) Autonomía: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

1.c) Mando: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

Capacidad de ordenación de tareas.

Capacidad de interrelación.

Naturaleza del colectivo.

Número de personas sobre las que ejerce el mando.

1.d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

1.e) Conocimientos: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencia.

1.f) Iniciativa: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.

1.g) Complejidad: Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto seleccionado.

#### 2. Grupo profesional 1:

2.a) Personal incluido: Trabajadores que realicen operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, con un alto grado de supervisión y que, para su realización, no requieren una amplia formación específica, sino sólo conocimientos profesionales de carácter elemental.

##### 2.b) Criterios de clasificación:

Formación: La formación básica exigible es la equivalente a FP-1 o Graduado Escolar (que se considera el nivel de formación mínimo para acceder a la empresa) o una experiencia profesional de similar nivel.

Autonomía: Alto grado de dependencia y una supervisión muy directa.

Mando.

Responsabilidad: Son responsables de las operaciones que ejecutan. Conocimientos: Conocimientos profesionales de carácter elemental, que se adquieren con cierto grado de experiencia.

Iniciativa: Instrucciones y directrices precisas.

Complejidad: Operaciones de carácter básico y repetitivo. Baja complejidad.

2.c) A modo enunciativo, quedará clasificado en este grupo profesional el personal que realice, entre otras, las funciones siguientes:

Tareas de ejecución directa, en cualquier área de actividad de la empresa, bajo la programación, supervisión y control sistemático de un responsable.

Funciones generales de información y atención al público:

Recepción y orientación del público que acude a las dependencias de la empresa.

Manejo de centralitas telefónicas para la comunicación entre las distintas dependencias de la empresa y el exterior.

#### Funciones generales de vigilancia:

Vigilancia de recintos, instalaciones, construcciones, etc.

Vigilancia de las anomalías en las líneas eléctricas y telefónicas.

Vigilancia de la portería.

Operaciones de mantenimiento de carácter elemental: Limpieza de las distintas dependencias de la empresa, cualquiera que sea su clase o situación.

Copia, conducción y distribución de todo tipo de documentación:

Realización de trabajos complementarios de copia o similares.

Copia de documentos, fechando y/o enumerando los mismos.

Reparto de documentos y correspondencia, dentro o fuera de la empresa.

Operaciones que impliquen manejo de máquinas sencillas:

Engrase y limpieza de máquinas e instalaciones elementales.

Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

Operaciones en todas las instalaciones de manipulación de combustibles.

Funciones de apoyo en administración y gestión de la información:

Manejo de cualquier tipo de periféricos informáticos capaces de permitir la entrada de datos y aplicaciones sencillas de software.

Realización de actividades administrativas de carácter auxiliar.

Realización de trabajos mecanográficos.

Funciones análogas a las descritas no recogidas en otros grupos.

#### 3. Grupo profesional 2:

3.a) Personal incluido: Trabajadores que realicen trabajos que requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, por lo que, aun cuando reciban instrucciones generales, son de ejecución autónoma, lo que exige, habitualmente, iniciativa y razonamiento,

##### 3.b) Criterios de clasificación:

Formación: La formación básica exigible es la equivalente a FP-2 o BUP, o una amplia experiencia profesional completada con una formación específica de carácter profesional.

Autonomía: Cierta autonomía, aunque haya cierta supervisión directa o indirecta.

Mando: La ejecución de sus tareas puede implicar la coordinación de otros trabajadores.

Responsabilidad: Son responsables de las funciones que ejecutan, así como, en su caso, de las tareas que coordinan.

Conocimientos: El correcto desempeño de sus funciones va ligado a la adquisición de una experiencia profesional específica.

Iniciativa: La ejecución de sus funciones se realiza con iniciativa y razonamiento, por lo que, como norma general, las instrucciones que reciben no requieren un excesivo detalle.

Complejidad: Grado medio.

3.c) A modo enunciativo, quedará clasificado en este grupo profesional el personal que realice, entre otras, las funciones siguientes:

Funciones de ejecución directa y sistemática, en cualquier área de actividad de la empresa, bajo la programación, supervisión y control de un responsable, pero que requieren de cierta autonomía y capacidad de raciocinio.

Funciones de apoyo en administración y gestión de la información:

Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

Operación y control de ordenadores dotados de sistema operativo y capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente con programas de naturaleza compleja.

Desarrollo de subrutinas o fases definidas de un programa complejo.

Tareas de archivo, registro, cálculo o similares, que requieran cierto grado de iniciativa, aun cuando estas funciones estén soportadas por equipos informáticos.

Realización de trabajos mecanográficos que lleven implícita una cierta iniciativa, como la redacción de correspondencia.

Operaciones de aprovisionamiento general:

Coordinación, distribución e inspección de los trabajos desarrollados en almacenes.

Recepción, clasificación, vigilancia, fichero y despacho asociados al movimiento de entrada y salida de los materiales de almacén.

Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

Pesaje de las entradas y salidas de toda clase de mercancías y materiales.

Funciones asociadas a la planificación, proyecto, construcción, operación y mantenimiento de la producción:

Levantamiento topográfico de una determinada parcela de terreno, representándolo después en el dibujo a escala.

Elaboración de croquis del natural, ejecutando proyecciones, acotamientos, secciones, rotulaciones y dibujo de detalles.

Elaboración de la documentación técnica, presupuesto y memoria de calidades.

Copia de dibujos, calcos y litografías ya preparadas, así como el dibujo de croquis, su rotulación e interpretación.

Operaciones en todas las instalaciones de los grupos de una central, realizando trabajos de ajuste, montaje y reparación de averías en caso de necesidad.

Preparación de muestras y análisis de agua, aceites, combustibles y los relacionados con el control medioambiental.

Trabajos propios de oficios clásicos, tales como ajustador, electricista, mecánico, albañil, etc., con capacitación adecuada, que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.

Trabajos de montaje, reparación, revisión y limpieza de equipos e instalaciones mecánicas y eléctricas y de elementos auxiliares.

Trabajos de montaje, reparación, revisión, calibración y limpieza de aparatos de instrumentación neumática, eléctrica y electrónica de una central.

Trabajo en cables subterráneos o aéreos, tales como confección de empalmes, derivación y cajas terminales.

Instalación de estaciones de transformación, aéreas, interiores o subterráneas.

Localización y reparación de averías y mantenimiento de las líneas eléctricas.

Puesta en servicio de instalaciones.

Funciones análogas a las descritas no recogidas en otros grupos.

#### 4. Grupo profesional 3:

4.a) Personal incluido: Trabajadores que realicen funciones de integrar, coordinar, supervisar y ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores que realizan tareas homogéneas, y, además, los que, sin implicar ordenación de trabajo, requieren, en el desarrollo de sus funciones, un alto grado de autonomía en su ejecución, así como un alto grado de conocimiento y experiencia.

##### 4.b) Criterios de clasificación:

**Formación:** La formación básica exigible es equivalente a FP-2 o BUP, completada con una formación específica para desempeñar su función, y/o amplia experiencia profesional.

**Autonomía:** La ejecución de sus tareas se lleva a cabo de forma autónoma, sin requerir supervisión sistemática de sus superiores.

**Mando:** Coordinar y supervisar tareas homogéneas de un conjunto de colaboradores, cuando éste exista.

**Responsabilidad:** Son responsables del correcto desempeño de las actividades que supervisan, así como de la ejecución de las actividades que desarrollan.

**Conocimientos:** El correcto desempeño requiere un alto grado de experiencia y de conocimientos específicos en relación con las funciones que deben supervisar, o, en su caso, realizar.

**Iniciativa:** Reciben directrices específicas sobre el desempeño de sus funciones, cuyo desarrollo complementan con sus propios conocimientos.

**Complejidad:** Grado medio-alto.

4.c) A modo enunciativo, quedará clasificado en este grupo profesional el personal que realice, entre otras, las funciones siguientes:

Funciones que suponen la ejecución de un mando directo sobre un reducido número de profesionales.

Funciones que implican responsabilidad sobre un reducido grupo de actividades homogéneas, en cualquier área de actividad de la empresa.

Funciones asociadas a la planificación, proyecto, construcción, operación y mantenimiento de la producción:

Todo tipo de replanteos, levantamiento de planos topográficos con taquímetro o nivel, croquis del terreno, incluida simbología, así como todas aquellas actividades que deban ser desarrolladas gráficamente una vez efectuado el trabajo de campo.

Desarrollo de planos a partir de croquis y de cálculos de resistencia de materiales, estructuras metálicas y máquinas.

Interpretación y ejecución de planos y proyectos, coordinando y dirigiendo el trabajo a desarrollar por las personas bajo su mando.

Dirección de los trabajos de montaje y reparación de equipo e instalaciones mecánicas, eléctricas, neumáticas y electrónicas y de elementos auxiliares.

Interpretación de planos y esquemas de las instalaciones, así como el montaje, reparación y ajuste de las mismas. Tienen bajo su responsabilidad la puesta a punto y la localización de defectos que pudieran presentarse, reparando lo necesario.

Interpretación de pruebas de máquinas, equipos e instalaciones, realizando estudios sobre los mismos para detectar las anomalías que pudieran presentarse.

Interpretación de análisis de materiales, agua, aceites, combustibles, etcétera, realizando estudios sobre los mismos.

Desarrollo de los procesos y procedimientos de un sistema, de acuerdo con las especificaciones detalladas de los diseños preliminares.

Trámite y gestiones, desarrolladas con un cierto grado de autonomía, con organismos oficiales.

Control y regulación en los procesos de producción que generan transformación del producto.

Responsabilidad sobre la seguridad, rendimiento y perfecta ejecución de trabajos de aquellos profesionales a los que se dirige personalmente.

Responsabilidad sobre las unidades cuyas funciones están dirigidas a la atención de las líneas eléctricas.

Funciones administrativas:

Tareas de contabilidad consistentes en confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos.

Funciones análogas a las descritas no recogidas en otros grupos.

#### 5. Grupo profesional 4:

5.a) Personal incluido: Trabajadores que realicen funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye, además, los que realicen tareas complejas que, sin implicar mando, exigen una alta cualificación teórico-práctica, y las consistentes en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas, todo ello siguiendo instrucciones generales.

##### 5.b) Criterios de clasificación:

**Formación:** Formación académica de grado medio completada con un período de prácticas (o experiencia adquirida en trabajos análogos), o conocimientos equivalentes adquiridos a través de una amplia experiencia profesional.

**Autonomía:** La ejecución de sus funciones no requiere, necesariamente, ser supervisada por sus superiores.

**Mando:** Sus funciones pueden implicar la responsabilidad de ordenar el trabajo.

**Responsabilidad:** Son responsables de la ejecución del trabajo que desarrollan y/o de la ejecución del que ordenan a sus colaboradores.

**Conocimientos:** El correcto desempeño exige una «alta» cualificación teórico-práctica, requiriendo un alto grado de conocimientos en su área de responsabilidad.

**Iniciativa:** El desempeño de sus funciones se realiza siguiendo directrices de carácter general.

**Complejidad:** Sus tareas son, por lo general, de carácter complejo.

5.c) A modo enunciativo, quedará clasificado en este grupo profesional el personal que realice, entre otras, las funciones siguientes:

Funciones de control y supervisión de procesos o subprocesos básicos de la empresa.

Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de funciones de producción, mantenimiento, servicios o administración de las tareas que se desarrollan en el conjunto de los mismos:

Responsabilidad sobre el mantenimiento preventivo eléctrico o mecánico, reparaciones, variaciones o montaje de las instalaciones de una central.

Responsabilidad sobre las funciones de todo el equipo de instrumentación neumática, eléctrica o electrónica de una central.

Responsabilidad sobre plantas de tratamiento de aguas y vertidos, laboratorio químico y control medioambiental de una central.

Responsabilidad sobre el mantenimiento u operación de una central.

Responsabilidad sobre la seguridad de una instalación compleja de producción.

Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo:

Responsabilidad sobre la coordinación y dirección de una Sección o Unidad, estando a las órdenes directas del personal perteneciente al grupo profesional inmediatamente superior.

Responsabilidad en tareas de carácter jurídico, sanitario y social.

Definición de las especificaciones funcionales y técnicas de un sistema.

Realización de funciones de nivel académico «medio», que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control de procesos industriales, servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

Funciones análogas a las descritas no recogidas en otros grupos.

6. Grupo profesional 5:

6.a) Personal incluido: Trabajadores cuyas funciones consisten en la realización de actividades de la mayor complejidad y heterogeneidad, que requieren un muy alto grado de conocimientos, con un alto grado de exigencia, autonomía y responsabilidad, y partiendo de directrices muy amplias. Normalmente, dirigen e integran el trabajo de uno o varios equipos de colaboradores o bien tienen responsabilidad total sobre procesos básicos en la actividad de la empresa o ambas cosas.

6.b) Criterios de clasificación:

Formación: Formación académica de grado superior completada con un periodo de prácticas (o cierta experiencia), o conocimientos equivalentes adquiridos a través de una dilatada experiencia profesional.

Autonomía: Alto grado de autonomía.

Mando: Cuando se ejerce, es sobre una o varias Secciones/Unidades de la empresa, con total responsabilidad sobre las mismas.

Responsabilidad: Son responsables directos de la consecución de los objetivos que se les asigna y del desempeño de sus actividades, que pueden tener consecuencias directas en los resultados de la gestión.

Conocimientos: Los correspondientes a la titulación requerida o los equivalentes obtenidos con una dilatada experiencia profesional, donde se destaca de manera particular la capacidad de gestión.

Iniciativa: El desempeño de sus actividades responde a objetivos de carácter general que se definen mediante directrices generales amplias.

Complejidad: El desempeño de sus actividades implica la adecuada coordinación e integración de todos los factores anteriores, para conseguir el éxito de las mismas.

6.c) A modo enunciativo, quedará clasificado en este grupo profesional el personal que realice, entre otras, las funciones siguientes:

Funciones consistentes en la definición, ordenación, control y dirección de sistemas, procesos y circuitos de trabajo básicos en la actividad de la empresa.

Funciones consistentes en la planificación, ordenación y supervisión de uno o varios Departamentos/Áreas.

Desarrollo de tareas de gestión y/o de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad de los resultados.

Responsabilidad de la explotación y/o desarrollo de sistemas.

Planificación, administración y control de proyectos, impulsándolos y supervisando el desarrollo de los mismos.

Asesoría y desarrollo de estudios que requieran alto grado de especialización y/o integración de conocimientos.

Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos heterogéneos o de un conjunto de actividades administrativas.

Funciones análogas a las descritas no recogidas en otros grupos.

## CAPITULO IV

### Ingresos, ascensos y formación profesional

#### Artículo 16. *Capacitación y formación.*

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

Cuando la modernización de los servicios o su automatización determinen la necesidad de capacitar o complementar la formación profesional del trabajador, la empresa proporcionará los medios para conseguirlo, y el trabajador vendrá obligado a someterse a las pruebas físicas, inte-

lectuales o psicotécnicas que se previenen, así como a asistir a los cursos que se convoquen para tal perfeccionamiento.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 16 de diciembre de 1992, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Queda facultada la Comisión Mixta contemplada en la disposición final segunda del presente Convenio para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho Acuerdo.

Anualmente, la empresa programará los distintos cursos de formación, capacitación y perfeccionamiento.

Paralelamente, se adoptarán las siguientes medidas con carácter general:

1.ª Intensificación de los cursos de preparación del personal de plantilla.

2.ª La empresa podrá concertar con otros centros la preparación y asistencia del personal a cursos especializados y de mandos intermedios.

3.ª Establecimiento de cursos por correspondencia o formación programada para que el personal pueda prepararse debidamente.

#### Artículo 17. *Personal de nuevo ingreso.*

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

La empresa realizará la mayor difusión posible de las vacantes en todos sus centros de trabajo.

#### Artículo 18. *Ascensos.*

Se entiende por ascenso, el paso de un grupo profesional a otro grupo superior.

Este cambio se producirá si un trabajador pasa a desempeñar, de forma permanente, otro puesto de trabajo que pertenece al nuevo grupo, o si las funciones inherentes al puesto que desarrolla pasan a ser, de forma permanente, propias del nuevo grupo profesional.

Independientemente de la facultad de la empresa para la contratación de nuevos trabajadores, que habrá de sujetarse a la legalidad vigente en cada momento, los ascensos en la empresa se producirán mediante uno de los dos sistemas siguientes:

1. Libre designación de la empresa: Se designarán por este sistema:

1.a) Todos los ascensos a los grupos profesionales 4 y 5.

1.b) Todos los ascensos al grupo 3, para desempeñar un puesto de trabajo que implique mando.

1.c) El 50 por 100 del resto de ascensos al grupo 3.

2. Por concurso-oposición: Se designarán por este sistema:

2.a) Todos los ascensos al grupo profesional 2.

2.b) El 50 por 100 de los ascensos al grupo 3, cuando no son para desempeñar un puesto de trabajo que implique mando.

Se efectuarán con arreglo al siguiente procedimiento:

1.º Cuando la empresa desee cubrir alguno de los puestos a que se refiere el punto 2, mediante el sistema de ascenso, convocará un concurso-oposición al que podrán concurrir todos los trabajadores que reúnan los requisitos establecidos en la convocatoria.

2.º La Dirección de la empresa deberá informar a la representación de los trabajadores sobre los requisitos del concurso-oposición y sobre la normativa de valoración establecida para el mismo.

3.º La referida normativa deberá contener:

a) Designación genérica de los trabajadores que pueden concurrir.

b) Requisitos exigidos para cubrir el puesto de trabajo.

c) Aspectos valorables para cubrir el puesto.

d) Sistema de cómputo de méritos.

Este sistema, de carácter objetivo, tendrá en cuenta, entre otras, las siguientes circunstancias:

Conocimiento de las funciones del nuevo puesto de trabajo.

Titulación adecuada.

Asistencia a cursos de formación y grado de aprovechamiento.

Antigüedad en el puesto de trabajo,

Historial profesional.

Valoración de los mandos.

Desempeño de funciones en el puesto actual.  
Antigüedad en la empresa.  
Pruebas a efectuar y sistema de valoración.

## CAPITULO V

### Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias, festividades, vacaciones y permisos

#### Artículo 19. Jornada de trabajo.

A) Personal de jornada partida: La jornada de trabajo exigible en la empresa, será de cuarenta horas semanales, de lunes a viernes, ambos inclusive, de cada semana.

Durante los períodos de tiempo comprendidos entre el 1 de mayo y 30 de septiembre y entre el 15 de diciembre y el 14 de enero, se establece la jornada intensiva, de treinta y cinco horas semanales, de lunes a viernes, ambos inclusive, todo ello sin perjuicio del compromiso de atención por las tardes de oficinas y demás servicios que así lo requieran en jornada intensiva.

B) Personal de turno: La jornada de trabajo, de ocho horas diarias, será para el personal de turno continuo cerrado de doscientas veinticuatro horas de trabajo, en el ciclo de seis semanas, o su equivalente en ciclos de distinta duración.

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

Su cuantía se integra en el plus de turno, devengándose por día efectivamente trabajado.

#### Artículo 20. Ordenación de la jornada.

Podrá establecerse una distribución irregular de la jornada que implique la posibilidad de superar el tope máximo diario de nueve horas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Del calendario laboral individual de cada trabajador, la Dirección podrá disponer, como jornada flexible, de hasta cuarenta horas anuales que, consideradas de naturaleza ordinaria, formarán parte del cómputo anual de jornada.

Para la aplicación de la jornada flexible se tendrá en cuenta el criterio de causalidad y deberán comunicarse al Comité de Empresa las razones que lo justifiquen con un preaviso de siete días naturales.

La compensación de las horas flexibles realizadas será de una hora de descanso por cada hora flexible.

El descanso compensatorio correspondiente será acumulable en días completos y se disfrutará en un período máximo de cuatro meses desde la fecha de realización de dicha jornada flexible.

El presente artículo no será aplicable al personal de los grupos profesionales 4 y 5 (Técnicos, Administrativos y Act. Complementarias de primera y segunda categoría, inclusive) y el afecto a regímenes específicos de trabajo (turnos, mantenimiento y almacenes, etc.)

#### Artículo 21. Horario.

##### 1. Personal de jornada partida:

##### C. T. Puente Nuevo:

Lunes a jueves, de 8:00 a 13:00 y de 14:00 a 17:30.  
Viernes, de 8:00 a 14:00

##### C. T. Puertollano:

Lunes a jueves, de 8,00 a 13,15 y de 15,00 a 18,00.  
Viernes, de 8,00 a 15,00.

2. Durante el período de tiempo comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre, el horario será de 8,00 a 15,00 horas, de lunes a viernes.

3. Durante el período de tiempo comprendido entre el 15 de diciembre y el 14 de enero, el horario será de 8,00 a 14,30 horas, de lunes a viernes, sin que ello suponga reducción de la jornada establecida en el artículo 19 del presente Convenio.

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

#### Artículo 22. Puntualidad.

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

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

#### Artículo 23. Festividades.

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

#### Artículo 24. Horas extraordinarias y figuras afines.

##### 1. Normas generales.

El personal deberá realizar los trabajos que se establezcan por la Dirección, a fin de atender las exigencias del servicio; si tal circunstancia determinase la obligación de trabajar en festivo o día libre semanal, se producirá un descanso compensatorio igual al tiempo trabajado, dentro de los cuatro meses siguientes, pagándose los recargos correspondientes a las horas efectivamente trabajadas en dichos días.

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

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, sólo tendrán la naturaleza de extraordinarias las que rebasen la jornada ordinaria establecida en el presente Convenio que, a estos efectos, se contabilizarán en cómputo anual.

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

##### Horas extraordinarias habituales: Supresión.

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

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

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

El valor base por categoría de la hora ordinaria, de la hora extraordinaria y el del recargo, serán los que figuran en la tabla del anexo I del presente Convenio.

##### 2. Retribución y compensación.

##### a) Excesos de la jornada ordinaria en día laborable.

1.º Normas generales.—Las horas de trabajo efectivo que se realicen en día laborable, sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo, se abonarán como extraordinarias, según los precios establecidos en la tabla del anexo I del Convenio Colectivo.

No obstante, en virtud de pacto con el trabajador, podrán compensarse con un descanso igual al tiempo trabajado, pagándose los recargos correspondientes a las horas efectivamente trabajadas en dichos días, según los precios establecidos en el anexo I del Convenio Colectivo.

2.º Trabajos anteriores al comienzo de la jornada ordinaria.—Si durante las ocho horas anteriores al inicio de la jornada ordinaria del trabajador, éste hubiese realizado algún trabajo extraordinario, podrá retrasar el comienzo de su jornada ordinaria en un tiempo de hasta el 50 por 100 de las horas realizadas en dicho período.

Cuando el trabajador utilice esta posibilidad, el tiempo de retraso del comienzo de la jornada se considerará como descanso compensatorio de una parte igual del tiempo trabajado en el indicado período de ocho horas, abonándose los recargos legales correspondientes. El resto del tiempo tra-

bajado en el citado período se retribuirá de acuerdo con lo establecido en el apartado a.1 anterior, relativo a normas generales.

b) Horas trabajadas en días festivos o descanso semanal.

1.º Normas generales.—Como regla general, el trabajador que se halle en esta situación tiene derecho a un descanso compensatorio igual al tiempo trabajado junto con los recargos correspondientes a las horas realizadas.

Las horas de trabajo en días festivos o de descanso semanal que sobrepasen la duración de la jornada ordinaria correspondiente a un día de trabajo, se retribuirán o compensarán, de acuerdo con lo establecido en el apartado a.1 relativo a las normas generales sobre los excesos de la jornada ordinaria en día laborable.

2.º Festivos del personal de turno continuo.—Sólo se consideran festivos a estos efectos, aquellos que no coincidan en sábado.

Cuando un trabajador a turno continuo le coincide un festivo con un día en el que, según cuadrante, le corresponda trabajar, se estará a una de las dos situaciones siguientes:

Si por razones de servicio, falta de actividad de su centro de trabajo o razones análogas, no fuese preciso que el empleado trabaje efectivamente, se procederá a darle descanso el día festivo sin recargo alguno, procurando comunicárselo, con una antelación de veinticuatro horas.

En el supuesto de que fuera necesaria la prestación de sus servicios, se dará el mismo tratamiento previsto en el apartado b.1 anterior relativo a las normas generales.

Cuando coincidiera un festivo con un día en el que, según cuadrante, correspondiera descansar, se estará a lo siguiente:

Con carácter general, se abonarán al trabajador los recargos legales correspondientes y se le concederá una jornada de descanso compensatorio.

En el supuesto de que se hubieran utilizado los servicios del trabajador en dicho día, además del tratamiento previsto en la letra a) anterior, el tiempo trabajado se retribuirá de acuerdo con lo dispuesto en el apartado b.1 anterior relativo a las normas generales.

c) Normas comunes al disfrute del descanso compensatorio.—El disfrute del descanso compensatorio tendrá lugar dentro de los cuatro meses siguientes a aquel en que se realizaron las horas. Cuando se devengue el derecho a descansar fracciones de jornada se disfrutará el descanso una vez se haya devengado el derecho a descansar una jornada completa.

El día en que se disfrute el descanso compensatorio no se percibirán los complementos salariales asociados al día efectivo de trabajo.

Cuando por necesidades del servicio no sea posible la concesión del descanso compensatorio, se abonarán como horas extraordinarias el exceso de la jornada prestada, suprimiéndose las denominadas «Horas compensatorias por trabajos en festivos».

d) Tiempo de presencia y puesta a disposición.—Cuando el tiempo de presencia y puesta a disposición de la empresa como consecuencia de desplazamientos, esperas, etc., sumado a las horas de trabajo efectivo, exceda de la duración de la jornada ordinaria, el exceso se abonará en igual cuantía que las horas ordinarias, según los valores establecidos en la tabla del anexo I del Convenio Colectivo.

3. Lo dispuesto en el presente artículo será de aplicación salvo lo previsto en los artículos 20, 37 y 42.2.2 del presente Convenio.

Artículo 25. *Vacaciones.*

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

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

Artículo 26. *Permisos retribuidos.*

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

- a) Quince días naturales o diez días laborables en caso de matrimonio.
- b) Tres días laborables en caso de nacimiento de hijo.
- c) Dos días naturales en caso de enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) Tres días naturales en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

Para los apartados b), c) y d) anteriores, cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se aumentará en dos días.

Artículo 27. *Permisos no retribuidos.*

Los trabajadores podrán solicitar, sin derecho a retribución alguna, dos licencias especiales al año, que no excederán de diez días naturales, siendo su concesión potestativa de la empresa.

CAPITULO VI

Régimen económico

SECCIÓN PRIMERA. RÉGIMEN ECONÓMICO GENERAL

Artículo 28. *Régimen económico.*

Todas las retribuciones que se regulan en el presente Convenio, se contraen y corresponden a la jornada máxima a que se refiere el artículo 19. Si se trabajara una jornada inferior, los devengos se reducirán proporcionalmente a la jornada que se realice.

1. Año 1995:

a) El régimen económico para el año 1995 del presente Convenio, estará constituido por los salarios bases contenidos en la columna 2 del anexo I.

El salario base de cada trabajador será el correspondiente a su categoría profesional o grupo profesional, salvo que tenga asignado a título individual o por su clasificación profesional anterior otro superior, en cuyo caso se respetará este último.

A todo trabajador se le garantiza un 3,4 por 100 de incremento, aplicado sobre su salario base individual a 1 de enero de 1995.

b) Cláusula de revisión.—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1995 un incremento superior al 3,5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1994, se efectuará una revisión salarial para los salarios individuales en el exceso sobre el citado 3,5 por 100.

Tal incremento se abonará, dentro del primer trimestre de 1996, con efectos de 1 de enero de 1995.

A los pluses, complementos o conceptos retributivos que para el año 1995 han tenido un crecimiento del 3,5 por 100 o superior, así como los de nueva creación en este Convenio y las becas, no les será de aplicación la presente cláusula de revisión. Como excepción, al retén flexible fin de semana y retén de localizables, les será de aplicación la cláusula de revisión con efectos de 15 de noviembre de 1995.

2. Año 1996:

a) El régimen económico para el año 1996 del presente Convenio, estará constituido por los salarios bases vigentes en la fecha del 31 de diciembre de 1995, incrementados con el crecimiento que el Gobierno de la Nación prevea del IPC para dicho año con motivo de la presentación a las Cortes de los Presupuestos Generales del Estado para dicho año. (3,5 por 100).

El salario base de cada trabajador será el correspondiente a su categoría profesional o grupo profesional, salvo que tenga asignado a título individual o por su clasificación profesional anterior otro superior, en cuyo caso se respetará este último.

A todo trabajador se le garantiza en la citada fecha de 1 de enero de 1996, un incremento en su salario base individual igual al mencionado crecimiento del IPC previsto por el Gobierno para dicho año (3,5 por 100).

Los pluses o conceptos retributivos que para el año 1995 han tenido un crecimiento del 3,5 por 100 o superior, así como los de nueva creación en este Convenio y las horas extraordinarias, tendrán desde el 1 de enero de 1996 la mejora porcentual señalada para los salarios básicos antes expresados del incremento del Índice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno para dicho año (3,5 por 100).

Quedan exceptuados de lo anteriormente expuesto, las becas y aquellos conceptos para los que se ha previsto o fijado su importe para 1996 (o la forma de calcularlo) o se hubieran excluido de revisión o incremento de forma expresa.

b) Cláusula de revisión.—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1996 un incremento superior al porcentaje previsto de IPC que ha servido de base para fijar el incremento de 1996, respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1995, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, del porcentaje que resulte sobre el incremento previsto en el apartado anterior. Es decir, que dando por supuesto que el IPC medido a la fecha que ha quedado expresada rebase el IPC previsto que sirvió de base para fijar el incremento de 1996, dicho porcentaje se aplicará como mejora, tomando como base las retribuciones afectadas por la cuantía que tuvieron en diciembre de 1995, o sea, las que sirvieran como base para la negociación de 1996.

Tal incremento se abonará, dentro del primer trimestre de 1997, con efectos de 1 de enero de 1996.

#### Artículo 29. *Plus de actividad.*

El actual plus de actividad para todos los trabajadores de la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, Sociedad Anónima», totalmente independiente del salario base y sin repercusión, en el cálculo de ningún complemento, será de 323.544 pesetas anuales en 1995 para los trabajadores con jornada completa, y se hará efectivo en doce mensualidades.

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

#### Artículo 30. *Pagas extraordinarias y participación en beneficios.*

El personal incluido en el ámbito de este Convenio percibirá anualmente cuatro pagas extraordinarias (de marzo, julio, octubre y Navidad cuyo importe vendrá constituido para cada trabajador por la cuantía de su salario base individual correspondiente a un mes para los empleados o a treinta días para el personal operario.

Igualmente participará en los resultados favorables de la empresa mediante una paga de participación en beneficios constituida por el 24 por 100 del salario base individual correspondiente a doce mensualidades.

Para los trabajadores que ingresen o cesen en la empresa el año y, en general, para todo trabajador que no preste sus servicios el año completo, las pagas extraordinarias y de participación en beneficios se abonarán en proporción al tiempo que se trabaje durante el año y a su salario base individual. Las pagas extraordinarias de julio y Navidad se ajustarán igualmente a esta regla de proporcionalidad, que se aplicará sobre la base del período de devengo correspondiente a cada una de ellas, que será semestral. Se respetarán los cómputos de devengos anteriores al día 1 de enero de 1995, a los efectos de liquidaciones por baja, cualquiera que fuese su causa.

#### Artículo 31. *Forma de pago de la nómina.*

El importe total de las pagas normales y extraordinarias de marzo, octubre, julio, Navidad y participación en beneficios, se dividirá por catorce, a los efectos de pagar 1/14 durante todos los meses del año, otro 1/14 a mediados de julio y otro 1/14 el día 22 de diciembre.

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

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

#### Artículo 32. *Suplemento de remuneración por trabajo nocturno.*

El valor del suplemento de remuneración por trabajo nocturno, para jornada de ocho horas, será del 50 por 100 del salario base diario de la categoría correspondiente, según anexo I.

#### Artículo 33. *Prima de asistencia y puntualidad.*

Por la asistencia y puntualidad en el trabajo, acreditada necesariamente por el control que se establezca en su centro de trabajo respectivo, se establece la prima de 264 pesetas brutas por día efectivo de trabajo en jornada ordinaria, así como durante el período de disfrute de las vacaciones anuales, según le hubiera correspondido por su calendario laboral, no abonándose en consecuencia en descansos, permisos retribuidos ni en baja por incapacidad laboral de cualquier clase y maternidad.

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

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

#### Artículo 34. *Aumentos periódicos (antigüedad).*

Partiendo de la fecha de ingreso del trabajador en la plantilla de la empresa, se mantiene el régimen de aumentos periódicos en base a trienios de antigüedad, cuyo valor se establece en 20.136 pesetas anuales para 1995.

Dado el concepto especial de esta percepción que constituye un premio a la permanencia en la plantilla de la empresa, se devengará únicamente en las doce mensualidades normales del año, sin repercusión, por tanto, en pagas extraordinarias, participación en beneficios, dietas, pluses, complementos salariales y horas extraordinarias.

#### Artículo 35. *Plus de jornada flexible.*

Se crea un plus de jornada flexible para el personal afectado por lo dispuesto en el artículo 20 del presente Convenio, que se devengará a partir de la entrada en vigor del citado artículo.

El importe de dicho plus, será de 180 pesetas por día de trabajo efectivo en jornada ordinaria, así como durante el período de disfrute de vacaciones anuales, no abonándose en consecuencia en descansos, permisos retribuidos, ni en baja por incapacidad laboral de cualquier clase y maternidad.

El abono de este plus será incompatible con los conceptos que se identifican en el anexo IV.

#### Artículo 36. *Plus de jornada partida.*

El plus de jornada partida se abonará al personal de jornada partida, que no esté afecto a algún régimen de trabajo específico.

Su importe será de 539 pesetas por día de trabajo efectivo en jornada ordinaria, no abonándose en consecuencia en vacaciones, descansos, permisos retribuidos, ni en baja por incapacidad laboral de cualquier clase y maternidad.

El devengo y percepción de este plus está condicionado al mantenimiento de un mínimo de seis meses en régimen de jornada partida con carácter general.

El abono de este plus será incompatible con los conceptos que se identifican en el anexo IV.

#### Artículo 37. *Desplazamiento de jornada en día laborable.*

El personal de jornada partida, clasificado en los grupos profesionales 1, 2 ó 3 (es decir, todo el personal excepto los de 1.ª y 2.ª categoría profesional de técnicos, administrativos y actividades complementarias), podrá ser requerido para realizar su jornada de trabajo ordinaria en día laborable, en un horario distinto del habitual.

Para hacer efectivo el requerimiento, se tendrá en cuenta el criterio de causalidad y deberá comunicarse al interesado, al menos, el día anterior.

Cuando el desplazamiento de horario sea, al menos del 50 por 100 de la duración de la jornada ordinaria, percibirá una prima de desplazamiento de jornada de 6.000 pesetas por cada día que se produzca dicho desplazamiento.

Cuando el desplazamiento de horario sea inferior al 50 por 100 de la duración de la jornada ordinaria, percibirá media prima de desplazamiento de jornada.

El devengo de la citada prima no se producirá en los casos de prolongación de jornada del artículo 20 del presente Convenio.

#### Artículo 38. *Premio de fidelidad.*

Cuando un trabajador cumpla veinticinco o cuarenta años de servicio efectivo en la empresa, sin interrupción alguna por excedencia voluntaria o por licencias sin sueldo superiores a tres meses, y sin que haya sido sancionado por falta muy grave, percibirá una retribución de carácter excepcional, para señalar dichas fechas, de una o tres mensualidades, respectivamente, compuestas de los siguientes conceptos salariales en su cuantía correspondiente a la fecha de devengo del premio de fidelidad: El salario base mensual para los empleados o el correspondiente a treinta



días para el personal operado, la dozava parte de las pagas extraordinarias y de la participación en beneficios y la dozava parte del importe anual del complemento de antigüedad, del plus de actividad, y de la prima de asistencia y puntualidad.

En el supuesto de que se produzca el cese en la empresa por jubilación, con treinta y cinco años de antigüedad y menos de cuarenta, se percibirá la retribución correspondiente a los cuarenta años de servicio.

#### Artículo 39. Suministro de energía eléctrica.

A) Personal en activo.—Para el personal de plantilla afectado por el presente Convenio, la empresa concederá el suministro de energía eléctrica, exclusivamente para alumbrado y usos domésticos propios, con arreglo a las condiciones siguientes:

a) El trabajador tendrá derecho a contratar la potencia que desee, de acuerdo con sus necesidades, sin más limitaciones que las que establezca o tenga la compañía distribuidora.

b) El trabajador no abonará alquiler de contador ni término de potencia.

c) Se establece un cupo máximo anual, por unidad familiar, de 25.000 kWh/año, al precio de 0,15 ptas/kWh.

d) El consumo que supere el cupo máximo anual será abonado por el trabajador al precio que las compañías distribuidoras facturasen a la empresa o al interesado.

e) Este beneficio alcanzará tan sólo a la energía eléctrica consumida en el propio domicilio del trabajador, debiendo justificarse debidamente ante la empresa que el consumo es para uso exclusivo del trabajador y de los familiares a su cargo o ascendientes que vivan con él.

f) El trabajador no podrá utilizar la corriente suministrada en estas condiciones para usos comerciales o industriales.

g) Todos los impuestos correspondientes serán de cuenta del trabajador.

B) Personal jubilado.—El suministro de energía eléctrica, se concederá en las mismas condiciones anteriores, y siempre que resida en localidades dentro del territorio nacional, a:

Personal de plantilla que se jubile en la empresa o quede afecto a una situación de invalidez permanente, total, absoluta, o gran invalidez, declarado oficialmente por los órganos competentes de la Seguridad Social.

Al cónyuge viudo de personal de plantilla, con domicilio propio, que, siendo el principal sostén de los familiares con los que conviva, figure como beneficiario de pensión oficial de la Seguridad Social.

#### Artículo 40. Otros conceptos.

Compensación por modificación de sistema de trabajo.—Las cantidades que se abonen en concepto de compensación por modificación de sistema de trabajo, serán compensables y absorbibles, a partir de la firma del Convenio, con el importe medio anual del incremento de los complementos salariales que se pudiera asignar al trabajador afectado con posterioridad al establecimiento de dichas compensaciones o que le pudieran corresponder en el supuesto de cambio de régimen de trabajo. Así mismo, dejarán de abonarse en los supuestos de traslado o cambio de sistema de trabajo que se produzcan a petición del trabajador afectado.

#### SECCIÓN SEGUNDA. RÉGIMENES ESPECÍFICOS DE TRABAJO

#### Artículo 41. Organización del trabajo a turnos.

Uno. Jornada de trabajo.—Se aplicará el régimen de jornada regulado en el artículo 19 del presente Convenio, bajo el epígrafe correspondiente a «Personal de turno», con las siguientes modalidades:

1.a) Turno continuo cerrado.—Este sistema cubre el servicio todos los días del año, durante las veinticuatro horas del día en tres turnos de ocho horas.

1.b) Turno continuo abierto.—Este sistema cubre el servicio todos los días del año, si bien en uno o dos turnos de ocho horas.

1.c) Turno discontinuo.—Este sistema cubre el servicio de lunes a viernes (excepto festivos), en dos turnos de ocho horas.

#### Dos. Régimen económico de trabajo a turno.

2.a) Plus de turno.—Se establece un complemento salarial de puesto de trabajo para compensar los inconvenientes propios y específicos del sistema de trabajo a turno y el tiempo de relevo, así como el descanso de quince minutos a que se refiere el artículo 34.4 del Estatuto de los

Trabajadores, en los términos establecidos en el artículo 19 del presente Convenio.

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

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

El complemento salarial antes denominado «cuarto de hora» del artículo 19 queda, así mismo, integrado en el plus de turno que compensa la disponibilidad contenida en el apartado B, párrafo segundo de dicho artículo.

La cuantía del plus de turno será de 2.137 pesetas/día para el plus de turno continuo cerrado; 2.037 pesetas/día para el plus de turno continuo abierto, y 1.697 pesetas/día para el plus de turno discontinuo.

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

Los pluses de turno se pagarán por cada día de trabajo efectivo en jornada ordinaria, así como durante el período de disfrute de las vacaciones anuales, según le hubiera correspondido por su cuadrante, no devengándose en consecuencia en descansos, permisos retribuidos ni en baja por incapacidad temporal o maternidad. El mismo régimen de devengo se aplicará a la nocturnidad en el personal de turno continuo cerrado.

El abono del plus de turno, en cualquiera de sus modalidades, será incompatible con los conceptos que se identifican en el anexo IV.

Se establece para el personal de trabajo en régimen de turno continuo un plus de sábados, domingos y festivos, cuya cuantía será de 1.078 pesetas por día de trabajo efectivo en jornada ordinaria en sábados, domingo o festivo, no abonándose en consecuencia en vacaciones, descansos, permisos retribuidos y baja por incapacidad temporal o maternidad.

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

#### Tres. Aplicación de los sistemas de turno.

1. Para la aplicación de los sistemas de turno se confeccionarán cuadrantes rotativos anuales en función de las necesidades del servicio y número de empleados disponibles, ajustándose a los horarios correspondientes, estableciéndose los descansos semanales y festivos, así como el régimen de sustituciones por las diversas causas de ausencias mediante el establecimiento de corretornos o turnos cero y/o W.

2. Si no fuera precisa la prestación de servicios del trabajador en turno cero y/o W en el sábado, domingo o festivo inicialmente asignados, se podrá sustituir por la prestación de servicios en otro día de la misma semana o de la semana siguiente inicialmente previsto como de descanso.

3. Los trabajadores que estén en turno de tarde, pasarán al turno de mañana y los que estén en el de noche al de tarde o mañana cuando las necesidades del servicio lo requieran, comunicándose por su Jefe inmediato con veinticuatro horas de antelación si no es posible sustituirlo con el turno cero y/o W.

Asimismo, manteniendo sus devengos económicos y con el mismo preaviso, podrán pasar a jornada partida en los casos de realización de cursos de formación.

4. El personal que esté en turno cero y/o W, realizará las funciones propias de su grupo profesional y puesto de trabajo, en horario de mañana, tarde o noche en función de las necesidades del Servicio, comunicándose por su Jefe inmediato con veinticuatro horas de antelación.

#### Artículo 42. Organización del trabajo de mantenimiento y de almacenes en centrales térmicas.

El trabajo del personal de mantenimiento y de almacenes de las centrales térmicas, se reorganiza en base al principio de garantizar su presencia en la central, cuando sea necesario, para efectuar trabajos de su incumbencia, cuya realización sea necesaria o conveniente fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

Para ello, a partir del día 15 de noviembre de 1995 se suprime el retén de mantenimiento y se organiza el trabajo de mantenimiento y de almacenes en las centrales térmicas de la forma siguiente:

1. Ambito de aplicación.—Se aplicará exclusivamente a aquellos trabajadores que, perteneciendo a los grupos profesionales 1, 2 ó 3 (es decir, todo el personal excepto los de 1.ª y 2.ª categoría profesional de técnicos,

administrativos y actividades complementarias), estén adscritos a mantenimiento o a almacenes.

Para determinados aspectos, se distinguen los que realizan trabajos directos, tanto de mantenimiento como de almacenes, del resto de los trabajadores incluidos en este ámbito.

## 2. Organización.

2.1 Jornada de trabajo y horario.—El personal de mantenimiento y de almacenes prestará jornada y horario habituales en jornada partida, excepto en los casos que se especifican más adelante.

2.2 Retén flexible de fin de semana.—Todo trabajador adscrito a mantenimiento o a almacenes podrá ser requerido para trabajar en fines de semana (sábados y/o domingos), hasta noventa horas anuales que, consideradas de naturaleza ordinaria, formarán parte del cómputo anual de jornada.

Para hacer efectivo el requerimiento, se tendrá en cuenta el criterio de causalidad y deberá comunicarse a los interesados con la antelación que permita la causa que lo origina.

Cada hora de trabajo realizada en este retén, hasta cubrir la jornada ordinaria de trabajo, será compensada con una hora de descanso, y serán acumulables en días completos, que se disfrutarán en un período máximo de cuatro meses, desde la fecha de realización.

Al resto de horas que trabaje por encima de la jornada ordinaria, se le aplicará la normativa general de horas extraordinarias (artículo 24).

Si el número de horas de trabajo realizadas en una jornada, es inferior al 50 por 100 de la jornada ordinaria, el trabajador podrá optar entre que se le aplique la normativa general de horas extraordinarias o que se consideren horas ordinarias y compensación en igual número de horas de descanso.

2.3 Retén de localizables.—Se constituirán grupos de trabajadores que efectúen trabajos directos de mantenimiento (y por tanto no se encuentran incluidos los de almacenes y oficina de mantenimiento), para que estén localizables y en disposición de intervenir tan pronto sean requeridos sus servicios durante la pausa del medio día, descanso interjornada, sábados, domingos y festivos comprendidos en los siete días de su ciclo.

Este retén se realizará cada ocho semanas.

Si un trabajador en retén de localizables, solicita un permiso voluntario que le imposibilite cumplir su condición de localizable, deberá solicitar y obtener de la Dirección de la central el oportuno permiso, a la vez que designar a un compañero que voluntariamente acepte la sustitución para estar localizable en su lugar durante el tiempo que dure el permiso.

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

3. Régimen económico.—Los incentivos y primas que percibe el personal de mantenimiento y de almacenes, y que se reflejan en este artículo, tienen por objeto el compensar a estos trabajadores por la aceptación de la organización del trabajo que se implanta y las molestias inherentes al mismo, su disponibilidad para la realización de trabajos fuera de la jornada laboral pactada, su disposición a intervenir tan pronto sean requeridos sus servicios por la central, su aceptación de las modalidades de trabajo en revisión en cada central térmica, tales como jornada extraordinaria, horario, etc., y, en definitiva, la dedicación y atención que requiere el trabajo de mantenimiento de centrales térmicas, habida cuenta de la importancia de ello en esta empresa.

3.1 Complemento de mantenimiento.—Complemento salarial de puesto de trabajo que compensa los inconvenientes propios y específicos del sistema organizativo que se establece y la disponibilidad, dedicación y atención que requiere el trabajo de mantenimiento.

Este complemento se percibirá por todos los trabajadores adscritos a mantenimiento y a almacenes de las centrales térmicas con una cuantía de 543 pesetas diarias, igual para todos los trabajadores, por cada día de trabajo efectivamente realizado en jornada ordinaria, así como durante el período de disfrute de vacaciones anuales, no devengándose, en consecuencia, en descansos, permisos retribuidos ni en baja por incapacidad temporal y maternidad.

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

3.2 Retén flexible de fin de semana.—Complemento salarial de puesto de trabajo que compensa la aceptación de la flexibilidad pactada en el apartado 2.2 del presente artículo.

Este complemento se percibirá por todos los trabajadores adscritos a mantenimiento o a almacenes, con una cuantía de 435 pesetas diarias, igual para todos los trabajadores, por cada día de trabajo efectivamente

realizado en jornada ordinaria, así como durante el período de disfrute de vacaciones anuales, no devengándose, en consecuencia, en descansos, permisos retribuidos ni en baja por incapacidad temporal y maternidad.

Este complemento incluye todos los recargos que pudieran corresponder por trabajos realizados. Su cuantía no influirá en el cálculo de aquellos otros complementos que sean en función del salario.

3.3 Retén de localizables.—El trabajador que se encuentre en retén de localizables, devengará, además de los complementos que reglamentariamente correspondan por los trabajos efectivos que realice fuera de la jornada ordinaria, una prima de 3.000 pesetas diarias.

El referido complemento no influirá en el cálculo de cualquier otro que sea función del salario y se devengará exclusivamente por los días efectivamente prestados en retén de localizables, sin repercusión en vacaciones, descansos, permisos retribuidos ni en baja por incapacidad temporal y maternidad.

4. Compensación al régimen económico anterior.—Como compensación al régimen económico aplicable al retén de mantenimiento de la anterior organización, que se suprime, se establece un complemento salarial de «Compensación por Supresión de Retén de Mantenimiento» (CSRM) aplicable exclusivamente a los trabajadores adscritos al mismo al día 14 de noviembre de 1995, y mientras permanezcan adscritos a mantenimiento o almacenes, en cada caso.

Los importes mensuales de dicha compensación, a los que no les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 28, serán los que se indican a continuación para el año 1995 (a partir del 15 de noviembre) y para el año 1996, diferenciando al personal de mantenimiento y almacenes, no incluyéndose, y por consiguiente sin derecho a percibirlo, al personal de oficina de mantenimiento, ya que no se encontraban adscritos a dicho sistema a la firma del Convenio.

Personal de almacén CTP: 34.929 ptas/mes.

Personal de almacén CTPN: 20.398 ptas/mes.

Personal de mantenimiento: 10.366 ptas/mes.

### Artículo 43. Sistema de trabajo y remuneración de los trabajadores del grupo profesional 4 de producción (2.ª categoría profesional).

Las circunstancias de disponibilidad, dedicación y localización que requiere la misión de los trabajadores pertenecientes al grupo profesional 4 (2.ª categoría profesional) que atienden la producción (operación, mantenimiento, etc.) de energía eléctrica para garantizar la continuidad del servicio, aconsejan considerar sus condiciones de trabajo de manera especial compensándoles con unos complementos salariales de puesto de trabajo.

Estos complementos compensan y sustituyen a la totalidad de las remuneraciones que se venían abonando por conocimientos, responsabilidad, mayor dedicación y localización derivados de su misión profesional y atención al servicio fuera de su jornada laboral, y son los siguientes:

1. Complemento de dedicación, disponibilidad y/o localización.—Este complemento compensa la disponibilidad, dedicación requeridas fuera de su jornada de trabajo habitual y la localización periódica, con instrumento de localización a distancia, para aquellos puestos de trabajo que habitualmente presten su apoyo a la explotación de la central y la localización conveniente no periódica que las necesidades del servicio requiera de cada puesto de trabajo. Su importe bruto anual pagadero en doce mensualidades, en función de cada puesto de trabajo, será el que se especifica en la columna «B» del anexo III.

2. Complemento salarial de puesto de trabajo.—Este complemento compensa las responsabilidades, mando e inconvenientes, de los puestos en cuestión, que prestan sus servicios en centros de producción. Su importe bruto anual pagadero en doce mensualidades, en función de cada puesto de trabajo, será el que se especifica en la columna «A» del anexo III.

Este sistema retributivo será incompatible con los mismos complementos salariales que el plus de turno; retén de disponibilidad, nocturnidad, compensación por alteración de descansos y horas extraordinarias de toda índole, si bien la incompatibilidad con el plus de jornada partida sólo afectará a los trabajadores que tengan asignado «complemento salarial de puesto de trabajo», según se establece en el anexo IV.

Para el personal de nueva incorporación a los puestos citados, la percepción de los complementos establecidos, tendrá lugar una vez que hayan adquirido la formación y experiencia necesaria para cumplir sus misiones a satisfacción, que se estima entre seis meses y un año.

Como ha quedado expuesto, los complementos salariales que se establecen, lo son en función del puesto de trabajo y, por lo tanto, no con-

solidables. Por ello, en el supuesto de modificación de las circunstancias de la prestación laboral que implique la desaparición del supuesto de hecho de devengo de algunos de esos complementos salariales, el mismo dejará de abonarse.

#### Artículo 44. *Absorción.*

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

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

### CAPITULO VII

#### Indemnizaciones y suplidos

#### Artículo 45. *Diets.*

A) Diets de viaje.—El personal que, en comisión de servicio previamente autorizada, se desplace de la localidad donde tiene establecida su residencia con carácter fijo, percibirá las diets con los valores comprendidos en el anexo II desde la fecha de la firma del presente Convenio.

El personal podrá hacer uso de hoteles de tres estrellas en la forma que se establezca por la empresa o percibir la dieta de alojamiento correspondiente.

El trabajador que se encuentre desplazado temporalmente de su localidad habitual de trabajo, podrá optar, siempre que el servicio lo permita, por regresar a pernoctar en su domicilio una vez completada su jornada, siéndole por cuenta de la empresa los gastos de viaje cuando el desplazamiento se realice en transporte público o vehículo propio, previa justificación de los mismos, y con un límite que no podrá exceder de la suma de los importes de las diets de cena y habitación. El trabajador permanecerá en situación de desplazado y, por tanto, deberá comenzar su jornada de trabajo en el centro o lugar de trabajo en el que esté desplazado, sin que los desplazamientos originados por pernoctar en su domicilio den lugar a ningún tipo de abono a cargo de la empresa distinto al de los gastos de viaje antes aludidos.

El abono de diets requerirá, en todo caso, la justificación documental, por parte del trabajador, de haber incurrido en el gasto cuya compensación se pretende (con independencia de que el gasto efectivamente realizado sea superior o inferior al importe de la dieta) mediante la presentación de factura, vale numerado, o, en su defecto, «ticket» expedido por máquina registradora que contenga los siguientes datos o requisitos:

Número y, en su caso, serie.

Número de identificación fiscal del expedidor.

Tipo impositivo aplicado o la expresión «IVA incluido».

Contraprestación total.

Siempre que sea posible, la justificación documental deberá realizarse mediante factura a nombre de la empresa, comprensiva del servicio prestado, con desglose de la base imponible, el tipo aplicado y la cuota repercutida.

Se establece un plus de desplazados de 2.500 pesetas semanales, para el personal que se encuentre desplazado durante la mayor parte de la semana fuera de su provincia y devengue por ello en una semana las diets correspondientes a las contingencias comprendidas entre la comida del lunes y el desayuno de viernes, ambos inclusive.

B) Diets por prolongación de jornada.—En el supuesto de prolongación de la jornada ordinaria, con una duración mínima de cuatro horas, cuando resulte materialmente posible la justificación documental del gasto en concepto de comida o cena porque el trabajador lleve la comida hasta el lugar de trabajo, se le abonará el 65 por 100 de la dieta establecida para dicha contingencia, salvo que la empresa facilite la manutención por dichos conceptos.

#### Artículo 46. *Quebranto de moneda.*

Se mantiene el quebranto de moneda para compensar el riesgo por movimiento de dinero en efectivo en el importe total de 80 pesetas por día efectivo de trabajo en Caja.

### CAPITULO VIII

#### Derechos sociales y asistenciales

#### Artículo 47. *Complemento de incapacidad temporal y maternidad.*

Se establece con cargo a la empresa un complemento para las situaciones de incapacidad temporal y maternidad, con baja médica y con una duración máxima igual a la duración máxima establecida legalmente para las mismas, que será igual a la diferencia entre la prestación oficial de la Seguridad Social y el 100 por 100 de la base constituida por el salario base, partes proporcionales de pagas extraordinarias y de participación en beneficios y complemento personal de antigüedad y plus de actividad.

En cualquier caso, el complemento a cargo de la empresa se perderá en los casos de fraude. En estos supuestos, serán oídos previamente los Servicios Médicos de Empresa y el Comité de Empresa.

#### Artículo 48. *Préstamos para la adquisición de viviendas.*

Podrán otorgarse préstamos a los trabajadores para la adquisición de su vivienda hasta 500.000 pesetas, sin interés, para amortizar en cinco años.

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

#### Artículo 49. *Anticipos.*

Igualmente, la empresa podrá conceder anticipos reintegrables a los productores de plantilla para la adquisición de vehículos utilitarios, aparatos electrodomésticos, etc., atendiendo a la necesidad o precisión de las solicitudes.

#### Artículo 50. *Compensación por atenciones sociales y becas.*

Para el personal fijo de plantilla del centro de trabajo de C. T. Puertollano y durante la vigencia del presente Convenio se mantiene la compensación, totalmente independiente del salario y sin repercusión en el cálculo de ningún complemento, que por importe de 70.100 pesetas brutas anuales, pagaderas en la nómina de septiembre, se percibía en sustitución de las obligaciones empresariales de facilitar a los trabajadores las atenciones sociales en la forma en que fue establecida en el Convenio Colectivo de la empresa a la que el centro de trabajo pertenecía con anterioridad.

Esta compensación no será devengada por el personal de los restantes centros de trabajo de la empresa para el que subsistirán las condiciones de atenciones sociales existentes en el año 1994.

En relación con las Becas, en cada uno de los centros de trabajo se aplicarán los mismos criterios, requisitos y condiciones de concesión existentes en el año 1994. Las cuantías serán las indicadas en el anexo V.

#### Artículo 51. *Incapacidad permanente.*

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

De la retribución correspondiente al nuevo puesto de trabajo se deducirá, en su caso, el importe de la pensión oficial de la Seguridad Social por dicha contingencia, pudiendo el trabajador solicitar la reducción de jornada correspondiente.

#### Artículo 52. *Ayuda al trabajador con hijos disminuidos físicos-psíquicos.*

El complemento de pensión a cargo de la empresa, se establece para 1995 y 1996 en 13.150 pesetas por hijo disminuido físico-psíquico así calificado.

#### Artículo 53.

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

## Artículo 54.

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

## CAPITULO IX

## Salud laboral

## Artículo 55.

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

Para conseguir este clima en materia de seguridad e higiene en el trabajo, la Dirección de la empresa apoyará todas las decisiones que tome el distinto Comité de Seguridad e Higiene en el desempeño de sus funciones.

El Comité de Empresa, su Comité de Seguridad, el Médico de empresa, los Ingenieros y Monitores de seguridad, trabajarán en estrecha colaboración y realizarán las campañas o cursillos pertinentes para la creación de un clima preventivo del accidente, que produzca como resultado la disminución de siniestros.

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

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

Será objeto de una Comisión Paritaria el estudio y adaptación, si fuera necesario, del presente articulado, en función de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

## CAPITULO X

## De los Sindicatos y de los Comités de Empresa

Artículo 56. *De los Sindicatos, Secciones Sindicales y Delegados sindicales.*

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

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

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

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

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

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

a) Si el Sindicato ha obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité:

Centro de 250 a 750 trabajadores: Uno.  
Centro de 751 a 2.000 trabajadores: Dos.  
Centro de 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.  
Centro de 5.001 en adelante: Cuatro.

b) Si el Sindicato no ha obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité, un sólo Delegado sindical.

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

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

1.º Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección de la empresa.

2.º Asistir a las reuniones de Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto.

3.º Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

4.º Serán oídos por la empresa, previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato, en particular, especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

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

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

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

Artículo 57. *De los Comités de Empresa.*

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

A) Ser informados por la Dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

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

d) En función de la materia de que se trata:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

F) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

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

## 2. Garantías.

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

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

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

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

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

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

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

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

E) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

## Artículo 58. Prácticas antisindicales.

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

## CAPITULO XI

### Previsión social

## Artículo 59.

Se crea una Comisión de Previsión Social que estudie la materia relativa a los derechos pasivos con arreglo a los siguientes criterios:

Fondo externo.

Aportación definida.

Desvinculación de la Seguridad Social.

Dicha Comisión, que será paritaria y estará compuesta por un máximo de ocho miembros, designando cada una de las partes de la Comisión Negociadora un máximo de cuatro, deberá constituirse y comenzar sus trabajos en el plazo de treinta días desde la firma del presente Convenio.

Los acuerdos a los que llegue esta Comisión, una vez ratificado por la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento, se incorporarán al texto del presente Convenio Colectivo.

Hasta tanto finalice sus trabajos la Comisión de Previsión Social, continuarán vigentes y serán de aplicación las disposiciones sobre Previsión Social contenidas en el capítulo XI (artículo 60) y anexo IV del Convenio Colectivo anterior, que se transcriben en el anexo VII del presente Convenio.

## Disposición final primera. Vinculación a la totalidad del Convenio.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

Si la autoridad competente declarase la nulidad de alguno de los preceptos de este acuerdo y el hecho alterase fundamentalmente el contenido del mismo, a juicio de ambas partes, el Convenio quedará sin eficacia en su totalidad, debiendo iniciarse nuevas deliberaciones a los efectos oportunos.

## Disposición final segunda. Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento.

Se crea una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y seguimiento del cumplimiento del presente Convenio, compuesta por un máximo de ocho miembros designando cada una de las partes de la Comisión Negociadora un máximo de cuatro.

Para la reclamación de derechos y obligaciones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio a instancias jurisdiccionales y administrativas, las cuestiones que se susciten se someterán previa y obligatoriamente a la citada Comisión.

Los acuerdos que se adopten en las Comisiones creadas en el presente Convenio, se incorporarán como parte integrante del mismo, una vez ratificados por la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento.

## Disposición final tercera. Comisión de Clasificación Profesional.

Se crea una Comisión de Clasificación Profesional que tendrá las siguientes funciones:

a) Completar o, en su caso, revisar las funciones que, a título enunciativo y no exhaustivo, se encuentran descritas en cada uno de los grupos profesionales del capítulo III.

b) Clasificar a los trabajadores de la empresa en los grupos profesionales establecidos en el capítulo III.

c) Establecer los criterios de promoción económica dentro del mismo grupo profesional, sustitutivos de los ascensos automáticos y asimilaciones salariales establecidos en el anterior Convenio Colectivo y del sistema de ascensos del artículo 18.

La Comisión, que será paritaria y estará compuesta por un máximo de ocho miembros, designando cada una de las partes de la Comisión Negociadora un máximo de cuatro, deberá constituirse e iniciar sus trabajos en el plazo de treinta días a partir de la firma del presente Convenio Colectivo y trabajará sobre el contenido del capítulo III. Ambas partes se comprometen a intensificar los trabajos a realizar, de forma que se procure que los acuerdos se alcancen durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Los acuerdos a los que llegue esta Comisión, a medida que se vayan alcanzando y una vez ratificados por la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento, se incorporarán al texto del Convenio Colectivo.

A los trabajadores contratados a la firma del presente Convenio les será de aplicación el régimen de clasificación profesional vigente en el anterior Convenio Colectivo, hasta tanto no se realice su adscripción a un grupo profesional.

#### Disposición final cuarta. *Comisión de Asuntos Sociales.*

Se crea una Comisión de Asuntos Sociales que tendrá las siguientes funciones:

a) Estudiar el sistema de compensación por atenciones sociales y becas, para la modificación, en su caso, de lo dispuesto en el artículo 50 y anexo V del presente Convenio Colectivo.

Para todo el personal de la empresa, a excepción del correspondiente a C. T. Puertollano, estudiará la posibilidad de establecer una compensación por atenciones sociales, con los mismos criterios que fue creada en su día para el centro de la C. T. Puertollano, es decir, en sustitución de las obligaciones empresariales indicadas en el artículo 50 y anexo V, y siempre distribuyendo en per cápita el coste de los conceptos que se extingan.

b) El estudio y adaptación a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de las disposiciones del capítulo IX del presente Convenio sobre salud laboral.

c) Estudio, adaptación y, en su caso, modificación del régimen de faltas y sanciones establecido en la ordenanza.

d) Revisión y, en su caso, modificación de la normativa que regula el sistema de devengo y justificación de las dietas del artículo 45.

La Comisión, que será paritaria y estará compuesta por un máximo de ocho miembros, designando cada una de las partes de la Comisión Negociadora un máximo de cuatro, deberá constituirse y comenzar sus trabajos en el plazo de treinta días desde la firma del presente Convenio.

Los acuerdos a los que llegue esta Comisión, una vez ratificados por la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento, se incorporarán al texto del presente Convenio Colectivo.

#### Disposición final quinta. *Empleo.*

Los trabajos de carácter normal propios de la actividad de la empresa, se irán efectuando paulatinamente por personal de plantilla.

En este sentido, durante la vigencia del Convenio, se procederá al estudio por las partes firmantes del Convenio de aquellos trabajos que, realizándose hoy por personal ajeno a la empresa puedan ser absorbidos y realizados por personal en plantilla. El estudio y la negociación sobre esta materia se regirá fundamentalmente por criterios de rentabilidad.

En todo caso se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 42 del E. T. Para ello la información que haya de facilitarse por la empresa deberá ir necesariamente acompañada de los correspondientes justificantes de solvencia, seriedad y estructura, tanto de medios materiales como de estructura de mando de la empresa contratada.

#### Disposición final sexta. *Incompatibilidades.*

En orden a incompatibilidades, las referidas en el texto del Convenio se atenderán al contenido de la tabla del anexo IV, cuyo criterio será de aplicación preferente.

#### Disposición final séptima.

Para la adopción válida de acuerdos en todas las Comisiones creadas en el presente Convenio, será necesario el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

A estos efectos, en el caso de la representación social, se guardará la proporcionalidad de los Sindicatos en función del número de miembros de dicha parte social en la Comisión Negociadora.

#### Disposición final octava.

Las Comisiones que se regulan en el presente Convenio se reunirán a petición de la mayoría de cualquiera de las dos partes, en el plazo máximo de quince días desde que se produzca la petición.

#### Claúsula derogatoria.

El presente Convenio, dado que regula la totalidad de las relaciones y condiciones de trabajo entre ENECO y los trabajadores incluidos en su ámbito personal, deroga los Convenios anteriores al mismo, salvo los apartados que expresamente se declaran en vigor.

#### Disposición transitoria primera.

Se mantiene con cargo a la empresa un complemento para las situaciones de incapacidad laboral transitoria con baja médica existentes a la fecha de entrada en vigor de la Ley 42/1994 (1 de enero de 1995), que será igual a la diferencia entre la prestación oficial de la Seguridad Social y el 100 por 100 de la base constituida por el salario base, partes proporcionales de pagas extraordinarias y de Participación en beneficios, plus de actividad y complemento personal de antigüedad.

En cualquier caso, el complemento a cargo de la empresa se perderá en los casos de fraude.

#### Disposición transitoria segunda. *Sustitución de ascensos automáticos, asimilaciones salariales y clasificación profesional.*

Para los trabajadores ingresados con anterioridad a la firma del presente Convenio, se mantiene vigente el contenido de los artículos 14, 16, 17, 18, 19, 23 y 24, que se adjuntan como anexo VI, y la clasificación profesional del anterior Convenio Colectivo, hasta que la Comisión de Clasificación Profesional finalice sus trabajos y entren en vigor sus acuerdos.

#### Disposición transitoria tercera.

Lo dispuesto en el artículo 20 relativo a «ordenación de jornada» entrará en vigor el día 15 de noviembre de 1995. En consecuencia, el número de horas contemplado en dicho artículo, para el resto del año 1995, será de cinco.

#### Disposición transitoria cuarta.

Lo dispuesto en el artículo 42 relativo a «organización del trabajo de mantenimiento y de almacenes en centrales térmicas», entrará en vigor el día 15 de noviembre de 1995.

En consecuencia, el número de horas contemplado en el retén flexible de fin de semana, para el resto del año 1995, será de once.

Las cantidades establecidas para el retén de localizables y retén flexible de fin de semana, igualmente se aplicarán desde la citada entrada en vigor. Por consiguiente el retén de localizables y el retén de mantenimiento realizados hasta la fecha indicada, tendrá el incremento general pactado en el artículo 28.

#### Disposición transitoria quinta.

Todas las referencias que se realizan en el presente Convenio a grupos profesionales, se entenderán efectuadas a categorías profesionales, hasta que entren en vigor los acuerdos adoptados por la «Comisión de Clasificación Profesional», una vez ratificados por la «Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento».

#### Disposición transitoria sexta.

Lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del artículo 21 del presente Convenio, entrará en vigor el día 1 de enero de 1996.

## ANEXO I

Denominación	Salario base mes o día Pesetas	Salario 12 mensualidades Pesetas	Pagas extras M.J.O.D. Pesetas	Participación beneficios Pesetas	Hora ordinaria Pesetas	Hora extra Pesetas	Recargo Pesetas
<i>Grupo I. Personal técnico</i>							
1.ª categoría:							
Sup. Esp. ....	280.808	3.369.696	1.123.232	808.727	2.470	4.323	1.853
Sup. 1.ª ....	260.119	3.121.428	1.040.476	749.143	2.287	4.002	1.715
Sup. 2.ª ....	210.134	2.521.608	840.536	605.186	1.848	3.234	1.386
2.ª categoría:							
Nivel A ....	191.329	2.295.948	765.316	551.028	1.682	2.944	1.262
Nivel B ....	178.236	2.138.832	712.944	513.320	1.568	2.744	1.176
3.ª categoría .....	165.240	1.982.880	660.960	475.891	1.454	2.545	1.091
4.ª categoría .....	153.916	1.846.992	615.664	443.278	1.355	2.371	1.016
5.ª categoría .....	144.295	1.731.540	577.180	415.570	1.270	2.223	953
<i>Grupo II. Personal administrativo</i>							
1.ª categoría:							
Sup. Esp. ....	249.147	2.989.764	996.588	717.543	2.192	3.836	1.644
Sup. 1.ª ....	231.001	2.772.012	924.004	665.283	2.033	3.558	1.525
Sup. 2.ª ....	210.134	2.521.608	840.536	605.186	1.848	3.234	1.386
2.ª categoría:							
Nivel A ....	191.329	2.295.948	765.316	551.028	1.682	2.944	1.262
Nivel B ....	178.236	2.138.832	712.944	513.320	1.568	2.744	1.176
3.ª categoría .....	165.810	1.989.720	663.240	477.533	1.460	2.555	1.095
4.ª categoría:							
Oficial nivel A .....	153.674	1.844.088	614.696	442.581	1.352	2.366	1.014
Oficial nivel B .....	143.119	1.717.428	572.476	412.183	1.259	2.203	944
5.ª categoría:							
Auxiliar administrativo .....	129.048	1.548.576	516.192	371.658	1.135	1.986	851
<i>Subgrupo II. Aux. O.</i>							
Categoría especial .....	141.516	1.698.192	566.064	407.566	1.246	2.181	935
1.ª categoría .....	135.434	1.625.208	541.736	390.050	1.192	2.086	894
2.ª categoría .....	129.772	1.557.264	519.088	373.743	1.143	2.000	857
3.ª categoría .....	125.623	1.507.476	502.492	361.794	1.105	1.934	829
<i>Grupo III. Personal operario</i>							
<i>Sub. L. Prof. Ofic.</i>							
1.ª categoría:							
Nivel A ....	5.047	1.842.155	605.640	442.117	1.345	2.354	1.009
2.ª categoría:							
Oficial nivel A .....	4.701	1.715.865	564.120	411.808	1.254	2.195	941
Oficial nivel B .....	4.459	1.627.535	535.080	390.608	1.190	2.083	893
3.ª categoría AY .....	4.257	1.553.805	510.840	372.913	1.134	1.985	851
<i>Subgrupo II. Peón</i>							
2.ª categoría:							
Peón Esp. ....	4.130	1.507.450	495.600	361.788	1.101	1.927	826
<i>Grupo IV. Personal jurídico sanitario y de actividades complementarias (no comprendidas en grupos anteriores)</i>							
1.ª categoría:							
Sup. Esp. ....	263.551	3.162.612	1.054.204	759.027	2.318	4.057	1.739
Sup. 1.ª ....	250.200	3.002.400	1.000.800	720.576	2.200	3.850	1.650
Sup. 2.ª ....	210.134	2.521.608	840.536	605.186	1.848	3.234	1.386
2.ª categoría:							
Nivel A ....	191.329	2.295.948	765.316	551.028	1.682	2.944	1.262
Nivel B ....	179.877	2.158.524	719.508	518.046	1.583	2.770	1.187
3.ª categoría .....	165.240	1.982.880	660.960	475.891	1.454	2.545	1.091

**ANEXO II**  
**Dietas voluntarias**

Desayuno: 335 pesetas.  
Una comida: 2.600 pesetas.  
Alojamiento: 4.027 pesetas.

**ANEXO III**  
**Complementos salariales**

*Grupo profesional 4 de producción (2.ª categoría)*

Puesto de trabajo	A Pesetas	B Pesetas
Jefes de Talleres .....	423.940	620.400
Jefe de Operación .....	423.940	568.700

Puesto de trabajo	A Pesetas	B Pesetas
Jefe de Parque de Carbones y Cenizas .....	320.540	439.450
Jefe de Gestión de Calidad .....	320.540	258.500
Jefe de Seguridad .....	320.540	165.440
Jefe de Of. Técnica y Gest. Mantenimiento ...	320.540	165.440
Técnico de Lab. Químico y M. A. ....	320.540	165.440
Jefe de Almacén .....	320.540	165.440
Jefe de Turno .....	310.200	465.300

A: Complemento de puesto de trabajo.

B: Complemento de disponibilidad, dedicación y localización.



## ANEXO IV

		INCOMPATIBILIDADES																				PJF	PDJ	RFS	CSR										
Clave	DESCRIPCION	50	154	156	157	159	290	306	307	308	310	320	330	336	340	350	351	352	354	355	356	357	360	361	362	365	371	390	395						
50	Nocturnidad		X	X	X	X													X	X				X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	
154	Comp. Sal. P. Trab. T. 2	X									X	X	X	X	X	X	X	X						X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	
156	C.M.D. y/o Localización	X									X	X	X	X	X	X	X	X						X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	
157	Mayor Dedicación	X									X	X	X	X	X	X	X	X						X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	
159	Comp. Mod. Ded. Esp.	X									X	X	X	X	X	X	X	X						X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	
290	Gratificación Residen.							X	X	X														X		X									
306	Plus Transporte						X		X	X																									
307	Plus Desplazamiento						X	X		X																									
308	Plus Desplazam. C.T.P.						X	X	X															X											
310	Horas Extras F.M.		X	X	X	X																													
320	Horas Ex. Estructurales		X	X	X	X																													
330	Horas Ex. No Estruct.		X	X	X	X																													
336	Horas Ex. No Estruct. R.		X	X	X	X																													
340	Recargos 75% E.J.		X	X	X	X																													
350	Recargos 75% F.T.		X	X	X	X																													
351	Recargos Fes. Turno R		X	X	X	X																													
352	Recargos Nocturnos		X	X	X	X																			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
354	Plus Turno Discontinuo	X																	X	X	X			X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
355	Plus Turno Abierto	X																	X	X	X			X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
356	Plus Turno Cerrado																		X	X	X			X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
357	Plus Sab. Dom. y Fes.																		X	X	X			X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
360	C.M.S.T. (T)																		X	X	X	X	X		X		X	X							
361	C.M.S.T. (P.C.82)	X	X	X	X	X		X		X									X	X	X	X	X		X		X	X							
362	C.M.C.E. en 5 años																		X	X	X	X	X	X		X									
365	Comp. Mant* CC. TT.	X	X	X	X	X													X	X	X	X	X		X		X	X							
371	Plus Jornada Partida	X	X					X											X	X	X	X	X		X		X								
390	Reten Mant* CC. TT.	X	X	X	X	X													X	X	X	X	X		X		X								
395	Reten Localiz. CC. TT.	X	X	X	X	X													X	X	X	X	X		X		X	X							
PJF	Plus Jornada Flexible	X	X	X	X	X													X	X	X	X	X		X		X								
PDJ	Plus Despl. Jornada	X	X	X	X	X													X	X	X	X	X		X		X								
RFS	Reten Flex. Fin Semana	X	X	X	X	X													X	X	X	X	X		X		X								
CSR	Comp. Sup. Ret. Mant*	X	X	X	X	X													X	X	X	X	X		X		X								

**ANEXO V**  
**Dotación de becas curso 95-96**

Número	Estudios	Centro de enseñanza	Clase de becas	Nueva dotación - Pesetas
1	E.G.B. (1 a 4)	Estat. y Subv. ..	Externos .	11.527
2	E.G.B. (1 a 4)	Priv. s/ Subv. ..	Externos .	18.422
3	E.G.B. (1 a 4)	Estat. y Subv. ..	Internos .	69.060
4	E.G.B. (1 a 4)	Priv. s/ Subv. ..	Internos .	69.060
5	E.G.B. (5 a 8)	Estat. y Subv. ..	Externos .	16.133
6	E.G.B. (5 a 8)	Priv. s/ Subv. ..	Externos .	27.625
7	E.G.B. (5 a 8)	Estat. y Subv. ..	Internos .	69.060
8	E.G.B. (5 a 8)	Priv. s/ Subv. ..	Internos .	69.060
9	Form. Prof. 1 <sup>er</sup> grado	Estat. y Subv. ..	Externos .	18.422
10	Form. Prof. 1 <sup>er</sup> grado	Priv. s/ Subv. ..	Externos .	32.232
11	Form. Prof. 1 <sup>er</sup> grado	Estat. y Subv. ..	Internos .	78.265
12	Form. Prof. 1 <sup>er</sup> grado	Priv. s/ Subv. ..	Internos .	92.076
13	Form. Prof. 2.º grado	Estat. y Subv. ..	Externos .	18.422
14	Form. Prof. 2.º grado	Priv. s/ Subv. ..	Externos .	32.232
15	Form. Prof. 2.º grado	Estat. y Subv. ..	Internos .	78.265
16	Form. Prof. 2.º grado	Priv. s/ Subv. ..	Internos .	92.076
17	B.U.P.	Estatales .....	Externos .	18.422
18	B.U.P.	Privados .....	Externos .	32.232
19	B.U.P.	Estatales .....	Internos .	78.265
20	B.U.P.	Privados .....	Internos .	92.076
21	C.O.U.	Estatales .....	Externos .	23.024
22	C.O.U.	Privados .....	Externos .	36.833
23	C.O.U.	Estatales .....	Internos .	92.076
24	C.O.U.	Privados .....	Internos .	105.886
25	Esc. Universitaria	Estatales .....	Externos .	35.581
26	Esc. Universitaria	Estatales .....	Internos .	111.201
27	Fac. Univ. y Est. Téc. Superiores	Estatales .....	Externos .	53.380
28	Fac. Univ. y Est. Téc. Superiores	Estatales .....	Internos .	155.683
29	Ayuda Comedor	-	-	20.032
30	Ayuda Transporte	-	-	11.137
31	Ayuda Comedor y Transporte	-	-	31.169

**ANEXO VI**  
**Artículos 14, 16, 17, 18, 19, 23 y 24**

**Artículo 14. Clasificación profesional.**

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

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

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

**Programadores de segunda:** Son los que desarrollan subrutinas o fases bien definidas de programas complejos o programas de contenido simple, a partir de procedimientos previamente definidos por los Analistas o Programadores de primera. Tendrán la categoría de Oficiales administrativos, nivel A.

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

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

Tienen como función principal la toma y validación de los datos necesarios para las aplicaciones corporativas de la empresa, transcribiéndolos

desde los documentos fuentes y siguiendo las bases específicas que previamente han sido codificadas y descritas con detalle.

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

2. Otro personal:

Personal de Instrumentación de centrales térmicas:

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

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

**Oficiales de Instrumentación (Profesional de Oficio 2.ª, nivel A):** Son aquellos profesionales de oficio que, bajo la dirección y supervisión del Técnico auxiliar de Instrumentación, realizan los trabajos de montaje, reparación, revisión, ensayo y limpieza de los aparatos de instrumentación neumática, eléctrica y electrónica de una central térmica.

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

**Ayudantes de Instrumentación (Profesional de Oficio 3.ª):** Son aquellos profesionales que ayudan y colaboran con el Oficio de Instrumentación en los trabajos de montaje, reparación, revisión, calibración y limpieza de todos los aparatos de instrumentación neumática, eléctrica y electrónica de una central térmica.

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

3. Supresión categorías: Se suprime la actual categoría profesional de Encargado de Peones.

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

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

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

**Artículo 16. Concursos y libre designación.**

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

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

**Artículo 17. Personal técnico.**

El ingreso del personal técnico se hará por la categoría correspondiente a los conocimientos y título profesional que se exija de acuerdo con el puesto de trabajo a cubrir. El personal existente en la empresa tendrá

preferencia para ocupar tales puestos cuando demuestre su capacitación y reúna los requisitos y condiciones exigidos.

#### Artículo 18. *Concurrencia.*

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

#### Artículo 19. *Peones especialistas.*

Los trabajadores incluidos en el Subgrupo Segundo, Peonaje 3.ª categoría, Peones, pasarán a la 2.ª categoría como Peones especialistas de la actual ordenanza. Se entiende así que los Peones especialistas desempeñarán indistintamente las funciones que se atribuyen reglamentariamente a los Peones y Peones especialistas.

#### Artículo 23. *Ascensos automáticos.*

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

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

Con independencia de que los Oficiales nivel B de la 4.ª categoría del Subgrupo I de Administrativos pasen a los ocho años de antigüedad en su categoría a Oficiales nivel A de la 4.ª categoría del citado Subgrupo, tal como se establece en el artículo 38 de nuestra ordenanza, los Oficiales nivel B, pasarán a Oficiales nivel A de la 4.ª categoría del citado Subgrupo, a los diez años de antigüedad en el Subgrupo I del grupo de administrativos.

Los Profesionales de Oficio 2.ª categoría, nivel B, pasarán a Profesionales de Oficio 2.ª categoría, nivel A, a los ocho años de permanencia en su categoría.

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

#### Artículo 24. *Asimilaciones salariales.*

Se establecen las asimilaciones salariales siguientes:

1. Los Peones especialistas, percibirán el salario base de los Profesionales de Oficio 3.ª categoría «Ayudantes», a los dos años de antigüedad en la categoría, y el de los Profesionales de Oficio 2.ª categoría B, a los ocho años desde la anterior asimilación.

2. Los Auxiliares de Oficina 1.ª, 2.ª y 3.ª categorías, percibirán el salario base correspondiente a la categoría inmediata superior, respectivamente, a los dos años de antigüedad en su categoría, y el de los Administrativos de 4.ª Oficial A, Auxiliar de Oficina Especial y Auxiliar de Oficina 1.ª, respectivamente, a los ocho años desde la anterior asimilación.

3. Los Auxiliares de Oficina especial, percibirán el salario base inicial de Oficial nivel A de la 4.ª categoría administrativa, a los diez años de antigüedad en su categoría.

4. Los Profesionales de Oficio 1.ª categoría, nivel A, y los Técnicos de 4.ª categoría, percibirán el salario base inicial del Técnico de 3.ª, a los diez años de antigüedad en su categoría.

5. Los Profesionales de Oficio 2.ª categoría, nivel A, percibirán el salario base inicial de los Profesionales de Oficio 1.ª categoría, nivel A, a los diez años de permanencia en su categoría.

6. Los Oficiales, nivel A, de la 4.ª categoría administrativa, percibirán el salario base inicial de la 3.ª categoría administrativa, a los diez años de permanencia en su categoría o a los veinte años de antigüedad en el Subgrupo I del personal administrativo.

7. Los trabajadores que procedentes de la 1.ª categoría, nivel A, de Profesionales de Oficio, pasaron a la 4.ª categoría técnica, se les computará el tiempo de permanencia en la anterior categoría a los efectos de asimilación salarial a la 3.ª categoría técnica. El efecto de aplicación no podrá ser anterior al 1 de enero de 1980.

8. Los Técnicos de 3.ª categoría y Administrativos de 3.ª categoría, percibirán el salario base inicial de los Técnicos y Administrativos de 2.ª B, respectivamente, a los diez años de permanencia en su categoría.

9. A los Oficiales nivel A Administrativos, que cuenten con veintitrés años de antigüedad en el grupo II del personal administrativo, se aplicará la asimilación salarial de la 3.ª categoría administrativa, manteniendo su actual clasificación profesional, de la misma manera que el resto de los Oficiales nivel A Administrativo que han alcanzado ya dicha asimilación.

## ANEXO VII

### Artículo 60.

1. La empresa y la representación de los trabajadores acuerdan la creación de una Comisión de Derechos Pasivos, constituida por las organizaciones firmantes del Convenio, que estudie y cuantifique los derechos de previsión social incluidos en los artículos 2, párrafo segundo «in fine», 46 a 51, 57, 59 «in fine», 61 y disposición transitoria primera de Convenios Colectivos anteriores, para los trabajadores fijos, con contrato anterior al 31 de diciembre de 1992, de acuerdo con el respeto de los derechos adquiridos por los trabajadores, con los siguientes apartados de este artículo y teniendo en cuenta que, en el caso de jubilación, el complemento de empresa se calculará con el 100 por 100 de prestación de la Seguridad Social.

2. En cualquier caso, para causar derecho a la prestación complementaria de jubilación, ésta deberá producirse cuando el trabajador tenga, por su edad, reconocido por la Seguridad Social el 100 por 100 de su base reguladora y, como máximo, dentro de los tres meses siguientes al cumplimiento de los sesenta y cinco años, o la edad precisa para obtener el porcentaje indicado. Ello no obstante, el límite máximo de edad sólo será de aplicación a partir de 30 de septiembre de 1993, cualquiera que fuera el momento de publicación del Convenio.

3. La Empresa y la representación de los trabajadores acordarán igualmente en la Comisión de Derechos Pasivos, el régimen a aplicar en su caso a los trabajadores ingresados a partir de 1 de enero de 1993. •

4. Hasta tanto se logre un acuerdo en la Comisión de Derechos Pasivos, se mantendrán todas las normas de previsión social establecidas en el Convenio Colectivo anterior que se reproducen en el anexo IV y se citan en el punto 1, anterior, pudiendo causarse nuevas prestaciones conforme a los citados artículos del Convenio 89/90 aplicados a las bases resultantes de los salarios del presente Convenio, siempre que el trabajador cumpla con los requisitos contenidos en el punto 2 anterior.

Los trabajadores que voluntariamente deseen prejubilarse a partir del día 1 de diciembre de 1994 y reúnan los requisitos lo podrán hacer, calculándose el complemento de la empresa como si la prestación de la Seguridad Social fuera del 100 por 100, y devengándose el complemento desde el momento en que aquélla le sea reconocida.

Las partes signatarias del presente Convenio se comprometen a fomentar la aplicación de las medidas contempladas en el Real Decreto 1194/1985 (jubilación a los sesenta y cuatro años y sustitución del trabajador por otra contratación), a cuyo efecto el sustituto podrá ser contratado en categoría distinta a la del así jubilado.

### Relación de preceptos de Convenios anteriores a que se refiere el artículo 60

#### Artículo 2. *Párrafo segundo «in fine».*

Se abonará por parte de la empresa a la esposa/o, o, en su defecto, a los huérfanos menores de veintiún años del trabajador eventual fallecido en accidente de trabajo, mientras permanezca en estado de viudedad, un complemento de pensión consistente en 31.080 pesetas anuales, pagaderas en catorce mensualidades de 2.220 pesetas.

#### Artículo 46. *Jubilación.*

La empresa podrá proponer al trabajador su jubilación, y si éste la acepta, se aplicarán las condiciones que seguidamente se indican. Por su parte el trabajador podrá proponer a la Dirección su jubilación, una vez cumplidos los sesenta años de edad, con el derecho a la pensión complementaria que se indica a continuación, si dicha propuesta es aceptada por la empresa.

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

- A los sesenta años de edad: 85 por 100.
- A los sesenta y un años de edad: 87 por 100.
- A los sesenta y dos años de edad: 89 por 100.
- A los sesenta y tres años de edad: 95 por 100.
- A los sesenta y cuatro años de edad: 100 por 100.

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

En todo caso, el derecho a la pensión complementaria de jubilación, a cargo de la empresa, sólo se devengará cuando el trabajador tenga derecho

a la pensión oficial de jubilación de la Seguridad Social, y ejercite este derecho.

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

Su regulación se ajustará a lo prevenido en el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre.

#### Artículo 47. *Bases de jubilación.*

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 48. *Viudedad y orfandad.*

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

a) Viudedad.—La cuantía de la pensión será equivalente al 45 por 100 de los conceptos siguientes:

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

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

b) Orfandad.—La cuantía de la pensión alcanzará a los huérfanos de edad inferior a los dieciocho años o mayores de dicha edad que se encuentren en situación de invalidez y así haya sido calificada dicha declaración por los órganos gestores de la Seguridad Social, y será para cada huérfano la equivalente al 20 por 100 de los conceptos arriba enumerados.

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

Si el trabajador fallece estando ya jubilado, la pensión de viudedad consistirá en el 60 por 100 de la pensión de jubilación, y la pensión de orfandad en el 20 por 100 de la misma pensión de jubilación (oficial más complemento de la empresa).

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

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

Las pensiones de orfandad cesarán a medida que los huérfanos cumplan los dieciocho años, salvo que se encuentren en situación de Invalidez y así haya sido calificada mediante declaración de los órganos gestores de la Seguridad Social.

#### Artículo 49. *Seguro de vida colectivo.*

La empresa mantiene el seguro de vida colectivo, corriendo a su cargo el pago de su prima total.

Las condiciones de la póliza son:

- a) Los capitales garantizados se abonarán a los beneficiarios que libremente designe el asegurado, inmediatamente de ocurrir el fallecimiento.
- b) En caso de fallecimiento por accidente ocurrido hasta el límite de los setenta años de edad, se abonará doble capital garantizado a sus beneficiarios.
- c) En el supuesto de invalidez permanente y absoluta estando el trabajador en activo en la empresa y producida antes de los setenta años de edad, los asegurados percibirán el capital garantizado al declararse la invalidez y sus beneficiarios otro capital igual al ocurrir el fallecimiento del titular.
- d) El personal que se jubile de la empresa voluntariamente, continuará asegurado hasta su fallecimiento en iguales condiciones que en activo.

#### Artículo 50. *Vinculación del seguro de vida.*

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

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

#### Artículo 51. *Tabla de capitales.*

Como anexo IV a este Convenio, se establece la tabla de capitales garantizados por el seguro de vida colectivo, que garantiza para cada trabajador el mismo capital que tenía señalado en diciembre de 1979.

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

Se exceptúa de esta norma el trabajador que haya tenido o tenga algún ascenso o cambio de clasificación profesional desde 1 de enero de 1987, el cual podrá tener el cambio de capital que, en su caso le corresponda en base a dicho ascenso o cambio, pero considerando a este efecto el salario que reglamentariamente le hubiera correspondido con sujeción a la tabla de salarios que rigió el Convenio de 1979.

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

#### Artículo 57. *Pensiones.*

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

Las viudas/os de trabajadores de la empresa percibirán con cargo a la empresa, un complemento que garantice, junto con lo que perciban de la Seguridad Social, un mínimo de 414.046 pesetas al año.

Los trabajadores declarados en situación de invalidez absoluta con anterioridad a este Convenio percibirán un complemento de pensión con cargo a lo que perciban de la Seguridad Social, tengan un mínimo de 609.348 pesetas anuales.

#### Artículo 59. *«In fine». Ayuda al trabajador con hijos subnormales.*

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

#### Artículo 61. *Ratificación de beneficios.*

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

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

Disposición transitoria primera.

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

«Jubilación y seguro de vida».—En el supuesto de que el trabajador sea jubilado forzoso o voluntario, percibirá el importe equivalente del capital asegurado si al cumplir sesenta y cuatro años de edad, en tal momento, fuera soltero o viudo. Si se hallara en estado de casado, únicamente percibirá el 50 por 100 del capital garantizado, percibiendo el beneficiario el otro 50 por 100 al ocurrir el óbito del jubilado.

La empresa entregará el 50 por 100 restante del capital garantizado en cualquier momento, después de la jubilación, en que el asegurado quede viudo.

#### ANEXO IV DEL CONVENIO 89-90

##### Tabla de capitales seguro colectivo de vida

Sueldo mensual (salario base mensual)	Capital Pesetas
Hasta 6.266 pesetas	60.000
Desde 6.267 a 7.234 pesetas	80.000
Desde 7.235 a 8.316 pesetas	100.000
Desde 8.317 a 9.286 pesetas	125.000
Desde 9.287 a 10.367 pesetas	125.000
Desde 10.368 a 11.449 pesetas	150.000
Desde 11.450 a 12.419 pesetas	200.000
Desde 12.420 a 14.469 pesetas	250.000
Desde 14.470 a 16.634 pesetas	300.000
Desde 16.635 a 19.654 pesetas	350.000
Desde 19.655 a 22.175 pesetas	400.000
Desde 22.176 a 25.000 pesetas	450.000
Desde 25.001 a 27.920 pesetas	500.000
Desde 27.921 a 32.392 pesetas	550.000
Desde 32.393 a 36.222 pesetas	600.000
Desde 36.223 a 41.894 pesetas	650.000
Desde 41.895 pesetas	700.000

4844

Resolución de 13 de febrero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Estatal de Agencias de Viajes.

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal de Agencias de Viajes (código de Convenio número 9900155), que fue suscrito con fecha 21 de diciembre de 1995, de una parte por AEDAVE (Asociación Española de Agencias de Viajes) y FEAAV (Federación Empresarial de Asociaciones de Agencias de Viajes) en representación de las empresas del sector y de otra por la Federación Estatal de Transportes y Telecomunicaciones de UGT en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 13 de febrero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE AMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE AGENCIAS DE VIAJES

##### CAPITULO I

###### Ambito de aplicación

##### Artículo 1. Principios generales.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la empresa o a sus representantes legales, los representantes de los trabajadores tendrán los

derechos y las funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y realización del trabajo, de conformidad con su legislación específica.

##### Artículo 2. Ambito funcional y territorial.

El presente Convenio es de obligatoria aplicación en la totalidad de las agencias de viajes radicadas en el Estado español.

El presente Convenio Colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios colectivos de ámbito distinto. En aquellos casos de existencia de convenios de ámbito de aplicación inferior, éstos no podrán contener materias que, para los trabajadores, sean menos favorables que las establecidas en este Convenio, apreciadas en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

##### Artículo 3. Ambito personal.

Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas citadas en el artículo anterior en la fecha de firma del mismo, con exclusión, en todo caso, del personal a que se refiere el artículo 2.1, a) del Estatuto de los Trabajadores.

#### CAPITULO II

##### Vigencia y duración

##### Artículo 4. Entrada en vigor.

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, a partir de la fecha de su firma por las partes negociadoras, todo ello sin perjuicio de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

##### Artículo 5. Duración y denuncia.

La duración de este convenio será hasta el 31 de diciembre de 1995.

Finalizado el período de vigencia establecido en el párrafo anterior, este Convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes afectadas.

La denuncia, en su caso, deberá producirse antes del día 31 de diciembre de 1995, o en los meses de noviembre de cualquiera de sus eventuales prórrogas, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse en forma fehaciente a la autoridad laboral y a las restantes partes negociadoras.

Producida en tiempo y forma la denuncia del Convenio, se iniciará la negociación del siguiente con arreglo a lo previsto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

#### CAPITULO III

##### Grupos profesionales

##### Artículo 6. Niveles profesionales.

Los trabajadores de las agencias de viajes, afectados por este Convenio, se estructuran en los niveles profesionales que a continuación se especifican, para cuya configuración se parte de los criterios de responsabilidad y polivalencia de funciones. Se entiende por responsabilidad la capacidad de asunción por el trabajador de cometidos que entrañan, sucesivamente, según los niveles respectivos y la función realizada, mayor relevancia en orden a la buena marcha de la empresa.

Se entiende por polivalencia de funciones, la posibilidad que se estima en cada trabajador adscrito a un nivel de responsabilidad determinado, de asumir los distintos cometidos funcionales propios de cada uno de ellos, siempre que no sean entre sí manifiestamente incompatibles o impliquen un tratamiento discriminatorio o vejatorio por parte de la empresa.

Sin perjuicio de la capacidad organizativa de la dirección de la empresa, la enunciación de niveles que se establece a continuación no supone obligación para la misma de tener provistos todos ellos si su importancia y necesidades no lo requieren.

Los empleados comprendidos en el grupo primero serán de libre designación de la empresa. Asimismo, todos los empleados del sector, sin perjuicio de su dependencia directa de quien o quienes se designe en cada caso de entre los niveles superiores, quedarán subordinados a la capacidad directiva y organizativa de la propia empresa.