

número 89; creado por Real Decreto 1544/1984, de 20 de junio («Boletín Oficial del Estado» de 1 de septiembre), con capacidad para 100 alumnos en presencia simultánea. Este Centro funcionará a pleno tiempo exclusivamente para enseñanza de adultos, en régimen de administración especial dependiente de la Junta de Promoción Educativa Provincial de Educación Permanente de Adultos, con organización flexible, en turnos, a cargo de tres Profesores, uno de los cuales desempeñará la Dirección del Centro.

**24771** RESOLUCION de 20 de agosto de 1984, del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante, por la que se instruye expediente de revocación de ayudas a don José Luis Chiara Romero.

Visto el expediente instruido por la Sección de Verificación y Control de este Instituto a don José Luis Chiara Romero, estudiante de 5.º de Ciencias Químicas en la Universidad Hispalense de Sevilla, durante el curso 1983/84, y con domicilio familiar en calle Albaida, 41, de Sevilla;

Resultando que don José Luis Chiara Romero solicitó y obtuvo ayudas al estudio del régimen general para los cursos académicos 1980/81 y 1981/82, con dotaciones de 7.000 pesetas y 15.000 pesetas, respectivamente, y beca-colaboración para el curso 1983/84, dotada de 80.000 pesetas, de las que ha percibido 45.000 pesetas, correspondientes al primer plazo de la ayuda;

Resultando que el citado alumno solicitó ayuda al estudio para el curso 1982/83, que le fue denegada por superar la renta protegible;

Resultando que asimismo solicitó ayuda al estudio de la convocatoria general para el curso 1983/84, a la que renunció tras serle concedida una beca-colaboración para ese mismo curso académico;

Resultando que solicitados informes reservados de comprobación de bienes e ingresos, de los mismos se dedujo que la unidad familiar en la que está integrado el solicitante de las ayudas al estudio que nos ocupan era y es propietaria de los siguientes bienes:

Un piso en la calle Albaida, 41, de Sevilla, que es el domicilio familiar.

Un piso en ciudad de Aznalfarache, calle Alimenón, 3.

Un chalet en Mairena de Aljarafe, calle Las Tres Barras.

Un vehículo marca «Renault 12», matrícula SE-5901-I.

Un vehículo «Seat 850», matrícula B-903.588.

Un negocio de venta menor de electrodomésticos y otro de instalaciones eléctricas, sitos en la calle Asunción, 33 y 37, respectivamente, de Sevilla, con cinco empleados a su cargo.

Resultando que los ingresos anuales netos declarados en las solicitudes de ayudas al estudio fueron:

887.518 pesetas para el curso 1980/81.

831.950 pesetas para el curso 1981/82.

927.546 pesetas para el curso 1983/84.

Que correspondían al 8 por 100 del volumen de ventas del negocio de venta de aparatos eléctricos y al 10 por 100 de la instalación de material eléctrico, permitido por el Ministerio de Economía y Hacienda en la estimación objetiva singular y, por lo tanto, no pueden considerarse como reales. Ascendiendo dicho volumen de ventas a:

8.875.180 pesetas en el ejercicio de 1979.

8.319.950 pesetas en el ejercicio de 1980.

8.594.323 pesetas en el ejercicio de 1982.

Resultando que además existen contradicciones en cuanto a los metros cuadrados y precio de compra del piso de la calle Albaida, 41, apareciendo en algunas solicitudes con 80 metros cuadrados y 280.000 pesetas y en otras con 80 metros cuadrados y 720.000 pesetas;

Resultando que comunicado el plazo de vista y audiencia a don José Luis Chiara Romero de las alegaciones aportadas no se derivan hechos que invaliden la desahogada situación económica familiar, demostrada por los informes reservados que se poseen, y que supera ampliamente el módulo económico familiar regulado por las diferentes convocatorias de ayudas al estudio que le son de aplicación;

Vistos la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958 («Boletín Oficial del Estado» del 18); Real Decreto 2298/1983, de 28 de julio («Boletín Oficial del Estado» del 27 de agosto), por el que se regula el sistema de becas y otras ayudas al estudio de carácter personalizado; Orden ministerial de 28 de diciembre de 1983 («Boletín Oficial del Estado» de 3 de enero de 1984) por la que se regulan los requisitos económicos a cumplir para la obtención de ayudas al estudio, así como las causas y medios para su revocación, así como las Ordenes ministeriales que regulan las convocatorias de ayudas al estudio que le son de aplicación;

Considerando que aun en el supuesto de que no existiera intención de fraude, los ingresos netos anuales aportados en las solicitudes de ayudas al estudio corresponden al 10 por 100

de los ingresos totales derivados de los negocios de venta de electrodomésticos e instalaciones eléctricas y, por lo tanto, los ingresos reales superarían el módulo económico familiar establecido en las diferentes convocatorias de ayudas al estudio;

Considerando que contrastados los datos obtenidos de la investigación practicada con el contenido de las alegaciones aportadas, no se aprecian, en los fundamentos de éstas, hechos probados o circunstancias que modifiquen la desahogada situación económica familiar, conocida a través de las actuaciones practicadas,

Esta Presidencia, en uso de las atribuciones que tiene conferidas, ha dispuesto:

Primero.—Revocar las ayudas concedidas a don José Chiara Romero para los cursos 1980/81 y 1981/82, así como la beca-colaboración concedida para el curso 1983/84 y, en consecuencia, imponer al interesado y subsidiariamente al cabeza de la unidad familiar a la que pertenece, don José Luis Chiara Castaño, la obligación de devolver las cantidades percibidas: 7.000 pesetas para el curso 1980/81; 15.000 pesetas para 1981/82, y 45.000 pesetas correspondientes al primer plazo de la beca-colaboración que le fue concedida para el curso 1983/84, lo que suma la cantidad de 67.000 pesetas, que deberán ser ingresadas en la cuenta corriente número 428 del Banco de España, abierta a nombre del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante (INAPE), justificando dicho ingreso con la oportuna documentación, que deberá ser remitida a la Sección de Verificación y Control, en los Servicios Centrales del Instituto (calle Torrelaguna, 58, Madrid 28027).

Segundo.—El ingreso de las cantidades a que se refiere el punto anterior deberá efectuarse dentro del plazo máximo de tres meses, contados desde el día siguiente al del recibo de la comunicación de la presente Resolución, según lo dispuesto en la Orden ministerial de 28 de diciembre de 1983, antes citada, ya que en caso contrario le será exigida la devolución por la vía de apremio.

Tercero.—Publicar en el «Boletín Oficial del Estado» y en el «Boletín Oficial del Ministerio de Educación y Ciencia» la presente Resolución, de conformidad con lo dispuesto en la Orden ministerial de 18 de julio de 1984 («Boletín Oficial del Estado» de 19 de noviembre), en el título VIII, párrafo tercero.

Cuarto.—Poner la presente Resolución en conocimiento de las demás autoridades que pudieran resultar competentes para exigir cualesquiera otras responsabilidades en las que hubiera podido incurrir.

Contra la presente Resolución, que no agota la vía administrativa, podrá el interesado interponer el correspondiente recurso de alzada ante el excelentísimo señor Ministro de Educación y Ciencia (Servicio de Recursos, calle Argumosa, 43, Madrid), en el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al del recibo de la presente Resolución.

Lo que le comunico a V. S. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. S.

Madrid, 20 de agosto de 1984.—El Presidente, José María Bas Adam.

Sr. Secretario general del INAPE.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**24772** RESOLUCION de 4 de octubre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S. A.», recibido en esta Dirección General entre el día 1 de junio y el 21 de septiembre de 1984, fecha en que se recibió la documentación complementaria, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores, con fecha 28 de mayo de 1984, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 4 de octubre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESANACIONAL/ELECTRICA DE CORDOBA, S. A.AÑOS 1.984 - 1.985CAPITULO IEXTENSION Y AMBITO DEL CONVENIO

**Artículo 1º - Ambito funcional.-** El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre la Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S.A., y los trabajadores que la integran.

**Artículo 2º - Ambito 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, S.A.

No obstante, al personal eventual le será de aplicación la tabla de retribuciones consignada en el Anexo I, la Prima de Asistencia, Puntualidad y Rendimiento, las Dietas, el régimen de horas extraordinarias, el beneficio de Economato Laboral donde se halle constituido, el régimen económico de la incapacidad laboral transitoria, cualquiera que sea su origen, y el de invalidez provisional. La aplicación de estos beneficios quedará vinculada a la vigencia de su contrato de trabajo. Se abonará por parte de la Empresa a la esposa o, en su defecto, a los huérfanos menores de veintin años del trabajador eventual fallecido en accidente de trabajo la cantidad de ochocientos mil pesetas de una sola vez. También se aplicará, en su caso, a la viuda del trabajador eventual fallecido en accidente de trabajo, mientras permanezca en estado de viudedad, un complemento de pensión consistente en treinta y una mil ochenta pesetas anuales, pagaderas en catorce mensualidades de dos mil doscientas veinte pesetas.

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

Queda expresamente exceptuado de su ámbito el personal a que se refiere el artículo 2, 1, a) del Estatuto de los Trabajadores (ley 8/80, de 10 de marzo).

**Artículo 3º - Ambito territorial.-** Será de aplicación el presente Convenio en todo el territorio nacional donde la Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S.A., desarrolla ó desarrolle en el futuro su actividad industrial de producción, transformación, transporte, transmisión y distribución de energía eléctrica.

**Artículo 4º - Ambito temporal.-** El presente Convenio tendrá dos años de duración, a contar desde el 1º de enero de 1984, terminando, por tanto, su vigencia el 31 de diciembre de 1985.

Salvo lo dispuesto expresamente en este Convenio, sus efectos económicos se retrotraerán a la fecha del 1º de enero de 1984.

No obstante tendrán un año de duración, terminando su vigencia en 31 de diciembre de 1984, los artículos que a continuación se enumeran:

- Artículo 7, sobre Cláusula de revisión.
- Artículos 26 y 27 sobre jornada y horario.
- Artículo 32 sobre régimen económico.
- Artículo 34, sobre dietas.
- Artículo 35, sobre horas extraordinarias.
- Artículo 36, sobre suplemento de remuneración por trabajo nocturno.
- Artículo 37, sobre prima de asistencia, puntualidad y rendimiento.

- Artículo 38, sobre participación en beneficios.
- Artículo 39, sobre aumentos periódicos.
- Artículo 41, sobre otros complementos, incluso el Complemento de Jornada.
- Artículos 43 y 44, sobre complementos económicos regulados en los pactos específicos de turno y mantenimiento en centrales térmicas.
- Artículo 45, sobre jubilación.
- Artículo 46, sobre bases de jubilación.
- Artículo 47, sobre viudedad y orfandad.
- Artículos 50, sobre tabla de capitales.
- Artículo 53, sobre préstamos para adquisición de viviendas, y otros anticipos.
- Artículo 54, sobre becas.
- Artículo 55, sobre pensiones.
- Artículo 57, sobre ayuda al trabajador con hijos subnormales.
- Artículo 65,

**Artículo 5º - 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.

**Artículo 6º - Causas de revisión.-** Cualquiera de ambas partes podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo durante la vigencia o prórroga del mismo en el supuesto de que con carácter legal, reglamentario o por disposición oficial de cualquier rango se modificasen las actuales condiciones económicas de la vigente Ordenanza Laboral siempre que tales normas impliquen en su totalidad mejora de las retribuciones establecidas y referendadas en el presente Convenio.

**Artículo 7º - Cláusula de revisión.-** En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 31 de diciembre de 1984 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1983, superior al 8 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente esta circunstancia, en función del exceso sobre la indicada cifra. Este porcentaje de revisión a efectuar será el de 6,5/8 del exceso sobre la citada cifra del 8% y se aplicará con efectos de 1º de enero de 1984 sobre los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1984.

Dentro de la primera quincena de enero de 1985, se solicitará por las partes, certificación del Instituto Nacional de Estadística, en la que se exprese el IPC al 31 de diciembre de 1984.

CAPITULO IIORGANIZACION DEL TRABAJO

**Artículo 8º - Organización.-** Corresponde a la Dirección de la Empresa la organización practica del trabajo sin otras limitaciones que las expresamente prevenidas en la legislación y ordenanza vigentes.

**Artículo 9º - Traslados.-** A) Forzosos: En los casos 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:

**Primera.-** Análogo ó similar puesto de trabajo. El interesado podrá elegir con arreglo a su antigüedad el orden de prelación de las vacantes de su categoría que existan en el momento del traslado. Cuando no exista puesto de trabajo análogo al que venía desempeñando, la empresa facilitará la preparación profesional adecuada para la mejor adaptación a su nuevo puesto.

**Segunda.-** Iguales condiciones de vivienda.

**Tercera.-** Respeto a la totalidad de sus percepciones salariales.

**Cuarta.-** Una indemnización de nueve mensualidades de su retribución (incluidas las tres mensualidades de Ordenanza), constituida por el salario base individual para los trabajadores que tengan más de diez años de antigüedad. Para los trabajadores con antigüedad inferior, la indemnización será de cuatro mensualidades (incluidas las tres de Ordenanza) de su salario base individual.

**Quinta.-** Previo informe al Comité de Empresa ó a los Delegados de Personal, en su caso.

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

**Artículo 10º - Productividad.-** La Dirección podrá realizar los estudios necesarios para conseguir la más efectiva productividad, procediendo en caso justificado, una vez oído el Comité de Empresa ó Delegados de Personal a donde corresponde el centro de trabajo, a la amortización de plazas de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Como compensación de las mejoras que 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 11º - Simultaneidad de tareas.-** Cuando sea necesario dentro de la jornada laboral la realización simultánea ó sucesiva de tareas correspondientes a varios puestos de trabajo de igual ó inferior categoría, podrán encomendarse a un solo productor, con sujeción a las normas de la Ordenanza de Trabajo.

**Artículo 12º - 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 total del trabajador corresponde a ese rendimiento normal.

**Artículo 13º - 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 esta obligación con el deber de procurar elevar el nivel técnico y profesional de los trabajadores en un clima de respeto a los principios que rigen las relaciones humanas.

### CAPITULO III

#### CLASIFICACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO

**Artículo 14º - Análisis y valoración.-** La Empresa, con las plantillas de todos los centros de trabajo, continuará el correspondiente estudio y análisis de puestos de trabajo para llegar a escalones, niveles o valoración de los mismos, oído el Comité de Empresa, ó Delegados de Personal en su caso.

**Artículo 15º - Personal de informática.-** Se mantienen 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 del 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 a los programadores. Tendrán la categoría de Subjefes de Sección.

- **Programadores de Segunda:** Son los que desarrollan subrutinas o fases bien definidas del programa, complejas 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. Tendrán la categoría de Administrativo Oficial nivel A).

- **Perforistas-verificadores:** Son los que manejan máquinas perforadoras, alfabéticas y/o numéricas, para perforar o verificar la información de documentos-fuente. Siguen las bases específicas de perforación que han sido codificadas y pre-eritas con detalle y requieren poca o ninguna selección, codificación o interpretación de los datos. Tendrán la categoría de Oficiales Administrativos.

### CAPITULO IV

#### PROMOCION Y FORMACION PROFESIONAL

**Artículo 16º - Idoneidad.-** La Dirección pretende que cada puesto de trabajo esté desempeñado por el trabajador más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas. A este logro se proyecta toda la política de personal de la Empresa.

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

**Artículo 17º - Concursos y libre designación.-** Para la provisión de puestos de trabajo y ascensos, ya por concurso-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 porcentaje. Un representante del Comité de Empresa figurará como miembro del Tribunal Calificador. Esta representación podrá ostentarla igualmente un Delegado de Personal.

**Artículo 18º - 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 19º - Concurrencia.-** Todo el personal puede acudir a los concursos-oposiciones para cubrir las vacantes que se produzcan cualquiera que sea la categoría o escalafón a que originariamente pertenezcan.

**Artículo 20º - Peones especialistas.-** Los trabajadores incluidos en el subgrupo segundo, Peonaje 3ª categoría, Peones pasarán a la segunda categoría como Peones Especialistas de la actual Ordenanza. Se entiende así que los Peones Especialistas desempeñarán indistintamente las funciones que se atribuyen reglamentariamente a los Peones y Peones Especialistas.

**Artículo 21º - Capacitación.-** Cuando la modernización de los servicios o su automatización determinen la necesidad de capacitar o complementar la formación profesional del trabajador, la Empresa proporcionará los medios para conseguirlo, y el trabajador vendrá obligado a someterse a las pruebas físicas, intelectuales y psicológicas que se previenen, así como asistir a los concursos que se convocan para tal perfeccionamiento.

**Artículo 22º - Medidas.-** Paralelamente a los trabajos a que se refiere el artículo precedente, se adoptarán las siguientes medidas con carácter general:

**Primera.**— Intensificación de los cursos de preparación del personal de plantilla que aspire al ascenso de su nivel ó categoría.

**Segunda.**— La Empresa podrá concertar con otros centros la preparación y asistencia del personal a cursillos especializados y de mandos intermedios.

**Tercera.**— Establecimiento de cursos por correspondencia o formación programada para que el personal pueda prepararse debidamente para su promoción.

**Artículo 23º - Personal de nuevo ingreso.**— Para el ingreso del personal en la plantilla de la Empresa se tendrán en cuenta las siguientes preferencias:

**Primera.**— La mitad de las vacantes serán cubiertas atendiendo al siguiente orden de prioridad:

- a) Hijos de trabajadores de la Empresa fallecidos por cualquier cause, estando en activo.
- b) Hijos de trabajadores en activo o jubilados.

**Segunda.**— La otra mitad queda a la libre disposición de la Dirección de la Empresa, si bien en igualdad de condiciones tendrán preferencia los aspirantes a que se refiere el apartado anterior.

En ambos casos habrán de superarse las pruebas establecidas para ingreso en la Empresa.

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

**Artículo 24º - Ascensos automáticos.**— Los Auxiliares Administrativos y los Técnicos de 5ª, ascenderán automáticamente a la categoría de Oficial nivel B y Técnicos de 4ª respectivamente, a los cinco años de antigüedad en su categoría.

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

**Artículo 25º - Asimilaciones salariales.**— Se establecen las asimilaciones salariales siguientes:

1. Los Peones especialistas percibirán el salario base de los Profesionales de Oficio 3ª categoría "Ayudantes" a los ocho años de antigüedad en la categoría.
2. Los Auxiliares de Oficina de 1ª, 2ª y 3ª categoría percibirán el salario base correspondiente a la categoría inmediata superior respectivamente a los diez años de antigüedad en su categoría.
3. Los Auxiliares de Oficina Especial percibirán el salario base inicial de Oficial nivel A de la 4ª categoría Administrativa, a los diez años de antigüedad en su categoría.
4. Los Profesionales de Oficio 1ª categoría nivel A) y los Técnicos de 4ª categoría percibirán el salario base inicial del Técnico de 3ª a los diez años de antigüedad en su categoría.
5. Los Empleados con jornada completa percibirán el salario base inicial de los Peones especialistas a los diez años de permanencia en su categoría.
6. Los Profesionales de Oficio 2ª categoría nivel B) percibirán el salario base inicial de los Profesionales de Oficio 1ª categoría nivel A) a los diez años de permanencia en su categoría.

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

8. Los Profesionales de Oficio 1ª categoría nivel B), Subcapataces, percibirán el salario base inicial de los Profesionales de Oficio 1ª categoría, nivel A), a los diez años de permanencia en su categoría.

9. Los Oficiales nivel A) de la 4ª categoría Administrativa, percibirán el salario base inicial de la 3ª categoría administrativa a los diez años de permanencia en su categoría.

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

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

## CAPITULO V

### JORNADA DE TRABAJO, ORDEN Y DISCIPLINA

**Artículo 26º - Jornada de trabajo.**— A) Personal de jornada partida.— La jornada anual de trabajo exigible en la Empresa será de 1.950 horas, en la que están incluidas las vacaciones anuales y las Fiestas del Calendario Laboral; el 1 de junio, Fiesta de la Virgen de la Luz, nuestra Patrona, y el 26 de diciembre, segundo día de Pascua. La distribución de esta jornada será de 40 horas semanales de lunes a viernes, ámbos inclusive, de cada semana.

Con carácter general se establece durante el período de tiempo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre la jornada intensiva de verano de treinta horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, ámbos inclusive.

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

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

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

Si las condiciones climatológicas del lugar permitieran considerar la necesidad o conveniencia de un desplazamiento de la jornada intensiva de verano o bien la ampliación del período de tres meses señalado, la Dirección del Departamento a que correspondiera el centro de trabajo tendrá la facultad, si aquellas condiciones lo aconsejaren y el Comité de Empresa lo solicitara, para conceder esta modificación o ampliación.

Esta variación, caso de producirse dentro de la regulación expuesta, sólo tendrá vigencia dentro del año considerado y para el Centro de trabajo concreto a que se contraiga la modificación aprobada.

**Personal de turno.** - La jornada anual de trabajo en la Empresa para el personal de turno será de 2.064 horas, en las que están incluidas las vacaciones y las Fiestas del calendario laboral; 1 de junio, Fiesta de la Virgen de la Luz, nuestra Patrona, y el 26 de diciembre, segundo día de Pascua. En dicho cómputo se ha considerado ya la reducción de jornada que operan los dos días de descanso adicionales que disfruta el personal de turno, cuando el servicio lo permita, sin pérdida de los plus correspondientes a esos días.

La distribución de esta jornada será de cuarenta horas semanales, cuyo cómputo se determinará por la aplicación de los distintos cuadros horarios de cada centro de trabajo.

Teniendo en cuenta que la organización del trabajo a turno determina una jornada mayor que la del personal de jornada partida, en compensación a ello, se establece una asignación, calificada como complemento de cantidad -complemento de jornada- que se percibirá por cada día efectivamente trabajado a turno, no abonándose en consecuencia, en vacaciones, descansos, permisos retribuidos e Incapacidad Laboral Transitoria de cualquier clase, etc.

Su cuantía por categorías profesionales será la que se indica en el Anexo II.

Se mantendrá la jornada, horario y retribución del personal de turno, cuando por circunstancias especiales (paradas de Grupos ó revisiones de los mismos) deba trabajarse en funciones distintas a las habituales.

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

Su cuantía será igual a la del plus de relevo, devengándose por día efectivamente trabajado como el resto de los complementos salariales del turno.

Para su aplicación concreta en 1984, se tomará como fecha inicial del devengo de este complemento la del 1 de junio de 1984.

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

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

**Artículo 27 - Horario.** - El horario del personal de jornada partida será de 8 a 13 horas y de 14 a 17. Durante el período de jornada intensiva de verano el horario será de 8 a 14 horas.

**Artículo 28 - Absentismo.** - 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, puntualidad y rendimiento que más adelante se detalla, podrá establecer los controles que estime oportunos a este respecto.

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

**Artículo 29 - Disciplina.** - El personal desempeñará su cometido cumpliendo celosamente las órdenes, normas e instrucciones que reciba de sus superiores y colaborará con ellos sin reserva alguna en el trabajo. El personal con mando jerárquico o por designación temporal deberá procurar el rendimiento de los trabajadores a sus órdenes, así como obtener la elevación profesional y técnica en su capacitación.

**Artículo 30 - Disminución de rendimiento.** - La disminución voluntaria de rendimiento de manera persistente será sancionada como falta grave. Se entenderá que existe disminución voluntaria del rendimiento cuando el resultado del trabajo sea inferior al que el trabajador venía desarrollando en iguales condiciones con anterioridad. En la determinación de la existencia de la disminución de rendimiento deberá ser oído el Comité de Empresa o los Delegados de Personal en su caso. Si cualquiera de estos hechos produjera escándalo notorio ó grave indisciplina serán objeto de sanción, aún cuando hayan tenido lugar una sola vez.

**Artículo 31 - Festividades.** - En tanto se consiga la unificación de festividades en todo el ámbito de la Empresa, cosa difícil por la variedad de índole local, se declara que el día 1 de junio, fiesta de la Virgen de la Luz, nuestra Patrona, y el 26 de diciembre, segundo día de Pascua, se considerarán como fiestas abonables y no recuperables.

## CAPITULO VI

### REGIMEN ECONOMICO

#### Sección Primera - Régimen económico general

**Artículo 32** - El régimen económico para 1984 del presente Convenio estará constituido:

Por los salarios base, por categorías profesionales, contenidos en el Anexo I, que comprende el salario base mensual para los Técnicos, Administrativos y Actividades Complementarias, y el salario base diario para el resto de las categorías.

A todo trabajador se le garantiza un 6,5 por 100 de incremento aplicado sobre su salario base individual de 31-12-1983; todo ello sin perjuicio de la facultad de la Empresa para conceder además mejoras voluntarias individuales.

**Artículo 33** - Todas las retribuciones que se regulan en el presente Convenio se contraen y corresponden a la jornada máxima a que se refiere el artículo 26°. Si se trabajara jornada inferior, los devengos se reducirán proporcionalmente a la jornada que se realice.

#### Artículo 34 - Dietas

a) Dietas reglamentarias: Se pagará en los supuestos, de hecho, previstos en el artículo 20 de la Ordenanza. No obstante, para determinar sus valores se deja sin efecto el régimen de cálculo de Ordenanza, pactándose su precio en Convenio. Para 1984 su valor vendrá determinado conforme a los precios que venían rigiendo en 31 de diciembre de 1983, incrementados con el 6,5 por 100.

b) Dietas de cuantía voluntaria: En los casos en que correspondiera se pagarán con sujeción a los valores comprendidos en el Anexo III.

**Artículo 35 - Horas extraordinarias.** - Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas: realización.
3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otros circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad a que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La Empresa informará mensualmente, por centro de trabajo al Comité ó Delegados de Personal, en su caso, sobre el número de horas extraordinarias realizadas en dicho centro de trabajo, especificando sus causas.

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

El precio de las horas extraordinarias se incrementa en un 8,5 por 100, conforme a la tabla resultante que se contiene, por categorías profesionales, en el Anexo IV.

Sobre dichos precios se aplicará un recargo del 100 por 100 para las horas extraordinarias nocturnas, y del 75 por 100 para las diurnas.

También se reseñan en el Anexo IV los precios resultantes de aplicar estos recargos.

A los trabajadores que en la fecha del 31-12-83, vinieran percibiendo las horas extraordinarias por un importe superior al señalado en el anexo, les será mantenido ese importe durante la vigencia del Convenio.

**Artículo 36º - Suplemento de remuneración por trabajo nocturno.**- Para el cálculo de la remuneración por trabajo nocturno en los casos señalados en el artículo 19 de la Ordenanza Laboral, se tomará el salario base de la categoría correspondiente.

**Artículo 37º - Prima de asistencia, puntualidad y rendimiento.**- Por la asistencia y puntualidad en el trabajo durante una jornada laboral completa, acreditada necesariamente por el control que se establezca en su centro de trabajo respectivo, se establece la prima de 140,18 pesetas brutas diarias.

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

La falta de rendimiento a que alude el artículo 30, aparte de la sanción reglamentada que corresponda, de acuerdo con la categoría de la falta, llevará aneja la pérdida de esta prima.

Para decretar la supresión de la prima por falta de rendimiento el jefe o mando habrá de informar cumplidamente las razones de su decisión una vez oído al interesado.

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

**Artículo 38º - La participación en los resultados favorables del ejercicio a que alude el artículo 19 de la Ordenanza estará constituida por el 24 por 100 de los salarios correspondientes a las doce mensualidades.**

**Artículo 39º - Aumentos periódicos (antigüedad).**- El régimen de trienios de ordenanza se modifica en el sentido de tomar como fecha de partida para el cómputo de trienios la del ingreso del trabajador en la plantilla de la Empresa.

El precio del trienio se establece en 8.952 pesetas/ anuales.

**Artículo 40º - Absorción.**- Serán compensables y absorbibles con las anteriores retribuciones todas las mejoras que pudieran establecerse por los Organismos oficiales y cuya total cuantía sea inferior a las condiciones del presente Convenio.

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

**Artículo 41º - Otros complementos.**- Uno: Quedarán incrementados con un 8,5 por 100 de mejora los siguientes complementos salariales:

- a) Conocimientos especiales.
- b) Gratificación de residencia.
- c) Incentivos (Se exceptúan aquellos conceptos que hayan experimentado variación de su precio durante 1983).

d) Actividad (Se exceptúan aquellos conceptos que hayan experimentado variación de su precio durante 1983).

e) Permanencias.

f) Prima de Subestaciones Automáticas.

g) Pacto Individual horas extraordinarias.

h) Quebranto de moneda.

i) Plus de desplazamiento.

Dos: Los restantes conceptos retributivos y complementos salariales que no hayan sido expresamente regulados o citada su revisión, no experimentarán modificación en sus precios durante el año 1984.

**Artículo 42º - Invalidez provisional.**- Los trabajadores de plantilla que pasen a la situación de invalidez provisional por determinación del Organismo gestor de la Seguridad Social, percibirán una ayuda económica con cargo a la Empresa, consistente en la diferencia que resulte entre la prestación económica oficial que en dicha situación les sea concedida por el INSS y el 100 por 100 del salario que el productor venga percibiendo en la fecha en que haya sido declarada dicha invalidez provisional.

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

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

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

Sección Segunda.- Regímenes Específicos de Trabajo

**Artículo 43º - Organización del trabajo a turnos.**- Se incorporaran al texto del presente Convenio Colectivo las normas generales pactadas con el personal a turno de centrales térmicas, con ocasión de la entrada en vigor de la Ley de Relaciones Laborales. Los indicados pactos continuarán vigentes como normas supletorias.

Uno: Jornada de trabajo.- Se aplicará el régimen de jornada regulado en el artículo 26 del presente Convenio, bajo el epígrafe correspondiente a "personal de turno", así como las compensaciones económicas que en virtud de la jornada en el citado artículo se establecen, conforme quedan expresadas.

Dos: Régimen económico del trabajo a turno.-

a) Plus de relevo.- Se establece un plus de relevo que compensa el tiempo normal empleado en esta operación, su cuantía será de 1/4 parte del valor de una hora normal de la categoría profesional, según salario base del Convenio, es decir, el resultado de dividir dicho salario por 32.

Para los trabajadores de sueldo base mensual la base diaria se determinará dividiendo por 30 el respectivo sueldo base.

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

b) 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.

Su cuantía será de 652,40 pesetas brutas, igual para todas las categorías profesionales, revisable en idéntico porcentaje al que experimentan los salarios base de las categorías de los Profesionales de Oficio en su media aritmética.

Para los trabajadores que presten trabajo en régimen de turno rotativo abierto (que no cubran las 24 horas), su cuantía será del 75 por 100 de la indicada cantidad.

El plus de turno y el de relevo se abonarán por cada día de trabajo efectivamente trabajado a turno, no devengándose en consecuencia en vacaciones, descansos, permisos retribuidos, ni en baja por incapacidad laboral transitoria de cualquier clase.

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

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

**Artículo 44º - Organización del trabajo de mantenimiento en centrales térmicas.**— Teniendo en cuenta la trascendencia de la producción de energía eléctrica de origen térmico en esta Empresa y la necesidad de la continuidad del servicio público que se cumple, se reorganiza el trabajo del personal de mantenimiento de centrales térmicas, en base a los principios siguientes:

**a)** Con el fin de garantizar la mayor presencia del personal de Mantenimiento que permita atender, en la medida de lo posible a las incidencias que se producen, se diversificará la jornada y horarios de trabajo de las plantillas, creando un retén en jornada desplazada que realizará su trabajo por las tardes.

**b)** Para hacer frente a las averías, emergencias o trabajos de urgente realización que se presenten fuera de los horarios habituales, se designará un retén en expectativa de servicio que estará localizable y dispuesto a intervenir tan pronto sean requeridos sus servicios por la Central.

**c)** Cuando por la envergadura o especialidad de los trabajos a cometer, no pudieran desarrollarse éstos por el personal previsto en los apartados a) ó b), podrá solicitarse y obtener la colaboración de trabajadores de Mantenimiento que no se encuentren designados por los dos tipos de retén.

En base a tales principios se organiza el trabajo de mantenimiento en centrales térmicas de la forma siguiente:

**Uno: Ambito de aplicación.**— Se aplicará exclusivamente a aquellos trabajadores que con una categoría máxima de Técnico de 3ª, efectúan directamente trabajos de mantenimiento en la Central Térmica de esta Empresa, incluido el personal de Almacén.

**Dos: Organización del trabajo.**— El personal de mantenimiento prestará la jornada y horarios habituales en jornada partida. No obstante, en la Central se constituirán con su plantilla de mantenimiento, equipos homogéneos de trabajadores que formarán el:

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

Su jornada será de 8 horas en jornada normal, y de 6 horas en jornada intensiva de verano.

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

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

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

**- Régimen económico:** Durante el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de retén en jornada desplazada, en día laborable o día festivo, percibirá las compensaciones económicas siguientes:

**- a) En día laborable:** Una prima de 228,51 pesetas, igual para todas las categorías profesionales, que compensa los inconvenientes inherentes a la nueva organización del trabajo.

La expresada prima no repercutirá en la cuantía de otros complementos que sean en función del salario y se devengará exclusivamente por cada día de trabajo efectivo en jornada desplazada en día laborable, no abonándose en consecuencia en vacaciones, descansos, permisos retribuidos e incapacidad laboral transitoria de cualquier clase.

En virtud de los horarios antes indicados y teniendo en cuenta el desplazamiento de jornada que se pacta, el trabajador devengará una dieta reglamentaria de comida conforme a lo regulado en el artículo 34º del Convenio.

**- b) En día no laborable:** Una prima de 685,56 pesetas, igual para todas las categorías profesionales, por cada día que se preste servicio efectivo en jornada desplazada en día NO laborable, sin que la misma sea computable para el cálculo de cualquier complemento que sea en función del salario, no devengándose en vacaciones, permisos retribuidos, descansos, incapacidad laboral transitoria de cualquier clase, etc.

— Una dieta reglamentaria de comida, como se indica en el régimen "en día laborable".

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

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

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

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

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

- Régimen económico: Durante el período de tiempo que el trabajador permanezca en situación de retén en expectativa de servicio, devengará, además de los complementos que reglamentariamente correspondan por los trabajos efectivos que realice fuera de la jornada laboral, una prima de 3.290,71 pesetas/semanales.

En el supuesto de no prestarse la semana completa, por cualquier causa, se devengará en proporción al tiempo que se permaneció en expectativa de servicio, señalándose como valores del día aislado los siguientes: 401,88 pesetas al día laborable; y 639,83 pesetas al día no laborable.

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

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

c) Resto del personal (prima de llamada): Trabaja en jornada partida, atendiendo a los trabajos habituales de mantenimiento durante su horario. no obstante, para los acontecimientos, averías, trabajos inaplazables o de urgente realización, cuya ejecución supere las posibilidades de uno o ambos retenes y para los supuestos que requieran el concurso personal de algún trabajador concreto, en razón a sus características profesionales, el resto del personal de mantenimiento podrá ser llamado por los medios habituales en cada centro de trabajo, en cuyo caso percibirá la prima de llamada de 788,01 pesetas, que devengará cuando sea requerido por sus jefes para atender cualquier trabajo de la explotación, fuera del horario habitual e interrumpiendo su descanso.

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

No será de aplicación esta prima a los trabajadores que estén en "expectativa de servicio".

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

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

Su cuantía será de 236,40 pesetas diarias, igual para todas las categorías profesionales y se percibirá por cada día de trabajo efectivamente realizado, no devengándose en consecuencia en vacaciones, descansos, permisos retribuidos e incapacidad laboral transitoria de cualquier clase.

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

Aunque no incluidos en el ámbito de aplicación de estos acuerdos el resto del personal de jornada partida de Centrales Térmicas con categoría máxima de Técnico de 3ª, ó nivel equivalente, percibirá una prima diaria de 78,79 pesetas, que compense el esfuerzo y dedicación de estos trabajadores durante los períodos de revisión programada, con el mismo régimen de devengo que el regulado para el plus de mantenimiento.

Cuatro. Normas complementarias.-

a) En consecuencia con las tres modalidades de trabajo descritas en el apartado "Dos", el trabajo de mantenimiento se organizará según el cuadro que se acompaña y que fue pactado en el Convenio precedente.

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

c) Al tratarse de una nueva organización del trabajo de la que no se tiene experiencia, la Jefatura de la Central, consultado el Comité de Empresa, podrá reducir el número de semanas de cada ciclo, así como reorganizar los grupos de retén que se constituyan inicialmente, tanto en el número de los trabajadores como el de las personas que lo integran.

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

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

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

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

## CAPITULO VII

### PREVISION SOCIAL

Artículo 45º - 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 60 años de edad, 85 por 100.
- A los 61 años de edad, 87 por 100.
- A los 62 años de edad, 90 por 100.
- A los 63 años de edad, 95 por 100.
- A los 64 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.

El trabajador que haya cumplido sesenta y cuatro años de edad podrá pedir su jubilación y ésta será forzosa para la Empresa.

**Artículo 46º - 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 y aumentos por antigüedad.
- Retribución voluntaria.
- Pagas extraordinarias reglamentarias.
- Participación en beneficios.
- Plus familiar por importe de cinco puntos, si en el momento de la jubilación el productor fuera casado y viniera percibiendo tal beneficio, o bien la prestación de casamiento del nuevo régimen, cuando se trate de un trabajador que así viniera percibiéndola.

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 I.N.S.S., y Seguro de Vejez e Invalidez.

Las cantidades que se perciban como complementos de su pensión, tanto los productores que en esta 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 47º - Viudedad y orfandad.**— Se establece para la viuda e hijos de los trabajadores de plantilla y para las situaciones que se produzcan a partir de la entrada en vigor del Convenio, un sistema complementario de pensión vitalicia de viudedad y de pensión temporal de orfandad con cargo a la Empresa, en base a los siguientes criterios:

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

- Sueldo o salario y aumentos por antigüedad.
- Retribución voluntaria.
- Pagas extraordinarias reglamentarias.
- Participación en beneficios.
- Plus familiar.

b) **Orfandad.**— La cuantía de la pensión alcanzará a los huérfanos de edad inferior a los dieciocho años, 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), por cada hijo menor de dieciocho años.

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 rebasarse 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 dieciocho años.

**Artículo 48º - 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 el 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 49º - 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 50º - Tabla de capitales.** Como Anexo V de 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 establece 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 1º de enero de 1984, el cual podrá tener al 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 hubiese 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.

CAPITULO VIIISEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 51º - 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.

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

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

CAPITULO IXOBRA SOCIAL

Artículo 52º - Viviendas.- La Empresa continuará fomentando la constitución de cooperativas para la construcción de viviendas con destino al personal de plantilla.

Artículo 53º - Prestamos para la adquisición de viviendas.- Se otorgarán préstamos a los trabajadores para la adquisición de su vivienda hasta doscientos mil pesetas sin interés, para amortizar en diez años cuando los haberes del interesado no excedan por todos los conceptos de un millón setenta y cinco mil setecientos cincuenta y siete ₧; en siete años y medio si los ingresos son superiores a un millón setenta y cinco mil setecientos cincuenta y siete ₧ y no sobrepasen un millón cuatrocientas treinta mil cuatrocientas dos ₧; y en cinco años si la retribución del solicitante es superior a un millón cuatrocientas treinta mil cuatrocientas dos ₧.

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

Otros 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 54º - Becas.- La Empresa continuará su política de becas sin limitación, siempre que los solicitantes cumplan las condiciones del Reglamento vigente. Las dotaciones son las comprendidas en el Anexo VI.

Artículo 55º - Pensiones.- Los jubilados con anterioridad a este Convenio percibirán con cargo a la Empresa un complemento que garantice, junto con lo que perciban de la Seguridad Social, un mínimo de cuatrocientas sesenta y cinco mil setenta y cinco ₧. al año.

Las viudas 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 trescientos dieciséis mil trece ₧. al año.

Los trabajadores declarados en situación de invalidez absoluta con anterioridad a este Convenio percibirán un complemento de pensión a cargo de la Empresa para que, junto con lo que perciban de la Seguridad Social tengan un mínimo de cuatrocientas sesenta y cinco mil setenta y cinco ₧. al año.

Las pensiones complementarias que, en su caso, hoy disfrutan con cargo a nuestra Empresa, los jubilados, inválidos y viudas, cuyas situaciones se crearon antes del 1º de enero de 1984, tendrán una mejora consistente en el 6 por 100 de sus actuales Importes.

Artículo 56º - 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 trabajos adecuados a sus condiciones, procediéndose seguidamente a la homologación de su expediente ante la autoridad competente, para que dicho trabajador reciba la calificación y tratamiento de minusvalidez previsto en las Leyes.

Artículo 57º - Ayuda al trabajador con hijos subnormales.- El complemento de pensión a cargo de la Empresa que se tiene establecido en régimen igual al que hoy abona la Seguridad Social, se eleva a siete mil quinientos ochenta y tres pesetas por hijo subnormal así calificado, y se extiende a los hijos subnormales del personal jubilado.

Artículo 58º - Vacaciones.- Se establece con carácter general un período de vacaciones anuales de 30 días naturales, o la parte proporcional que corresponda, en el caso de no llevar trabajando en la Empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

Artículo 59º - Ratificación de beneficios.- Se mantienen en su extensión y cuantía los beneficios concedidos en Convenios anteriores, como pensión de viudedad y suministro de fluido eléctrico a las viudas de los trabajadores. Igualmente se ratifican los de suplemento voluntario de indemnización por enfermedad y accidente laboral no mortal y temporal, así bien en cuanto a estos dos últimos su concesión exigirá precisamente el informe favorable de los facultativos del Servicio Médico de Empresa.

CAPITULO XDE LOS SINDICATOS Y DE LOS COMITES DE EMPRESA

Artículo 60º - De los Sindicatos.- 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 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 dispone de suficiente aprecia-

ble 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. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a cien trabajadores existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del centro.

- **Cuota sindical:** A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la caja de ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

- **Excedencias:** Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial 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 61.º De los Comités de Empresa.**— 1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

a) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

- a.1) 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.
- a.2) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
- a.3) 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 jornadas; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.
- a.4) En función de la materia de que se trata:
  1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

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, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido

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

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

b.1) Cumplimiento de las normas vigentes en material 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.2) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

b.3) 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 en la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de 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.1 y a.3 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 porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

#### 4. Garantías

a) Ningún miembro de Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este cese se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el

despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

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

- b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.
- c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.
- d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine en cada momento.

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

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

Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros de Comités como componentes de comisiones negociadoras del Convenio Colectivo, en los que sean afectados y por lo que se refiera a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran 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 62° - Prácticas antisindicalistas.** - En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

#### DISPOSICIONES FINALES

**Artículo 63° - Vinculación a la totalidad del Convenio.** - Se entiende el Convenio Colectivo como unidad total orgánica y exclusiva. Si la Autoridad competente no aprobase alguno de los preceptos de este acuerdo y

el hecho alterase fundamentalmente el contenido del mismo, a juicio de cualquiera de las partes, el Convenio quedará sin eficacia en su totalidad, debiendo iniciarse nuevas deliberaciones a los efectos oportunos.

**Artículo 64° - Comisión mixta de interpretación y seguimiento.** - Para la interpretación y seguimiento de la aplicación de las normas de este Convenio se tendrán en cuenta no sólo su articulado, sino también las actas de la Comisión Deliberante. Las dudas que se susciten se someterán previa y obligatoriamente a una Comisión Mixta constituida por cuatro vocales sociales y cuatro vocales económicos designados por la referida Comisión entre sus miembros.

**Artículo 65° -** Con ocasión de la firma de este Convenio para 1.984 -y totalmente independiente del salario y cualquier otra repercusión de carácter económico- se hará efectiva a cada trabajador la cantidad de cuarenta y tres mil pesetas.

Para los trabajadores que estén en activo en la fecha de la firma del Convenio y hayan ingresado con posterioridad al 1 de Enero de 1984, el pago de esta cantidad será proporcional al tiempo trabajado.

Aquellos trabajadores que hayan causado baja en la Empresa antes de la firma de este acuerdo, no percibirán cantidad alguna por este concepto. Quedan exceptuados de esta norma los trabajadores de plantilla que hayan causado baja por jubilación o hayan fallecido después del 1 de Enero de 1984; a éstos, en el primer caso, y a su viuda en el segundo, les será satisfecha la parte proporcional que les corresponda desde la citada fecha del 1 de Enero de 1984 y el cese en la Empresa por las causas que quedan expresadas.

#### CLAUSULA DEROGATORIA

**Artículo 66° -** El presente Convenio deroga el contenido del Convenio Colectivo 1982-83, exceptuando aquello que expresamente declara vigente, y, en consecuencia, sustituye en lo regulado a las normas del Reglamento de Régimen Interior que estén en contradicción con lo anteriormente establecido, y de modo especial, aquellos artículos a los que afecta su contenido económico. En todo lo demás, tanto el Reglamento de Régimen Interior como la Ordenanza Laboral continuarán vigentes como textos supletorios.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Primera.** - Será de aplicación a los trabajadores que se jubilen durante los años 1984 y 1985 lo dispuesto en el artículo 44 del Convenio 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, recibiendo 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".

**Segunda.** - El personal de la Empresa ha de procurar solicitar el disfrute de sus vacaciones anuales en los meses de verano, iniciativa ésta que habrá de coordinarse adecuadamente en los respectivos centros de trabajo para que el servicio quede debidamente cubierto.

Tercera.— Conforme a lo pactado en el Convenio precedente, cada puesto de trabajo a Turno rotativo cerrado se dotará con 6 trabajadores, si bien la fecha de aplicación se pospone hasta el momento en que la Empresa tenga definida la parada de los Grupos I y II de la Central Térmica de Puente Nuevo.

En ese momento se confeccionarán los cuadrantes horarios del personal de turnos, que deberán reunir las condiciones que a continuación se indican, además de las recogidas en el artículo 26 de este Convenio.

1. Los días de trabajo no podrán ser más de siete consecutivos, excepto en el turno "O".
2. No podrán acumularse más de cinco descansos.
3. El turno "O" deberá tener, al menos, siete días de trabajo consecutivos para un mismo trabajador, a no ser que se extiendan a lo largo de todo el ciclo para un trabajador.
4. Se establecerá el sistema de cubrir ausencias prolongadas sin que origine horas extraordinarias.

Cuarta.— El personal que por aplicación de lo pactado en el Convenio Colectivo de 1982, hubiera consolidado el valor de la antigua media hora de comida por jornada continuada, en la clave salarial "Compensación inamovible", percibirá igualmente el cuarto de hora que se establece en el artículo 26, si bien se absorberá su cuantía anual estimada del valor de la compensación inamovible, en cómputo anual. Para ello se tomará el valor individual del cuarto de hora, multiplicándose por 200 y restándose el resultado así obtenido del valor individual de la compensación inamovible en cómputo anual. La cantidad no absorbida continuará percibiéndose en la forma y clave salarial en que viene realizándose.

La absorción regulada no tendrá efecto retroactivo, por lo que se operará proporcionalmente a partir de la fecha del 1 de Junio de 1984.

Quinta.— Como consecuencia de la posposición convenida en la disposición transitoria tercera, el personal de turno cerrado que viniera percibiendo el 31-12-82 la compensación de media hora de descanso por jornada continuada y cuyo valor ha quedado consolidado como "Compensación inamovible" según determina la Disposición Transitoria 4a, percibirá un incremento cuyo valor está determinado por el 6,5% de la cantidad no absorbida de la referida compensación inamovible. Este incremento, se incorporará sumándolo al "Plus a extinguir" establecido en la Disposición Transitoria 4a del Convenio de 1983.

Este Plus a extinguir resultante se dejará de percibir en la fecha en que se aplique lo dispuesto en la Disposición Transitoria 3a, de este Convenio.

Sexta.— Se nombran vocales de la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento a que se refiere el Artículo 64 de este Convenio a:

Por la representación de los trabajadores:

D. Juan Melgarejo Berenjena  
D. Santiago García Indiano  
D. Eduardo Gallardo de los Ríos  
D. Manuel Cano Prieto

Por la representación de la Empresa:

D. Ramón Díaz Fanjul  
D. Pedro Anguita Martos  
D. Luis Cabello de los Cobos  
D. Miguel Angel Martín Hernández

ANEXO I

Grupo I - PERSONAL TÉCNICO	Mes o día
1ª Categoría:	
Superior Especial	106.324
Superior 1ª	106.324
Superior 2ª	89.060
2ª Categoría:	
Nivel A	81.094
Nivel B	78.091
3ª Categoría:	73.151
4ª Categoría:	68.353
5ª Categoría:	64.215

Grupo II - PERSONAL ADMNIVO.

Subgrupo I.- Admivo.

1ª Categoría:	
Superior Especial	92.066
Superior 1ª	92.066
Superior 2ª	89.060
2ª Categoría:	
Nivel A	81.094
Nivel B	78.091
3ª Categoría:	73.151
4ª Categoría:	
Oficial nivel A	68.228
Oficial nivel B	63.644
5ª Categoría: Auxiliares Advos.	57.738

Subgrupo II.- Auxiliares Ofic.

Categoría Especial	62.825
1ª Categoría:	60.396
2ª Categoría:	58.201
3ª Categoría:	56.272

Grupo III - PERSONAL OPERARIO

Subgrupo I.- Prof. Oficio.

1ª Categoría:	
Nivel A.	2.230
Nivel B.	2.158
2ª Categoría:	
Ofic. nivel A	2.084
Ofic. nivel B	1.981
3ª Categoría: Ayudantes	1.900

Subgrupo II.- Peonaje.

1ª Categoría: Encarg. Peones	1.906
2ª Categoría: Peones Espec.	1.841
3ª Categoría:	1.792

Grupo IV.- PERSONAL JURIDICO, SAVITARIO Y DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS (No comprendida en grupos anteriores)

1ª Categoría:	
Superior Especial	102.242
Superior 1ª	102.242
Superior 2ª	89.060
2ª Categoría:	
Nivel A	81.094
Nivel B	78.091
3ª Categoría:	

ANEXO II

COMPLEMENTO DE JORNADA

Técnico de 2A. ....	229,73
Técnico de 3a. ....	204,58
Técnico de 4a. ....	184,10
Técnico de 5a. ....	166,79
Prof.Oficio 1a. A. ....	176,24
Prof.Oficio 1a. B. ....	168,38
Prof.Oficio 2a. A. ....	157,03
Prof.Oficio 2a. B. ....	147,91
Prof.Oficio 3a. Ayudante ....	143,19
Enc. Peones ....	144,78
P. Especialista ....	140,04
Guardas ....	144,75

ANEXO III  
DIETAS VOLUNTARIAS

Técnicos, Administrativos y  
Actividades Complementarias  
1ª y 2a. Categorías:

Dieta completa .....	4.250
Desayuno.....	183
Habitación.....	2.036
Una comida.....	1.302

Resto Técnicos, Administra-  
tivos, Actividades Complemen-  
tarias y Profesionales de -  
Oficio 1ª Categoría:

Dieta completa.....	3.470
Desayuno.....	176
Habitación.....	1.978
Una comida.....	1.231

Resto del personal:

Dieta completa.....	2.740
Desayuno.....	176
Habitación.....	1.184
Una comida.....	1.108

ANEXO IV

HORAS EXTRAORDINARIAS

	75h diurnas	100h nocturnas
Tecn. Sup. 1ª y		
Actv. Compl. Sup. 1ª .....	620,53	1.085,91
Téc. Sup. 2a. y		
Actv. Compl. Sup. 2a. ....	535,63	937,38
Téc. 2a. A y Activ.	448,82	785,44
Compl. 2a. A.....	448,82	897,64
Téc. 2a. B y Activ.	448,82	785,44
Compl. 2a. B.....	448,82	897,64
Téc. 3a. y Activ.	401,04	701,82
Compl. 3a. ....	401,04	802,08
Técnico de 4a.....	360,30	630,53
Técnico de 5a.....	326,93	572,13
Admvo. Super 1ª .....	535,63	937,35
Admvo. Super 2a .....	535,63	937,35
Admvo. 2a. A .....	448,82	785,44
Admvo. 2a. B .....	448,82	785,44
Admvo. 3a. ....	406,70	711,73
Admvo. Oficial A .....	357,96	626,43
Admvo. Oficial B .....	316,67	554,17
Admvo. Auxiliar .....	285,08	498,84
Auxiliar Oficina esp. ....	301,92	528,36
Auxiliar Oficina 1ª .....	295,71	517,51
Auxiliar Oficina 2a .....	289,21	506,12
Auxiliar Oficina 3a .....	282,97	495,20
Prof. Oficio 1a. A .....	345,67	604,92
Prof. Oficio 1a. B .....	328,58	574,96
Prof. Oficio Oficial A .....	307,90	538,83
Prof. Oficio Oficial B .....	289,72	507,01
Prof. Oficio Ayudante .....	280,20	490,35
Encargado Peones .....	283,51	496,14
Padr. Especialista.....	275,63	482,38
Limpadora .....	272,19	474,33

ANEXO V

TABLA DE CAPITALS SEGURO COLECTIVO DE VIDA

Sueldo mensual (salario base mensual)		Capital
Hasta 6.267	6.266	60.000
Desde 6.267 a 7.234	7.234	80.000
Desde 7.235 a 8.316	8.316	100.000
Desde 8.317 a 9.286	9.286	125.000
Desde 9.287 a 10.367	10.367	150.000
Desde 10.368 a 11.449	11.449	175.000
Desde 11.450 a 12.419	12.419	200.000
Desde 12.420 a 14.469	14.469	250.000
Desde 14.470 a 16.634	16.634	300.000
Desde 16.635 a 19.634	19.634	350.000
Desde 19.635 a 22.175	22.175	400.000
Desde 22.176 a 25.000	25.000	450.000
Desde 25.001 a 27.920	27.920	500.000
Desde 27.921 a 32.392	32.392	550.000
Desde 32.393 a 36.222	36.222	600.000
Desde 36.223 a 41.894	41.894	650.000
Desde 41.895	41.895	700.000

ANEXO VI

DOTACION DE BECAS A PAGAR EN EL CURSO 1983-84

Núm.	Estudios	Centro de Enseñanza	Clase de Becas	Nueva dotación
1	E.G.B. (1 a 4)	Estat. y subv.	Externos	7.518
2	E.G.B. (1 a 4)	Priv. s/ subv.	Externos	12.015
3	E.G.B. (1 a 4)	Estat. y subv.	Internos	45.047
4	E.G.B. (1 a 4)	Priv. s/ subv.	Internos	45.047
5	E.G.B. (5 a 8)	Estat. y subv.	Externos	10.521
6	E.G.B. (5 a 8)	Priv. s/ subv.	Externos	18.018
7	E.G.B. (5 a 8)	Estat. y subv.	Internos	45.047
8	E.G.B. (5 a 8)	Priv. s/ subv.	Internos	45.047
9	Form. Prof. 1º grado	Estat. y subv.	Externos	12.015
10	Form. Prof. 1º grado	Priv. s/ subv.	Externos	21.024
11	Form. Prof. 1º grado	Estat. y subv.	Internos	51.053
12	Form. Prof. 1º grado	Priv. s/ subv.	Internos	60.063
13	Form. Prof. 2º grado	Estat. y subv.	Externos	12.015
14	Form. Prof. 2º grado	Priv. s/ subv.	Externos	21.024
15	Form. Prof. 2º grado	Estat. y subv.	Internos	51.053
16	Form. Prof. 2º grado	Priv. s/ subv.	Internos	60.063
17	B.U.P.	Estatales	Externos	12.015
18	B.U.P.	Privados	Externos	21.024
19	B.U.P.	Estatales	Internos	51.053
20	B.U.P.	Privados	Internos	60.063
21	C.O.U.	Estatales	Externos	15.017
22	C.O.U.	Privados	Externos	24.023
23	C.O.U.	Estatales	Internos	60.063
24	C.O.U.	Privados	Internos	69.070
25	Esc. Universitaria	Estatales	Externos	24.021
26	Esc. Universitaria	Estatales	Internos	75.077
27	Fac. Univ. y Esc. Téc. Sup.	Estatales	Externos	36.038
28	Fac. Univ. y Esc. Téc. Sup.	Estatales	Internos	105.109
29	Ayuda Comedor			13.523
30	Ayuda transporte			7.518
31	Ayuda comedor y transporte			21.041

24773

RESOLUCION de 28 de octubre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo entre el Instituto Nacional de Estadística y los Entrevistadores-Encuestadores e Inspectores de Encuestadores a su servicio.

Visto el texto del Convenio Colectivo entre el Instituto Nacional de Estadística y los Entrevistadores-Encuestadores e Inspectores de Encuestadores a su servicio, suscrito el día 4 de mayo de 1984 por la Comisión Negociadora del mismo, al que se acompaña el informe emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda —Dirección General de Gastos de Personal—, en cumplimiento del artículo 5.º de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1984, sobre aumento de las retribuciones del personal laboral, y, en consecuencia, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión Negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5.º de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, anteriormente citada, en aplicación del Convenio de referencia.

Segundo.—Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 28 de octubre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.