

# MINISTERIO DE TRABAJO

8639

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Fuerzas Eléctricas del Noroeste, S. A.» (FENOSA), y su personal.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Fuerzas Eléctricas del Noroeste, S. A.» (FENOSA), y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 10 de marzo de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Fuerzas Eléctricas del Noroeste, S. A.» (FENOSA), que fue suscrito el día 7 de marzo de 1980 por la representación de la Dirección de la Empresa y la representación del personal de la misma, acompañando documentación complementaria;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, en orden a su homologación, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, competencia que se extiende a disponer la inscripción del Convenio en el Registro de este Centro directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio, capacidad legal representativa suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente;

Considerando que en el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Fuerzas Eléctricas del Noroeste, S. A.» (FENOSA), suscrito el día 7 de marzo de 1980 entre la representación de la Empresa y la representación del personal de la misma.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 12 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «FUERZAS ELECTRICAS DEL NOROESTE, S. A.» (FENOSA)

### CAPITULO PRIMERO

#### Normas generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Este Convenio Colectivo regirá en las cuatro provincias gallegas y en las del resto de España en las que FENOSA desarrolle su actividad.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Las normas del presente Convenio afectan a la totalidad de los trabajadores incluidos en la plantilla de personal fijo de FENOSA.

Queda excluido de este Convenio el personal comprendido en el artículo 7.º de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—Este Convenio comenzará a regir el 1 de enero de 1980 cualquiera que sea la fecha de su aprobación oficial.

Las normas señaladas en el mismo y que afecten directamente a las percepciones salariales de los productores y a todos los demás conceptos de repercusión económica, como pueden ser horas, dietas, pluses, premios, pagas de OFILE, suplementos, quebrantos de moneda, complementos de jubilación, viudedad y orfandad, becas de Patronato de Enseñanza, concesiones de la Caja de Previsión Social, etcétera, tendrán la vigencia de un año, finalizando su duración el 31 de diciembre de 1980, y a finales del mismo serán objeto de nueva negociación.

Si el índice de precios al consumo elaborado por el Instituto Nacional de Estadística supera el 30 de junio de 1980 el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se revisarán los salarios en el exceso sobre dicho índice con efectos referidos al 1 de enero de 1980.

Si por disposiciones oficiales se modificasen las actuales condiciones económicas para la industria eléctrica, y siempre que sean superiores a las de este Convenio, será obligatoria la revisión de aquéllas.

Como excepción a lo anteriormente expuesto, las demás materias indicadas en este Convenio contenidas en los capítulos II,

Número finca	Titular y domicilio	Superficie afectada m <sup>2</sup>	Datos catastrales			Fechas del levantamiento de las actas (año 1980)		
			Polígono	Parcela	Naturaleza y clase del bien afectado	Día	Mes	Hora
PL-283-2	Herederos de Pedro Suárez Menéndez. La Cortina	600	30	123	Rústica. Castaños 1. <sup>a</sup>	30	5	13
PL-283-3	Luis del Corro González y otros. La Cortina	1.430	30	41	Rústica. Castaños 1. <sup>a</sup>	30	5	13
PL-287-2	Luciano Martínez Fernández. La Magdalena, 93, 5.º B. Avilés	1.380	30	20	Rústica. Pradera 5. <sup>a</sup>	30	5	13
PL-288-1	Herederos de Paulino Menéndez. Campomanes	1.890	31	63	Rústica. Pastizal 2. <sup>a</sup>	30	5	13
PL-288-1 bis	José Antonio Álvarez Delgado. La Cortina	1.690	31	63	Arrendatario.	30	5	13
PL-289-1	Eivira Martínez Fernández. Telleo	840	31	61	Rústica. Pradera 5. <sup>a</sup>	30	5	13
PL-308-1	Bautista Barbado Viejo. La Cortina	230	31	46	Rústica. Pradera 5. <sup>a</sup>	30	5	13
PL-304-1	Manuel González Delgado. Figaredo	635	31	45	Rústica. Pradera 5. <sup>a</sup>	30	5	13
PL-306-1	Emilio Gutiérrez Gafo. La Cortina	435	31	44	Rústica. Pradera 5. <sup>a</sup>	30	5	13

Organización del trabajo; III, Clasificación de centros, subestaciones y departamentos; IV, Clasificación y definición del personal; V, Régimen de pequeñas explotaciones; IX, Jornada de trabajo, vacaciones y licencias; X, Seguridad e higiene; XI, Selección y formación; XII, Normas de funcionamiento de la Caja de Previsión Social, y Disposiciones varias tendrán una vigencia que finalizará el 31 de diciembre de 1981. Estas normas sólo podrán ser revisadas antes de terminar ese período si se dictasen disposiciones legales que, con el rango de carácter imperativo, hiciesen necesario la modificación obligatoria de alguna de ellas.

Por tener este Convenio un carácter contractual entre la representación de los trabajadores y la Dirección de la Empresa, no se podrán modificar las condiciones de dicho Convenio en ningún centro de trabajo sin un previo acuerdo entre las partes contratantes.

## CAPITULO II

### Organización del trabajo

Art. 4.º La Empresa puede establecer los sistemas de organización, racionalización, automatización, mecanización, modernización y dirección del trabajo que crea conveniente, así como adoptar nuevos métodos y establecer y cambiar los puestos y turnos de trabajo de acuerdo siempre con las normas legales vigentes y las establecidas en este Convenio.

La determinación, clasificación, modificación o supresión de las distintas divisiones, departamentos, secciones, etcétera, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, respetando siempre para ello las normas dispuestas en la legislación vigente.

La Empresa se compromete que a finales de 1980 se mantendrá el mismo nivel de empleo existente en diciembre de 1979, con la excepción de los puestos de trabajo amortizables que queden vacantes por jubilación, fallecimiento o traslado voluntario.

En cualquier caso los progresos técnicos de la mecanización o modernización de los servicios o procedimientos no podrán producir merma ni perjuicio alguno en la situación económica de los trabajadores, que se procurará participen de alguna manera en la mejora que de ello pueda derivarse.

La Dirección de la Empresa prestará especial atención a mejorar las condiciones ambientales de trabajo en todas las instalaciones bajo el asesoramiento de los Gabinetes Técnicos Provinciales y de los Comités de Seguridad e Higiene, al objeto de conseguir siempre unas buenas condiciones de seguridad e higiene para los trabajadores.

Como otras normas de carácter general se establece que:

a) Los Jefes y Encargados de trabajo tendrán a sus órdenes y mantendrán la disciplina entre todo el personal que presta sus servicios en la circunscripción a ellos encomendada, debiendo fomentar y aplicar siempre las debidas normas de convivencia y relaciones humanas.

b) De todo trabajo o servicio llevará siempre la responsabilidad el productor que esté al frente del mismo, y en caso de ausencia o vacante, o cuando por la índole de aquél no exista ese cargo, responderá el de más categoría profesional que intervenga; uno y otro tendrán siempre autoridad sobre el personal a sus órdenes y deberán dar cuenta inmediata y detallada a su Jefe superior de todas las incidencias que ocurran en el trabajo que ejecutan.

c) Los productores tienen que realizar los trabajos que se les encomienden dentro de su grado de preparación y competencia, no sólo en el servicio en que normalmente los presten, sino en otro cualquiera que pueda encargarles la Empresa cuando por su categoría y formación tengan aptitud para realizarlo y siempre que ello no suponga una vejación o menoscabo de su formación profesional.

Cuando un trabajador realice una sustitución en puesto de trabajo de superior categoría percibirá, durante el tiempo que dure aquella, el sueldo y demás percepciones correspondientes a la categoría del puesto ocupado por el productor al que sustituya.

d) Cuando se trate de casos de fuerza mayor o de averías que requieran reparación urgente u otras análogas que por su trascendencia sean inaplazables, todo el personal tiene siempre que prestar sus servicios a la Empresa, aun cuando ello ocurriese fuera de la jornada laboral.

e) El productor no podrá aceptar o recibir gratificaciones de personas o Entidades ajenas a la Empresa por servicios realizados en el desempeño de su cargo o empleo.

f) Tampoco podrá el personal comprendido en cualquiera de las categorías ejercer cargos o representaciones en otras Compañías análogas a las que se refiere este Convenio ni colaborar de cualquier forma con quien haga concurrencia o competencia a la Empresa. Queda prohibido a todo el personal dedicarse a negocios relacionados con los de la Empresa o a trabajar con clientes y abonados de la misma que puedan tener relación directa con peticiones de suministro de energía y otros derivados, no pudiendo tampoco ser agente revendedor, administrador, comisionista, proyectista, asesor o montador de instalaciones y materiales eléctricos de alta y baja tensión y que pertenezcan a abonados o sean de la propiedad de la Empresa.

g) Todo productor respetará las plantaciones, árboles, cultivos, etcétera, de las propiedades en las cuales deba penetrar

para hacer algún trabajo, debiendo procurar el efectuar éste ocasionar el menor daño posible, quedando también obligado a atender cualquier indicación que sea hecha por el propietario o sus representantes. Cuando se precise causar algún daño, deberá siempre comunicarlo previamente a su Jefe inmediato, y si las circunstancias le impidiesen esta consulta, trabajará de acuerdo con las instrucciones que hubiese recibido, dando inmediatamente cuentas de lo ocurrido, con el nombre del propietario, lugar, etcétera.

h) El personal tiene la obligación de guardar la máxima cortesía, corrección y consideración con los abonados y público en general, oyendo atentamente sus observaciones y reclamaciones.

i) Todo el personal tiene que dar cuenta a la Empresa del cambio de domicilio en el plazo más breve posible. Está obligado también a comunicar los cambios o modificaciones que experimente en su situación familiar, a los efectos correspondientes de la Seguridad Social.

j) Todo el personal está obligado a conocer las normas existentes en la Empresa y a cumplirlas en todas sus partes así como las instrucciones y órdenes que, con carácter general y por escrito, se den por la Dirección, siendo sancionado su incumplimiento con las penas establecidas.

Art. 5.º a) Las reclamaciones, quejas, peticiones y observaciones que por cualquier causa o motivo decida un productor formular a la Empresa, deberán ser dirigidas a la Dirección por conducto de sus Jefes inmediatos, siendo éste el único camino que habrán de seguir los productores para obtener una decisión de ella. En caso de no haber obtenido contestación a su primer escrito en un plazo prudencial de tiempo, se pueden enviar directamente a la Dirección.

Podrán presentar copia de su reclamación a los representantes de los trabajadores, y en caso de que ella sea aceptada o fallada en su favor, se considerará que tiene derecho a partir de la fecha en que aquella haya sido presentada a la Dirección por conducto de sus Jefes.

b) Las relaciones profesionales del personal técnico, administrativo u obrero de una categoría escalafonal, han de mantenerse con el de otra superior, a través de sus Jefes inmediatos. Las que tengan lugar entre los diferentes Departamentos, lo serán por medio de sus correspondientes Jefes, que podrán delegarlas en otras personas.

c) Cuando en las centrales productoras de energía que tengan personal a turnos se produzcan unas circunstancias especiales como paradas, revisiones o averías, el personal que preste servicios en esos turnos podrá ejecutar temporalmente los trabajos de mantenimiento propio de su categoría profesional, realizando, por tanto, la jornada partida establecida para los demás servicios, previa autorización de la autoridad laboral.

Cuando las paradas, revisiones o averías se produzcan de una forma imprevista se comunicará posteriormente a la autoridad laboral. En estos casos se respetará la remuneración que venían percibiendo esos productores.

d) En los centros de producción que se pongan en servicio y que por sus especiales características técnicas y de situación exijan que todos o que parte de sus empleados residan en un radio de acción próximo a las instalaciones de dichos centros, la Empresa tratará de habilitar los medios adecuados para resolver el problema de vivienda y transporte que pueda originarse.

## CAPITULO III

### Clasificación de centros, subestaciones y departamentos

Art. 6.º La existencia de diferentes puestos de trabajo cuya categoría profesional viene determinada por la importancia de las instalaciones de producción, transformación o control, exige el establecimiento de una clasificación de estas instalaciones a los efectos anteriores.

#### CENTRALES GENERADORAS

Su categoría quedará definida según la potencia generadora instalada, de acuerdo con la siguiente escala o clasificación:

##### I. Centrales hidráulicas:

- Primera categoría especial: Igual o superior a 80 MVA.
- Primera categoría: Igual o superior a 20 MVA. e inferior a 80 MVA.
- Segunda categoría: Igual o superior a 10 MVA. e inferior a 20 MVA.
- Tercera categoría: Igual o superior a 5 MVA. e inferior a 10 MVA.

##### II. Centrales térmicas:

- Primera categoría especial: Potencia de grupo igual o mayor de 140 MVA. o potencia total de la central igual o mayor de 250 MVA.
- Primera categoría: Potencia de grupo igual o mayor de 50 MVA. y menor de 140 MVA. o potencia total igual o mayor de 90 MVA. y menor de 250 MVA.
- Segunda categoría: Potencia de grupo igual o mayor de 1,5 MVA. y menor de 50 MVA. o potencia total igual o mayor de 2,5 MVA. y menor de 90 MVA.
- Tercera categoría: Potencia de grupo inferior a 1,5 MVA. o potencia total menor de 2,5 MVA.

## ESTACIONES Y SUBESTACIONES TRANSFORMADORAS

Primera categoría especial: Son aquellas que reúnen las condiciones siguientes:

a) Que tengan como mínimo una potencia aparente de transformación, en una cualquiera de las altas tensiones, igual o superior a 240 MVA., y que además existan condensadores sincrónicos rotativos o baterías de condensadores.

b) Que una de las altas tensiones sea la de 220 KV. o superior, con un mínimo de tres altas tensiones, excluyendo las inferiores a 45 KV.

c) Que el número de circuitos, disyuntores o posiciones de las tres altas tensiones sea igual o superior a 20.

Primera categoría: Son aquellas que con una potencia de 25 MVA. o más tengan una de las condiciones siguientes:

a) Tres o más tensiones distintas en alta, considerándose como una tensión más la existencia de corriente continua para suministrar a los abonados.

b) Tres o más líneas de alta tensión que para acoplar al sistema se deban sincronizar.

c) Tres o más máquinas rotativas.

d) Dos o más convertidores de mercurio.

Segunda categoría: Se clasifican en ésta las que con potencia instalada de 15 MVA. o más tengan cualquiera de las condiciones siguientes:

a) Dos o más tensiones distintas en alta, considerándose como una tensión más la existencia de corriente continua para suministrar a los abonados.

b) Dos o más líneas de alta con sincronización.

c) Dos o más máquinas rotativas.

d) Un convertidor de mercurio.

## DESPACHOS CENTRALES DE EXPLOTACION

Según el control anual de energía se clasificarán en:

Primera categoría: Con un movimiento anual igual o mayor a 1.750.000.000 de Kwh.

Segunda categoría: Con un movimiento anual inferior a 1.750.000.000 de Kwh.

Para el cómputo anual de la energía se tendrá en cuenta la producción hidráulica, térmica, adquirida y trasvasada.

## CAPITULO IV

## Clasificación y definición del personal

Art. 7.º La Empresa clasificará a su personal en los cuatro grupos profesionales siguientes:

- I. Técnico.
- II. Administrativo.
- III. Operarios.
- IV. Jurídico, sanitario y de actividades complementarias.

El grupo administrativo estará compuesto de dos subgrupos:

- Subgrupo I: Administrativos.  
Subgrupo II: Auxiliares de oficina.

El grupo operarios se subdividirá en dos subgrupos:

- Subgrupo I: Profesionales de oficio.  
Subgrupo II: Peonaje.

Art. 8.º Grupo I. Personal técnico.—Este grupo estará dividido en las siguientes categorías profesionales:

- Primera categoría.  
Segunda categoría.  
Tercera categoría.  
Cuarta categoría.  
Quinta categoría.

Quedará incluido en este grupo todo el personal que haya sido contratado y preste sus servicios en razón de sus conocimientos de carácter técnico y desempeñe puestos de trabajo adscritos a este grupo profesional en la organización de la Empresa.

Primera categoría. Técnicos Superiores.—Quedará adscrito a ella el personal con título de Escuela Técnica Superior, Facultad Universitaria o a ellos equiparado con convalidación oficial que haya sido contratado en función de aquéllos.

Dentro de esta primera categoría existirán tres niveles distintos:

- Superior especial.  
Superior primero.  
Superior segundo.

Al nivel superior especial pertenecerán todos aquellos que, ostentando la Jefatura de un Servicio General Técnico, dependan directamente de la Dirección de la Empresa o de personas de la categoría superior especial.

Al nivel superior primero, quienes ejerzan funciones que impliquen responsabilidad, mando o jerarquía más elevada a la de superior segundo, estando bajo la dependencia directa de personas de la categoría superior especial o primero.

Al nivel superior segundo, el resto del personal encuadrado en esta primera categoría.

Se podrá asimilar a esta categoría otro personal técnico que, a juicio de la Empresa, reúna los méritos apropiados para ello.

Delegados de zona: Son los que, a las inmediatas órdenes de la Dirección o de personal perteneciente a la primera categoría, asumen la responsabilidad de la organización, distribución y ejecución de los trabajos de toda índole que ordinariamente se plantean en la zona a ellos encomendada, pudiendo también ser clasificados en la primera categoría administrativa.

Segunda categoría.—Quedará adscrito a ella el personal con título de grado medio expedido por Organismos que tengan competencia para otorgarlo oficialmente y que haya sido contratado en función de aquél. También se considerarán pertenecientes a esta categoría quienes ostentando título de menor rango o sin título alguno sean promovidos en atención a las circunstancias que en ellos concurren.

Dentro de esta segunda categoría se distinguirán dos niveles:

Nivel A.

Nivel B.

En cualquiera de estos niveles estarán comprendidos aquellos que desempeñen algunas de las funciones que se definen a continuación:

Jefe de Despacho Central de Explotación: Son aquellos técnicos que, con capacidad y conocimientos adecuados, tienen bajo su dirección y responsabilidad los despachos centrales de explotación de la Empresa.

Con esta misma categoría serán clasificados los Subjefes de Despacho Central que, con plena capacidad y responsabilidad, sustituyen al Jefe en sus ausencias.

No obstante, se considerarán como técnicos de primera categoría los Jefes de Despacho Central de Explotación de primera categoría.

Jefes de Servicio: Son los que tienen a su cargo, con plena responsabilidad, uno o varios servicios de una sección, teniendo además a sus órdenes técnicos de tercera categoría.

Inspectores de Servicio: Son los que tienen a su cargo la inspección de uno o varios servicios de una sección.

Jefes de Centrales de primera especial: Se incluyen en esta categoría los que estén al frente de una central de estas características.

Jefes de Estaciones y Subestaciones de primera especial: Se incluyen en esta categoría los que están al frente de una estación transformadora de estas características.

Jefes de Turno de Centrales Térmicas de primera especial: Son los que tienen como misión fundamental la continuidad del servicio y funcionamiento de todos los equipos de la central en las mejores condiciones, tanto técnicas como de seguridad.

Deberán vigilar y controlar los arranques y paradas de los elementos principales de la central. Bajo su responsabilidad ordenan la parada de aquellos elementos que lo requieren.

Durante su turno, y en ausencia de sus superiores, es el responsable de la central.

En caso de emergencia, la toma de decisiones es de su plena responsabilidad.

Jerárquicamente dependen del Jefe de Producción.

Los que desempeñen estas funciones de Jefes de Turno serán clasificados en el nivel A.

Operadores de Control de Centrales Térmicas de primera especial: Son los que tienen como misión fundamental controlar el buen funcionamiento del equipo de turboalternador, caldera y sus servicios auxiliares, actuando sobre los dispositivos de los cuadros de mando a su cargo.

Deben mantener una vigilancia constante sobre el cuadro, realizar las operaciones y maniobras necesarias de mando y regulación, tanto en funcionamiento normal como en emergencias, arranques, paradas, sincronizaciones o variaciones de carga; tomar lecturas en los aparatos de registro y medida y realizar comprobaciones sistemáticas del equipo.

Dan las órdenes precisas al personal de planta para la realización de las maniobras que no sean telemandadas, cerciorándose de su cumplimiento.

Actúan directamente a las órdenes del Jefe de Turno.

Jefes de Servicio de Mantenimiento Mecánico, Eléctrico o Instrumentación: Son aquellos técnicos que con capacidad y conocimientos adecuados y a las órdenes de los Jefes de Mantenimiento (primera categoría técnica) tienen bajo su dirección y responsabilidad el mantenimiento preventivo mecánico y/o eléctrico y/o instrumentación, reparaciones de los elementos que se puedan averiar, realización de planos eléctricos y/o mecánicos y/o instrumentación para variaciones de las instalaciones, pudiendo sustituir a su/s superior/es en caso de necesidad. En el mantenimiento mecánico, eléctrico y de instrumentación, pueden existir colaboradores del Jefe, clasificados en esta segunda categoría técnica o en otras inferiores.

Jefes de Servicio de Oficina Técnica: Son aquellos técnicos que con capacidad y conocimientos adecuados y a las órdenes del Jefe de Oficina Técnica responden a la preparación y seguimiento del mantenimiento, tanto en los aspectos relativos

al trabajo como al aprovisionamiento de materiales, realizan el control de calidad de la operación y recopilan, procesan y difunden información técnica, pudiendo mantener contactos con el exterior para el desarrollo de estas actividades. Sustituyen al Jefe de Oficina Técnica en caso de ausencia.

**Jefes de Servicio de Laboratorio:** Son aquellos técnicos que con capacidad y conocimientos adecuados y a las órdenes del Jefe de Laboratorio responden de la organización y dirección de los trabajos encaminados al perfecto control de todos los procesos, estudios, análisis y ensayos que se realicen, efectuando por sí mismos los que así lo requieran o supervisando su ejecución. Sustituyen al Jefe de Laboratorio en caso de ausencia.

**Jefes de Turno del Despacho Central de Explotación:** Son los técnicos que con capacidad y conocimientos adecuados prestan sus servicios en el despacho central de explotación, asumiendo la responsabilidad de algunos de los distintos turnos que en los mismos se establezcan por la Empresa.

Los que desempeñen estas funciones de Jefes de Turno serán clasificados en el nivel A.

**Subjefes de Turno de Despacho Central de Explotación:** Son aquellos que, a las órdenes de un Jefe de Turno, colaboran con él en el desempeño de su función, sustituyéndolo con plena eficacia y responsabilidad en los casos de ausencia.

**Tercera categoría técnica.**—Estará comprendido en ella el personal que, dependiendo de otro de mayor categoría, y con conocimientos básicos adecuados a su nivel profesional, desempeñe con plena responsabilidad y eficacia los trabajos que se le encomienden.

Quedan incluidos en esta categoría los siguientes cargos:

**Subjefes de Servicio:** Son aquellos que, a las órdenes de un Jefe de Servicio, colaboran con él en el desempeño de su función, sustituyéndolo con plena eficacia y responsabilidad en los casos de ausencia.

**Encargados o Jefes de Turno de Despacho Delegado de Explotación:** Son los que con capacidad y conocimientos adecuados prestan sus servicios en un despacho delegado de explotación, asumiendo la responsabilidad de algunos de los distintos turnos que en los mismos se establezcan en la Empresa.

**Subjefes de Centrales y de Estaciones y Subestaciones transformadoras de primera especial:** Son aquellos que actúan a las órdenes inmediatas del Jefe de una Central o de Estación Transformadora de primera especial, pudiendo sustituirle con amplios conocimientos y responsabilidad en sus ausencias.

**Jefes de Agencia:** Son los que, a las órdenes de la Dirección de la Empresa o de personas pertenecientes a la primera o segunda categoría, asumen la responsabilidad de la organización, distribución y ejecución de los trabajos que ordinariamente se plantean en la demarcación a ellos encomendada. Tendrán a sus órdenes al personal adscrito permanentemente o en forma circunstancial a la agencia. Podrán estar clasificados en la segunda categoría técnica.

**Topógrafos de primera:** Son los que, poseyendo los conocimientos prácticos necesarios, efectúan replanteos, levantan planos topográficos con taquímetro o nivel, hacen croquis del terreno con todos sus detalles en la libreta taquimétrica, expresando los cultivos, plantaciones, etcétera, gráficamente, debiendo tener aquellos conocimientos de construcción necesarios para el desempeño de su cometido, realizando en el gabinete el cálculo y desarrollo del trabajo efectuado en el campo.

**Delineantes proyectistas:** Son los que dan realización práctica por medio de planos a las ideas sugeridas por sus Jefes o concebidas por ellos mismos. Deberán conocer el cálculo de resistencia de materiales, estructuras metálicas y saber croquizar máquinas en conjunto y despiece, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a las que estén sometidos, poseyendo al propio tiempo los conocimientos técnicos y matemáticos de su respectiva especialidad.

**Sobrestantes:** Son aquellos que, con capacidad suficiente y a las órdenes de otro técnico de igual o superior categoría y con mando directo sobre los Capataces, tienen la responsabilidad del trabajo a realizar, correspondiéndoles la organización y dirección del mismo, croquización de herramientas y útiles, dictado de las disposiciones que se precisan para la ejecución de aquéllos, vigilancia de gastos de herramientas, material y energía y combustible, preparación de datos para la confección de presupuestos de obras, según los planos y proyectos que les hayan sido facilitados, los cuales deberán saber interpretar y ejecutar.

**Jefes de Centrales de primera:** Se incluyen en esta categoría los que estén al frente de una central de estas características.

**Jefes de Estaciones o Subestaciones de primera:** Se clasifican en esta categoría los que están al frente de una estación transformadora considerada como tal en el presente Convenio.

Quedarán también incluidos en esta categoría los Jefes de estaciones o de subestaciones transformadoras que, con una potencia inferior a 25 MVA., reúnan tres de las cuatro condiciones señaladas para las estaciones y subestaciones de primera.

**Montadores Jefes:** Son los que dirigen y realizan los trabajos de montaje y reparación de equipos e instalaciones mecá-

nicas, eléctricas, electrónicas e instrumentación y elementos auxiliares, debiendo tener los conocimientos precisos de dibujo, interpretación de planos, cálculo de resistencia de materiales, estructuras metálicas y sección de conductores eléctricos, etcétera, necesarios para el desempeño de su función.

**Jefes de Mantenimiento Electromecánico de Centrales Hidráulicas:** Son aquellos que dirigen y realizan los trabajos de mantenimiento preventivo, reparación de averías y ampliación y modificación de las instalaciones, debiendo tener los conocimientos precisos para todo ello. Dependen directamente del Jefe y Subjefe del centro y tienen mando directo sobre las Brigadas de Mantenimiento y Conservación.

En casos de ausencia de la Jefatura pueden sustituirle en lo que se refiere a sus funciones y ordenación y control de los turnos de explotación y servicios de la central.

**Analistas de Laboratorio:** Son aquellos técnicos que con la capacidad y conocimientos adecuados preparan y realizan los análisis y ensayos rutinarios, así como los ocasionales según instrucciones, y pueden interpretar los resultados procediendo en consecuencia. Son responsables del buen orden y limpieza del material y aparatos a su cargo.

**Ensayadores técnicos:** Son aquellos que para el desempeño de sus funciones tienen que efectuar o interpretar pruebas de análisis de materiales, puesta a punto y localización de defectos de máquinas, aparatos, instalaciones y sus equipos, realizando estudios sobre los mismos y de las anomalías que en su funcionamiento puedan presentarse.

**Inspectores de Seguridad e Higiene:** Son los que, con conocimientos teórico-prácticos necesarios, revisan en cuanto a seguridad e higiene industrial el estado de las instalaciones, forma de ejecución de los trabajos, redactan informes, efectúan estudios concretos y son monitores en cura de prevención e higiene industrial, dependiendo del Departamento de Seguridad e Higiene.

**Cuarta categoría técnica.**—Quedarán clasificado en esta categoría el personal que, procedente de la categoría inmediata inferior o del subgrupo de profesionales de oficio, haya superado las pruebas de promoción correspondientes y posea los conocimientos teórico-prácticos necesarios para el desempeño de las funciones a este nivel asignadas.

Estarán incluidos en esta categoría los cargos siguientes:

**Jefes de Centrales de segunda:** Son los que están al frente de una central así definida por este Convenio.

**Jefes de Estaciones o Subestaciones de segunda:** Son los que están al frente de una estación transformadora de estas características.

Quedarán también incluidos en esta categoría los Jefes de Estaciones y Subestaciones Transformadoras que, con una potencia inferior a 15 MVA., reúnan tres de las cuatro condiciones señaladas para las estaciones y subestaciones de segunda.

**Topógrafos de segunda:** Son los que, con conocimientos prácticos en el manejo de los instrumentos topográficos más usuales, poseen, además, nociones de geometría y trigonometría, estando capacitados para el levantamiento topográfico de un determinado trozo de terreno, representándolo después en el dibujo a la escala interesada.

**Delineantes:** Son los que, teniendo los conocimientos técnicos y matemáticos necesarios para el desempeño de su función, dibujan o copian planos de conjunto y detalle, precisos y acotados previa entrega del croquis, efectuando cubricaciones, etcétera. Croquizan del natural, ejecutando con perfección proyecciones, acotamientos, secciones, rotulaciones y dibujos de detalle. Serán responsables de mantener al día el archivo de planos y el buen orden del mismo.

**Verificadores:** Son aquellos que, con plena garantía, realizan toda clase de trabajos de contrastación de aparatos de medida, especialmente contadores eléctricos en su totalidad de tipos, señalando sus defectos, causas a que obedecen y reparaciones necesarias.

**Subjefes de Centrales de segunda:** Son aquellos que actúan a las órdenes inmediatas del Jefe de Central de segunda, pudiendo sustituirle con amplios conocimientos y responsabilidad en sus ausencias.

**Subjefes de Estaciones o Subestaciones de primera:** Son los que actúan a las órdenes inmediatas del Jefe de Estación o Subestación de primera, pudiendo sustituirle con amplios conocimientos y responsabilidad en sus ausencias.

**Técnicos Montadores:** Son los que realizan trabajos de montaje y reparación de equipos e instalaciones mecánicas y eléctricas y elementos auxiliares, debiendo saber interpretar planos y esquemas, así como hacer croquis de las mismas y tener nociones de cálculo de resistencia de materiales y de sección de conductores, necesarias para el desempeño de su función.

**Inspectores de Instalaciones:** Son los que, con los conocimientos teórico-prácticos necesarios para el desempeño de su función, comprueban los cálculos y proyectos presentados por los instaladores, corrigiendo sus anomalías o deficiencias y directamente o por medio de los operarios a sus órdenes, inspeccionan, comprueban o controlan las nuevas instalaciones, interpretando y realizando planos y orientando a los instaladores sobre los problemas que se presenten y la aplicación de las normas reglamentarias y particulares de la Empresa.

**Inspectores de Obras:** Son los que, con los conocimientos teórico-prácticos necesarios para el desempeño de su función, interpretan planos y comprueban la realización de las obras

proyectadas, corrigiendo sus anomalías y dando soluciones a los problemas presentados por el contratista, hacen mediciones, comprueban las certificaciones de obra y otros trabajos similares, bien directamente o por medio de los operarios a sus órdenes, aplicando las normas reglamentarias y particulares de la Empresa.

Técnicos de Laboratorio o de Oficina Técnica: Quedará clasificado en esta categoría el personal que procedente de otras categorías haya superado las pruebas de promoción o posea los conocimientos teórico-prácticos necesarios para el desempeño de las funciones propias del mismo.

Quinta categoría técnica.—El personal en ella integrado desempeñará fundamentalmente todas aquellas funciones de carácter auxiliar, constituyendo un nivel de formación y capacitación para categorías superiores. Dentro de esta categoría estarán comprendidos los siguientes cargos:

Jefes de Central de tercera: Son los que están al frente de una central considerada como de tal categoría.

Auxiliares Técnicos: Son los que colaboran en la realización de los trabajos de carácter elemental técnico tales como Auxiliares de Laboratorio, encarpado, encuadernado y plegado, copia y archivos de planos y proyectos, etcétera.

Calcadores: Son aquellos cuya misión se reduce a copiar por medio de papeles transparentes los dibujos, calcos y litografías ya preparados, así como a dibujar a escala croquis sencillos y claros, de fácil interpretación y rotulación. Deberán también realizar el encarpado y encuadernado de planos y proyectos.

El personal técnico que realiza funciones de correturnos, cuando no haya de efectuar sustituciones participará en los trabajos de mantenimiento que se les asignen, en la formación del personal y/o en la realización de otros trabajos propios de su categoría, pero con el mismo horario que tendrían de continuar como correturnos.

Art. 9.º Grupo II. Personal administrativo.—Este grupo estará dividido en las siguientes categorías profesionales:

Subgrupo I. Administrativos:

Primera categoría.

Segunda categoría.

Tercera categoría.

Cuarta categoría.

Quinta categoría.

Subgrupo II. Auxiliares de oficina:

Categoría especial.

Primera categoría.

Segunda categoría.

Tercera categoría.

Subgrupo I. Administrativos.—Quedará comprendido en este subgrupo el personal que haya sido contratado y preste sus servicios en razón de sus conocimientos de carácter administrativo y desempeñe puestos de trabajo adscritos a este subgrupo profesional en la organización de la Empresa.

Primera categoría. Administrativos superiores.—Quedará adscrito a ella el personal con título de Facultad Universitaria o a él equiparado por convalidación oficial, que haya sido contratado en función de aquél.

Asimismo, quedarán encuadrados en esta categoría aquellos que en posesión de títulos de menor rango o sin título alguno sean promovidos por la Empresa en atención a las circunstancias que en ellos concurren.

Dentro de esta primera categoría existirán tres niveles distintos.

Superior especial.

Superior primero.

Superior segundo.

Al nivel superior especial pertenecerán todos aquellos que, ostentando la Jefatura de un servicio general administrativo, dependan directamente de la Dirección de la Empresa o de personas de la categoría superior especial.

Al nivel superior primero, quienes ejerzan funciones que impliquen responsabilidad, mando o jerarquía más elevada a la de superior segundo, estando bajo la dependencia directa de personas de la categoría superior especial o primero.

Al nivel superior segundo, el resto del personal encuadrado en esta primera categoría.

Delegados de zona: Son los que, a las inmediatas órdenes de la Dirección o de personal perteneciente a la primera categoría, asumen la responsabilidad de la organización, distribución y ejecución de los trabajos de toda índole que ordinariamente se plantean en la zona a ellos encomendada, pudiendo también ser clasificados en la primera categoría técnica.

Segunda categoría.—Quedará adscrito a ella el personal con título de grado medio expedido por Organismos que tengan competencia para otorgarlo oficialmente y que haya sido contratado en función de aquél.

También se considerarán pertenecientes a esta categoría quienes ostentando título de menor rango o sin título alguno

sean promovidos en atención a las circunstancias que en ellos concurren.

Dentro de esta segunda categoría se distinguirán dos niveles:

Nivel A.

Nivel B.

En cualquiera de estos niveles estarán comprendidos aquellos que desempeñen algunas de las funciones que se definen a continuación:

Jefes de Sección o Negociado: Son los que tienen a su cargo la dirección, distribución y realización de los trabajos de una sección o negociado determinados, de carácter central y general, estando a las órdenes directas de la Dirección o de personas pertenecientes a la primera categoría.

Analistas de aplicaciones: Son los que 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.

Tercera categoría.—Quedará clasificado en esta categoría el personal que, dependiendo de otro de mayor categoría y con conocimientos básicos adecuados a su nivel profesional, desempeñe con plena responsabilidad y eficacia los trabajos que se le encomienden.

Están incluidos en esta categoría los siguientes cargos:

Jefes de Agencia: Son los que, a las órdenes de la Dirección de la Empresa o de personas pertenecientes a la primera o segunda categoría, asumen la responsabilidad de la organización, distribución y ejecución de los trabajos que ordinariamente se planteen en la demarcación a ellos encomendada. Tendrán a sus órdenes al personal adscrito permanentemente o en forma circunstancial a la agencia. Podrán estar clasificados en la segunda categoría administrativa.

Subjefes de Sección o Negociado: Son los que, con la capacidad necesaria, actúan como inmediatos colaboradores del personal de la primera o segunda categoría, sustituyendo plenamente al de esta última en casos de ausencia o enfermedad, pudiendo encargarse al propio tiempo de una especialidad determinada de cuya organización y disciplina serán responsables.

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.

Cuarta categoría. Oficiales.—Quedará clasificado en esta categoría el personal que procedente de la inmediata inferior haya superado las pruebas de promoción correspondientes y posea los conocimientos teórico-prácticos necesarios para el desempeño de las funciones propias de esta categoría.

Dentro de esta cuarta categoría se distinguirán dos niveles:

— Término.

— Ingreso.

El ascenso de Oficial de Ingreso a Oficial de Término se realizará a través de cursos de ascenso, de acuerdo con lo regulado en el artículo 56 de este Convenio.

En cualquiera de estos niveles estarán comprendidos los Oficiales que, sin distinción de especialidad y bajo la dirección de sus superiores, desarrollan y ejecutan satisfactoriamente los trabajos que se le encomiendan correspondientes a la sección o negociado a que pertenezcan.

No obstante, quedarán incluidos en el nivel Término los siguientes cargos:

Operadores de Ordenador de primera: Son los que operan y controlan ordenadores dotados de sistema operativo y capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipo y programas de naturaleza compleja. Deben saber detectar y resolver los problemas operativos, definiéndolos como errores de operación o de máquina.

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.

Agentes comerciales de permisos o similares: Son aquellos que realizan de manera permanente las funciones que a continuación se detallan:

a) Trámites y gestiones acerca de los Organismos oficiales en representación de la Empresa.

b) Gestiones fuera de la Empresa para la tramitación y obtención de permisos para la construcción de nuevas líneas de transporte y distribución y de estaciones transformadoras. Peritaciones de daños causados en los trabajos de instalación.

c) Tramitación con los abonados, fuera de la Empresa, de toda clase de servicios relacionados con la contratación, aplicación de tarifas, ventas, convenios, permisos, etcétera.

Este personal se clasificará en la tercera categoría cuando realice las funciones de los tres apartados.

Entre los Oficiales de nivel Ingreso estarán comprendidos los Operadores de Ordenadores de segunda, que son aquellos trabajadores que operan y controlan ordenadores sin sistema operativo ni multiprogramación, principalmente equipo y programas elementales. En un equipo de naturaleza compleja, operan las unidades de entrada y salida a las órdenes de un Operador de primera.

Quinta categoría. Auxiliares administrativos.—Es la categoría de ingreso, y el personal en ella integrado desempeñará fundamentalmente todas aquellas funciones de carácter auxiliar, constituyendo un nivel de formación y capacitación para categorías superiores.

El ascenso de Auxiliar a Oficial de Ingreso se realizará a través de cursos de ascenso, de acuerdo con lo regulado en el artículo 53 de este Convenio.

Dentro de esta categoría estarán comprendidos los:

Perforistas-Verificadores de ordenador: Son los que manejan máquinas perforadoras, alfabéticas y/o numéricas para perforar o verificar la información de documentos-fuente. Siguen las fases específicas de perforación que han sido codificadas y prescritas con detalle y requieren poca o ninguna selección, codificación e interpretación de los datos.

Subgrupo II. Auxiliares de oficina.—Quedará comprendido en este subgrupo todo el personal que desempeñe en la Empresa trabajos mecánicos de almacén, subalternos de oficina y similares.

Integran este subgrupo las siguientes categorías profesionales:

Categoría especial y primera. Mecanógrafos.—Son aquellos empleados que, con capacitación adecuada, realizan trabajos mecanográficos sin iniciativa ni responsabilidad distinta de la que se deriva directamente de dicha función.

Telefonistas: Son aquellos que tienen a su cargo, como misión exclusiva, el manejo de las centralitas telefónicas para la comunicación de las distintas dependencias de la Empresa entre sí y con el exterior, con la obligación de tomar nota de comunicaciones, avisos y similares para su traslado al personal o a los servicios correspondientes.

Encargados de almacén de Cobradores o de Lectores: Son aquellos a quienes la Empresa otorga tal carácter jerárquico sobre el personal correspondiente encuadrado en la categoría inmediata inferior, con las funciones, entre otras, de distribución, vigilancia e inspección del personal a sus órdenes.

Conserjes: Son los que tienen bajo su mando a los Porteros, Ordenanzas, mujeres de limpieza, etcétera, cuidando de la distribución del servicio y del orden, policía y limpieza de las distintas dependencias de la Empresa.

Ayudantes de oficina: Son los que realizan diversos trabajos auxiliares de oficina, tales como manejo de máquinas reproductoras o de similar complejidad, archivos complementarios, pequeñas encuadraciones, trabajos elementales de mecanografía y otros similares.

Segunda categoría.—En esta categoría quedarán incluidos:

Cobradores: Son los encargados de la cobranza de recibos en el domicilio de los abonados o en las ventanillas, así como de entregar a aquéllos, en su caso, las devoluciones o liquidaciones por diferencias, realizando después la liquidación del cargo, de acuerdo con las normas propias de la organización de la Empresa, con la obligación de recoger y comunicar debidamente cuantas incidencias y observaciones formulen los abonados.

El importe de la fianza que deban prestar, promedio de abonados, premio de su cobranza y las demás normas propias de su trabajo, es el establecido actualmente en la Empresa.

Lectores: Son los que anotan el consumo registrado por los contadores de los abonados en el libro de registro de la Empresa y libretas que obran en poder de aquéllos, realizando el conjunto de operaciones de resta, renovación de libretas de abonados y similares que, con arreglo a las normas y costumbres propias de la organización de la Empresa, son necesarias u oportunas para proceder a la ulterior facturación del suministro, debiendo dar cuenta a sus superiores de las anomalías que observen con motivo de las lecturas de contadores.

Cuando no realicen trabajo normal de lecturas se les podrá encomendar en la oficina trabajos de repaso, comprobación y similares del conjunto de operaciones que constituyen su labor habitual.

El promedio de lecturas y los premios complementarios de cada Lector son los establecidos actualmente en la Empresa.

Lectores-Cobradores: Son aquellos productores que desempeñan funciones de cobranza de recibos y de lectura de contadores. Los promedios de lectura y cobranza y los premios complementarios serán los que se establezcan en la Empresa, ajustándolos a coeficientes diarios y aplicándolos a la función que realicen en cada momento.

Almaceneros: Son los que con conocimientos de los materiales, tienen a su cargo la recepción, clasificación, vigilancia, ficheros y despacho de los mismos, debiendo colaborar, en caso necesario, en el movimiento de materiales.

Listeros: Son los encargados de pasar lista al personal, anotar su falta de asistencia, horas extraordinarias trabajadas, altas y bajas y liquidaciones sencillas y similares.

Pesadores-Basculeros: Son los que efectúan el pesaje de entradas y salidas de toda clase de mercancías y materiales, entregando el oportuno comprobante y llevando, además, el registro general de dichas operaciones, confeccionando los resúmenes correspondientes.

Tercera categoría.—En esta categoría quedan incluidos:

Porteros: Son aquellos a quienes está encomendada la vigilancia de la portería, así como de informar al público para hacerle llegar a las distintas dependencias de la Empresa.

Ordenanzas: Son los encargados del reparto de documentos y correspondencia dentro o fuera de las oficinas de la Empresa, de realizar gestiones en el exterior, orientar al público en los locales de aquélla; también deberán hacer copias y manipular documentos y atender pequeñas centralitas telefónicas que no les ocupen permanentemente, así como cualquier otro trabajo secundario análogo a los especificados.

Guardas, Vigilantes y Serenos: Son los que normalmente en centros urbanos, bien durante el día o durante la noche, tienen a su cargo la vigilancia de recintos, instalaciones, construcciones etcétera.

Mozos de enfermería: Son los encargados de la limpieza y conservación de los aparatos médicos y botiquines, ayudando a prestar los cuidados precisos en caso de enfermedad o accidentes.

Recepcionistas: Son aquellos empleados cuya misión principal consiste en recibir y orientar al público que acude a las dependencias de la Empresa, realizando trabajos complementarios de copia, mecanografía o similares.

El personal administrativo que realiza funciones de correos, cuando no haya de efectuar sustituciones, participará en la realización de trabajos propios de su categoría, pero con el mismo horario que tendría de continuar como corretornos.

Art. 10. Grupo III. Personal operario.—Este grupo estará dividido en los siguientes subgrupos y categorías profesionales:

Subgrupo I. Profesionales de oficio:

Primera categoría.  
Segunda categoría.  
Tercera categoría.

Subgrupo II. Peonaje:

Primera categoría.  
Segunda categoría.  
Tercera categoría.

Subgrupo I. Profesionales de oficio.—Son los que, proseyendo los conocimientos y prácticas de las artes y oficios clásicos o de los propios de las industrias, realicen en las actividades reglamentadas en este Convenio trabajos correspondientes a las categorías profesionales que se indican a continuación:

Primera categoría.—En esta primera categoría se distinguirán dos niveles:

Nivel A.  
Nivel B.

Dentro del nivel A quedarán comprendidos los cargos siguientes:

Montadores electricistas: Son aquellos que, con suficiente competencia, efectúan y dirigen los trabajos propios de su especialidad, tales como interpretación de planos y esquemas de instalaciones eléctricas y de sus elementos auxiliares, montajes y reparación de toda clase de máquinas eléctricas, de sus elementos auxiliares y cuadros de distribución.

Montadores de instrumentación: Son aquellos que, con suficiente competencia, efectúan y dirigen los trabajos propios de su especialidad, tales como interpretación de planos y esquemas de control y de sus elementos auxiliares, montaje, ajuste y reparación de toda clase de equipos de control, de sus elementos auxiliares y paneles de control.

Montadores mecánicos: Son los que en el desempeño de su función interpretan planos y esquemas de instalaciones, motores y elementos auxiliares, efectúan y dirigen su montaje, reparación y ajuste, sabiendo al mismo tiempo diseñar y construir pequeñas piezas en relación con las citadas operaciones.

Encargados de planta de central térmica de primera especial: Son los que, a las órdenes del Técnico de Control de unidad, con suficiente competencia, atienden al buen funcionamiento y vigilancia de los turbogrupos, calderas y elementos auxiliares de la central, colaborando en su puesta en marcha y parada, así como en las maniobras a realizar con los diversos elementos, siendo aptos para interpretar planos y efectuar trabajos de ajuste, montaje y reparación de averías.

Capataces de oficio-Contraamaestres y Encargados de taller: Son aquellos obreros de superior categoría que dirigen personalmente los trabajos de los profesionales de oficio y peonaje, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsables de su disciplina, seguridad y rendimiento, así como de la perfecta ejecución del trabajo.

Nivel B.—En este nivel quedarán incluidos los cargos siguientes:

Subcapataces.—Son los que realizan funciones similares al Capataz, o los que, bajo las inmediatas órdenes de un productor del nivel A, pueden sustituirle con plena eficacia en casos de ausencia.

Segunda categoría.—Estarán comprendidos en esta categoría los Oficiales, los cuales quedarán clasificados en dos niveles:

Nivel Término.  
Nivel Ingreso.

El ascenso del Oficial de Ingreso a Oficial de Término se realizará a través de cursos de ascenso, de acuerdo con lo regulado en el artículo 56 de este Convenio.

Integran esta categoría tanto los que realizan funciones correspondientes a los oficios especiales como a los oficios clásicos, encontrándose en ellos incluidos:

a) De oficios especiales: Son los operarios que, además de poseer los conocimientos prácticos de alguno de los oficios clásicos, tienen los que requieren las especialidades de las actividades reglamentarias; comprenden los siguientes oficios:

Maquinistas de centrales de 3.500 KVA. o más: Son los que efectúan la puesta en marcha y regulación de turbinas y vigilancia del regulador, cojinetes de alternadores, apertura y cierre de válvulas; de limpieza, cuidado y engrase de máquinas, motores de refrigeración y depósitos de agua. Deberán estar capacitados además para realizar pequeñas reparaciones en las máquinas a su cargo, teniendo perfecto conocimiento del funcionamiento de las mismas y de cuantos aparatos dependen de ellas, siendo aptos para interpretar planos de los órganos de las máquinas.

Los Maquinistas de central de menos de 3.500 KVA. a los que no se exigen los conocimientos anteriormente enumerados, podrán conceptuarse como Peones especialistas.

Fogoneros: Son aquellos que efectúan trabajos de engrase, atención y vigilancia de las calderas, hogares, presión, alimentación de agua, vigilancia de la carga automática del combustible y su paso a los hogares, pudiendo, en caso necesario, colaborar en los trabajos de alimentación y extracción de residuos.

Operarios de planta: Son aquellos que a las órdenes del Encargado de planta, tienen como misión fundamental la vigilancia y maniobra de los turbogrupos, calderas y elementos auxiliares de la central que les están asignados, en cualquier condición de funcionamiento (arranques, paradas, perturbaciones, marcha normal, etcétera.).

Realizarán rondas sistemáticas de inspección, observando el correcto funcionamiento y tomando lecturas de los aparatos de registro y medida, y efectuarán pruebas periódicas en funcionamiento y parados.

Deberán desempeñar los diferentes puestos de trabajo de su nivel y competencia profesional existentes en la central cuando ello sea necesario.

Operadores de cuadro: Son los que, estando al frente de los cuadros de operación de las centrales, estaciones o subestaciones de transformación y con conocimientos de las redes de distribución, efectúan todas las operaciones de control y maniobras ordenadas por sus superiores, como:

Acoplar y desacoplar máquinas de corriente continua y alterna, repartir las cargas, conexión y desconexión de interruptores automáticos, desconectores, reposición de fusibles, lectura de aparatos de medida y regulación de tensión y frecuencia, confección de partes de curvas y cargas e interpretación de esquemas unipolares de cualquier instalación.

No obstante, serán clasificados en la primera categoría del subgrupo de profesionales de oficio los que tengan a su cargo, con responsabilidad directa, los cuadros de centrales generadoras, estaciones y subestaciones transformadoras de primera especial, que, además de realizar las funciones enumeradas anteriormente, demuestren suficientemente poseer los conocimientos para interpretar planos de instalaciones eléctricas y sus elementos auxiliares, y de montaje y reparación de toda clase de máquinas eléctricas, de sus elementos auxiliares y cuadros de distribución, estando obligados a realizar estos trabajos, y cuando les sean encomendados, a nivel de Montador eléctrico.

En centrales de potencia inferior a 500 KVA. o pequeñas subestaciones en las que no se exijan a los operarios los conocimientos que se señalan en el párrafo primero podrán conceptuarse como Peones especialistas.

Empalmadores de cables: Son aquellos que realizan trabajos en cables subterráneos o aéreos de alta y baja tensión, tales como confección de empalmes, derivaciones y cajas terminales.

Instaladores de líneas y redes: Son aquellos que, con capacidad suficiente, ejecutan en alta y baja tensión todos o parte de los trabajos siguientes:

- Colocación de postes y torres metálicas, tendidos de líneas de alta y baja tensión y montajes de las instalaciones accesorias.
- Instalación de estaciones de transformación, aéreas, interiores o subterráneas con sus aparatos complementarios.
- Montaje y reparación de distribución de baja tensión, acometidas e instalaciones de contadores.

Bobinadores: Son aquellos que efectúan con perfección el devanado de transformadores y demás máquinas eléctricas, con arreglo a las instrucciones recibidas de sus superiores. Deben saber asimismo proceder al secado del aceite de los transformadores, máquinas, etcétera, realizando todas las operaciones auxiliares, a fin de ultimar las reparaciones.

Oficiales manuales de Laboratorio y Revisores de contadores: Son los que realizan toda clase reparaciones de aparatos eléctricos y, especialmente, de los de control y medida, comprobando el montaje y funcionamiento de los contadores y efectuando mediciones con los aparatos apropiados en el domicilio de los abonados, dando cuanta al servicio correspondiente del resultado de los trabajos que ejecuten y de las anomalías que observen con motivo de los mismos.

Prácticos de instalaciones: Son los que comprueban e informan sobre las características y condiciones prácticas y de seguridad de las instalaciones de los abonados, especialmente la derivación, entrada y protección del contador, según las normas e instrucciones que reciban de sus Jefes.

Prácticos de obras: Son los que comprueban e informan sobre las características y condiciones prácticas y de seguridad de las obras, según las normas e instrucciones que reciban de sus Jefes.

Responsables de las comunicaciones en centros de distribución: Son los que tienen a su cargo el manejo de los equipos de telecomunicaciones para la relación de las distintas dependencias y servicios de la Empresa entre sí y el exterior, con la obligación y responsabilidad de atender las llamadas, avisos y transmisión de órdenes de maniobras que el servicio requiera, de todo lo cual deberán dejar constancia fehaciente.

Electricistas - Conductores: Son los operarios que, además de realizar los trabajos correspondientes a profesionales de oficio, conducen vehículos de la Empresa para el transporte de otros trabajadores y/o materiales.

b) De oficios clásicos: Son los operarios que, en posesión de los conocimientos y práctica propia de las artes y oficios clásicos, realizan en la Empresa los trabajos propios de su especialidad, tales como Ajustador, Calderero, Cerrajero, Hojalatero, Lampista, Moldeador de fundición, Broncista, Electricista, Mecánico, Relojero, Albañil, Carpintero, Pintor, Chófer, Mecánico, Jardiner, Encuadernador, Plomero, etcétera.

Las profesiones correspondientes a oficios clásicos no especificados en el párrafo anterior y que, sin embargo, puedan existir en la Empresa, se clasificarán de acuerdo con las normas que se establezcan en la misma.

Tercera categoría. Ayudantes.—Constituyen la categoría de ingreso para desempeñar las funciones del subgrupo de profesionales de oficio, adquiriendo la formación precisa para su ascenso a la categoría superior.

El ascenso de Ayudante a Oficial de Ingreso se realizará a través de cursos de ascenso, de acuerdo con lo regulado en el artículo 56 de este Convenio.

Subgrupo II. Peonaje.—Integran este subgrupo las tres categorías siguientes:

Primera categoría. Encargados de Peones.—Son los que, reuniendo las condiciones prácticas y de mando necesarias, dirigen y vigilan un grupo de Peones especialistas o Peones en trabajos propios de su categoría.

Segunda categoría. Peones especialistas.—Se entiende comprendidos en esta categoría a los obreros mayores de dieciocho años a quienes se les encomienda una o varias de las actividades que a continuación se enumeran:

Celadores de alumbrado: Son los que tienen a su cargo la vigilancia y entretenimiento de las instalaciones de alumbrado público de las poblaciones, ocupándose del apagado y encendido, recambio de lámparas y limpieza de armaduras y globos.

Guardas de líneas: Son aquellos cuya misión consiste en el entretenimiento y vigilancia de las líneas eléctricas y telefónicas, informando a sus superiores de la existencia en ellas de las anomalías que se observen. Quedan asimilados a los Guardas de líneas, los Guardas de seccionamiento y los Vigilantes de pequeñas subestaciones.

Engrasadores: Son los que tiene a su cargo mantener en perfecto estado de engrase y limpieza las máquinas e instalaciones, realizando al propio tiempo otras operaciones auxiliares de escasa importancia.

Guardas de canal, Comporteros y Lectores de aforo: Son los que habitualmente tienen a su cargo la vigilancia y limpieza de canales, la lectura de las láminas, de agua y aforo en las compuertas de paso, aliviaderos y desagües, e igualmente la vigilancia del material fijo móvil, limpieza de rejillas y demás operaciones semejantes a las enumeradas.

Tercera categoría. Peones.—Son aquellos obreros mayores de dieciocho años que para el desempeño de sus funciones sólo aportan su esfuerzo físico y no precisan por tanto prácticas previas para alcanzar un rendimiento normal.

Esta categoría se denomina Peones especialistas, solamente a efectos escalafonales y de retribución económica, pero los productores que no estén clasificados como Encargados de peones ni como Peones especialistas y los que ingresen posteriormente continuarán desempeñando las funciones indicadas en el párrafo anterior.

El personal operario que realiza funciones de corretornos, cuando no haya de efectuar sustituciones, participará en los trabajos de mantenimiento que se le asigne, en la formación del personal y/o en la realización de otros trabajos propios de su categoría, pero con el mismo horario que tendría de continuar como corretornos.

Art. 11. Grupo IV. Personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias.—Este grupo estará dividido en las siguientes categorías profesionales:

- Primera categoría.
- Segunda categoría.
- Tercera categoría.

Quedará comprendido en este grupo todo el personal que haya sido contratado y preste sus servicios en la Empresa en razón de sus conocimientos de carácter jurídico, sanitario y especialidad complementaria a que pertenezca y desempeñe puestos de trabajo adscritos a este grupo profesional en la organización de la Empresa.

Primera categoría.—Quedará adscrito a ella el personal con título de Facultad universitaria o a él equiparado por convalidación oficial que haya sido contratado en función de aquél.

Dentro de esta primera categoría existirán tres niveles distintos:

- Superior especial.
- Superior primero.
- Superior segundo.

Al nivel superior especial pertenecerán todos aquellos que, ostentando la jefatura de un servicio general, dependan directamente de la Dirección de la Empresa o de personas de la categoría de superior especial.

Al nivel superior primero, quienes ejerzan funciones que impliquen responsabilidad, mando o jerarquía más elevada a la de superior segundo, estando bajo la dependencia directa de personal de la categoría superior especial o primero.

Al nivel superior segundo, el resto del personal encuadrado en esta primera categoría.

Se podrá asimilar a esta categoría otro personal que a juicio de la Empresa reúna los méritos apropiados para ello.

Segunda categoría.—Formará parte de ella el personal con título de grado medio expedido por Organismos que tengan competencia para otorgarlo oficialmente y que haya sido contratado en función de aquél. También se considerarán pertenecientes a esta categoría quienes ostentando título de menor rango o sin título alguno sean promovidos en atención a las circunstancias que en ellos concurren.

Dentro de esta segunda categoría se distinguirán dos niveles:

- Nivel A.
- Nivel B.

Tercera categoría.—Estará comprendido en ella el personal que dependiendo de otro de mayor categoría y conocimientos básicos adecuados a su nivel profesional desempeñe con plena responsabilidad y eficacia los trabajos que se le encomienden.

Art. 12. Personal de características especiales, Inspectores de fraudes.—Los Inspectores de fraudes podrán pertenecer a cualquiera de los escalafones y categorías de la industria afectada por este Convenio, conservando su puesto y categoría y derechos en el escalafón de procedencia. Su designación para este cargo, supuesta su aceptación por el interesado y su cese en el mismo, es facultad de la Dirección de la Empresa.

En ningún caso podrán percibir mientras cumplan tal función salario inferior al de la quinta categoría del personal técnico o al de procedencia, si fuese superior, percibiendo los Ayudantes el que corresponda a su categoría. La diferencia de salarios que esto pueda suponer la percibirá el interesado en concepto de gratificación.

A los Inspectores de fraude y a los Ayudantes se les abonará una compensación económica del 10 por 100 de la retribución base que perciban, que se distribuirá semestralmente entre ellos.

Art. 13. a) Las funciones que realizan los productores clasificados en estas categorías son todas las definidas anteriormente, pudiendo existir también otras funciones diferentes en la Empresa.

b) Las clasificaciones del personal designadas en este Convenio son meramente enunciativas y no supone la obligación de tener previstas todas las profesiones y funciones señaladas, ya que la Empresa, teniendo en cuenta sus características especiales, puede no tener cubiertos algunos de los puestos en la misma.

c) De acuerdo con lo dispuesto en este Convenio, a cada productor se le concederá la categoría profesional que le corresponda, teniendo en cuenta las condiciones de su tarea, dando cuenta de ello a los representantes de los trabajadores.

d) Los puestos de trabajo que queden vacantes podrán ser amortizados por la Empresa cuando considere que no es necesario cubrirlos y siempre que con ello no se cause perjuicio a la promoción del personal. De estas amortizaciones se dará previa cuenta a los representantes de los trabajadores con un preaviso de dos meses.

## CAPITULO V

### Régimen de pequeñas explotaciones

Art. 14. Cuando la escasa importancia o volumen de las instalaciones existentes en alguna localidad no permitan ocupar durante la jornada completa a los trabajadores comprendidos en este Convenio, con una sola de las funciones específicas definidas en las presentes normas, FENOSA podrá aplicar el régimen que se consigna en este capítulo, previa justificación de su necesidad ante la Delegación de Trabajo competente, quien deberá recabar el oportuno informe del Comité de Empresa.

Las resoluciones de la Delegación de Trabajo serán recurribles ante la Dirección General del ramo, que resolverá en definitiva.

Art. 15. Al personal de servicio en estas localidades podrán encomendársele trabajos de índole diversa siempre que el conjunto de horas realmente necesarias para la ejecución no rebase la jornada legal de ocho horas diarias, sin exceder de la jornada establecida en este Convenio para el personal que no trabaja en oficinas, y se hallen comprendidos entre las que a continuación se enumeran:

- a) Instalación de contadores.
- b) Lectura de contadores.
- c) Cobranza de recibos.
- d) Reparación de pequeñas averías.
- e) Encendido y apagado del alumbrado público.
- f) Recambio de fusibles de alta y baja tensión en los ramales de líneas, casetas y redes de baja.
- g) Enganches y desenganches de abonados.
- h) Vigilancia de ramales cortos en las líneas de alta.
- i) Admitir, para su tramitación, las peticiones de alta y baja en su suministro de fluido eléctrico así como tramitar las reclamaciones que se formulen por los abonados en relación con la Empresa o sus instalaciones.

Art. 16. El número de abonados y el importe del premio de gestión que se entregue a cada productor se encuentra establecido en dos formas diferentes:

a) Como máximo rendimiento de estos productores se establece la cantidad de cincuenta abonados en servicio o fracción por cada media hora diaria, sin exceder de la jornada establecida en este Convenio para el personal que no trabaje en oficinas.

Este índice servirá para valorar la remuneración mínima a percibir por el interesado, que será proporcional a la cantidad de horas de jornada que se calcule, pudiendo aquélla ser superior (nunca inferior) al resultado de aplicar la fórmula anteriormente consignada.

b) Como la lectura de contadores y cobranza de recibos a los abonados tiene lugar de dos en dos meses, se ha llegado a un acuerdo con varios de estos productores por el cual tienen a su cargo 1.125 abonados en cada periodo bimestral, recibiendo por ello unos mayores premios por esta gestión.

Como tipo de salario mínimo se tomará el correspondiente al Ayudante de oficio obrero. El tipo de salario se elevará al de Oficial de Ingreso o mayor, si al productor se le confiaren trabajos no consignados en el artículo anterior y estuviesen comprendidos entre los que se definen en este Convenio como correspondientes a los profesionales de oficio.

Art. 17. Los productores que cumplan cuatro o más horas de jornada se consideran de plantilla de la Empresa, pero no integrarán ninguno de los escalafones. Todos los devengos serán proporcionales a la jornada, excepto el plus familiar, que será completo.

Quedan obligados a prolongar su jornada de trabajo, tanto circunstancial como temporalmente, cuando para ello sean requeridos por FENOSA, cobrando el exceso de tiempo trabajado sin recargo alguno hasta el límite de ocho horas de jornada diaria, sin exceder de la jornada establecida en este Convenio para el personal que no trabaje en oficinas.

Art. 18. Cuando estos productores realicen jornada inferior a las cuatro horas diarias se les considerará como personal gratificado, calculándoles todas sus percepciones en proporción a las horas trabajadas.

Con todo obrero gratificado será preciso establecer por escrito el correspondiente contrato de trabajo, en el que se hará constar, concisa y detalladamente, las diversas funciones que se le encomiendan y el tiempo medio necesario para realizarlas, fijando el trabajo semanal en horas y la remuneración que debe percibir.

Art. 19. A los efectos de accidente de trabajo, todo el personal al que afecte el contenido del presente capítulo deberá quedar asegurado en tal forma que, caso de producirse aquél, el socorro, compensación o renta a percibir corresponda al jornal completo de ocho horas.

## CAPITULO VI

### Régimen económico

Art. 20. Las percepciones mínimas brutas del personal de esta Empresa estarán integradas anualmente por los siguientes conceptos:

Categoría	Sueldo o jornal	Haberes anuales				Antigüedad anual		
		Sueldo o jornal (18 pagas)	Participación beneficios	Premio asistencia	Paga OFILE	Total	Bienes	Vinculación
Superior 1.º - 1	130.539	2.088.694	375.952	30.250	23.200	2.518.026	28.680	14.340
Superior 1.º - 2	122.134	1.854.144	351.746	30.250	23.200	2.359.340	28.680	14.340
Superior 1.º - 3	111.290	1.780.784	320.541	30.250	23.200	2.154.775	28.680	14.340
Superior 1.º - 4	102.973	1.647.664	296.664	30.250	23.200	1.997.694	28.680	14.340
Superior 2.º - 1	94.493	1.511.888	272.140	30.250	23.200	1.837.478	28.680	14.340
Superior 2.º - 2	88.045	1.408.720	253.570	30.250	23.200	1.715.740	28.680	14.340
Superior 2.º - 3	82.444	1.319.104	237.439	30.250	23.200	1.609.993	28.680	14.340
Superior 2.º - 4	76.850	1.229.600	221.328	30.250	23.200	1.504.378	28.680	14.340
Superior 2.º - 5	71.253	1.140.048	205.209	30.250	23.200	1.398.707	28.680	14.340
2.ª Técnica y Administrativa A-1	68.124	1.106.984	199.077	30.250	23.200	1.358.511	25.092	12.552
2.ª Técnica y Administrativa A-2	64.481	1.031.696	186.705	30.250	23.200	1.270.851	25.092	12.552
2.ª Técnica y Administrativa A-3 y B-1	62.702	1.003.232	180.562	30.250	23.200	1.237.264	25.092	12.552
2.ª Técnica y Administrativa B-2	58.815	941.040	169.387	30.250	23.200	1.163.877	25.092	12.552
2.ª Técnica y Administrativa B-3	53.818	861.088	154.896	30.250	23.200	1.069.584	25.092	12.552
3.ª Técnica y Administrativa 1	57.617	821.872	146.937	30.250	23.200	1.041.259	25.092	12.552
3.ª Técnica y Administrativa 2	53.507	856.112	154.100	30.250	23.200	1.053.662	25.092	12.552
3.ª Técnica y Administrativa 3	51.108	817.728	147.191	30.250	23.200	1.018.369	25.092	12.552
3.ª Técnica y Administrativa 4	50.977	815.632	146.814	30.250	23.200	1.015.866	25.092	12.552
Actividades complementarias B-2	50.195	803.120	144.562	30.250	23.200	1.001.132	25.092	12.552
3.ª Técnica y Administrativa 5	47.800	784.800	137.864	30.250	23.200	955.914	25.092	12.552
4.ª Técnica y Ofic. Término administrativo	42.113	673.808	121.285	30.250	23.200	848.543	19.296	9.648
5.ª Técnica y Ofic. Ingreso administrativo	39.144	628.304	112.735	30.250	23.200	792.489	19.296	9.648
Auxiliar administrativo	37.513	600.208	108.037	30.250	23.200	761.695	19.296	9.648
Auxiliar Oficina 1.ª	37.815	608.640	109.195	30.250	23.200	769.265	19.296	9.648
Auxiliar Oficina 2.ª	37.513	600.208	108.037	30.250	23.200	761.695	19.296	9.648
Auxiliar Oficina 3.ª	36.515	584.240	105.183	30.250	23.200	742.853	17.556	8.784
Capataz	1.393	675.605	122.027	30.250	23.200	851.092	19.296	9.648
Subcapataz	1.333	646.505	116.771	30.250	23.200	816.728	19.296	9.648
Oficial Término P. O.	1.292	628.620	113.179	30.250	23.200	793.248	19.296	9.648
Oficial Ingreso P. O.	1.242	602.370	108.799	30.250	23.200	764.619	19.296	9.648
Ayudante P. O.	1.205	584.425	105.558	30.250	23.200	743.433	17.556	8.784
Peón	1.184	574.240	103.718	30.250	23.200	731.408	15.648	7.824

Art. 21. La percepción salarial total anual es el resultado de multiplicar por 16 el sueldo mensual de las categorías técnicas, administrativas y tituladas, o por 485 el haber diario de cada categoría obrera.

Estos devengos se abonarán a todo el personal de plantilla en activo que preste sus servicios en esta Empresa y que pertenezca a los escalafones de la misma.

El personal que cese en la Empresa, por cualquier motivo, no tendrá derecho a percibir cantidad alguna proporcional por pagas extraordinarias por los meses trabajados durante el año en que haya dejado de prestar sus servicios, con la excepción de los productores ingresados como fijos en la Empresa antes del 1 de enero de 1967.

Las mejoras, aumentos o modificaciones salariales de cualquier clase que pudieran establecerse por los Organismos oficiales podrán ser absorbidas o compensadas siempre que no superen el total concedido por la Empresa.

Art. 22. *Bienios*.—Los productores percibirán el importe de un bienio por cada dos años de antigüedad en la plantilla de personal fijo de la Empresa, aplicándose las actuales normas de vencimientos por semestres, sin límite alguno en el número de ellos.

Estos bienios no serán nunca absorbidos ni compensados por ascensos o aumento salarial.

Cuando se eleven las sumas de las percepciones salariales se aumentará la cuantía de los bienios en la misma proporción que la media del incremento que hayan experimentado el conjunto de los sueldos.

Las cantidades señaladas como bienios en el cuadro del presente Convenio se refieren a su total anual, no pudiendo por lo tanto sufrir variación económica alguna, salvo cuando ocurra el caso señalado en el párrafo anterior. Estos bienios se comenzarán a devengar el 1 de julio de 1964.

Los productores que en los años 1944, 1954 y 1964 tuviesen diez o más años de antigüedad continuarán como hasta ahora percibiendo el importe de tres, dos o un bienios, respectivamente, siempre que cumplan con las condiciones establecidas en el año de su creación, 1972.

Art. 23. *Premio de vinculación*.—Los productores fijos de plantilla percibirán el importe de una vinculación por cada cinco años de antigüedad en la Empresa.

El importe de este premio será igual al valor de medio bienio. Cuando la jornada de trabajo sea de cuatro horas o más se cobrará íntegramente, y para el resto del personal será proporcional a su jornada.

Art. 24. *Quinquenio de gracia*.—Tendrá el valor de un bienio y se comenzará a devengar cuando se cumplan veinte años de antigüedad en la plantilla de personal fijo de la Empresa.

Art. 25. *Premio de asistencia*.—Se establece un premio de asistencia consistente en la percepción de las cantidades consignadas en el cuadro (ciento veintiuna pesetas).

Este premio se recibirá por día efectivo trabajado.

Por cada media jornada que un productor falte al trabajo pierde derecho al importe de un premio de asistencia.

Si la ausencia está motivada por incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo o por enfermedad profesional, el productor percibirá el total del importe del premio de asistencia por cada uno de los días que hubiese trabajado si se encontrase en situación de alta. Se cobrará asimismo en los días de descanso en compensación de horas extraordinarias realizadas, en los llamados «días puente» que sean recuperados a lo largo del año y en las dos fiestas de carácter local.

También, y como excepción, se abonará este premio durante el período de vacaciones anuales, calculándose por cada uno de los días que hubiese trabajado el productor en caso de que no hubiese disfrutado de esas vacaciones.

Art. 26. *Cantidad fija anual de 23.200 pesetas*.—Esta cantidad no será absorbida o compensada con aquellas mejoras, aumentos o modificaciones de cualquier clase que pudieran establecerse por la Empresa y Organismos oficiales. También, y como excepción, el importe de 23.200 pesetas se abonará proporcionalmente a los meses trabajados al productor que sea alta o baja en la Empresa durante el año.

Art. 27. *Beneficios*.—En el mes de junio de cada año se abonará de una sola vez a los productores el importe de la participación en beneficios de la Empresa, que se calculará reglamentariamente sobre el importe del salario incrementándole la mitad del valor de los bienios y el quinquenio de gracia de los que lo perciben.

El importe de la paga de beneficios se calculará tomando como base el salario del mes de mayo de cada año multiplicado por doce cuando es sueldo y por trescientos sesenta y cinco cuando es jornal, sin inclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias, en la siguiente cuantía:

Cuando la Empresa no obtenga un beneficio superior al 5 por 100 percibirá el personal una participación equivalente al 16 por 100 de su retribución señalada anteriormente. Si el beneficio excede del 5 por 100 sin rebasar el 7, la percepción del personal se elevará al 20 por 100, y si excede el 7, al 24 por 100.

Durante el período de vigencia de este Convenio, esta percepción será del 24 por 100.

El beneficio a que se refieren las normas anteriores estará determinado por el dividendo bruto que perciban los accionistas.

El importe será proporcional a los meses trabajados durante el año en que se devengan.

Art. 28. *Forma de percepción*.—El importe de las percepciones señaladas anteriormente será satisfecho a los productores en la siguiente forma:

1.º El día último de cada mes percibirán la suma de las cantidades que a continuación se indican:

a) El importe del sueldo mensual o de los jornales correspondientes al mes.

b) La dozava parte del importe anual de los bienios.

c) La cantidad resultante de dividir entre doce el importe de las cuatro pagas extraordinarias indicadas en la Ordenanza Laboral.

d) Lo que pertenezca a cada productor por premio de asistencia, horas extraordinarias, pluses, ayuda familiar, premio de vinculación, etc.

2.º Con independencia de la categoría profesional, cada productor percibirá cada año la cantidad de 23.200 pesetas, que se abonará el 15 de diciembre de cada año.

3.º En el mes de junio se abonará la participación en beneficios establecida en el artículo anterior.

Art. 29. *Premio de fidelidad*.—Para la percepción del premio de fidelidad es necesario haber prestado servicio en la plantilla de la Empresa sin interrupción superior a tres meses consecutivos, bien por excedencia voluntaria o por licencia sin sueldo.

Como excepción, y solamente a estos efectos, no se consideran como interrupción en los servicios prestados a la Empresa los siguientes casos:

Haber disfrutado de excedencia voluntaria por una enfermedad grave de un pariente en primer grado, con informe favorable de los Servicios Médicos de Empresa, o por razón de estudios, siempre que en ese período de excedencia se hubiese obtenido el título oficial correspondiente a los estudios realizados, si bien este período de excedencia no se tendrá en cuenta para el cálculo de los años de antigüedad necesarios para tener derecho a este premio.

Si el productor ha sido sancionado por la comisión de una falta grave, el período de tres años siguientes a esa falta no entrará en el cómputo de los años de antigüedad necesarios para la percepción del premio de fidelidad, y en casos de faltas muy graves, el período anterior se eleva a cinco años, pero no será causa de interrupción.

El importe a que asciende el mismo es el siguiente:

a) En la percepción del importe de dos pagas mensuales a todos los productores en el momento de cumplir veinticinco años de antigüedad en la Empresa.

b) En la percepción del importe de cuatro pagas mensuales a todos los productores en el momento de cumplir los treinta y cinco años de antigüedad en la Empresa.

c) La cuantía de dichas pagas estará integrada por los siguientes conceptos:

- Sueldo base.
- Bienios.
- Vinculación.
- Quinquenio de gracia.

Se regirá por las siguientes normas:

Este premio será entregado una sola vez en los meses de julio y enero de cada año, según que los trabajadores cumplan los veinticinco o treinta y cinco años de servicio en la Empresa en el primer o segundo semestre natural anterior a los citados meses.

Como excepción, se establece que el productor que haya cumplido los treinta y cinco años de servicio y que tenga derecho a este premio podrá optar por percibirlo en ese semestre tal y como se señala anteriormente o en la fecha de su jubilación, en cuyo instante las percibirá con la cuantía que entonces le corresponda.

d) Cuando el productor se jubile después de haber cumplido los sesenta años de edad y por no haber cumplido treinta y cinco años de antigüedad en la Empresa no tenga derecho a percibir las cuatro mensualidades indicadas en el apartado b), recibirá el importe de tres pagas mensuales, siempre que haya cumplido treinta años de antigüedad en la Empresa.

Si después de haber obtenido el derecho a la percepción de cualquiera de estos premios el productor falleciese antes de haberlos cobrado, las cantidades devengadas serán satisfechas a sus herederos.

Art. 30. *Horas extraordinarias*.—Se establece como principio general que los trabajadores habrán de desarrollar su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir el óptimo rendimiento durante la jornada ordinaria de trabajo, y consecuentemente, sólo en casos especiales se realizarán horas extraordinarias, a iniciativa de la Empresa y libre aceptación por el trabajador.

No obstante, teniendo en cuenta el carácter público de los servicios encomendados a la Empresa, se considera como de inexcusable cumplimiento la realización de esas horas en los casos siguientes:

— Siniestro, accidente y averías que originen parada, así como cualquier otra incidencia que reduzca o ponga en riesgo

inminente de reducción la seguridad del personal o de las instalaciones. Tendrán la misma consideración cuando por estas circunstancias se haya producido o pueda originar un corte de suministro que no pueda ser atendido por los equipos de averías que se encuentren prestando servicio.

— Actividades de puesta en marcha de Centrales o Subestaciones.

— Actividades en ocasión del descargo obligado de instalaciones en domingo y festivos o de noche.

— Sustitución imprevista del personal de turno o de servicios inaplazables cuando haya quedado desbordado el servicio de corretornos.

— Completar o iniciar servicios cuya parada o suspensión cause grave perjuicio.

Se informará a los Comités de Empresa o Delegados de personal sobre todas las horas extraordinarias realizadas, así como sobre el carácter y naturaleza de cada una de ellas. Estos Comités deberán colaborar con la Dirección de la Empresa para tratar de reducir a lo máximo posible el número de horas extraordinarias, procurando siempre la total eliminación de las consideradas como habituales que no tengan por tanto el carácter de inexcusable cumplimiento.

Las consideradas como de obligado cumplimiento no entrarán en el cómputo de las conceptuadas como extraordinarias, de acuerdo con la Legislación vigente, si bien serán abonadas como tales.

Con objeto de que todos los productores de cada categoría profesional perciban la misma cantidad por hora extraordinaria realizada, se acuerda establecer el siguiente valor para cada una de las horas que se ejecuten, cuya cuantía no podrá ser modificada en este año:

Categorías	1	2
Segunda categoría técnica ... ..	405	477
Tercera categoría técnica ... ..	337	396
Cuarta categoría técnica ... ..	281	332
Quinta categoría técnica ... ..	267	312
Conserje ... ..	255	301
Ordenanza ... ..	248	291
Capataz ... ..	281	332
Subcapataz ... ..	271	321
Oficial de Término ... ..	255	301
Oficial de Ingreso ... ..	248	291
Ayudante y Encargado de Peones ... ..	243	286
Peón ... ..	239	282

Las horas extraordinarias que se trabajen de diez de la noche a seis de la mañana se abonarán con el valor indicado en la columna número 2 del cuadro anterior.

Cuando algún productor que no se encuentre de servicio tenga que realizar por motivos excepcionales trabajos en domingos o días festivos, en su día de descanso semanal o entre las veintidós horas y las seis de la mañana de cualquier día laboral, percibirá el importe correspondiente al número de horas que realice, y en compensación a ese trabajo imprevisto recibirá como gratificación una cantidad equivalente que será la de completar hasta media jornada cuando el número de horas extras no exceda de cuatro, y de jornada completa si excediese de este número.

En los supuestos de realización de horas extraordinarias, se podrá convenir entre la Empresa y el trabajador su abono en metálico de acuerdo con lo indicado anteriormente o su compensación con descansos. Cuando por circunstancias imprevistas el número de horas pase del tope establecido por la Ley, cien horas al año, ese disfrute en tiempo de descanso es obligatorio, siempre que ello no origine nuevas horas extraordinarias, no deje su equipo de trabajo reducido al 50 por 100 o menos de su dotación normal y se tome la compensación dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la terminación de la realización de las horas extraordinarias, teniendo derecho en esos días de compensación a la percepción del premio de asistencia, como se indica en la regulación del mismo.

Este descanso se tomará obligatoriamente cuando el productor tenga acumulados siete días de descanso en compensación de las horas extras realizadas, a no ser que por urgentes e ineludibles necesidades del servicio tenga que aplazar ese período de descanso, pero siempre y como condición general deberá ser disfrutado dentro de los ciento ochenta días.

Se exceptúan del descanso obligatorio las horas consideradas como de inexcusable cumplimiento y aquellas otras que, por sus circunstancias especiales, tales como las de los conductores de vehículos en determinados servicios, vigilantes, serenos y productores que trabajen en obras se puedan estimar como necesarias.

A los efectos de determinar el cómputo de los referidos descansos, se establece la siguiente tabla de equivalencia:

Por cada hora extraordinaria diurna: Noventa minutos de descanso.

Por cada hora extraordinaria nocturna: Ciento cinco minutos de descanso, sin abonarse recargos legales por superar el tiempo extraordinario trabajado.

El disfrute de estos descansos será por jornadas completas, y las fracciones que no lleguen a cubrir esa jornada quedarán pendientes con el fin de facilitar su acumulación a las que en sucesivas ocasiones puedan realizarse.

En todo caso, para la realización de horas extraordinarias por parte de personal, se precisará la autorización de los Jefes de las instalaciones, servicios, secciones o dependencias correspondientes.

Si debido a una mayor productividad y control de las horas extraordinarias el número de las realizadas durante el año 1980 resultase menor que las satisfechas en 1979, la diferencia entre la cuantía total a que asciendan ambas cantidades se repartirá entre los productores de esta Empresa, en la misma forma que en 1979.

Art. 31. *Suplemento de remuneración por trabajo nocturno.*— Los productores que trabajen entre las veintidós y las seis horas disfrutarán de un suplemento de trabajo nocturno equivalente al que venían percibiendo en 1979, incrementado en un 16 por 100.

Se regirá por las siguientes normas:

Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuese inferior a cuatro horas se abonará el suplemento exclusivamente sobre las horas trabajadas.

Si las horas trabajadas fuesen cuatro o más se abonará el suplemento correspondiente a toda la jornada.

Queda exceptuado del cobro de este suplemento:

a) El personal que realice exclusivamente su trabajo durante el período nocturno, y que habitualmente no preste sus servicios durante el día.

b) El personal que por trabajar horas extraordinarias nocturnas perciba su importe con el recargo correspondiente.

Art. 32. *Gastos de manutención y estancia.*—a) Cuando por necesidades del servicio algún productor tuviera que desplazarse de la localidad en que habitualmente tenga su destino o bien prolongase obligatoriamente su jornada laboral, percibirá en concepto de gastos de manutención y de estancia las cantidades señaladas en este Convenio, siempre y cuando cumplan con las condiciones establecidas para ello:

Se considera siempre como punto de partida y de llegada del viaje la localidad donde se halla situado el centro de trabajo habitual de cada empleado.

La percepción fraudulenta o abusiva de cualquiera de estos gastos, por parte de algún productor, será considerada como falta grave.

b) Normas especiales:

Desayunos.—Los productores tendrán derecho a percibir el gasto de desayuno cuando se inicie el viaje dos o más horas antes del comienzo normal de la jornada.

Comida.—Percibirán el de comida cuando se regrese al centro de trabajo una hora después de finalizada la jornada normal y con posterioridad a las quince horas en la jornada intensiva, en cualquier centro de trabajo.

Cena.—El gasto de cena tiene lugar cuando se regrese después de las diez de la noche.

Habitación.—Tendrán derecho a percibir el gasto por habitación cuando, a consecuencia del desplazamiento, se vea obligado el productor a pernoctar en localidad distinta de su centro de trabajo y tenga entonces que alojarse en cualquier hotel o pensión que no pertenezca a la Empresa.

Completa.—Se abonará completa cuando por necesidades del servicio un productor permanezca un día completo fuera de su centro de trabajo, siempre que los gastos hayan sido realizados en una misma localidad. Si éstos fueran efectuados en distintos lugares se podrá fraccionar el gasto, lo cual tendrá que ser perfectamente justificado.

Durante los tres primeros días de cada viaje se percibirá cada concepto individualizado, pero cuando el viaje tenga una duración mayor, se debe cobrar completo desde el primer día.

c) *Cuantía:* La cuantía de las mismas a partir del 1 de enero de 1980 será la siguiente:

Conceptos	Sup. 2.º y 3.º categoría	3.º categoría	Resto personal
Desayuno ... ..	75	70	70
Comida o cena ... ..	580	493	464
Cama ... ..	928	580	580
Completa ... ..	2.163	1.520	1.392
Obra ... ..	1.508	1.044	986

El valor indicado anteriormente será incrementado en un 25 por 100 cuando se produzca en viajes realizados fuera de Galicia.

Cuando se tengan que realizar viajes al extranjero se justificarán los gastos necesariamente realizados sin aplicarse por tanto las cantidades señaladas anteriormente.

El personal que habite en sus desplazamientos en las residencias de la Empresa tendrá sus gastos pagados y no tendrá por tanto derecho a abono de gastos por esos viajes, pero cuando

el productor desplazado habite un día completo en una de esas residencias, recibirá el 25 por 100 del total.

El personal que se encuentre desplazado en obra por un período superior a seis meses percibirá la cantidad indicada anteriormente. Se percibirá todos los días del mes en que se encuentren destinados en obra, con excepción de vacaciones, permisos o licencias. Este concepto engloba los gastos de locomoción así como cualquier tipo de gratificación de obra, por lo cual no se percibirá cantidad alguna por ningún otro concepto.

**Locomoción.**—El personal que por necesidades del servicio tuviese que desplazarse de su centro de trabajo habitual tendrá derecho a percibir los gastos de locomoción correspondientes.

Cada productor que se desplace tendrá que fijar su residencia temporal en el pueblo más cercano posible del lugar en el que se desarrollarán los trabajos que originan el desplazamiento.

En el caso de no cumplir esta norma sin causa justificada no tendrá derecho a percibir los gastos diarios de desplazamiento entre su residencia accidental y su lugar temporal de trabajo, ni podrá usar para ello los de la Sociedad.

Cuando un productor lo solicite, la Empresa le concederá anticipos para sufragar los gastos que se produzcan con el desplazamiento, siendo necesario para ello el visto bueno de un Jefe de su servicio.

Estos anticipos se entregarán al iniciarse cada viaje y su importe máximo se calculará teniendo en cuenta la posible duración del mismo, debiendo presentar cuentas de cada uno de ellos al finalizar los mismos. No se podrá conceder un segundo anticipo sin haberse justificado previamente el anterior.

Los desplazamientos se realizarán:

1. Utilizando los medios de transporte de compañías ajenas a la Empresa como son los trenes, autobuses, etc.
2. En vehículos propiedad de la Empresa, en cuyo caso no percibirá cantidad alguna.
3. En el caso de que el interesado se desplace en vehículo propio, previa autorización de la Empresa, tendrá derecho a percibir el importe de 11 pesetas por cada kilómetro recorrido.

Estos precios serán incrementados en una peseta por kilómetro a los que justifiquen que la cobertura del seguro del vehículo lo es a todo riesgo. Los precios serán revisados cuando varíe el coste de vehículo, combustible o seguro, aunque durante la vigencia de este Convenio estos precios se mantendrán en la citada cuantía.

**Art. 33. Quebranto de moneda.**—En concepto de quebranto de moneda, el personal que desempeñe permanentemente funciones de Caja y cobro que entrañe necesariamente movimiento dinerario diario, en cantidad que justifique a juicio de la Empresa tal concesión, percibirá por este concepto la cantidad siguiente: 6.628 pesetas al año.

En el caso de los Lectores-Cobradores, la cuantía del quebranto de moneda será proporcional a los días en que realicen la función de cobro.

En las pequeñas explotaciones, la indemnización por quebranto de moneda se establecerá por la Dirección de la Empresa.

Dado el carácter especialísimo de este concepto, dejará de percibirse cuando la persona que lo disfrute deje de prestar los servicios que motivaran su concesión. Asimismo se suspenderá su cobro, excepto en vacaciones, cuando motivos de cualquier índole, voluntarios o involuntarios, incluida la enfermedad o accidente, hayan impedido el desempeño de sus funciones al receptor, si bien para que esta suspensión tenga lugar, la no realización de esas funciones debe durar treinta días al menos en forma continuada.

**Art. 34. Participación en fraudes.**—a) Cuando el personal de Inspección descubra y compruebe un fraude le corresponderá percibir el 50 por 100 del importe que se recaude como consecuencia de las actas formuladas, distribuido en la forma siguiente:

Si el que denuncia y comprueba el fraude es un solo Inspector, percibirá el 50 por 100.

Si son dos Inspectores, cada uno de ellos recibirá un 25 por 100.

Si intervienen un Inspector y un Ayudante, percibirá cada uno de ellos un 30 y un 20 por 100, respectivamente.

b) Cuando el denunciante no pertenezca al personal de Inspección percibirá el 36 por 100 del importe recaudado, distribuyéndose el otro 14 por 100 entre el personal de Inspección que lo compruebe en la forma indicada anteriormente, es decir:

— Si es un Inspector recibe el 14 por 100.

— Si son dos Inspectores, un 7 por 100.

— Si es un Inspector y un Ayudante les corresponde también un 7 por 100 a cada uno de ellos.

— En cualquiera de estos casos la Empresa recibirá el 50 por 100 restante.

Este fondo estará constituido por la totalidad de las facturas extendidas con carácter retroactivo derivadas de anomalías producidas por los abonados. Cuando la comprobación del fraude se produzca como consecuencia de la información facilitada por el Ordenador, según horas de utilización de la potencia contratada, variaciones con el consumo o cualquier otra anomalía observada en la oficina, subsistirá el derecho al percibo del 10 por 100 por comprobación sobre la factu-

ración complementaria que pudiera realizarse con carácter retroactivo.

Las visitas se realizarán siempre por parejas formadas por un Inspector y un Ayudante e inspeccionará, por término medio, entre 600 y 700 abonados al mes. A fin de mejorar su rendimiento, cada plantilla de Inspección se desdoblará en dos, una dedicada exclusivamente a la vigilancia y comprobación de fraudes y otra para reconocimiento de las instalaciones antes de su puesta en servicio, cortes de suministro por falta de pago y reposición del mismo, etc.

**Art. 35. Plus de turnicidad.**—El personal que preste sus servicios en turnos recibirá, en concepto de Plus de turnicidad, 2.400 pesetas mensuales. Este Plus lo recibirá el personal sujeto a servicio continuo de turnos y no dejará de percibirse por enfermedad, vacaciones o cualquier otra causa que impida su asistencia al trabajo, dejando de tener derecho a él cuando se le cambie el puesto de trabajo y por lo tanto no trabaje a turnos, no teniendo efectos en cuanto a sueldo, aumentos periódicos, complemento de jubilación, etc.

El productor sujeto a jornada partida y que excepcionalmente tenga que trabajar en turnos percibirá 96 pesetas por cada día que preste servicio en esta clase de trabajo.

**Art. 36. Compensación del descanso intermedio en jornada continuada.**—El personal que trabaje en régimen de jornada continuada, cualquiera que sea su categoría profesional, tendrá derecho a un descanso de treinta minutos en cada jornada. Los productores de un mismo turno tomarán dicho descanso de forma que se atienda y mantenga el servicio normalmente, sin que en ningún caso se perjudique o altere por tal motivo la marcha correcta de los trabajos o de la producción.

No obstante, la Empresa, de acuerdo con las necesidades de los servicios, permitirá que se trabajen los treinta minutos citados, abonándose de acuerdo con los valores establecidos en la siguiente tabla:

Segunda categoría técnica: 188 pesetas por cada treinta minutos.

Tercera categoría técnica: 157 pesetas por cada treinta minutos.

Cuarta categoría técnica: 130 pesetas por cada treinta minutos.

Quinta categoría técnica: 123,50 pesetas por cada treinta minutos.

Capataz: 130 pesetas por cada treinta minutos.

Subcapataz: 124,50 pesetas por cada treinta minutos.

Oficial de Término: 118 pesetas por cada treinta minutos.

Oficial de Ingreso: 114,50 pesetas por cada treinta minutos.

Ayudante: 112 pesetas por cada treinta minutos.

Peón: 111 pesetas por cada treinta minutos.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que pueda haber en algún centro de trabajo.

## CAPITULO VII

### Otras percepciones

**Art. 37. Suministro de energía eléctrica.**—FENOSA, en los lugares donde distribuya en baja tensión, concede a su personal de plantilla energía eléctrica para alumbrado y usos domésticos, en las mismas condiciones en que se viene haciendo actualmente.

No podrá facturarse alquiler de contador ni tampoco cuota alguna.

Este beneficio alcanzará tan sólo al fluido consumido por el trabajador en su propio domicilio, siendo condición indispensable para disfrutar de él que el interesado justifique debidamente ante la Empresa que dicho domicilio es el suyo y que el consumo es para uso exclusivo del productor y de los familiares a su cargo o ascendientes que con él convivan.

El derecho del productor a la potencia instantánea, queda condicionado a que la Empresa disponga de instalación adecuada en el lugar de suministro, pudiendo en otro caso limitarse dicha potencia hasta medio kilovatio instantáneo. Tampoco está obligada la Empresa a prolongar su red de baja para que sus productores disfruten del beneficio a que se refiere el presente capítulo.

Dentro de las normas ya especificadas en lo anteriormente expuesto, los beneficios sobre el suministro de electricidad alcanzarán al personal de plantilla que por razón de edad, años de servicio o inutilidad física se haya jubilado o se jubile en lo sucesivo.

Las viudas tendrán los mismos beneficios en el suministro de energía eléctrica que los que le correspondían a su esposo, pero sólo mientras continúen en ese estado legal.

Dicho beneficio sólo alcanzará a las viudas que, siendo principal sostén de los familiares que con ella convivan, figuren como beneficiarias de la Mutualidad Laboral.

La potencia instantánea máxima tendrá la misma limitación fijada para los productores de plantilla, sin que la citada energía pueda utilizarse para usos comerciales o industriales.

El personal de limpieza y encargados rurales que trabajen cuatro o más horas diarias disfrutarán de las mismas condiciones en el suministro de energía eléctrica que el personal de plantilla.

El personal de limpieza y productores gratificados que trabajen diariamente dos o más horas, sin llegar a cuatro, siempre que demuestre ser cabeza de familia y principal sostén de la

misma, disfrutará de una bonificación en el precio de la energía eléctrica del 40 por 100 de la tarifa correspondiente.

Con independencia de lo establecido en estos artículos, los productores de nuevo ingreso disfrutarán de las mismas condiciones en el suministro de energía eléctrica que los que forman parte actualmente de su plantilla de personal fijo.

**Art. 38. Incapacidad por accidente de trabajo.**—Los productores que hayan sufrido accidente de trabajo y que continúen prestando servicios a la Empresa percibirán el total de sus haberes de su categoría profesional, con independencia de las pensiones que reciban por su incapacidad permanente.

A estos productores se les procurará acoplar a trabajos adecuados a sus condiciones, señalándoles una nueva clasificación profesional de acuerdo con tales trabajos, pero manteniéndoles hasta su cese en la Empresa la retribución de la categoría profesional a la que pertenecía antes de sufrir el accidente.

A este beneficio no tendrán derecho aquellas personas cuyo accidente se haya producido por imprudencia o negligencia inexcusable. Para ello, se tendrán en cuenta los informes presentados por el Departamento de Seguridad e Higiene y de los representantes de los trabajadores.

**Art. 39. Enfermedad.**—Al personal que se encuentre dado de baja por enfermedad, la Empresa le abonará la diferencia entre lo percibido de la Seguridad Social y su retribución como si trabajara, con la excepción del premio de asistencia, previo informe favorable de los Servicios Médicos de la Empresa.

Transcurrido el periodo de dieciocho meses en situación de baja por incapacidad laboral transitoria, o antes, si la Inspección Médica así lo determina, y pasando por tanto a depender de la Mutualidad en la nueva situación de invalidez, la Empresa le abonará también la diferencia entre la pensión de dicha Mutualidad y su retribución en activo, incluido el importe del régimen económico del Convenio, excepto el premio de asistencia, hasta un máximo de cuatro años y medio, en que debe solicitar, si procede, la jubilación por vejez o invalidez. En este caso, la retribución que ha de servir de base para el cálculo del complemento de jubilación a cargo de la Empresa será el total que hubiese percibido en el último año de su periodo de invalidez, incluido el premio de asistencia.

**Art. 40. Absentismo.**—Es un principio de carácter general en la Empresa el establecido en el artículo 4 de este Convenio, cuando dispone que se prestará atención a mejorar las condiciones ambientales de trabajo en todas las instalaciones, con objeto de conseguir siempre unas buenas condiciones de seguridad e higiene para los trabajadores.

En todas las situaciones que se produzcan en el campo del trabajo y que puedan atentar tanto a la salud física como a la mental de los trabajadores de la Empresa es conveniente y necesario recibir el informe de los representantes sociales.

Pero así como se trata siempre de salvaguardar la vida e integridad de los productores de la Empresa tanto en el aspecto médico como en el de la Seguridad e Higiene, es necesario también evitar el problema del absentismo, que produce una pérdida de un elevado número de horas de trabajo.

Con objeto de señalar cual es el verdadero absentismo en esta Empresa, se considera que no son consideradas como no presencia del trabajador en su puesto de trabajo las siguientes causas:

- Matrimonio.
- Enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre, madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos y hermanos.
- Permisos por maternidad.
- Lactancia por un hijo menor de 9 meses.
- Ausencias derivadas de accidente laboral y enfermedad en caso de que exista hospitalización.
- Las ocasionadas por la suspensión de la actividad cuando haya una posibilidad de accidente, por riesgo inminente para la integridad física del trabajador.
- Realización de funciones de representación del personal.
- Traslado de domicilio habitual.
- El tiempo señalado para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas.

El número de horas o días en que se pueden tener estas ausencias que no son consideradas como absentismo son las indicadas en la legislación vigente o en este Convenio Colectivo, y las que superan las mismas se consideran como causas de absentismo.

## CAPITULO VIII

### Sistema de pensiones

**Art. 41. Jubilación.**—La Empresa se compromete y obliga voluntariamente a proporcionar a los empleados un complemento que mejore la prestación reglamentaria de jubilación que le corresponda por la Mutualidad, de tal forma que la suma de la pensión de la Mutualidad y la de este complemento pueda igualar el total de sus ingresos en el último año de su actividad como productor de la Empresa, como se indica posteriormente.

El derecho a la percepción del complemento tendrá carácter vitalicio y su valor inicial, así como el de sus posteriores revisiones, se calcularán de acuerdo con lo dispuesto en este artículo.

Como norma general se establece que la jubilación es obligatoria cuando el trabajador cumpla sus sesenta y cinco años de edad, y en caso de no ser aceptada por el productor se le aplicará lo dispuesto en el punto 2 de este artículo.

Las normas que se tendrán en cuenta para la percepción de este complemento serán las siguientes:

#### 1. Jubilación solicitada por el productor:

a) Cuando el trabajador haya cumplido los sesenta años de edad y prestado servicios en la Empresa por un periodo de treinta años, alcanzando los treinta y cinco de cotización a la Seguridad Social, la Sociedad se obliga a concederle el complemento de jubilación.

b) Si el trabajador ha cumplido los sesenta años, pero no reúne los demás requisitos señalados en el apartado anterior, la Empresa podrá conceder o denegar aquel complemento.

**2. Jubilación propuesta por la Empresa.**—Cuando la Empresa proponga a cualquier productor mayor de sesenta años su jubilación, éste podrá aceptar o rechazar la propuesta. Si la rechaza, pierde para su futuro todo derecho al complemento de jubilación.

**3. Determinación del complemento de jubilación.**—El importe del complemento inicial máximo de jubilación será igual a la diferencia entre la pensión que le corresponda por la Mutualidad Laboral o por cualquier otra Entidad y el total de los ingresos percibidos por el productor en el periodo de un año inmediatamente anterior al día de su jubilación, deducida su cotización a la Seguridad Social. Este complemento será de doce mensualidades iguales.

El importe de estos ingresos estará integrado por los conceptos siguientes, con exclusión de cualquier otro que pudiera haber percibido:

- Sueldo o jornales que corresponda.
- Bienios y quinquenios de gracia.
- Pagas extraordinarias reglamentarias.
- Premio de vinculación.
- Participación en beneficios.
- Prestación familiar.
- Cantidad fija establecida en el Convenio Colectivo (antigua paga de Ofile).
- El total del Premio de asistencia que le correspondería si hubiese trabajado todos los días laborables del último año anterior al día de su jubilación.
- La cantidad anual que perciban mensualmente en concepto de gratificación fija por razón de su cometido específico o responsabilidad en el momento de su jubilación, con excepción de las horas extraordinarias o de la gratificación H concedida a los productores de los escalafones Administrativos, Técnicos y Titulados.
- Quebranto de moneda percibido.

Con independencia de estos conceptos, los productores jubilados con anterioridad al 1 de enero de 1967 seguirán percibiendo los derechos que les correspondan por subsidio de vejez.

Como excepción se establece que cuando el importe de las pensiones de jubilación que perciba un productor sea inferior a 38.000 pesetas mensuales se le complementará dicho importe con la cantidad necesaria para que la suma de esas pensiones, Empresa y Mutualidad, alcance la citada cifra, en cómputo anual.

Para tener derecho al complemento de jubilación máximo será preceptivo que el productor haya prestado servicios en la plantilla de personal fijo de la Empresa durante treinta años y cotizado a la Seguridad Social durante treinta y cinco.

Para los productores que no hayan alcanzado esta antigüedad, su pensión de jubilación se calculará reduciendo el importe de sus haberes anuales, calculados según el punto tres de este artículo, en un 1 por 100 por cada año que le falte para alcanzar los treinta años de servicio en la Empresa.

Con objeto de facilitar la percepción de estas pensiones, la Empresa abonará a sus productores el total mensual de la cantidad a que tiene derecho, complemento y Mutualidad, y dichos jubilados autorizarán a la Empresa para que ésta perciba del Montepío la pensión que le corresponde y que ya ha sido entregada previamente por la Empresa a cada jubilado.

**Premio de jubilación:** A los productores que se jubilen se les entregará un Premio en efectivo, consistente en dos pagas extraordinarias integradas por sueldo base y aumentos periódicos.

**Art. 42. Ayuda de viudedad y orfandad.**—El importe inicial del complemento de pensión de viudedad y de orfandad se determinará según las siguientes normas:

Conocido el tanto por ciento fijado por la Mutualidad sobre la base reguladora individual, se calculará el importe de dicho tanto por ciento aplicado a las percepciones siguientes, recibidas por el productor en el periodo de un año inmediatamente anterior a su fallecimiento, deducida su cotización a la Seguridad Social:

- Sueldo o jornales que corresponda.
- Bienios y quinquenios de gracia.
- Pagas extraordinarias reglamentarias.
- Premio de vinculación.
- Participación en beneficios.
- Prestación familiar.

— Cantidad fija establecida en el Convenio Colectivo (antigua paga Ofite).

— El total del premio de asistencia que le correspondería si hubiese trabajado todos los días laborables del último año anterior al día de su fallecimiento.

— La cantidad anual que perciba mensualmente en concepto de gratificación fija por razón de su cometido específico o responsabilidad en el momento de su fallecimiento, con excepción de las horas extraordinarias o gratificación H concedida a los productores de los escalafones Administrativos, Técnicos y Titulados.

— Quebranto de moneda.

El valor de este complemento será la cantidad resultante de restar al importe así deducido la pensión que corresponda a la viuda por la Mutualidad Laboral u otra percepción semejante.

Con independencia de esta compensación, las viudas de productores fallecidos en accidente de trabajo percibirán una compensación mensual de 10.325 pesetas, y la prestación familiar se calculará sobre la que hubiese percibido en el último mes.

Las prestaciones de las pensiones complementarias de viudedad finalizarán cuando concurren alguna de las causas de extinción establecidas por el Mutualismo Laboral o Caja Nacional.

Como excepción se establece que cuando el importe de las pensiones de viudedad que perciba una viuda de productor de la Empresa sea inferior a 26.500 pesetas mensuales, se le complementa dicho importe con la cantidad necesaria para que la suma de esas pensiones, Empresa y Montepío, alcance la citada cifra, en cómputo anual.

En caso de fallecimiento de la viuda, esta ayuda podrá ser concedida a sus hijos menores de veintiún años que no trabajen o a los mayores, siempre que estén imposibilitados para el trabajo. Si el fallecido es un productor viudo, sus hijos percibirán esta misma ayuda, siempre que se encuentren en cualquiera de las condiciones anteriores, menores de edad e imposibilitados.

Con objeto de facilitar la percepción de estas pensiones, la Empresa abonará a las viudas el total mensual de la cantidad que tiene derecho, complemento y Mutualidad y dichas viudas autorizarán a la Empresa para que ésta perciba del Montepío la pensión que le corresponde, y que ya ha sido entregada previamente por la Empresa a cada viuda.

Art. 43. Las pensiones totales, integradas por Mutualidad y complemento, percibidas por los jubilados, viudas y huérfanos durante el año 1979 descontados los aumentos experimentados a lo largo del mismo por la pensión de Mutualidad de cada uno de ellos, se incrementarán en un 16 por 100 en el año 1980.

En consecuencia, el complemento de FENOSA para el año 1980 será la diferencia existente entre la pensión incrementada en un 16 por 100 señalada en el párrafo anterior y el importe de la pensión anual de Mutualidad (calculada de acuerdo con el valor de dicha pensión en 1 de enero de 1980), por considerarse como adelantos a cuenta de esta revisión las revalorizaciones de la pensión de Mutualidad durante el transcurso del año 1979.

En adelante estas pensiones se aumentarán con este mismo sistema de incremento de la media salarial que experimenten los productores en activo, deducidos los incrementos de la Mutualidad durante ese año.

## CAPITULO IX

### Jornada de trabajo, vacaciones y licencias

Art. 44. *Jornada de trabajo.* a) El personal de la Empresa tiene la jornada intensiva de seis horas consecutivas de tra-

bajo durante el período comprendido entre el 1 de junio y 30 de septiembre de cada año.

El horario de trabajo para el personal que presta servicio en oficinas durante los restantes meses del año continuará siendo el establecido en la Empresa: Ocho treinta a trece treinta y quince treinta a dieciocho cuarenta y cinco horas.

De acuerdo con la decisión tomada por la Dirección General de esta Empresa a principios de 1979, el horario de trabajo en los meses de jornada partida para el resto del personal será el siguiente:

Año 1980: De ocho a trece horas y de quince a dieciocho treinta horas.

Año 1981: De ocho quince a trece horas y de quince a dieciocho treinta horas.

Continuará existiendo el régimen semanal de cinco días de trabajo y el sistema de flexibilidad establecido.

b) Se exceptúan de este régimen de jornada:

1. El personal sujeto a turnos en cualquier clase de trabajo, ya que su jornada alcanza a ocho horas diarias de servicio, remunerándose como extraordinarias las que excedan de las cuarenta y dos semanales a que se refiere este capítulo, sin que su número se compute para el límite que establecen las disposiciones vigentes.

2. Los que desempeñen su misión en otras horas laborales del día tales como Serenos, Vigilantes, etc.

Cuando por necesidades del servicio se deba trabajar en lugares alejados del centro de trabajo y a más de 10 kilómetros del mismo, la jornada, cuando la Empresa lo considere conveniente, podrá continuar también siendo dividida, percibiendo los productores los gastos de manutención que reglamentariamente les correspondan, y si trabajan más horas diarias que sus compañeros de jornada intensiva se les aplicará el sistema establecido en el párrafo siguiente.

El personal destacado en obra que se encuentre prestando servicios en la misma con carácter permanente tendrá que cumplir con la jornada de trabajo establecida en aquélla. Se conceptuarán como horas extraordinarias las que trabaje semanalmente cada productor que superen el número de cuarenta y tres, y durante el período de jornada intensiva percibirá además una cantidad equivalente al importe de las horas que se trabajen entre treinta y cuarenta y tres con el valor de la hora extraordinaria.

No se podrá percibir ningún otro concepto de gratificación por obra.

c) Todo el personal vendrá obligado a marcar en el reloj control las horas de comienzo y fin de la jornada de trabajo o a cumplir cualquier otro sistema de registro de entradas y salidas, teniéndose en cuenta esta diligencia tanto para el cómputo de las horas extraordinarias, en su caso, como para toda posible recompensa por puntualidad. Deberán desarrollar su trabajo de la mejor manera posible, no pudiendo dedicarse a otras actividades que interrumpan o retrasen su ejecución. Todo productor tiene que cumplir obligatoriamente la jornada de trabajo indicada en los párrafos anteriores, bien se encuentre trabajando a jornada partida, intensiva o a turnos.

Art. 45. *Trabajos en régimen de turnos.*—En cada centro de trabajo, los turnos se organizarán de tal manera que cada productor devengue el menor número posible de horas extraordinarias, siendo su jornada semanal ordinaria de cuarenta y dos horas. Sólo se podrá superar este número cuando se trate de horas extraordinarias de inexcusable cumplimiento.

El número de horas ha de entenderse como la media semanal dentro del cómputo de cuatro semanas.

Esta organización de trabajo en régimen de turnos se efectuará de acuerdo con el cuadro calendario básico siguiente:

Días		L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J
Turnos de trabajo	I. (0-8 horas) ... ..	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B
	II. (8-16 horas) ... ..	C	C	D	D	D	D	D	D	D	A	A
	III. (16-24 horas) ... ..	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C
Descanso ... ..		D	D	C	C	B	B	B	A	A	D	D

Productores: A, B, C y D/total 4.  
Trabajan 42 h./semana.

Este cuadro calendario tiene carácter genérico, cada letra representa un solo trabajador y ha de servir de base para el desarrollo de los cuadros que, en cada caso concreto se precise elaborar, pudiendo adoptarse en cada centro de trabajo el horario de comienzo y final de turnos.

Como en éste, han de ajustarse a las siguientes exigencias:

- Cumplir con la Ley de Relaciones Laborales número 16/1976, de 8 de abril, y el Real Decreto 86/1976, de 23 de abril.
- El cuadro es cíclico en período de cuatro semanas, continuable indefinidamente en el tiempo.
- Los turnos tienen una duración uniforme de ocho horas.
- A todos los trabajadores les coincide un domingo de descanso cada cuatro semanas, como mínimo.
- El cuadro no genera horas extraordinarias, excepto los correspondientes a días festivos, tanto nacionales como locales.

Cumpliendo con lo establecido en este artículo, en cada caso específico se elegirá aquel cuadro-calendario que menor número de trabajadores origine.

El personal operario que realice funciones de correturnos, cuando no haya de efectuar sustituciones, participará en los trabajos de mantenimiento que se le asigne, en la formación del personal y/o en la realización de otros trabajos propios de su categoría, con la jornada correspondiente a dichas funciones percibiendo también en estos casos el Plus de turnicidad.

Art. 46. *Vacaciones*.—El personal a quien afecte este Convenio disfrutará una vacación anual mínima que se regulará por los años de servicio prestados dentro de la plantilla de la Empresa en la forma siguiente:

- De uno a diez años de servicio: Veinticinco días naturales.
- Más de diez años de servicio: Treinta días naturales.

A estos efectos la antigüedad se computará sobre el 1 de enero de cada año, considerando como año entero de servicio aquel en que ingresó, cualquiera que fuese la fecha que comenzó a prestar sus servicios.

No obstante, el primer año natural de colocación sólo dará derecho al trabajador a disfrutar de vacaciones proporcionalmente al tiempo trabajado en dicho primer año.

Los Jefes confeccionarán todos los años, con la antelación necesaria, las listas de vacaciones anuales correspondientes a su personal, las cuales serán sometidas a la aprobación de la Dirección. Para la determinación de las fechas, salvadas las necesidades del servicio, y en caso de no existir acuerdo entre los interesados, se establecerán turnos rotativos anuales entre los productores agrupados por Servicios o Secciones, de acuerdo con el orden de antigüedad iniciado en el año 1977.

Los productores que tomen sus vacaciones entre los días 1 de noviembre y 30 de abril tendrán derecho a disfrutar de cinco días más que los que les corresponda. Cuando un productor que tenga programadas todas sus vacaciones de acuerdo con la Empresa entre el 1 de mayo y 30 de octubre, tenga que dividir las en dos periodos debido a necesidades del servicio, la parte que disfrute de invierno gozará de la proporción de los cinco días, tal y como ya se viene realizando en la Empresa.

Las vacaciones se pueden tomar de forma continuada o divididas en dos periodos, ninguno de los cuales podrá ser inferior a siete días naturales y en cualquiera de ellos, cuando un productor comience sus vacaciones el día 1 y las finalice, por ejemplo el 9, disfruta en total de nueve días, con independencia de que el día 10 sea o no laborable.

La Empresa no podrá modificar las vacaciones programadas con una antelación inferior a un mes a la fecha de su comienzo, salvo casos excepcionales.

Art. 47. *Licencias*.—Se concederán hasta cinco días de permiso retribuido en los casos que a continuación se relacionan, debiendo el trabajador avisar con la mayor antelación posible y justificándolo adecuadamente: Por alumbramiento de esposa o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos y hermanos.

Asimismo se concederán diez días de licencia a los que contraigan matrimonio.

Los trabajadores podrán solicitar, sin derecho a retribución alguna, dos licencias al año que no excedan de diez días natu-

rales cada una, y cuya concesión será potestativa de la Empresa. En ningún caso las licencias y permisos podrán descontarse de la vacación anual retribuida.

Los permisos por estudios se ajustarán a lo dispuesto en la Orden de 16 de marzo de 1945 y Ley de 8 de abril de 1976, entendiéndose que los productores deberán realizar sus exámenes en la Facultad, Escuela o Centro de Estudios del lugar en que se encontrasen destinados, y en caso de que no hubiese en la misma plaza se realizarán obligatoriamente en el lugar más próximo.

Cuando por consecuencia de obligaciones previstas por disposiciones legales decretadas por autoridades legítimas haya de acudir un trabajador a cumplir un deber público, le será concedido permiso retribuido por el tiempo que dure tal deber.

En todos los casos de concesión de permisos retribuidos por las causas reguladas anteriormente deberán los trabajadores presentar a su Jefe inmediato que lo hará llegar a la Sección de Personal lo más tarde en el plazo de cuarenta y ocho horas después de la reincorporación, los justificantes y documentos legales o médicos que acrediten la existencia de la circunstancia alegada para la obtención del permiso.

Art. 48. *Excedencias*.—La Empresa concederá al personal de plantilla que lleve prestando sus servicios de manera permanente dos años, como mínimo, el pase a la situación de excedencia por un periodo de tiempo no inferior a tres meses ni superior a cinco años; transcurridos éstos sin solicitar el reintegro perderá el excedente todos sus derechos.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo a la Empresa.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto, y la petición de reintegro habrá de efectuarse con un mes de antelación, por lo menos, debiendo quedar colocado en el número que tenía cuando le fue concedida, en un plazo no superior a treinta días. La excedencia voluntaria se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna, y no podrá utilizarse para prestar servicios en otras Empresas de las comprendidas en la Ordenanza de Trabajo de Energía Eléctrica, salvo autorización expresa de esta Sociedad. El no cumplimiento de este requisito llevará automáticamente aparejada la pérdida de todos los derechos.

Art. 49. *Situaciones especiales*.—Al trabajador que se vea privado de libertad y posteriormente sea declarado no culpable se le reservará su puesto de trabajo u otro de similar categoría en el mismo centro de trabajo, si aquél se encontrara cubierto.

Al trabajador que le sea retirado definitivamente el título profesional, carné de conducir etc., en razón al cual desempeña su trabajo en la Empresa, se le ofrecerá la primera vacante que se produzca dentro de su categoría, siempre que reúna las condiciones necesarias para desempeñarla.

Art. 50. *Servicio militar*.—Durante el tiempo en que el trabajador cumpla sus obligaciones militares se abonará a los familiares del mismo que a continuación se expresan, y por el orden que se consignan, el 50 por 100 de sus haberes, siempre que aquéllos vivieran a sus expensas.

- a) Esposa.
- b) Descendientes.
- c) Padres sexagenarios o incapacitados para el trabajo y madre viuda, en cualquier edad y que carezcan de medios de fortuna.
- d) Hermanos menores o que, siendo mayores, estén incapacitados para el trabajo y que carezcan de medios de fortuna.

Por cada familiar de los expresados que exceda de uno se incrementará el 50 por 100 anteriormente establecido con un 15 por 100 más, sin que en ningún caso la cifra total a percibir por los beneficiarios pueda exceder del sueldo que tuviera el trabajador.

Las percepciones por gratificaciones y participación en beneficios serán proporcionales a las cantidades resultantes de la aplicación de las normas arriba mencionadas.

Siempre que las obligaciones militares permitan al trabajador asistir a sus tareas durante dos o más horas consecutivas di-

V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
B	B	B	C	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	D
A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C
D	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B
C	C	C	B	B	A	A	D	D	D	C	C	B	B	A	A	A

rias, dentro de la jornada que tenga establecida la Empresa, tanto ésta como el trabajador podran exigir el cumplimiento de sus respectivas obligaciones laborales en consonancia con el tiempo disponible.

En tal caso, el trabajador percibirá la parte proporcional del salario correspondiente a las horas trabajadas; esta cantidad sumada a la que cobre en virtud de lo dispuesto en el artículo anterior, no podrá en ningún caso rebasar el sueldo que el trabajador tuviese asignado.

Las obligaciones consignadas anteriormente se extenderán también a los que presten su Servicio militar con carácter voluntario por el tiempo que dure el primer compromiso.

Cuando un trabajador cese en el trabajo a causa del cumplimiento de sus deberes militares, le será reservada su plaza con plenitud de derecho, incluso el movimiento ascendente del escalafón. Iguales derechos se reservarán a los que lo cumplan con carácter voluntario, pero con las limitaciones establecidas anteriormente.

Cuando un productor tenga concedidos los derechos establecidos anteriormente, está obligado a comunicar a la Empresa todos los permisos que obtenga en dicho Servicio militar, siempre que sean superiores a quince días.

Art. 51. El personal femenino que contraiga matrimonio podrá optar en sus relaciones con la Empresa entre las siguientes situaciones:

- a) Continuar prestando sus servicios normales en la misma.
- b) Causar baja definitiva en la Empresa, percibiendo en este caso una indemnización equivalente a tantas mensualidades de haberes como años de servicios completos o fracción de ellos haya prestado en la Empresa y figuren reconocidos en su escalafón.
- c) Pasar a situación de excedencia voluntaria por más de un año y menos de cinco.
- d) Pasar a excedencia especial indefinida, con derecho a su reingreso a la plantilla de la Empresa únicamente en casos excepcionales que sean:

— Por fallecimiento o incapacidad total del marido.

A esta situación se equiparará el caso de abandono por parte del marido o separación de hecho durante un periodo superior a un año, siempre que esté debidamente probada.

Asimismo la mujer trabajadora tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido vivo, a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos alumbramientos, darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

También tendrán derecho a un periodo de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho semanas después del parto.

El periodo posnatal será obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

Asimismo la Empresa les concederá una pausa de una hora en su trabajo que podrá dividirse en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora con la misma finalidad.

El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un tercio de duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

El trabajador que utilice esta reducción elegirá su horario de acuerdo con las necesidades del servicio.

Este derecho sólo podrá ser ejecutado por uno de los padres.

CAPITULO X

Seguridad e Higiene

Art. 52. Los trabajadores de la Dirección de la Empresa reconocen la gran importancia y atención preferente que tiene

la seguridad e higiene en el trabajo, recordando que deben tener primacía en la actuación cotidiana las acciones encaminadas a proteger al trabajador contra los riesgos que puedan derivarse en la ejecución de sus trabajos, así como las tendentes a crear y fomentar en todos los componentes de la Empresa el espíritu de seguridad.

De la seguridad e higiene en el trabajo son responsables tanto la Empresa como sus productores, no pudiendo por tanto dejar de colaborar ni uno solo de ellos en el estudio, vigilancia, control, aplicación y cumplimiento de las normas establecidas.

De acuerdo con todo lo anterior, se tomarán las medidas apropiadas por parte de la Dirección y de los trabajadores para que los nuevos procesos tecnológicos no supongan incremento del riesgo. Todas las nuevas técnicas o procesos de trabajo, aparte de otros objetivos, deben tener como base primordial mejorar las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

Art. 53. El Comité Central de Seguridad y las Comisiones Locales legalmente constituidas tienen como objetivo fundamental hacer llegar a todos los productores las medidas adoptadas en orden al mejoramiento de la seguridad y asimismo ser portadores de las inquietudes de éstos como auténticos colaboradores de seguridad.

Las funciones del Comité de Seguridad son:

- a) Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.
- b) Informar sobre el contenido de las normas de seguridad e higiene de la Empresa.
- c) Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los trabajadores de la Empresa para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la Empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias, y cualesquiera otras que considere oportunas.
- d) Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la Empresa, conforme a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.
- e) Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la Empresa.
- f) Conocer las investigaciones realizadas por los técnicos de la Empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.
- g) Informar previamente el programa de compras de materiales y utillaje de seguridad a la Dirección de la Empresa.
- h) Designar a la persona o personas, de los que formará parte algún representante de los trabajadores, para investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la Empresa con objeto de evitar unos y otras, y en los casos graves y especiales practicar las informaciones correspondientes.
- i) Cuidar de que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en materias de seguridad e higiene y fomentar la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- j) Estudiar y proponer a la Dirección de la Empresa todas cuantas medidas considere necesarias para obtener y conseguir unas buenas condiciones de seguridad e higiene que redunden en una debida protección de la vida e integridad física de los trabajadores.
- k) Cooperar a la realización y desarrollo de programas y campañas de seguridad e higiene del trabajo en la Empresa de acuerdo con las orientaciones y directrices del plan nacional y ponderar los resultados obtenidos en cada caso.
- l) Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la seguridad e higiene mediante cursillos y conferencias al personal de la Empresa, bien directamente o a través de instituciones oficiales.
- m) Proponer la concesión de recompensas al personal que se distinga por su comportamiento, sugerencias intervenciones en actos meritorios, así como la imposición de sanciones a quie-

nes incumplan normas e instrucciones sobre seguridad e higiene de obligada observancia en el seno de la Empresa.

n) El Comité Central de Seguridad, que mantendrá una total coordinación y colaboración con los Gabinetes Provinciales de Seguridad e Higiene, puede solicitar de los mismos asesoramiento en todos aquellos casos que considere oportuno, pudiendo también recabar este asesoramiento de la Xunta de Galicia.

ñ) Al Comité Central de Seguridad e Higiene se le entregará una copia del informe que sobre cada accidente u otra circunstancia elaboren conjuntamente un Técnico de Seguridad y un Vocal de dicho Comité.

El Comité Central de Seguridad e Higiene estará constituido por doce miembros, seis de los cuales serán designados por la Dirección de la Empresa y otros seis por los representantes de los trabajadores.

Este Comité tendrá además un Presidente designado por la Dirección de la Empresa con voto de calidad.

Art. 54. *Comisiones locales.*—Teniendo en cuenta el número y dispersión de los centros de trabajo, se establecen Comisiones Locales de Seguridad en cada una de las zonas de distribución, en los sectores de substancias de transformación y en los grupos de centrales de producción convenientemente agrupadas.

Cada una de estas Comisiones Locales de Seguridad agrupa el número mínimo de 100 productores.

Las Comisiones Locales tendrán cuatro Vocales, dos nombrados por la Dirección y otros dos por los representantes de los trabajadores. En cada Comisión Local habrá además un Presidente nombrado por la Dirección de la Empresa, que tendrá voto de calidad.

En cada Comisión Local tendrán representación todos los Comités de Empresa de centro de trabajo afectados a aquella Comisión, y en caso de ser más de dos se ampliará el número de Vocales de ambas representaciones pertenecientes a aquella.

Las funciones principales de estas Comisiones Locales de Seguridad son:

- a) Velar por el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene.
- b) Informar al Comité Central, a través del Departamento de Seguridad, sobre los accidentes mortales o graves, y de aquellos otros que por su importancia, y aun sin haber ocasionado víctimas, deba tener conocimiento dicho Comité.
- c) Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores.
- d) Prestar su asesoramiento para evitar o reducir los riesgos que puedan provocar accidentes.
- e) Informar al Departamento de Seguridad e Higiene sobre los equipos de seguridad apropiados para los diferentes tipos de trabajo.
- f) Proponer la concesión de premios e imposición de sanciones.
- g) Las Comisiones Locales deberán tener conocimiento en el plazo más breve posible de los accidentes ocurridos en su sector de trabajo.

Art. 55. Con el fin de prestar una acción coordinadora y eficaz en defensa de la salud e integridad física de los trabajadores, el Departamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo asesora, propone y colabora con la Dirección General, Divisiones, Departamentos y representantes de los trabajadores en la consecución de los fines indicados.

Art. 56. La Empresa facilitará el equipo de protección adecuado al riesgo de cada actividad, siendo obligación de todos los empleados el uso del mismo, así como el respeto a las normas concretas elaboradas por los Departamentos para los trabajos específicos.

Los trabajadores mantendrán en perfectas condiciones de conservación los elementos de protección que se les entreguen, haciendo adecuado uso de ellos y deberán poner en conocimiento de sus superiores, y en la forma más rápida posible, cualquier defecto que observen en los mismos, sancionándose su incumplimiento.

El Departamento de Seguridad informará al Comité Central de Seguridad e Higiene de los programas de compras del material de protección de accidentes que se utilice en la Empresa.

El Departamento de Seguridad recabará el asesoramiento de los Departamentos que corresponda para conocer las características de las instalaciones, proponiendo las medidas que deban adoptarse en orden a reducir o eliminar los riesgos que puedan existir en aquellas. Dichas medidas se pondrán en conocimiento de los Jefes respectivos para que sean llevadas a la práctica con carácter preferente a cualquier otra actuación, informando sobre todas estas medidas los Inspectores de Seguridad.

El Departamento de Seguridad informará al Comité Central de Seguridad e Higiene de los expedientes que se tramiten en la Empresa relacionados con la seguridad e higiene.

Art. 57. En cada centro de trabajo se celebrarán, como mínimo, cada dos meses reuniones periódicas de instrucción sobre técnicas de seguridad que serán impartidas por el Departamento de Seguridad e Higiene, siendo obligación de los res-

ponsables de cada centro de trabajo que intervengan y colaboren activamente para que esta labor formativa tenga la mayor eficacia.

Serán sancionadas las ausencias de los productores a estas reuniones, cuando las mismas no estén debidamente justificadas, siempre que se celebren dentro de horas de trabajo o sean remuneradas.

Con el fin de evitar posibles accidentes, todos los trabajadores tendrán la obligación de denunciar las condiciones peligrosas existentes en sus centros de trabajo al Comité Local, Comité Central o a su Jefe de centro de trabajo.

Cuando el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión del 75 por 100 de los representantes de los trabajadores o la totalidad de los mismos cuando se trate de servicio a turnos, y tal acuerdo será comunicado de inmediato a la Empresa y a la autoridad laboral.

El Jefe del centro de trabajo informará urgentemente a la División de que dependa y al Departamento de Seguridad, que a su vez dará cuenta del mismo al Comité Central de Seguridad e Higiene de todo accidente que se produzca en el mismo, origine o no baja laboral.

Art. 58. El Departamento de Medicina de Empresa, será el responsable de la confección y divulgación de las charlas y cursos teórico-prácticos de primeros auxilios y socorrismo que se impartan en la Empresa, programando cada año la celebración de los mismos.

Se deberá realizar obligatoriamente un reconocimiento médico anual como mínimo a todo el personal de la Empresa.

Además de estos reconocimientos, el Departamento de Servicios Médicos, con objeto de conservar y mejorar la salud de los trabajadores, realizará también las siguientes revisiones médicas:

- a) Con el fin de complementar una medicina preventiva en la Empresa, cuando un productor esté de baja por enfermedad o accidente por un período superior a treinta días y aquellos otros que tengan repetidas bajas por enfermedad.
- b) Se reconocerá a los trabajadores que sean enviados con esa finalidad por orden de sus superiores.
- c) Reconocimiento médico a todos los productores con anterioridad a su ingreso como personal fijo o eventual de la Empresa.
- d) Cuando voluntariamente lo solicite el empleado.

Presentará el informe correspondiente al Comité Central de Seguridad e Higiene en cada reunión que éste celebre.

## CAPITULO XI

### Selección, promoción y formación

Art. 59. *Vacantes de carácter fijo.*—Las vacantes de carácter fijo que se produzcan en la Empresa se anunciarán entre el personal de plantilla, y en caso de no proveerse con este personal se recurrirá a personal de nuevo ingreso todo ello de acuerdo con lo establecido en los artículos siguientes:

Art. 60. Provisión de vacantes de carácter fijo con personal de plantilla:

a) Vacantes correspondientes a la primera y segunda categorías de los escalafones Técnico, Administrativo y Jurídico, Sanitario y de Actividades complementarias.

De las vacantes que se produzcan en estas categorías se informará a todo el personal que pertenezca a la categoría y escalafón de la vacante y a la de la categoría inferior y mismo escalafón. A la vista de las solicitudes presentadas, la Dirección General podrá nombrar a alguno de los candidatos mediante libre designación, teniendo en cuenta sus circunstancias personales y profesionales, así como las necesidades de la Empresa, o declararlo vacante.

En caso de exigirse determinado título profesional, se comunicará la existencia de la vacante al productor que lo posea, siempre que lo hubiese informado previamente a la Empresa.

Cuando lo estime oportuno la Dirección General podrá exigir pruebas adecuadas para la provisión de estas vacantes.

De las que se produzcan en la tercera categoría de esos escalafones se informará a todo el personal que pertenezca a la categoría y escalafón de la vacante y se aplicarán las demás normas de este apartado.

El anuncio de estas vacantes se comunicará a todos los centros de trabajo de la Empresa y Comités de Empresa.

b) Vacantes correspondientes a las restantes categorías y escalafones.

Principio general.—Se establece para la provisión de estas vacantes, como principio general, la capacitación demostrada a través de concurso-oposición. Se exceptúan aquellas vacantes que puedan ser cubiertas con personal cuya capacidad de trabajo haya disminuido por edad u otras circunstancias, a los cuales la Empresa procurará acopiarlos a puestos de trabajo adecuados a sus condiciones.

También se exceptúan las vacantes que se cubran con personal cuya situación de amortizable sea debida a cierre definitivo de su centro de trabajo.

## NORMAS POR LAS QUE SE REGIRAN LOS CONCURSOS-OPOSICION

1. Requisitos para la participación en los concursos-oposición.—Como norma general se establece que a cada concurso se podrá presentar cualquier productor de la plantilla de personal de la Empresa.

No podrá participar en estos concursos-oposición el personal que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- Excedencia voluntaria.
- No haber transcurrido los tres años siguientes a la sanción por falta grave y cinco años a la que haya sido considerada como muy grave.
- Cumpliendo el Servicio Militar.
- No tener una permanencia mínima de dos años en el puesto de trabajo, excepto en el caso de que éste sea amortizable.

Como excepción se establece que, cuando la vacante se produzca en un centro de trabajo, zona, sector de subestaciones o central, en donde existan puestos amortizables se anunciará previamente el concurso entre su personal y en caso de quedar desierto este concurso restringido podrá ocupar este puesto un productor cuyo puesto sea amortizable. Cuando las características del puesto lo requiriera se podrán presentar a un concurso solamente aquellos productores que por su edad, categoría profesional, título de estudios, etc., se encuentren en condiciones de poder desempeñar el puesto vacante.

Los empleados que no tengan una permanencia mínima de dos años en su puesto de trabajo y que por motivos familiares o de otra índole justificada deseen optar a alguna vacante, podrán presentarse al concurso haciendo constar en su solicitud estas razones. En el caso de que ninguno de los concursantes con más de dos años de antigüedad en la Empresa obtuviera la puntuación mínima necesaria, la Dirección General estudiará la posibilidad de designar para este puesto a alguno de los candidatos restantes, de acuerdo con las calificaciones obtenidas.

2. Autorización de vacantes.—El Jefe de la División/Departamento solicitará de la Dirección General, mediante comunicación interior, cubrir las vacantes de plantilla que se produzcan como consecuencia de jubilación, cese voluntario, despido, fallecimiento, etc., así como la creación de nuevo puesto de trabajo.

La División Social estudiará la propuesta e informará de todos sus aspectos al Director general, quien autorizará, si lo cree conveniente, la convocatoria para la provisión de las plazas vacantes, mediante el oportuno concurso-oposición o libre designación.

Aquellos puestos que, por la naturaleza del trabajo en ellos desempeñado, no puedan permanecer vacantes, se cubrirán con carácter eventual, bien con personal fijo de la Empresa o bien con personal procedente del exterior.

3. Anuncio del concurso.—Una vez autorizado el concurso-oposición, el Departamento de Selección y Formación procederá a anunciar la convocatoria del mismo en todos los centros de trabajo de la Empresa, enviando el anuncio directamente a cada centro y copia a las Jefaturas correspondientes y a los Secretarios de los Comités Locales de centros de trabajo y Delegados de personal, con la excepción señalada en el punto 1, referente a los centros de trabajo donde existan puestos amortizables en cuyo caso sólo se anunciará en ese centro.

Se harán constar en él los siguientes datos:

- Centro de trabajo.
- Puesto de trabajo.
- Categoría profesional.
- Número de plazas.
- Jornada de trabajo.
- Condiciones que habrán de reunir los concursantes.
- Plazo de admisión de solicitudes.
- Lugar, fecha y hora de las pruebas.
- Duración del período de prueba.
- Vivienda.

4. Admisión de solicitudes.—El personal de la Empresa solicitará, a través de sus superiores, el participar en los concursos-oposición, utilizando para ello el impreso confeccionado a tal fin, enviando una copia directamente a la División Social Departamento de Selección y Formación.

La admisión de solicitudes en este Departamento tendrá un plazo de dos semanas, computadas desde la fecha del anuncio, no siendo admitidas aquellas solicitudes que se reciban fuera de plazo o que no estén cubiertas en su totalidad.

Los Jefes de los centros de trabajo tramitarán, debidamente informadas, todas las solicitudes presentadas, cursándolas a través de la División-Departamento correspondiente, quien dará el visto bueno a las mismas antes de su envío al Departamento de Selección y Formación, que realizará la selección de solicitudes en un plazo de una semana a contar desde el cierre de la admisión.

El Departamento de Selección y Formación, a través del Jefe del centro, comunicará a los interesados, cuyas solicitudes no hayan sido admitidas, tal circunstancia, así como las razones que lo justifiquen:

5. Tribunal.—Formarán parte del Tribunal:

— El Jefe de la División Social, que actuará como Presidente.

— Un representante de la División o Departamento afectado por la vacante, clasificado en la primera o segunda categoría técnica administrativa, jurídica, sanitaria y actividades complementarias.

— Un representante de otra División, clasificado también en la primera o segunda categoría, técnica, administrativa o jurídica, sanitaria y de actividades complementarias.

— El representante de los trabajadores titular y, en su defecto, un suplente.

— Un representante del Departamento de Selección y Formación que actuará de Secretario.

La ausencia de alguno de estos miembros en cualquiera de las fases del concurso-oposición no supondrá en ningún caso la invalidez del mismo, debiendo haber sido citado con una semana, como mínimo, de antelación y teniendo que nombrarse un suplente en caso de no poder asistir el designado previamente.

El Secretario confeccionará los programas, seleccionará las pruebas y dirigirá los ejercicios que se realicen y su calificación, y para ello solicitará la colaboración de los otros miembros del Tribunal. Estos conocerán el programa, presenciarán la administración de las pruebas y participarán en la calificación de los ejercicios.

En cada examen que se celebre se presentarán tres sobres cerrados con temas y ejercicios diferentes en cada uno de ellos, y un concursante elegirá el que servirá como prueba del concurso.

6. Pruebas.—Como norma general, el concurso-oposición constará de las siguientes pruebas:

- Examen médico.
- Examen sicotécnico.
- Examen teórico.
- Examen de conocimientos propios del oficio y de seguridad en el trabajo.
- Concurso de méritos.

a) Examen médico.—Con anterioridad a la celebración de las pruebas, el Servicio Médico de la Empresa realizará un examen médico a los concursantes.

Este examen será eliminatorio cuando el aspirante no reúna las condiciones exigidas para ocupar el puesto de trabajo objeto del concurso-oposición.

b) Examen sicotécnico.—El Departamento de Selección y Formación aplicará aquellos «test» sicotécnicos que se ajusten a las necesidades del puesto a cubrir y sus calificaciones tendrán carácter estrictamente confidencial.

Aquellos candidatos que no alcancen una puntuación mínima de cinco puntos sobre un máximo de 10 serán eliminados del concurso.

Podrá convalidarse este examen a los concursantes que hubieran obtenido una puntuación suficiente en pruebas sicotécnicas iguales realizadas en un plazo anterior de dos años.

c) Examen teórico.—El examen teórico comprenderá los conocimientos de carácter general que se relacionen con el puesto. El Departamento de Selección y Formación elaborará estos programas, que estarán permanentemente a disposición del personal.

También será eliminatorio para los candidatos que no obtengan un mínimo de cinco puntos sobre un máximo de 10.

Podrá convalidarse este examen a los que hubieren superado en un plazo anterior de dos años los cursos de formación en los que se desarrolle el programa correspondiente al concurso.

d) Examen de conocimientos propios del oficio.—El examen de conocimientos propios del oficio se referirá a aquellos específicos imprescindibles para el desarrollo de este oficio. Estos programas se entregarán a los concursantes cuando presenten su solicitud. Se exigirán conocimientos tecnológicos, conocimientos prácticos y conocimientos de seguridad e higiene y primeros auxilios.

e) Concurso de méritos.—La puntuación correspondiente a este concepto será aportada por la División Social, Departamento de Selección y Formación; se considerarán:

- Valoración de méritos.
- Antigüedad en la Empresa.
- Idoneidad para el cargo.
- Afinidad.
- Circunstancias especiales.

Valoración de méritos (puntuación máxima, 15 puntos).

Se tendrán en cuenta los informes reservados sobre la valoración de méritos dados por los Jefes que haya tenido el productor durante el último año. Se puntuará de acuerdo con la siguiente tabla:

Clasificación:

- De cero a tres, cero puntos.
- De cuatro y cinco, 5 puntos.
- De seis y siete, 10 puntos.
- De ocho a diez, 15 puntos.

— Antigüedad en la Empresa (puntuación máxima, 5 puntos).

Se aplicará el siguiente baremo:

Antigüedad:

- De cuatro a seis años, 1 punto.
- De seis a ocho años, 2 puntos.
- De ocho a diez años, 3 puntos.
- De diez a doce años, 4 puntos.
- Más de doce años, 5 puntos.

— Idoneidad para el puesto (puntuación máxima, 5 puntos).

Según las características del puesto se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

- Motivo de residencia familiar.
- Haber ocupado el puesto en suplencias.
- Dotes de mando.
- Aptitud para el trato con el público.
- Constitución física.
- Edad más apropiada.
- Puestos anteriormente ocupados.
- Asistencia y calificación en cursos de formación.
- Títulos académicos.
- Poseer carné de conducir.

Cuando el puesto a cubrir lo exija, se tendrán muy en cuenta el expediente personal de los candidatos llegando incluso, según este expediente, a su eliminación.

— Afinidad (puntuación máxima, 5 puntos).

- Personal de la misma División, 1 punto.
- Personal del mismo Departamento, 3 puntos.
- Personal de otro Departamento de la misma División con tareas similares, 3 puntos.
- Personal del propio Servicio, 5 puntos.
- Personal de otra División con tareas similares, 2 puntos.
- Esta puntuación no será acumulativa.

f) Circunstancias especiales (puntuación máxima, 5 puntos):

- Personal con edad superior a cuarenta años, 1 punto.
  - Personal con más de quince años en trabajo a turnos, de gran altura o similar, 2 puntos.
  - Personal con edad superior a cuarenta años y más de quince años en trabajo a turnos, de gran altura o similar, 3 puntos.
  - Personal con edad superior a cuarenta y cinco años y más de quince años en trabajo a turnos, de gran altura o similar, 4 puntos.
  - Personal con edad superior a cincuenta años y más de quince años en trabajo a turnos, de gran altura o similar, 5 puntos.
- Esta puntuación no será acumulativa.

g) Resumen de puntuaciones:

- Conocimientos propios del oficio, 45 puntos.
- Concurso de méritos:
- Valoración de méritos, 15 puntos.
- Antigüedad en la Empresa, 5 puntos.
- Idoneidad, 5 puntos.
- Afinidad, 5 puntos.
- Circunstancias especiales, 5 puntos.
- Total: 80 puntos

El Departamento de Selección y Formación, una vez calificadas las pruebas, confeccionará un cuadro resumen donde constarán los datos personales de los concursantes, así como las calificaciones obtenidas en los ejercicios sicotécnicos, teóricos y prácticos realizados, y las puntuaciones correspondientes al concurso de méritos.

Este cuadro, una vez estudiado y firmado por los miembros del Tribunal, se presentará al Director general para su resolución en el plazo de una semana desde la finalización de las pruebas.

Para la calificación de pruebas teóricas o prácticas, el Tribunal podrá solicitar el informe de expertos en la materia de que se trate.

h) Puntuación necesaria.

Para poder ser declarado apto es necesario superar el examen médico, el examen sicotécnico y el examen teórico eliminatorios, y alcanzar como mínimo 40 puntos en el examen de conocimientos propios del oficio más concurso de méritos.

Las plazas se adjudicarán por orden de puntuación, teniendo siempre preferencia los productores cuyos puestos sean amortizables adjudicándose a ellos las plazas cuando sea declarado apto para el puesto.

Si ningún concursante alcanza la puntuación mínima exigida se declarará desierto el concurso, pudiendo ser cubierta la vacante en este caso por libre designación de la Empresa.

Si para un puesto igual se produjera vacante dentro de los doce meses siguientes a la resolución del concurso-oposición

la Empresa podrá cubrirla con el opositor de más alta puntuación que, habiendo obtenido la puntuación mínima exigida, hubiese quedado sin plaza.

7. Resolución.—La División Social comunicará el resultado a los restantes miembros del Tribunal, División-Departamento afectado, a los interesados y al Comité Central.

El productor a quien se adjudique la plaza quedará clasificado en la categoría correspondiente al puesto vacante, cualquiera que fuera su anterior categoría, renunciando expresamente a ella mediante una novación de su relación laboral con la Empresa.

En caso de que su puesto de trabajo fuese declarado amortizable, la Empresa estudiará la posibilidad de que continúe con su categoría actual.

Como excepción, los Oficiales de Término e Ingreso, tanto Administrativos como Profesionales de Oficio que sean designados para ocupar puestos de inferior categoría dentro de su mismo subgrupo profesional, conservarán la categoría anterior, pero realizarán las funciones del puesto para el que han sido destinados.

El plazo máximo de resolución de los concursos-oposición será de nueve semanas, contadas a partir de la fecha de la petición de la División-Departamento correspondiente y distribuidas de la siguiente forma:

- Una semana para preparación de la convocatoria y autorización de la Dirección.
- Una semana para su distribución.
- Dos semanas para presentación de instancias.
- Tres semanas para preparación y realización de exámenes.
- Una semana para calificación del concurso.
- Una semana para su resolución.

Las pruebas que haya efectuado cada productor, una vez que se encuentren corregidas, podrán ser conocidas directamente por él antes de transcurrir el plazo de quince días a contar desde que conozca la resolución del concurso.

8. Reclamaciones.—Cualquier reclamación que se quiera realizar deberá efectuarse por escrito a la División Social antes de que transcurran quince días, contados desde la fecha de comunicación de resultados, y en los quince días siguientes se dará una respuesta de acuerdo con el Tribunal calificador.

Contra esta decisión cabrá interponer recurso, por escrito, ante el Director general, dentro del plazo de los quince días siguientes, y se informará de éste recurso a la Junta de Empresa.

9. Presentación a nuevos concursos-oposición.—A los concursantes que no hayan alcanzado la puntuación mínima exigida, de presentarse en un plazo de un año a nuevo concurso, se les considerará día de permiso no retribuido y no percibirán además cantidad alguna por dieta o gasto de desplazamiento.

10. Traslado.—Si el puesto del concursante designado es amortizable, el traslado se efectuará el día 1 del mes siguiente a la fecha de resolución del concurso cuando ésta se produzca en la primera quincena o un mes más tarde si fuese en la segunda y, si no fuera amortizable, la incorporación se realizará un mes más tarde.

11. Período de prueba.—Se establece un período de prueba cuya duración máxima será:

- Personal de primera y segunda categorías de los escalafones Técnico, Administrativo, Jurídico, Sanitario y de Actividades Complementarias, seis meses.
- Resto del personal Técnico, Administrativo, Actividades Complementarias y Profesionales de Oficio, tres meses.
- Peones, dos semanas.

El Jefe inmediato informará mensualmente del rendimiento y laboriosidad del productor designado para ocupar el puesto vacante, y a través de sus superiores a la División Social, utilizando para ello el impreso correspondiente.

El productor designado que no supere el período de prueba será reintegrado a su puesto de procedencia.

El traslado del sustituto no será definitivo mientras que el productor sustituido no haya superado su período de prueba en el nuevo destino.

Art. 61. Provisión de vacantes con personal de nuevo ingreso.—La Dirección de la Empresa proveerá con personal de nuevo ingreso aquellas vacantes que no se cubran con personal fijo de plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo anterior.

Este personal podrá ingresar como:

- Personal fijo de plantilla.
- Personal eventual.

La forma de admisión podrá ser mediante:

a) Concurso-oposición externo.—Para el ingreso del personal, además de la titulación y experiencia exigibles en cada caso, se podrán realizar pruebas de selección que, junto con el reconocimiento médico, consistirán en examen sicotécnico y/o teórico-práctico.

b) Libre designación.—El personal nombrado por libre designación no podrá exceder del 25 por 100 del total ingresado en

un año natural para el personal fijo, y no será mayor de un 50 por 100 para el personal eventual.

En los concursos-oposición que se celebren para el ingreso en la Empresa tendrán siempre preferencia los huérfanos o hijos de productores y jubilados, adjudicándose a ellos las plazas cuando obtengan la puntuación mínima exigida.

El personal eventual disfrutará de las prioridades establecidas en el artículo 34 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Eléctrica, para huérfanos o hijos de empleados en activo o jubilados.

Todas las vacantes de la primera categoría técnica, administrativa o titulada se cubrirán libremente por la Empresa.

Para los trabajadores mayores de cuarenta años y minusválidos se tendrán en cuenta las disposiciones legales vigentes.

Todo el personal que ingrese en la Empresa estará sujeto a un período de prueba que tendrá la duración máxima siguiente:

— Personal de primera y segunda categorías de los escalafones Técnico, Administrativo, Jurídico Sanitario y de Actividades Complementarias, seis meses.

— Resto del personal Técnico, Administrativo, Actividades Complementarias y Profesionales de Oficio, tres meses.

— Peones, dos semanas.

Durante este período, o al final del mismo, el productor podrá ser admitido en la plantilla fija de la Empresa o despedido sin derecho a indemnización alguna, informando de ello al Comité de Empresa.

Solamente a efectos de antigüedad y aumentos periódicos se le reconoce el tiempo invertido en el período de prueba.

También podrá ingresar el trabajador eventual contratado para una cierta obra o servicio y que haya demostrado durante el mismo un buen trabajo. En este caso, al finalizar su contrato eventual se realizará una prueba de los conocimientos prácticos y teóricos que sean necesarios para el puesto de trabajo que desempeñe, y en caso de ser considerado apto ingresará en la plantilla de personal fijo en esa fecha.

Cuando no haya intervalo de tiempo entre el período en que se trabajó como eventual y el ingreso como productor fijo, se le reconocerá aquella antigüedad solamente a efectos de jubilación y aumentos periódicos.

Tendrán también estos derechos los productores gratificados, Botones y Aprendices cuando pasen a formar parte de la plantilla, con esa solución de continuidad.

Art. 62. *Vacantes de carácter eventual.*—Se entiende por personal eventual el que admite la Empresa para realizar trabajos que no tengan carácter normal y permanente en la misma, considerándose de esta condición y entre otros los siguientes:

a) Los que se refieren a montaje de ampliaciones, grandes reformas y extraordinarias reparaciones que no sean normales de la explotación y que no puedan atenderse con el personal de plantilla.

b) Los trabajos de conservación de carácter excepcional o periódico (pintar columnas, palomillas, limpieza de canales y otros trabajos similares).

c) Los trabajos de puesta en marcha de nuevos elementos de producción, cuya duración no exceda de seis meses.

d) Los contratos de temporada, cuyo régimen normal de trabajo no exceda de tres meses en un año, habida cuenta de lo dispuesto en la resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de junio de 1957.

e) Construcción de nuevas instalaciones de producción y distribución, tales como saltos, centrales, líneas, subestaciones y otras análogas.

f) Los encomendados a cualquier trabajador mientras sustituya a los de plantilla por ausencia, permisos, vacaciones, excedencias, enfermedades, accidentes, Servicio militar y otros análogos; en estos casos, al formalizarse el oportuno contrato de trabajo entre la Empresa y el eventual se harán constar en él las causas de la sustitución y el nombre del sustituto, así como la clase de trabajo. En caso de producirse una vacante se podrá contratar a un eventual hasta que aquella no sea cubierta mediante el traslado de otro productor o hasta que se celebren las oportunas pruebas de admisión.

Si incorporado al servicio el trabajador cuya suplencia se venía efectuando siguiera el trabajador suplente prestando sus servicios en la Empresa, pasará a formar parte de la plantilla de la misma a los treinta días de la fecha de la incorporación del trabajador cuya suplencia efectuaba.

Este personal tendrá derecho a la percepción asignada para su categoría profesional, en proporción a los días que haya trabajado durante el año.

Para ocupar los puestos de carácter eventual tendrán preferencia los productores que hubiesen tenido una buena puntuación en los concursos de ingreso y que no hubiesen ingresado en la plantilla de la Empresa. Al personal eventual se le someterá a pruebas de selección.

Art. 63. *Ascensos del personal.*—El ascenso del personal se efectuará por medio de:

a) Concurso-oposición que se regirá por las normas señaladas en los artículos anteriores.

b) Los cursos de formación que se indican en los artículos siguientes.

c) Por libre designación de la Empresa, teniendo en cuenta las funciones que realice el productor.

Art. 64. *Formación profesional.*—En beneficio de la Empresa y en el de su personal se atenderá debidamente a la formación y promoción profesional de éste.

Con independencia de los cursos de capacitación dirigidos a la formación de nuevos productores, la Empresa tratará de formar a todos sus trabajadores mediante la intensificación de cursos de capacitación, de perfeccionamiento y promoción profesional de su actual plantilla y readaptación del personal de capacidad disminuida a sus nuevos puestos de trabajo.

La Dirección desea que cada puesto de trabajo sea ocupado por el productor más idóneo por su aptitud y capacidad, destinando a los mismos a los que cumplan las condiciones señaladas en las normas anteriormente expuestas.

Se desarrollarán cursos para formación del personal con mando y también habrá cursos de formación para los productores clasificados en el escalafón técnico.

El perfeccionamiento del personal se encaminará sobre todo a facilitarle el ascenso a las categorías superiores, pero cuidando de que aumente su formación y conocimientos generales al propio tiempo que los específicamente profesionales, a fin de proporcionarle una sólida y amplia base técnica y cultural en todos los órdenes.

Se dedicará preferentemente atención a extender el conocimiento detallado de las nuevas instalaciones y dispositivos o aparatos que se implanten en la explotación y se celebrarán cursos de formación profesional obligatoria para los trabajadores dentro de la jornada laboral.

Tal y como se indica en el artículo 98, apartado c), el Comité Central propondrá las medidas oportunas para mejorar la calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación en la Empresa, así como respecto a los planes de formación profesional en la Empresa.

Art. 65. *Cursos de ascenso.*

#### PERSONAL ADMINISTRATIVO

##### A) Subgrupo 1. Administrativos

El Oficial de Ingreso podrá ascender a Oficial de Término, siendo necesario para ello que esté clasificado como Oficial de Ingreso durante un mínimo de dos años y asista obligatoriamente y con aprovechamiento a un curso de formación profesional.

El ascenso a Oficial de Ingreso tendrá lugar entre los Auxiliares Administrativos que tengan una antigüedad en su categoría de dos años, como mínimo, y obtengan la calificación de apto en cada uno de los dos cursos de formación que a tal efecto se celebren. Los empleados clasificados en esa categoría con anterioridad al 1 de enero de 1968 necesitarán solamente realizar un curso de formación.

Como excepción se establece que los Auxiliares y Oficiales de Ingreso Administrativos que hayan asistido durante los ocho años a los cursos de formación que se celebren en cada uno de esos años y no hubiesen obtenido la calificación de apto serán clasificados en la categoría superior después de transcurrido ese período de tiempo.

Para poder ser clasificados en la categoría de Auxiliar Administrativo, y con independencia de las pruebas de ingreso que a este efecto se celebren, se realizarán cursos de formación y aptitud entre los productores clasificados como Auxiliares de Oficina.

##### B) Subgrupo II, Auxiliares de Oficina

Los Auxiliares de Oficina que asistan al primero y segundo cursos de formación que se celebren para ascenso de Auxiliares Administrativos a Oficiales de Ingreso y que sean declarados aptos, tendrán derecho a ocupar una plaza de Auxiliar Administrativo cuando fuese declarada vacante y no se cubra en el concurso celebrado entre los productores de la Empresa.

Los Auxiliares Administrativos que accedan a esta categoría de acuerdo con el apartado anterior, para su ascenso a la categoría de Oficial de Ingreso deberán permanecer dos años, como mínimo, en la categoría de Auxiliar y asistir a los cursos primero y segundo que se celebren para ascenso de Auxiliares a Oficiales de Ingreso, no siendo necesaria su participación en las pruebas finales de las materias de estos cursos.

#### PERSONAL OPERARIO

##### A) Subgrupo I, Profesionales de Oficio

Para ascender a Oficiales de Término será necesario estar clasificado como Oficial de Ingreso durante un mínimo de dos años y asistir obligatoriamente y con aprovechamiento a un curso de formación profesional.

El ascenso a Oficial de Ingreso tendrá lugar entre los Ayudantes Obreros que tengan una antigüedad mínima en su categoría de dos años y obtengan la calificación de apto en cada uno de los dos cursos de formación que a tal efecto se celebren. Los

empleados clasificados en esta categoría con anterioridad al 1 de enero de 1968 necesitarán solamente realizar un curso de formación.

Como excepción se establece que los Ayudantes y Oficiales de Ingreso de Profesionales de Oficio que hayan asistido durante los ocho años a los cursos de formación que se celebran en cada uno de esos años y no hubiesen obtenido la calificación de apto serán clasificados en la categoría superior después de transcurrido ese período de tiempo.

Para poder ser clasificado en la categoría de Ayudante Obreiro, y con independencia de las pruebas de ingreso que a este efecto se celebren, se realizarán cursos de formación y aptitud entre los productores clasificados como Peones.

#### B) Subgrupo II, Peonaje

Los Peones que asistan al primero y segundo cursos de formación que se celebren para ascenso a Ayudantes de Profesionales de Oficio a Oficiales de Ingreso, y que sean declarados aptos, tendrán derecho a ocupar una plaza de Ayudantes de Profesionales de Oficio cuando fuese declarada vacante y no se cubra en el concurso celebrado entre los productores de la Empresa.

Cuando los Peones fuesen declarados aptos al final de los dos cursos de ascenso de Ayudantes de Profesionales de Oficio y no hubiese vacante en esa categoría seguirán clasificados como tales Peones, realizando las funciones propias de su categoría, pero percibirán las remuneraciones de Ayudantes de Profesionales de Oficio.

En caso de producirse una vacante de Ayudante en su centro de trabajo, se ofrecerá a estos productores, y si no aceptasen la plaza perderán el derecho a seguir recibiendo esta remuneración que se les había otorgado por su calificación de aptitud.

Los Ayudantes de Profesionales de Oficio que accedan a esta categoría de acuerdo con el apartado anterior, para su ascenso a la categoría de Oficial de Ingreso deberán permanecer dos años, como mínimo, en la categoría de Ayudante y asistir a los cursos primero y segundo que se celebren para ascenso de Ayudantes a Oficiales de Ingreso, no siendo necesaria su participación en las pruebas finales de las materias de estos cursos.

#### C) Encargados Rurales

A los cursos de ascenso de Ayudantes a Oficiales de Ingreso de Profesionales de Oficio podrán asistir los productores clasificados como Encargados Rurales, con remuneración igual a la de aquéllos, y en los de Oficiales de Ingreso a Oficiales de Término también podrán concurrir los que perciban la remuneración correspondiente a esta categoría.

Los que sean declarados aptos al final de los cursos correspondientes obtendrán las retribuciones de Oficiales de Ingreso o de Término de Profesionales de Oficio, respectivamente, pero seguirán clasificados como Encargados Rurales, realizando el mismo cometido que actualmente desempeñan.

Los productores Administrativos y de Profesionales de Oficio que superen los cursos de ascenso establecidos en los apartados anteriores serán clasificados en la categoría superior a partir del día en que se cumplan los dos años de antigüedad en su categoría.

En caso de que algún curso no pueda celebrarse en el año que le corresponde se desarrollará en el siguiente, y, con objeto de no variar las normas de ascenso, la clasificación se realizará de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior.

Cuando un productor no sea declarado apto en algún curso perteneciente al año en que le correspondería ascender y lo supere en otro curso posterior ascenderá a la categoría superior siempre que hubiese cumplido los dos años de antigüedad en su categoría.

Los productores que, obteniendo la calificación de no apto en un curso de ascenso, hayan superado alguna de las partes del mismo deberán asistir nuevamente a las clases en que se impartan, no siendo necesaria su participación, durante el período de los dos cursos siguientes, en las pruebas finales de las materias ya aprobadas.

De todos estos ascensos que se produzcan en los cursos de formación se dará cuenta al Comité Central de Empresa.

Art. 66. *Ayudas de estudios.*—Con objeto de fomentar la formación del personal que curse estudios en Centros oficiales, de Formación Profesional, Bachillerato, Ciencias Empresariales y cualquier otro de grado medio o superior, adquiriendo conocimientos que puedan repercutir en su rendimiento profesional, se concederán unas ayudas de estudios, a las que tendrán derecho todos los productores fijos de plantilla, y consistirán en:

- El abono de los gastos de matrícula, para lo cual se presentará recibo del Instituto, Escuela o Universidad.
- Una cantidad mensual de 975 pesetas a los que efectúen estudios por libre.

Para poder percibir esta ayuda es necesario que entre las dos convocatorias de junio y septiembre de cada año el productor se examine de la mitad de las asignaturas del curso, como mínimo.

Estas ayudas dejarán de percibirse cuando el productor no apruebe cada dos años el curso completo o un número equiva-

lente de asignaturas, debiendo siempre presentar las calificaciones obtenidas.

Se abonarán estas cantidades en los meses de agosto y noviembre de cada año, según que las condiciones exigidas anteriormente se cumplan en la primera o segunda convocatoria. Las solicitudes de ayuda de estudios deberán dirigirse a esta Dirección, División Social, Departamento de Selección y Formación, antes del día 31 del mes de mayo del curso que se efectúe la matrícula.

Para poder optar a esta ayuda es necesario que los estudios se puedan simultanear con la jornada laboral.

### CAPITULO XIII

#### Caja de Previsión Social

Art. 67. Todas las obras de carácter social se realizarán a través de la Caja de Previsión Social, creada al amparo de lo dispuesto en la Ley de 6 de diciembre de 1941 y en su Reglamento de 26 de mayo de 1943.

Se establecen para ello tres tipos de prestaciones en favor de los empleados fijos de la plantilla de personal de la Empresa, aplicándose también determinadas normas de la misma a productores fijos, jubilados y viudas:

- Concesiones graciables.
- Anticipos reembolsables.
- Préstamos de vivienda.

Art. 68. Los fondos económicos de la Caja estarán integrados por:

a) La Empresa seguirá poniendo a disposición de la Caja de Previsión Social los fondos que considere necesarios para atender a las obras de carácter social que se realizan en la misma, mediante la propuesta elaborada por la Junta Directiva de la Caja.

b) Amortizaciones mensuales de los anticipos y préstamos. Con estos fondos se concederán las prestaciones que se consideren de carácter social más urgentes y se atenderán posteriormente los demás gastos de la Caja.

Es obligatorio tener siempre disponible en la Caja de Previsión Social la cantidad que la Junta Directiva estime conveniente para poder atender a los anticipos reembolsables y concesiones que por su urgencia e importancia sea necesario resolver inmediatamente.

La inversión y aplicación de los fondos sociales se realizará siempre de acuerdo con las disposiciones oficiales vigentes sobre ello.

El importe de los gastos a que ascienda su administración, que será siempre a cargo de la Empresa, no podrá exceder del porcentaje legalmente establecido.

Art. 69. La Junta directiva, formada por empleados de la propia Empresa, estará constituida por un Presidente, Vicepresidente, Secretario, Asistente o Asistentes Sociales y doce Vocales. Será Presidente el Director general de la Empresa, y Vicepresidente, el Jefe de la División Social.

Seis Vocales serán nombrados por los representantes de los trabajadores, y los otros seis, por la Dirección de la Empresa y cada grupo designará, respectivamente, a dos Vocales suplentes.

El Secretario y los Asistentes Sociales asistirán con voz pero sin voto. El Secretario será designado por la Junta directiva.

Art. 70. La Junta directiva se reunirá una vez al mes con carácter ordinario, y a petición del Presidente o de la mitad de los Vocales se convocará sesión extraordinaria.

Las reuniones se celebrarán en el domicilio social de la Empresa o en el lugar que el Presidente estime oportuno.

Se celebrará sesión en primera convocatoria cuando asistan las dos terceras partes de los Vocales, y pasados treinta minutos, con los que hubiera.

Los acuerdos se tomarán por mayoría de votos y en caso de empate decidirá el Presidente.

Art. 71. Corresponde a la Junta directiva:

- Organización, dirección y administración de la Caja.
- Resolución de todas las solicitudes recibidas.
- Redactar la Memoria de las actividades realizadas en cada año, con los balances y cuentas del ejercicio.
- Velar por el exacto cumplimiento de este Reglamento.
- Proponer a la Dirección de la Empresa las mejoras sociales que convenga establecer y que considere beneficiosas para la Empresa y sus empleados, así como estudiar las propuestas presentadas ante ella por los representantes de los trabajadores.

Art. 72. Son facultades del Presidente:

- Representar a la Caja de Previsión.
- Convocar y presidir todas sus reuniones.
- Autorizar con su firma todos los acuerdos, documentos y operaciones en metálico.
- Resolver los casos concretos que con carácter urgente puedan presentarse a la Caja, dando cuenta posteriormente a la Junta directiva en la primera reunión que se celebre.

— El Vicepresidente tendrá las mismas facultades en caso de sustitución.

— El Secretario extenderá las actas, redactará los acuerdos y formará un estado mensual de cuentas.

Art. 73. Se crearán Comisiones Locales en:

- Cabeceras de zona.
- Centrales.
- Dirección.
- Villagarcía.
- La Grela.
- Meirama.

— Cualquier otro centro o centros de trabajo en los que esté constituido un Comité de Empresa.

Cualquier trabajador que no pertenezca a los centros de trabajo anteriormente indicados se unirá al que geográficamente esté más próximo o al que tenga por costumbre.

La Comisión Local, formada por empleados de la propia Empresa, estará constituida por un Presidente nombrado por la Dirección de la Empresa, unos representantes nombrados por el Comité de la Empresa, que nunca podrán superar en número a la mitad del total de Vocales de ese Comité, un Asistente Social y un Secretario designado por la Junta directiva.

El Secretario y el Asistente Social asistirán con voz pero sin voto.

Art. 74. *Funcionamiento.*—Las solicitudes de cualquier clase deberán ser dirigidas a la Comisión Local por duplicado. Una copia será para la Comisión y la otra para los Servicios Sociales.

El Asistente Social comunicará las solicitudes presentadas al Secretario del Comité con cinco días de antelación a cada reunión que se celebre, siempre que la Comisión deba informar estas solicitudes.

Una vez al mes, como mínimo, se reunirán las Comisiones Locales para informar las solicitudes, debiendo siempre informar el Asistente Social, celebrándose estas reuniones el día en que se reúna el Comité con los representantes de Dirección.

Una copia del acta y de cada solicitud serán enviadas a la Junta directiva de la Caja, siendo necesario el informe de esta Comisión Local en todos los casos, exceptuando:

- a) Nupcialidad.
- b) Natalidad.
- c) Ayuda por fallecimiento.
- d) Anticipo no superior a 40.000 pesetas.

Art. 75. *Concesiones a fondo perdido.*—Estas concesiones se consideran entregadas a fondo económico perdido, no siendo por tanto reembolsables.

Son compatibles con cualquier clase de ayuda concedida por Organismos oficiales y tendrán derecho a ellas todos los empleados fijos de la plantilla de personal de la Empresa que se encuentren en alguna de las circunstancias que se señalan a continuación:

- a) Nupcialidad.
- b) Natalidad.
- c) Ayuda por fallecimiento.
- d) Pensiones extraordinarias.
- e) Ayuda por tratamiento médico-pedagógico para deficientes físicos o psíquicos.
- f) Enfermedad.
- g) Grupo de Empresa.
- h) Ayudas para estudios.

Art. 76. *Nupcialidad.*—Si un empleado de la Empresa contrae matrimonio recibirá una ayuda de nupcialidad por un importe de 10.500 pesetas.

Art. 77. *Natalidad.*—Todo empleado percibirá 5.500 pesetas por nacimiento o adopción de cada hijo.

Art. 78. *Ayuda de fallecimiento.*—Cuando fallezca un empleado en activo o jubilado, la persona o personas que convivan con él o lo atiendan en sus últimos momentos percibirán una ayuda por un importe de 20.900 pesetas, siempre que se justifique lo expuesto anteriormente.

Con independencia de la ayuda anterior, por cada uno de los hijos menores de veintiún años, o mayores si son incapaces, tendrá derecho a una concesión de 1.750 pesetas si es normal, o 5.800 pesetas si es deficiente físico o psíquico.

En esta ayuda también están comprendidos los hijos adoptivos.

Art. 79. *Pensiones extraordinarias.*—Con independencia de las pensiones señaladas en el presente Convenio Colectivo y teniendo en cuenta los casos que se presenten aisladamente, se dispone que cuando un empleado fallezca sin tener parientes de los indicados en este Convenio, sus hijos mayores de cuarenta y cinco años, sus ascendientes, hermanos o familiares que conviesen dependiendo exclusivamente de ellos, sin realizar trabajos remunerados y que percibiesen ayuda familiar, justificando debidamente su situación de dependencia por carecer totalmente de propiedades o de ingresos derivados de rentas, bienes, pensiones de cualquier Organismo o de cualquier otra clase, percibirán una pensión igual en su cuantía al complemento por viudedad establecido en el Convenio.

Art. 80. *Ayuda a deficientes físicos o psíquicos.*—La pensión ajena a esta Caja que perciba un empleado por cada hijo con

deficiencias físicas o psíquicas se le complementará hasta un total de 4.650 pesetas, y en caso de que no tenga derecho a dicha pensión por la edad u otras causas recibirá el total de dicha cantidad cuando la Junta directiva así lo considere a la vista de las razones que se expongan en cada caso.

Esta ayuda podrá ser concedida en casos excepcionales a cónyuges y hermanos.

El importe mensual del total de la pensión que reciba podrá ser elevado cuando el hijo asista a un colegio especial de reconocida solvencia y de coste elevado, concediéndosele inicialmente una ayuda aunque el hijo no cumpla el grado de incapacidad física y mental y asista a uno de estos colegios.

Art. 81. *Enfermedad.*—Cuando un empleado, su cónyuge o hijos se encuentren aquejados por alguna grave enfermedad o dolencia podrán ser ayudados económicamente por la Caja en casos muy especiales y siempre que se estime conveniente, teniendo en cuenta las circunstancias especiales que concurran en cada caso y el informe del Servicio Médico.

Para solicitar esta concesión es necesario haber solicitado previamente y por el mismo motivo un anticipo reembolsable.

Art. 82. Los Grupos de Empresa dependerán de esta Caja de Previsión Social, organizando todas las actividades de tipo cultural, recreativo y deportivo que se celebren en nuestra Sociedad, siendo los Vocales designados por la Junta directiva.

Art. 83. La adjudicación de becas en el Patronato de Enseñanza, así como la suspensión temporal y cese en el mismo, vendrá señalado en sus normas, así como también los importes.

Las normas del Patronato de Enseñanza serán establecidas por la Dirección de la Empresa, oyendo el informe de los representantes sociales.

Teniendo en cuenta los posibles estudios que puedan realizar los hijos de empleados no acogidos al Patronato de Enseñanza, la Caja de Previsión Social podrá conceder, con carácter excepcional, unas ayudas de estudios, siendo necesario para ello haber solicitado previamente y por este mismo motivo un anticipo reembolsable. Esta ayuda podrá ser concedida a los cónyuges en casos muy excepcionales.

Art. 84. El cónyuge viudo y los jubilados podrán solicitar, en situaciones extraordinarias, los beneficios establecidos en el artículo 81, y tendrán derecho siempre a los otorgados por los artículos 76, 80, 82 y 83.

El empleado fijo que no pertenezca a la plantilla de personal de la Empresa podrá solicitar las prestaciones señaladas en los artículos 76, 77, 78, 80 y 81 concediéndosele el 50 por 100 de las cantidades señaladas en los artículos 76 y 77 y la totalidad de las señaladas en los restantes artículos.

Art. 85. Para poder percibir cualquiera de estas concesiones a fondo perdido es necesario presentar con la solicitud los documentos oficiales que prueben la veracidad de los hechos expuestos.

Art. 86. *Anticipos reembolsables.*

1. Se establecen dos tipos de anticipos reembolsables:

- a) Anticipos cuya cuantía no sobrepase la cantidad de 40.000 pesetas.
- b) Anticipos superiores a 40.000 pesetas y cuya cuantía no podrá exceder de 100.000 pesetas.

2. Cuando un empleado solicite un anticipo de los señalados en este artículo, apartado a), no será necesario el previo informe de la Comisión ni la posterior resolución de la Junta directiva, sino que el Secretario de cada Comisión al recibir la solicitud la enviará directa y urgentemente, con el visto bueno del Presidente, a Dirección, División Social (Departamento de Servicios Sociales), y si el empleado no tiene otro anticipo pendiente de amortizar, el Presidente de la Junta directiva de la Caja autorizará su abono. Posteriormente y en la reunión correspondiente se dará cuenta a la Comisión y Junta directiva, haciéndose constar en ambas actas.

En el caso de que al pedir este anticipo exista algún otro sin amortizar, será necesario que la solicitud se estudie en reunión de la Comisión y con el informe de ésta se envíe a la Junta para su resolución.

3. Se podrá solicitar un anticipo de los señalados en el apartado b) de este artículo, siempre que concurran algunas de las siguientes circunstancias:

a) Enfermedad grave o reconocimientos médicos especiales del empleado, su cónyuge, ascendientes o descendientes, siempre que se encuentren a su exclusivo cargo, demostrando previamente la resolución del Seguro Obligatorio de Enfermedad y Mutualidades y las gestiones realizadas.

b) Necesidad de utilización de prótesis o aparatos ortopédicos por el empleado, su cónyuge, ascendientes o descendientes, siempre que se encuentren a su exclusivo cargo, demostrando previamente la resolución del Seguro Obligatorio de Enfermedad y Mutualidades y las gestiones realizadas.

c) Fallecimiento de uno de los familiares citados en los anteriores apartados.

d) Estudios no incluidos en el Patronato de Enseñanza y que puedan ser realizados por los descendientes o cónyuges.

e) Matrimonio del empleado o de un hijo de empleado.—El plazo de solicitud por este concepto está comprendido entre los tres meses anteriores y posteriores a la celebración de la boda.

- f) Traslado de vivienda.—El plazo de solicitud por este concepto comprende hasta cuatro meses después del traslado.
- g) Adquisición de mobiliario para el hogar.
- h) Amortización, en circunstancias excepcionales, de vencimientos bancarios.
- i) Tramitación de documentos de adquisición de vivienda.
- j) Obras de mejoras y restauración en la vivienda habitual del empleado y que por ser de menor cuantía no procede su petición como préstamo de vivienda.
- k) Otras circunstancias de carácter muy excepcional, no puntualizadas en este artículo y que la Junta considere motivo de solicitud de anticipo.

En los casos de boda es necesaria la presentación del Libro de Familia, una vez efectuada la ceremonia.

En los de estudios, la solicitud vendrá acompañada de xerocopia del resguardo de matrícula.

Para las obras es necesario que la solicitud venga acompañada de la escritura de propiedad o permiso del dueño, si es alquilada, y presupuesto de las obras.

En los demás casos de anticipos, las solicitudes deben venir acompañadas, además de los documentos citados en algunos apartados, de presupuestos o facturas de todos los gastos reseñados. Si se presentan presupuestos se exigirán posteriormente facturas.

4. Para poder solicitar los citados anticipos es necesario haber superado el período de prueba establecido por la Empresa.

A los empleados fijos que no pertenezcan a la plantilla de personal de la Empresa se les podrá conceder anticipos cuya cuantía será en proporción a la duración de su jornada laboral.

Los anticipos serán concedidos de acuerdo con el saldo disponible en cada momento.

5. Todos los anticipos se amortizarán a razón de 4.000 pesetas mensuales, como mínimo.

La amortización empezará al mes siguiente a aquel en que se haya entregado la cantidad solicitada, pudiendo el prestatario adelantar la amortización total o parcial en cualquier fecha.

Todos estos anticipos no devengarán interés alguno.

No se podrá conceder a ningún empleado un segundo anticipo reembolsable sin que hubiese amortizado totalmente el primero en el número de meses que se hubiese acordado, salvo que existan causas excepcionales que así lo aconsejen.

Cuando se produzca esta última circunstancia, estos anticipos se amortizarán con independencia el uno del otro, pero como excepción se considerará el segundo como ampliación del primero cuando el motivo sea enfermedad o estudios, teniendo en cuenta que el segundo anticipo deberá referirse a la misma enfermedad que el primero o a los mismos estudios.

En este caso se efectuará una sola amortización, cuyo importe será el que resulte de aplicar lo establecido en este artículo.

La cantidad que se encuentre pendiente de amortización y el importe del nuevo anticipo no podrá superar el total de 100.000 pesetas.

Cuando fallezca un empleado sin haber reintegrado uno de estos anticipos reembolsables, la Caja lo dará por cancelado sin exigir amortización alguna a sus herederos.

Los empleados que se den de baja voluntariamente, por despido de la Empresa o pasen a la situación de excedencia, están obligados al reembolso de toda la cantidad adeudada a la Caja, en el plazo máximo de quince días, contados a partir de la fecha de su cese en la Empresa.

Si al jubilarse un empleado tuviese algún anticipo pendiente lo seguirá amortizando como si se encontrase en activo.

#### Art. 87. Préstamos de vivienda.

1. Los empleados fijos de la plantilla de la Empresa que hayan superado el período de prueba podrán solicitar un préstamo de vivienda para:

- Modificación, ampliación y reparación.
- Adquisición.
- Construcción de vivienda.

2. Como norma general se establece que la solicitud del préstamo de vivienda debe venir acompañada de todos los documentos que demuestren lo alegado por el empleado en la solicitud y por aquellos otros que la Junta directiva considere convenientes, y siempre será necesario que presente la última declaración de Contribución sobre la Renta en la que figure personalmente o como cónyuge.

Si la presentación de alguno de los documentos solicitados supusiese desembolso económico para el peticionario podrá posponer su presentación, haciéndolo constar, hasta después de que se le comunique la concesión del préstamo. Para hacerlo efectivo será necesario tener presentados todos los documentos.

La Junta directiva de la Caja de Previsión Social estudiará y resolverá cada una de las solicitudes presentadas, teniendo en cuenta la necesidad urgente del préstamo y los informes de la Comisión Local, Servicios Sociales y miembros de la Junta directiva, dándose siempre preferencia a los estimados como más necesarios.

Todos los préstamos de vivienda, sea cual sea su modalidad, serán concedidos anualmente de acuerdo con las disponibilidades de la Caja en ese momento.

3. Cuando algún empleado de los que solicitan uno de estos préstamos ha acudido con anterioridad a la Caja de Previsión Social, concediéndosele un préstamo de los detallados en este artículo, o bien posean ellos o algún miembro de la familia a su cargo una vivienda y desean acceder a otra mejor, se entiende que deberán enajenar aquélla en el plazo de seis meses después de haberse trasladado a la nueva, y con el total del importe recibido por esta venta amortizarán el total o parte del crédito o créditos obtenidos para la nueva vivienda, valorando esta venta la Caja de Previsión Social.

Si en el plazo de esos seis meses no hubiesen cumplido la condición anterior, deberán reintegrar a la Caja de Previsión Social en el mes siguiente todas las cantidades que se le abonaron en concepto de pago de intereses, dejando sin efecto los avales prestados por la Empresa para la concesión de los préstamos y no pudiendo volver a solicitar nuevo préstamo de vivienda.

4. Estos préstamos se efectuarán mediante el oportuno contrato que obliga al prestatario a:

- Destinar la vivienda a su domicilio permanente.
- Inscribirla a su nombre en el Registro de la Propiedad, presentando en esta Caja la escritura de propiedad ya inscrita en el término de dos años a contar desde la fecha de concesión del préstamo.
- Cumplir los demás puntos expuestos en los diversos artículos de este capítulo sobre préstamos de vivienda.

En caso de incumplimiento de cualquiera de las condiciones, la Caja de Previsión Social de FENOSA exigirá la inmediata cancelación del préstamo, debiendo devolver además todas las cantidades abonadas por FENOSA en concepto de intereses.

5. Cuando se conceda un préstamo de vivienda superior a 300.000 pesetas mediante aval ante Organismos de crédito se tiene que concertar obligatoriamente con el Instituto Nacional de la Seguridad Social u Organismo sustituto el seguro de vida dispuesto para estos casos, que será abonado a partes iguales entre empleado y Empresa.

Cuando la cantidad que se adeude sea inferior a la indicada anteriormente, el seguro es voluntario.

Este seguro tiene como consecuencia, en caso de fallecimiento del prestatario, la amortización de la total cantidad adeudada o Entidades bancarias en concepto de préstamo de vivienda avalado por FENOSA.

6. Las normas de amortización y pago de intereses que se aplican en cada uno de los préstamos vienen indicados en los artículos siguientes.

Si al jubilarse un empleado tuviera un préstamo de vivienda pendiente, lo seguirá amortizando igual que si se encontrase en activo.

En los casos de concesión de préstamos a través de una Entidad bancaria y mediante aval de FENOSA se aplicarán las siguientes disposiciones:

a) Si un empleado en activo o jubilado fallece dejando un préstamo de vivienda sin cancelar y sin tener concertado seguro de vida en el Instituto Nacional de la Seguridad Social u Organismo sustituto, los cónyuges viudos o huérfanos menores de dieciocho años continuarán amortizando el préstamo de vivienda en las condiciones fijadas por las Entidades de crédito.

b) En el caso de que los empleados se den de baja voluntariamente, por despido de la Empresa o por excedencia o enajenen la vivienda, se les retirará el aval bancario y el pago de los intereses a cargo de la Empresa, y por lo tanto se responsabilizarán del total del pago a las Entidades crediticias, así como del pago del seguro correspondiente.

Como garantía de la concesión de este préstamo servirá bien la propia vivienda, que no podrá ser enajenada, gravada o hipotecada sin consentimiento de la Caja de Previsión, o bien el aval de dos personas que tengan la suficiente garantía a juicio de la Empresa. En los casos de construcción es necesario presentar el aval siempre.

Art. 88. *Modificación, ampliación y reparación.*—Cuando un empleado desee modificar, ampliar o reparar su vivienda podrá solicitar un préstamo cuya cuantía estará entre 100.000 pesetas y 400.000 pesetas.

Las normas para amortización de este préstamo son las siguientes:

Cuando no exceda de 200.000 pesetas, se amortizará una cantidad equivalente al 13 por 100 de los ingresos fijos anuales de cada empleado, distribuidos en doce meses, sin devengar interés alguno.

Cuando exceda de 200.000 pesetas, la totalidad del préstamo será amortizado con una cantidad equivalente al 17 por 100 de los ingresos fijos anuales de cada empleado, distribuida en doce meses, sin devengar interés alguno.

A estos efectos, los ingresos anuales se consideran integrados por los importes de 16 pagas y participación en beneficios, calculada al 12 por 100 de la retribución base.

Las retenciones serán revisables cuando se varíen los ingresos computables del empleado.

La amortización empezará al mes siguiente a aquel en que se haya entregado toda la cantidad aprobada o parte de la misma, pudiendo excepcionalmente comenzar con posterioridad a esa

fecha, siempre que las circunstancias así lo aconsejen a juicio de la Junta directiva.

El importe del préstamo se irá entregando a medida que se presenten certificaciones por el valor de la obra realizada. La cuantía de estas entregas se calculará teniendo en cuenta proporcionalmente el costo total de la obra proyectada.

El tiempo de presentación de la primera certificación de obra no podrá exceder de cuatro meses a contar desde la fecha de firma del contrato, y pasado este tiempo sin haber presentado dicha certificación se considerará cancelado el préstamo.

Este plazo de cuatro meses podrá ser prorrogado en casos excepcionales.

El plazo máximo que podrá transcurrir desde la fecha de la primera certificación hasta la finalización de las obras y ocupación de la vivienda será de un año.

En caso de que el empleado sea arrendatario es necesaria la previa autorización escrita del propietario para la realización de dichas obras.

Cuando un empleado en activo o jubilado fallezca dejando un préstamo de vivienda sin cancelar y sin tener concertado seguro de vida con el Instituto Nacional de la Seguridad Social u Organismo sustituto, los cónyuges viudos o huérfanos menores de dieciocho años de estos empleados continuarán amortizando el préstamo de vivienda con las cantidades mensuales que estime conveniente la Junta directiva, y en caso de haber solamente otra clase de herederos, éstos deberán amortizar dicha cantidad en el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de fallecimiento.

La Caja de Previsión Social podrá autorizar una amortización en un plazo mayor cuando concurren determinadas circunstancias que así lo aconsejen.

Estos préstamos se extinguirán normalmente por el pago de las mensualidades acordadas o por la entrega anticipada de las cantidades pendientes de amortización.

Los empleados que se den de baja voluntariamente por despido de la Empresa o por excedencia, o enajenen la vivienda, están obligados al reembolso de toda la cantidad adeudada a la Caja en el plazo máximo de quince días, contados a partir de la fecha de su cese en la Empresa o de dicha enajenación.

#### Art. 89. Adquisición.

1. Cuando un empleado desee adquirir una vivienda para sí podrá solicitar un préstamo cuya cuantía máxima será de 1.200.000 pesetas.

2. Estos préstamos serán concedidos por las Cajas de Ahorro u otras Entidades crediticias, siendo requisito necesario para ello el previo informe favorable de la Caja de Previsión Social, de acuerdo con lo establecido en el artículo 87.

El importe del préstamo se entregará cuando se firme el oportuno contrato, y en el plazo de quince días se deberá presentar en la Caja de Previsión el documento que acredite la compraventa de la vivienda. Los gastos de constitución del préstamo serán a cargo del prestatario.

Estos préstamos están sujetos a los plazos de amortización que fijen las Cajas de Ahorro u Entidades crediticias y devengarán los intereses por ellos señalados, que podrán ser modificados en virtud de disposiciones oficiales que los eleven o disminuyan en su cuantía.

El interés de cada uno de estos préstamos será abonado en la siguiente proporción: Al prestatario le corresponde el 50 por 100 y el otro 50 por 100 será a cargo exclusivo de la Empresa.

El pago de interés y de la cuota de amortización empezará cuando lo fijen las Cajas de Ahorro o Entidades crediticias y una vez entregada la cantidad prestada, abonándose a las citadas Entidades por medio de descuento en la nómina mensual, entregándolos por tanto directamente la Empresa a ese Organismo crediticio.

3. La vivienda que se desea adquirir debe estar en condiciones de inmediata habitabilidad, libre de arrendatarios o pre-caristas.

En el plazo máximo de dos meses, contados desde la firma de este contrato, la vivienda adquirida deberá estar habitada por su nuevo propietario.

Cuando se trate de una compra de vivienda que se encuentre en periodo de construcción se cumplirá la condición de inmediata habitabilidad en el plazo máximo de seis meses, contados a partir de la fecha de la firma del contrato, pudiendo la Junta directiva ampliarlo en circunstancias especiales.

El plazo de quince días, a que nos referíamos anteriormente, se aplicará también en este caso.

Una vez finalizado el periodo de construcción empezará a contarse el plazo de dos meses para la ocupación de dicha vivienda.

4. Cuando por cualquier circunstancia el empleado no hubiese podido cobrar el préstamo en el plazo de seis meses, se considerará extinguido, pudiendo la Junta directiva ampliar dicho plazo siempre que concurren circunstancias extraordinarias.

Art. 90. Construcción.—Los préstamos de construcción podrán concederse en el caso de que el empleado desee construir una vivienda para sí con independencia de otros empleados de FENOSA, o bien en régimen de Cooperativa.

1. Cuando un empleado desee construir una vivienda podrá solicitar un préstamo cuya cuantía máxima será de 1.200.000 pesetas.

2. Estos préstamos serán concedidos por las Cajas de Ahorro u otras Entidades crediticias, siendo requisito necesario para ello el previo informe favorable de la Caja de Previsión Social, de acuerdo con lo establecido anteriormente en el artículo 87.

3. Estos préstamos están sujetos a los plazos de amortización que fijen las Cajas de Ahorro o Entidades crediticias y devengarán los intereses por ellas señalados, que podrán ser modificados en virtud de disposiciones oficiales que los eleven o disminuyan en su cuantía.

La firma del contrato, y por tanto la entrega del importe del préstamo, se efectuarán cuando se presente la primera certificación de obra realizada por la escritura de propiedad del terreno, presentación que no podrá exceder de cuatro meses a partir del día en que se haya comunicado la concesión del mismo, siendo prorrogable este plazo solamente en casos excepcionales, y pasado este tiempo sin haber presentado dicha certificación se considerará cancelado el préstamo. Los gastos de constitución del préstamo serán a cargo del prestatario.

El interés de cada uno de estos préstamos será abonado en la siguiente proporción: Al prestatario le corresponde el 50 por 100 de cada uno de ellos y el otro 50 por 100 será a cargo exclusivo de la Empresa.

El pago del interés y de la cuota de amortización empezará cuando lo fijen las Cajas de Ahorro o Entidades crediticias y una vez entregada la cantidad prestada, abonándose a las citadas Entidades por medio de descuentos en la nómina mensual, entregándolos por tanto directamente la Empresa a ese Organismo crediticio.

El plazo máximo que podrá transcurrir desde la fecha de la primera certificación hasta el día en que se habite la vivienda será de dos años.

4. Si la construcción es en régimen de Cooperativa y ésta llegase a disolverse antes de haberse producido la liquidación de los préstamos concedidos por las Cajas de Ahorro o Entidades crediticias se exigirá la inmediata cancelación del préstamo, debiendo los prestatarios devolver todas las cantidades abonadas por FENOSA en concepto de intereses, de acuerdo con lo expuesto en el artículo 87.

Art. 91. Aval bancario.—Los empleados fijos de la plantilla de la Empresa que hayan superado el periodo de prueba podrán solicitar un aval bancario de hasta 1.000.000 de pesetas, que tenga por finalidad la adquisición o construcción de una vivienda, concediéndose solamente los que se estimen de carácter necesario.

Este aval se podrá solicitar como complemento de los préstamos de vivienda especificados en los artículos 89 y 90, o bien como préstamo único.

Se regirá siempre por lo dispuesto en los artículos 87, 89 y 90 de préstamos de vivienda, con excepción de todo lo referente al abono de intereses, ya que en esta modalidad de préstamos los abonará en su totalidad el prestatario.

Este aval será siempre ante las Cajas de Ahorros o Entidades crediticias.

Art. 92. El importe máximo de los préstamos a conceder por la propia Empresa en este año será: para la modificación, ampliación y reparación de vivienda, 5.000.000 de pesetas, y para adquisición y construcción de vivienda el total del aval ascenderá a 50.000.000 de pesetas.

Cuando no se adjudique en su totalidad la cantidad destinada a modificación, ampliación o reparación, el valor de la cuantía restante pasará duplicado a incrementar el aval de 50.000.000 destinado a adquisición y construcción.

### CAPITULO XIII

#### Economatos laborales

Art. 93. La Empresa seguirá manteniendo y sufragando los gastos causados por el mantenimiento de los Economatos Laborales y por las fundaciones creadas para el desenvolvimiento de los mismos.

Estas fundaciones serán constituidas cuando la Empresa lo considere conveniente, en vista de disposiciones legales, teniendo cada una de ellas un Estatuto, en el que constarán sus normas de funcionamiento, existiendo siempre el mismo número de Vocales representantes de los trabajadores y de los de Dirección, con un Presidente nombrado por ésta.

Los Estatutos serán sometidos a la aprobación de la Autoridad Laboral, que resolverá en consecuencia, siendo necesario para ello previo informe de la representación social.

### CAPITULO XIV

#### Organos de representación de los trabajadores

Art. 94. La representación y el ejercicio de los derechos de los trabajadores en la Empresa corresponderá a:

1. Consejo de Delegados.
2. Comité Central de Empresa.
3. Junta de Empresa.

4. Comités de Centro de Trabajo.
5. Delegados de Personal.
6. Las Asambleas de Trabajadores.

Art. 95. *Consejo de Delegados.*—El Consejo de Delegados se constituirá con la totalidad de los miembros de Comités de Empresa de Centro de Trabajo y con todos los Delegados de Personal y será el Órgano supremo de decisión de los representantes de los trabajadores.

Art. 96. *Comité Central de Empresa.*—Será el Órgano ejecutivo del Consejo de Delegados y representará a todos los trabajadores de la Empresa en la defensa de sus intereses generales y comunes y estará especialmente capacitado para la denuncia, iniciación y deliberación de la negociación colectiva.

Art. 97. *Junta de Empresa.*—Será el portavoz del Comité Central ante la Dirección de la Empresa.

Art. 98. *Comités de Centro de Trabajo y Delegados de Personal:*

1. Los miembros de los Comités de Empresa de Centro de Trabajo y los Delegados de Personal serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre la materia.

2. Serán funciones de los Comités de Empresa de Centro de Trabajo y de los Delegados de Personal las siguientes:

a) De representación.—Ostentarán la representación de todos los trabajadores adscritos a los respectivos centros de trabajo para la defensa de sus intereses, interviniendo a petición de los interesados en cuantas cuestiones se susciten en relación con el personal que representen.

Dicha representación será ejercitada por los Comités de Centro de Trabajo en forma colegiada y por los Delegados de Personal.

b) De información previa o posterior, según los casos.—Será informado por la Dirección de la Empresa en los casos siguientes:

Con dos meses de antelación a su ejecución en los cierres totales o parciales, definitivos o temporales de instalaciones que cuenten con personal a su servicio, así como en los traslados totales o parciales de los mismos y en los casos de reestructuración y reconversión de las plantillas de personal de los centros de trabajo en general.

Con una antelación mínima de un mes se les informará sobre la implantación o reestructuración de servicios.

Con quince días de anticipación se informará sobre el establecimiento y la modificación de la jornada laboral, horario de trabajo y calendario de turnos.

Anualmente se les entregará a los representantes de los trabajadores el balance, cuenta de resultados y la Memoria de la Sociedad, así como todos cuantos documentos se den a conocer a los accionistas de la misma.

Semestralmente también se les informará sobre la evolución general del sector eléctrico a que pertenece la Empresa, sobre la evolución de las negociaciones y la situación de producción y ventas de la Sociedad y sobre sus programas de producción y evolución probable de empleo en la Empresa.

También recibirán información sobre:

- Creación de nuevos puestos de trabajo.
- No superación por el personal de los periodos de prueba a que sean sometidos en los casos de nuevo ingreso y ascensos.
- De la iniciación y resolución de los expedientes que se incoen por la Dirección de la Empresa a los trabajadores por haber cometido faltas graves o muy graves y, asimismo, se informará sobre las sanciones que se impongan por esas faltas graves o muy graves sin haberse incoado expediente.
- Antes de imponer una sanción de cualquier tipo a un Delegado de Personal o a un Vocal del Comité se dará conocimiento previo al Comité de Empresa.
- Antes de ser impuesta una sanción será comunicada en el plazo mínimo de siete días a los representantes de los trabajadores, excepto cuando por ser posible la prescripción de la sanción no pueda cumplirse con este plazo.
- Relación de horas extraordinarias, dietas, gastos de locomoción y compensación del descanso intermedio en jornada continuada, así como de la compensación en descanso por horas extraordinarias trabajadas.
- Traslados de productores.
- Cambios definitivos de puestos de trabajo y personal desplazado.
- Permutas de personal.
- Las propuestas de jubilación formuladas por la Empresa.
- Se informará al Comité Central de la contratación de trabajadores fijos de plantilla que ya perciban rentas salariales o de jubilación.
- También se informará al Comité Central del personal de nuevo ingreso, según proceda de concurso-oposición o libre designación.

Durante el año 1979 la Dirección de la Empresa se compromete a no crear otras categorías ni niveles profesionales distintos a los enumerados en el capítulo III de este Convenio.

c) De propuesta.—Tendrán derecho a proponer a la Dirección de la Empresa, con carácter general, cuantas medidas

consideren adecuadas en materia de organización, de producción o de mejoras, y en particular sobre los aspectos siguientes:

— Relación de puestos de trabajo que se consideren apropiados para los trabajadores con capacidad disminuida y relación de los que puedan ser destinados a estos puestos.

— Soluciones respecto de los conflictos que puedan suscitarse en el seno de la Empresa.

— Calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de Formación y Capacitación en la Empresa, así como respecto a los planes de Formación Profesional en la Empresa.

d) De colaboración.—Colaborarán con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren mantener la armonía laboral y la productividad en la Empresa, así como el incremento de esta última, y en la corrección de los abusos que pudieran producirse en la aplicación de las normas laborales.

e) De participación.—Los representantes de los trabajadores participarán con la Dirección de la Empresa en los

- Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Comisiones de Asuntos Sociales.
- Elaboración de planes de formación del personal.
- Concursos-oposiciones para promoción de personal.
- Juntas de Economatos y de Fundaciones Laborales.

f) De vigilancia.—Ejercerán una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

— Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de la Seguridad Social, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

Art. 99. *Medios a disposición de los representantes de los trabajadores para el cumplimiento de sus fines.*—Existirá un local permanente debidamente acondicionado para que los Comités de Empresa de Centro de Trabajo puedan ejercer el derecho de reunión que les es propio. Dicho local será adecuado al número de representantes y estará dispuesto para funcionar tanto en las horas de trabajo como fuera de ellas.

Al objeto de que los Comités de Empresa de Centro de Trabajo y los Delegados de Personal puedan ejercitar el derecho que les asiste de comunicación e información a los trabajadores, la Dirección de la Empresa tendrá a su disposición tantos tableros de anuncios como naves, talleres o plantas existan en cada centro de trabajo.

En casos excepcionales, y previa autorización de la Dirección de la Empresa, podrá ejercitarse el derecho de comunicación e información a los trabajadores en forma directa y en horas de trabajo, sin perturbar la realización normal del mismo.

Asimismo la Empresa pondrá a disposición del Secretario del Comité Central una máquina reproproductora para utilizarla exclusivamente en los asuntos propios de los trabajadores de la Empresa.

Aunque en las nuevas disposiciones legales no se determina el número de horas que puedan dedicar los representantes de los trabajadores para el cometido de su función, tales como asistencia a comisiones de las que formen parte de acuerdo con lo que al respecto dispone el presente Convenio, como Caja de Previsión, Comité de Seguridad, Formación y otras reuniones, funciones de representación, informaciones, propuestas, colaboración, participación, vigilancia, etc., y que no tengan que ver con el ejercicio propio de su actividad laboral, se mantendrá el tiempo de cuarenta mensuales retribuidas.

Este tiempo se entiende que es el límite máximo mensual, debiendo utilizarse exclusivamente el que sea necesario para el desarrollo de las funciones que les vienen atribuidas en su calidad de representantes de los trabajadores.

Con objeto de tener establecido un diálogo permanente y eficaz entre los productores y la Dirección en los centros de trabajo en que exista Comité de Empresa, se celebrará con carácter ordinario una reunión al mes, a la que asistirán los representantes de los trabajadores y de la Dirección, celebrándose siempre esas reuniones en los días en que su asistencia no perjudique la atención de los servicios que tengan encomendados.

Cuando los representantes de los trabajadores tengan que desplazarse para asistir a reuniones del Comité o Consejo lo comunicarán previamente a su Jefe de Trabajo.

Esta comunicación debe hacerse con tres días de antelación a la fecha de reunión, a no ser que exista una causa urgente que haga necesario reducir ese plazo. Se les abonará gastos de manutención y de estancia cuando celebren reuniones cada cuatro meses el Consejo de Delegados del Personal, cada cuarenta días el Comité Central de Empresa, así como la Junta de Empresa, teniendo que haber sido autorizadas previamente por la Dirección de la Sociedad.

También se abonarán gastos de manutención y estancia por las reuniones que se celebren mensualmente por los representantes de la Dirección, y cuando por algún motivo excepcional sea necesario convocar a uno de estos Organos y la Dirección de la Empresa lo autorice se les abonará también dichos gastos.

Art. 100. *Asambleas de trabajadores.*

a) Los trabajadores de cada centro de trabajo tendrán el derecho a reunirse en Asamblea, la cual podrá ser convocada por el Comité de Empresa de Centro de Trabajo y por los Delegados de Personal.

El ámbito de reunión podrá ser la totalidad de la plantilla de un centro de trabajo, la totalidad de la plantilla de la sección, planta, departamento, taller, nave, etc.

b) La Asamblea será presidida en todo caso por el Comité de Empresa de Centro de Trabajo o los Delegados de Personal, que serán reponsables del normal desarrollo de la misma.

La presidencia comunicará, con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo, o veinticuatro en casos de urgente necesidad, a la Dirección de la Empresa la convocatoria y acordará con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa. En caso de acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la presidencia el plazo de preaviso podrá reducirse tanto como resulte necesario.

c) El lugar de reunión será, a ser posible, el centro de trabajo, en los locales que la Empresa habilitará para este fin, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo. Si la Empresa no dispusiera de local adecuado en el centro de trabajo lo facilitará fuera de él.

Art. 101. *De los Sindicatos.*—Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente Convenio referente a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, los Sindicatos debidamente implantados en la Empresa se consideran medios necesarios para la canalización de las relaciones laborales, respetándose el derecho de libre sindicación de los trabajadores.

En este sentido, siempre que se realice fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa, los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, previa autorización de la Dirección, celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, que podrá haber sido remitida por Sindicatos o Centrales que cuenten con suficiente implantación en la Empresa.

En los centros de trabajo con plantilla superior a 250 trabajadores, aquellos Sindicatos que acrediten fehacientemente una afiliación superior al 15 por 100 de la plantilla de dichos Centros estarán representados por un Delegado sindical, que habrá de ser trabajador en activo con destino en el mismo y preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Art. 102. *Cuota sindical.*—Los afiliados a Centrales o Sindicatos que acrediten una implantación superior al 15 por 100 de la plantilla de la Empresa podrán requerir de ésta el descuento de la cuota sindical en la nómina mensual correspondiente.

A tal efecto, el interesado dirigirá escrito de solicitud a la Dirección de la Empresa, en el que habrá de figurar: Orden expresa de descuento. Central o Sindicato en que se encuentre afiliado, cuantía de la cuota, número de cuenta corriente a la que debe ser transferida la cuota sindical deducida y período de tiempo durante el cual se efectuará el descuento, sin que éste pueda ser superior a un año.

Art. 103. *Excedencias.*—Los trabajadores que ostenten cargo sindical de ámbito nacional y los que formen parte del Secretariado Provincial de Centrales o Sindicatos podrán solicitar su pase a la situación de excedencia mientras permanezcan desempeñando dicho cargo. La solicitud de reincorporación habrá de efectuarse dentro de los treinta días siguientes a su cese en el cargo que motivó la excedencia; pasado dicho tiempo sin que se produjera la solicitud, el trabajador causará baja a todos los efectos en la Empresa.

## DISPOSICIONES VARIAS

*Vinculación a la totalidad.*—Ambas representaciones convienen que, constituyendo lo pactado un todo orgánico indivisible, consideran el Convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que por las autoridades competentes, en uso de sus facultades reglamentarias, no fuese aprobado en su totalidad y actual redacción o fuese derogado posteriormente por cualquier causa.

*Normas complementarias.*—En todo lo no expresamente pactado en el presente Convenio se estará a las condiciones ya existentes o a lo establecido en la Ordenanza de Trabajo y demás legislación vigente.

*Productividad.*—Como compensación de las mejoras obtenidas por este Convenio el personal se compromete a incrementar su productividad, entendida fundamentalmente como reducción del absentismo y permanencia en los puestos de trabajo.

*Festividades.*—Aparte de los días legalmente establecidos se seguirán disfrutando como festivos: el día 1 de junio (fiesta de la Virgen de la Luz) y las tardes de Nochebuena, Fin de Año y Martes de Carnaval; Asimismo se respetarán las fiestas locales.

*Comisión Mixta interpretativa del Convenio.*—Cuantas dudas o reclamaciones se susciten en relación con la interpretación o aplicación del presente Convenio serán sometidas, como trámite previo a su conocimiento por la Autoridad laboral competente, a una Comisión Paritaria, que estará constituida por seis Vocales Económicos y seis Vocales Sociales, designados por la Dirección de la Empresa, y los representantes de los trabajadores, respectivamente, pudiendo ser convocados por la Dirección o por el Comité de Empresa.

Las representaciones económica y social que han llegado a la redacción definitiva de este Convenio dentro de las buenas relaciones, tanto humanas como profesionales, que existen en la Empresa, desean que éstas sigan manteniéndose en lo sucesivo.

*Condiciones más beneficiosas.*—La Empresa se obliga a respetar las condiciones anteriores de cualquiera de sus trabajadores cuando en su conjunto resulten más beneficiosas que las pactadas en este Convenio.

*Difusión de la propiedad mobiliaria.*—La Dirección fomentará, dentro de las disposiciones que se dicten o a propia iniciativa, que los trabajadores puedan adquirir acciones de la Sociedad en las condiciones que en cada momento resulte factible establecer.

8640

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de trabajo de ámbito interprovincial, para la Empresa «Cointra, S. A.», y sus trabajadores de los Centros de trabajo de Alcalá de Henares (Madrid) y Puzol (Valencia).**

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Cointra, S. A.», y sus trabajadores de los Centros de trabajo de Alcalá de Henares (Madrid) Puzol (Valencia);

Resultando que con fecha 13 de marzo de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Cointra, Sociedad Anónima» (Centros de trabajo de Alcalá de Henares y Puzol), que fue suscrito el día 11 de marzo de 1980 por la representación de la Empresa y los representantes de los trabajadores;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973 de 19 de diciembre, y por aplicación de la disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores; habida cuenta que, según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que cabe hacer advertencia a las partes de que la cláusula contenida en el artículo 5.º del texto del Convenio no deberá ser interpretada en contra de lo que dispone el artículo 6.º de la Ley de 19 de diciembre de 1973, en su redacción dada por el artículo 27 del Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, en cuanto a que el presente Convenio obliga a las partes representadas por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro;

Considerando que a los efectos del mismo artículo 6.º las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente y que en el resto de las cláusulas no se observa contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, por lo que procede su homologación.

Vistos los preceptos legales y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Cointra, S. A.», y sus trabajadores de los Centros de trabajo de Alcalá de Henares y Puzol, suscrito entre las representaciones respectivas el día 11 de marzo de 1980, con la advertencia anteriormente expuesta.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General, remitiéndose una copia, para su depósito al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 27 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

**CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «COINTRA, S. A.», Y SUS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE ALCALA DE HENARES (MADRID) Y PUZOL (VALENCIA)**

## CAPITULO PRIMERO

**Ambito y condiciones generales de aplicación del Convenio**

*Artículo preliminar.*—Todos los que integramos la Empresa «Cointra, S. A.», como colectivo social, nos comprometemos a respetar la declaración universal de derechos humanos, en el marco de la Constitución Española y dentro del ordenamiento legal vigente.

**Artículo 1.º Ambito territorial y personal.**—El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de los Centros de Alcalá