

III. Otras disposiciones

MINISTERIO DE TRABAJO

10307

RESOLUCION de 17 de abril de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la «Empresa Nacional de Electricidad, S. A.» (ENDESA), y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la «Empresa Nacional de Electricidad, Sociedad Anónima» (ENDESA), y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 10 de abril de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la «Empresa Nacional de Electricidad, S. A.» (ENDESA), que fue suscrito el día 28 de marzo de 1980, para la rama eléctrica, 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 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 las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio, capacidad representativa legal suficiente, habiéndose 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 Nacional de Electricidad, S. A.», rama Eléctrica, suscrito el día 28 de marzo de 1980 entre las representaciones de la Empresa y del personal de la misma.

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, 17 de abril de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA «EMPRESA NACIONAL DE ELECTRICIDAD, S. A.» (ENDESA), Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito territorial y funcional.*—El presente Convenio será de aplicación en todos los Centros de Trabajo, actuales y futuros, que tenga establecidos o establezca la «Empresa Nacional de Electricidad, S. A.», cuyo personal esté regido por las normas de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Producción, Transformación, Transporte, Trasmisión y Distribución de Energía Eléctrica.

Los actuales Centros de trabajo de la Sociedad son los siguientes:

1. Centro de trabajo de Madrid, que comprende las oficinas centrales.

2. Centro de trabajo de Ponferrada, que comprende las instalaciones de Compostilla I, Compostilla II, Bárcena, Subestación y Presa de Montearenas y Fuente del Azufre.

3. Centro de Trabajo de Cornatel, Quereño, Peñarrubia y Campañana.
3. Centro de trabajo de Santa Marina, Peñadrada, Las Ondinas, Las Rozas y Matalavilla.
5. Centro de trabajo de Puentes de García Rodríguez.
6. Centro de trabajo de La Mudarra.
7. Centro de trabajo de Ceuta.
8. Centro de trabajo de Melilla.
9. Centro de trabajo de Andorra.

Dentro de todos y cada uno de los Centros de Trabajo anteriormente enumerados se comprenden la totalidad de las instalaciones que los integran y sus correspondientes servicios complementarios y anexos.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a los trabajadores de la «Empresa Nacional de Electricidad, S. A.», sometidos a las disposiciones de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica.

Queda excluido de su ámbito de aplicación:

a) El personal comprendido en el artículo 7.º de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

b) El personal perteneciente a la primera categoría de los grupos profesionales Técnico, Administrativo (subgrupo I), y Jurídico, Sanitario y de Actividades Complementarias.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio regirá desde el momento de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» hasta el 31 de diciembre de 1981, si bien los efectos económicos del mismo se retrotraerán al 1 de enero de 1980, con la salvedad, respecto al período de vigencia, expresada en el siguiente párrafo:

Los aspectos exclusivamente económicos de este Convenio serán negociados una vez transcurrido el año 1980. Dicha negociación se efectuará entre la Dirección de la Empresa y los miembros que designen los Comités de Empresa y Delegados de Personal de los Centros de trabajo, salvo que por disposición legal, vigente en el momento del inicio de la negociación, se prohíba esta forma de representación. Con independencia de lo anterior, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística llegue a superar en 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 efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado, la cual se aplicará con efectos de 1 de enero de 1980.

El presente Convenio se podrá denunciar por cualquiera de las partes con un plazo de un mes de antelación a la fecha de su terminación. A falta de denuncia, el Convenio se prorrogará de año en año. De forma similar se podrán denunciar por cualquiera de las partes, los aspectos exclusivamente económicos; en este caso, la denuncia habrá de efectuarse antes del 30 de noviembre de 1980, y en defecto de la misma, los efectos económicos se prorrogarán de año en año.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 4.º Organización del trabajo.

1. La organización del trabajo es facultad privativa de la Dirección de la Empresa.

2. No obstante lo anterior, la Empresa informará, con antelación de un mes, a los Comités de Empresa de Centro de trabajo o, en su caso, a los Delegados de Personal acerca de la implantación o reestructuración de servicios y sistemas de trabajo, y con antelación de dos meses a su ejecución, precisándose la audiencia previa de los organismos citados, en los supuestos siguientes:

- Cierres totales o parciales, definitivos o temporales, de instalaciones que cuenten con personal a su servicio, así como traslados, totales o parciales, de las mismas.
- Reestructuración de plantillas.

3. La Dirección de la Empresa, dentro del marco de la organización del trabajo, prestará especial atención a mejorar las condiciones ambientales de trabajo en todas aquellas instalaciones en que éste se desarrolle en circunstancias molestas, aplicando para ello, bajo el asesoramiento de los Gabinetes Técnicos Provinciales y de los Comités de Seguridad e Higiene, cuantas experiencias y avances técnicos existan en la materia al objeto de conseguir que el desarrollo de las labores se realice en las mejores condiciones posibles de seguridad, higiene y comodidad para los trabajadores.

CAPITULO III

Clasificación del personal

Art. 5.º *Creación de categorías, niveles y cargos.*—La Empresa, con el fin de conseguir la más completa adaptación de las normas de la vigente Ordenanza Laboral para las Industrias de Energía Eléctrica a las especiales características de la Sociedad, propondrá a la autoridad laboral la creación y definición de nuevos niveles y cargos, encuadrándolos dentro de las categorías profesionales figuradas en la Ordenanza Laboral, cuando no existan funciones definidas en dicha Ordenanza, informando de ello al Comité de Empresa o, en su caso, a los Delegados de Personal.

Art. 6.º *Clasificación del personal.*—El personal fijo de plantilla de la Empresa quedará clasificado dentro de los grupos profesionales, subgrupos, categorías, niveles y cargos que se indican a continuación:

GRUPO I. PERSONAL TECNICO

Segunda categoría en niveles Especial, A y B:

Jefes de Servicio.

Jefes de Turno y Mantenimiento de Centrales Térmicas de primera especial.

Jefes de Turno de Despacho Central de Explotación de primera categoría.

Tercera categoría:

Subjefes de Servicios.

Topógrafos de primera.

Delineantes proyectistas.

Sobrestantes.

Montadores Jefes.

Jefes de Turno.

Ensayadores Técnicos.

Encargados de Servicio.

Jefes de Operación al suelo de explotación minera a cielo abierto.

Jefes de Turno de Sondeos.

Subjefes de Servicio de Geotecnia.

Cuarta categoría:

Topógrafos de segunda.

Delineantes.

Verificadores.

Técnicos Montadores.

Testificadores de sondeos.

Inspectores de Seguridad e Higiene.

Oficiales Técnicos.

Quinta categoría:

Auxiliares Técnicos.

Calcadores.

Auxiliares Técnicos de Prevención.

GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO

Subgrupo I. Administrativos

Segunda categoría en niveles Especial, A y B:

Jefes de Sección o Negociado.

Analistas de aplicación.

Tercera categoría:

Jefes de Sucursal.

Subjefes de Sección o Negociado.

Programadores de primera.

Cuarta categoría:

En nivel A:

Oficiales Administrativos de primera.

Operadores de Ordenador de primera.

Programadores de segunda.

En nivel B:

Oficiales Administrativos de segunda.

Operadores de Ordenador de segunda.

Monitores de transcripción de datos de ordenador.

Quinta categoría:

Auxiliares Administrativos.

Transcriptores de datos de ordenador.

Subgrupo II. Auxiliares de Oficina

Categoría especial:

Encargados de Almacén.

Jefes de Vigilantes Jurados de Seguridad y de Guardas.

Primera categoría:

Mecanógrafos.

Telefonistas.

Conserjes.

Dependientes de Economato.

Encargados de Subalternos.

Almaceneros.

Vigilantes Jurados de Seguridad.

Auxiliares de clínica: Mozos de enfermería.

Segunda categoría:

Listeros.

Reproductores de planos.

Tercera categoría:

Porteros.

Ordenanzas.

Guardas.

Mozos de enfermería.

GRUPO III. PERSONAL OPERARIO

Subgrupo I. Profesionales de Oficio

Primera categoría:

En nivel A:

Montadores electricistas.

Montadores mecánicos.

Encargados de turbinas y de calderas de Central Térmica de primera especial.

Capataces de oficio.

Contraamaestros.

Jefes de Bomberos de Seguridad e Higiene.

En nivel B:

Subcapataces.

Operadores de cuadro de Centrales generadoras, Estaciones y Subestaciones transformadoras de primera especial.

Maquinistas de escavadora de rodete y apladora sobre orugas.

Encargados de equipo mecánico o eléctrico.

Encargados de equipo de maquinaria auxiliar.

Segunda categoría:

En nivel A:

Maquinistas de máquinas combinadas.

Maquinistas de Centrales de 3.500 KVA. o más.

Fogoneros.

Operadores de cuadro.

Oficiales de primera de oficios clásicos.

Operarios de Centrales Térmicas.

Operarios de explotación minera a cielo abierto.

Maquinistas de maquinaria auxiliar.

Sondistas.

Conductores Bomberos de Seguridad e Higiene.

En nivel B:

Maquinistas de Centrales de 3.500 KVA. o más.

Fogoneros.

Operadores de cuadro.

Oficiales de segunda de oficios clásicos.

Operarios de Centrales Térmicas.

Operarios de explotación minera a cielo abierto.

Tercera categoría:

Oficiales de tercera.

Evaporistas.

Subgrupo II. Peonaje

Primera categoría:

Encargados de Peones.

Segunda categoría:

Peones especialistas.

Tercera categoría:

Peones.

GRUPO IV. PERSONAL JURIDICO SANITARIO Y DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

Segunda categoría en niveles Especial, A y B:

Ayudantes Técnicos Sanitarios.

Graduados Sociales.

Asistentes Sociales.

Personal de características especiales.

Personal de limpieza.

Aprendices.

Botones.

CAPITULO IV

Régimen económico

El régimen económico del presente Convenio estará constituido por los siguientes conceptos retributivos:

A) Conceptos que tienen la consideración legal de salario:

Art. 7.º Salario.—Se establecen como salarios anuales para cada categoría y nivel los consignados en la tabla salarial del anexo I, compuesta de salario base y salario complementario. Dichos salarios serán satisfechos por doze partes iguales, en cada una de las doce mensualidades del año.

Art. 8.º Complementos personales.

1. **Antigüedad.**—Los aumentos por años de antigüedad se abonarán en complemento equivalente al 2,5 por 100 acumulativo por cada dos años de antigüedad en la Empresa, sobre el salario base establecido en el artículo 7.º, incrementado con el importe de las cuatro gratificaciones extraordinarias y la participación en beneficios. Dicho complemento de antigüedad será satisfecho y distribuido en las doce mensualidades del año y en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

2. **Quinquenio de veinte años de servicios.**—El personal, a partir del momento en que cumpla veinte años de servicios en la Empresa, percibirá un complemento por este concepto, de acuerdo con los valores señalados en la tabla que figura en el anexo II del presente Convenio. Dicho complemento será satisfecho tanto en las doce mensualidades del año como en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

3. **Complemento de sueldo.**—Con el fin de establecer una política salarial encaminada a que todos los trabajadores incluidos en un mismo nivel de retribuciones perciban salarios iguales y que las únicas diferencias que se establezcan se deriven fundamentalmente de las especiales características del puesto de trabajo, se consideran a extinguir las actuales retribuciones que por el concepto de complemento de sueldo se vienen abonando, las cuales se mantendrán a título personal. Dicho complemento será satisfecho tanto en las doce mensualidades del año como en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

Art. 9.º Complementos de puesto de trabajo.

1. **Suplemento de remuneración por trabajo nocturno.**—La cuantía del suplemento de remuneración por trabajo nocturno, a que se refiere el artículo 19 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica, será la que figura para cada nivel en la tabla contenida en el anexo III del presente Convenio.

Este suplemento será abonado asimismo al personal que trabaje de noche en domingo, festivo o día de descanso.

A estos efectos, se entenderá por noche el período comprendido entre las veintidós y las seis horas.

2. **Complemento de trabajo a turno.**

2.1. El personal que trabaje en régimen de turnos rotativos que cubran las veinticuatro horas del día percibirá un complemento por turno realizado, de acuerdo con los siguientes importes:

Ciento ochenta y cuatro pesetas, cuando se faltare a un turno o se asistiese a todos durante un mes natural.

Ciento cincuenta y cuatro pesetas, cuando se faltaren de dos a cinco turnos, ambos inclusive, durante el mismo período.

Ciento veintitrés pesetas, cuando se faltaren seis o más turnos durante el período citado.

No se computarán como faltas las producidas por la asistencia a tareas sindicales, dentro de la Empresa, de acuerdo con lo estipulado en el presente Convenio.

2.2. Asimismo, tendrá derecho eventualmente a la percepción de este complemento el personal que no trabaje habitualmente en régimen de turnos y realice, de manera excepcional y como consecuencia de paradas programadas o reparaciones, una jornada que en dos o más turnos cubra las veinticuatro horas del día.

2.3. El personal que trabaje en régimen de turnos rotativos que no cubran las veinticuatro horas del día percibirá un complemento por turno realizado equivalente al 80 por 100 de los valores figurados en el apartado 2.1, con un mínimo de 106 pesetas por turno realizado.

2.4. Este complemento tiene por objeto compensar al trabajador de cuantos inconvenientes se derivan de la prestación del trabajo en régimen de turnos, incluyendo las posibles pequeñas prolongaciones de jornada ocasionadas por la obligación del trabajador de no abandonar el turno mientras no haya tenido lugar el correspondiente relevo.

Dicho complemento es compatible con el de remuneración por trabajo nocturno y con la compensación por media hora de descanso.

2.5. Este complemento será abonado en vacaciones en proporción al número de turnos realizados en los tres meses anteriores al disfrute de las mismas.

3. **Plus por actividad en jornada diaria a turno de ocho horas de trabajo efectivo y una hora de transporte.**—El personal de la explotación minera del Centro de Puentes de García Rodríguez que, por necesidad de efectuar el relevo sobre máquina, realice su jornada de trabajo en turnos diarios de ocho horas de trabajo efectivo y una de transporte, percibirá un plus por turno realizado de acuerdo con los siguientes importes:

a) Seiscientos ochenta y cinco pesetas, cuando se falte a un turno o se asista a todos los del mes.

b) Seiscientos treinta y ocho pesetas, cuando se falten de dos a cinco turnos, ambos inclusive, durante el mismo período.

c) Quinientos ochenta y seis pesetas, cuando se falten seis o más turnos durante un mes natural.

No se computarán como faltas las asistencias a tareas sindicales dentro de la Empresa, de acuerdo con lo estipulado en el presente Convenio.

Art. 10. Complementos por calidad o cantidad de trabajo.

1. **Horas extraordinarias.**

1.1. 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. Por tanto, los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias y la Empresa se compromete a no solicitarlas, salvo en los casos siguientes en que se considerarán de inexcusable cumplimiento, habida cuenta del carácter público de los servicios encomendados a la Empresa:

Siniestros, accidentes y averías que originen parada o riesgo grave de parada, así como cualquier otra incidencia que reduzca o ponga en riesgo inminente de reducción la seguridad del personal o la producción.

Actividades de puesta en marcha.

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

Sustitución imprevista del personal de turno o del de servicios inaplazables.

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

Se informará al Comité de Empresa o, en su caso, a los Delegados de personal sobre las horas extraordinarias en todos los casos anteriores, exigiéndose la autorización previa de dichos Organismos para cualquier otro supuesto de horas extraordinarias, tanto en lo que se refiere a las horas a realizar como a los trabajadores que hayan de efectuarlas.

1.2. Ambas partes acuerdan expresamente que el valor de la hora ordinaria, a efectos del cálculo de la extraordinaria, durante la vigencia del presente Convenio es el que figura en el anexo IV.

1.3. En los supuestos de realización de horas extraordinarias el trabajador podrá optar entre su abono en metálico, de acuerdo con lo indicado en el apartado 1.2 de este artículo, o su compensación con descansos, siempre que ello no origine nuevas horas extraordinarias, no deje los equipos de trabajo en menos del 50 por 100 de sus dotaciones normales y se tome la compensación dentro de los trescientos sesenta días naturales siguientes a la terminación de la realización de la misma, de mutuo acuerdo con la Empresa.

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

Por cada hora extraordinaria diurna: Noventa minutos de descanso.

Por cada hora extraordinaria nocturna: ciento cinco minutos de descanso.

Por cada hora extraordinaria en domingo, festivo o día de descanso: Ciento veinte minutos de descanso.

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

2. **Compensación por media hora de descanso.**

2.1. El personal que trabaje en régimen de jornada continuada de ocho o más horas, cualquiera que sea su categoría profesional, tendrá derecho a un descanso de treinta minutos en cada jornada y dentro del recinto de la instalación. Los productores de un mismo turno tomarán dicho descanso en forma escalonada, a fin de 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.

2.2. No obstante, la Empresa, de acuerdo con las necesidades de los servicios, podrá suprimir la citada interrupción de media hora, compensándola, a opción del trabajador afectado, con tiempo de descanso o mediante su abono en metálico, informando posteriormente al Comité de Empresa o, en su caso, a los Delegados de Personal. La compensación económica de esta media hora de descanso será del 50 por 100 del valor de la hora extraordinaria correspondiente, incrementado en veintiuna pesetas en todos los niveles salariales.

La compensación por descanso exige el cumplimiento de los condicionamientos señalado en el párrafo primero del apartado 1.3 de este artículo.

3. **Plus de Asistencia y Puntualidad.**

3.1. Se establece un Plus de Asistencia y Puntualidad por los importes que se indican, para cuyo percibo se computarán los días efectivamente trabajados, no abonándose por tanto, en los casos de ausencia, sean o no justificadas.

Este Plus se abonará en los casos de comisión de servicio, incluidos aquellos que se produzcan en razón del cargo representativo sindical a los que se refiere el apartado 1.2 del artículo 14 del presente Convenio.

Los valores de dicho Plus son los siguientes:

Niveles	Importes diarios — Pesetas
1	90
2	80
3	65
4	60
5	55
6 y 7	50
8 a 12	45

3.2. Dicho Plus será abonado en vacaciones en proporción al número de días efectivamente trabajados en los tres meses anteriores al disfrute de las mismas.

3.3. Las faltas de puntualidad al trabajo se penalizarán con la pérdida del 50 por 100 del importe diario del Plus citado, por cada día de impuntualidad en la asistencia al trabajo.

4. Plus por trabajos intempestivos.—El personal, excluido el que preste sus servicios normales en régimen de turno, que realice trabajos extraordinarios, entre las veintidós y las seis horas, tendrá derecho a percibir, en concepto de Plus por trabajos intempestivos, la cantidad de 500 pesetas por llamada, cualquiera que fuese su categoría laboral.

Dicho Plus será compatible con el abono de las horas extraordinarias correspondientes y del suplemento de remuneración por trabajo nocturno, así como, en su caso, con el Plus por trabajos en domingo, festivo y día de descanso.

5. Plus por trabajos en domingo, festivo y día de descanso.—El personal que por realizar horas extraordinarias de inexcusable cumplimiento, preste su trabajo en domingo, festivo, día no laborable distinto de domingo o festivo, o día en que le corresponda el descanso semanal, percibirá un Plus de 500 pesetas por día trabajado, cualquiera que fuese su categoría laboral, siempre y cuando no goce del correspondiente descanso compensatorio por el día que le correspondiese vacar.

Quedará expresamente excluido del devengo de este Plus el personal que trabaje en domingo o festivo por corresponderle en aplicación de su régimen de turno.

Con independencia del Plus citado, se percibirá la compensación por horas extraordinarias que corresponda, y en el supuesto de que los trabajos fuesen realizados entre las veintidós y las seis horas, se tendrá derecho a percepción del suplemento de remuneración por trabajo nocturno.

Art. 11. Complementos de vencimiento superior a un mes.

1. Gratificaciones extraordinarias.—El personal afectado por el presente Convenio percibirá por el concepto de gratificaciones extraordinarias el importe de una dozava parte del salario base anual correspondiente al nivel salarial en que se encuentre encuadrado, incrementado con el premio de antigüedad a que tenga derecho y el complemento de sueldo del apartado 3 del artículo 8.º, en cada uno de los meses de marzo, julio, octubre y diciembre de cada año.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá la parte proporcional de estas gratificaciones al tiempo transcurrido.

2. Participación en beneficios.—El personal afectado por el presente Convenio participará en los resultados favorables de la Empresa en cada ejercicio de acuerdo con los porcentajes señalados en la norma 1.ª establecida en el artículo 18 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica.

Dicho porcentaje se aplicará en función del beneficio neto obtenido por la Empresa y afectará exclusivamente al salario base figurado en la tabla salarial contenida en el anexo I, incrementado con el importe de las cuatro gratificaciones extraordinarias. Sin embargo, habida cuenta que hasta finalizar el presente ejercicio económico no es posible conocer el alcance de dicho beneficio que corresponda para el año 1980, se conviene para él la participación que resulte de la tabla figurada en el anexo V.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá la parte proporcional de la participación en beneficios al tiempo trabajado.

Art. 12. Complemento en especie. Suministro de energía eléctrica.—Para el personal afectado por el presente Convenio se mantiene el derecho al suministro de energía eléctrica, exclusivamente para alumbrado y uso doméstico propio, en las condiciones siguientes:

Primero.—Se mantiene el cupo máximo anual de 14.000 KWh. a 0,15 pesetas/KWh.

En el caso de que la totalidad del personal afectado por este Convenio no sobrepase la media anual de 14.000 KWh., los excesos individuales de consumo se facturarán a 0,15 pesetas/KWh. En caso contrario, se le aplicará el precio que las Compañías distribuidoras facturaran a la Empresa o a los interesados, y en el caso de energía propia de la Empresa, al precio que actualmente se paga.

Segundo.—El personal tiene derecho a la contratación con las compañías distribuidoras de las potencias que desee de acuerdo con sus necesidades.

Tercero.—El cupo se disfrutará a título personal e individual y será igualmente válido para la segunda vivienda del trabajador, si la tuviera.

Art. 13. Complemento por residencia.

1. Complemento por residencia en Cornatel, Quereño, Peñañada, Las Ondinas, Santa Marina y La Mudarra.—El personal con residencia fija en alguno de estos Centros o adscrito a ellos que no disponga de vivienda en las citadas localidades, por causa ajena a su voluntad, percibirá un complemento por residencia de acuerdo con la cuantía indicada en el anexo VI del presente Convenio.

Este complemento se abonará al personal con destino en La Mudarra, aunque no tenga su residencia habitual en ella, siempre que no exista vivienda disponible de la Empresa. Este abono no producirá incidencia en otros Centros.

2. Complemento por residencia en Ceuta y Melilla.—El personal con residencia fija en las localidades de Ceuta y Melilla percibirá un complemento de residencia, igual para todas las categorías profesionales, equivalente al 100 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

En dicho complemento se refunde el antiguo Plus de Africa en Ceuta y Melilla, existente hasta la entrada en vigor del presente Convenio.

B) Conceptos que no tienen la consideración legal de salario:

Art. 14. Dieta de viaje, dieta de almuerzo o cena y gastos de locomoción.

1. Dieta de viaje.

1.1. El personal que, en comisión de servicio previamente autorizada, se desplace de la localidad donde tiene establecida su residencia con carácter fijo, tendrá derecho a percibir las correspondientes dietas de viaje en las cuantías siguientes:

- Niveles salariales 1, 2 y 3: 2.825 pesetas por cada dieta.
- Niveles restantes: 2.660 pesetas por cada dieta.

1.2. Cuando un trabajador se desplace en comisión de servicio, en razón a su cargo representativo sindical, y por cuenta de la Empresa, percibirá una dieta de 2.660 pesetas diarias.

1.3. En los casos en que el personal utilice las residencias de la Empresa, se abonará al mismo media dieta, tomando como tal el 60 por 100 del importe de la dieta completa.

1.4. Cuando un trabajador se desplace de su centro de trabajo específico por necesidades del servicio y no pueda regresar a su domicilio para efectuar la comida o cena, se le indemnizará con una dieta de 875 pesetas.

2. Dieta de almuerzo o cena por prolongación de jornada.—

El personal que por razones del servicio no pueda regresar a su domicilio para efectuar el almuerzo o cena percibirá una dieta de 580 pesetas por comida, sin distinción de categorías.

Esta dieta será incompatible con la percepción de la dieta de viaje por comisión de servicio.

3. Gastos de locomoción.

3.1. El personal que, en comisión de servicio previamente autorizada, se desplace de la localidad donde tiene establecida su residencia con carácter fijo tendrá derecho a utilizar como medio de locomoción el ferrocarril, en primera clase o coche cama o similar, o el avión o el barco, en clase turista.

3.2. En el caso de que el interesado se desplace en vehículo propio, tendrá derecho a que se le aplique la tarifa por kilómetro recorrido que se indica a continuación:

	Pesetas
Motocicletas, cualquiera que sea su potencia	7,90
Vehículos de hasta 7,99 C.V.	11,00
Vehículos de 8 a 10,99 C.V.	13,00
Vehículos de 11 C.V. en adelante	15,90

Por cada plaza ocupada que exceda de dos viajeros transportados en vehículo propio se abonará por el tercero y sucesivos el suplemento de 1,50 pesetas por kilómetro, cualquiera que sea la potencia del vehículo.

Art. 15. Gratificación por quebranto de moneda.—Los empleados ocupantes de puestos de trabajo caracterizados por funciones típicas propias de Jefes de Tesorería y Cajeros, incluidos los de Economato, percibirán en concepto de quebranto de moneda una gratificación de 7.538 pesetas anuales en todos los Centros de trabajo.

Art. 16. Plus Compensatorio de Transporte.—Para subvencionar los gastos originados por el transporte, se establece, en favor del personal del Centro de trabajo de Madrid, un Plus Compensatorio de Transporte por valor de 50 pesetas diarias.

Dicho Plus será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo en jornada normal, por cuanto en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de gastos de desplazamiento o viaje hacia el ejercicio de la actividad laboral.

Art. 17. Norma general sobre retribuciones.—Las retribuciones figuradas en el presente Convenio son brutas y, en consecuencia, tanto las cargas fiscales como la Seguridad Social a cuenta del trabajador serán satisfechas por el mismo.

Las retribuciones del personal, cualquiera que fuera su categoría laboral, serán abonadas por períodos mensuales de treinta días.

CAPITULO V

Provisión de vacantes, ascensos automáticos y asimilaciones económicas, traslados, permutas, desplazamientos y cambios de puesto de trabajo, despidos, ceses y sanciones

Art. 18. Provisión de vacantes.

1. Cuando se produzca una vacante en el escalafón de la Empresa, cualquiera que sea la causa de la misma, incluido el supuesto de su creación, se procederá a su provisión de acuerdo con el régimen general siguiente y en el orden de preferencia que se indica a continuación:

Primero.—Por libre designación de la Dirección de la Empresa respecto del personal adscrito a la Ordenanza Eléctrica que se encuentre en situación de disponible, considerando como tal el personal sin puesto de trabajo determinado, como consecuencia de la terminación de una obra o montaje o de la supresión de una instalación o servicio. En estos supuestos el trabajador no podrá sufrir perjuicio en la categoría y remuneración percibida antes del cambio.

Segundo.—Por los trabajadores que habiendo ascendido por aplicación del sistema de ascensos automáticos, previsto en el artículo 19 de este Convenio, se encuentren pendientes de cubrir plaza correspondiente a la categoría a que hubiesen sido ascendidos.

Tercero.—Por los trabajadores de la plantilla fija regulada por la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica que, perteneciendo a categoría superior a la de la vacante, solicitasen su provisión y fuesen declarados aptos para su desempeño por la Dirección de la Empresa.

Cuarto.—Por los trabajadores actualmente adscritos a obras y montajes que, voluntaria o forzosamente, queden excluidos de la plantilla básica de nueva creación de la Unidad de Obras y Montajes, así como los pertenecientes a dicha Unidad en el caso de disolución de la misma, siempre que pertenezcan a categoría superior o igual a la de la vacante, soliciten su provisión y fuesen declarados aptos para su desempeño por la Dirección de la Empresa.

Quinto.—Por los trabajadores de la plantilla fija regulada por la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica, adscritos al Centro de trabajo donde se haya producido vacante, que, pertenecientes a igual categoría que ésta, soliciten su provisión y fuesen declarados aptos para su desempeño por la Dirección de la Empresa.

A estos efectos, los Centros de trabajo figurados en los números 2, 3 y 4 del artículo 1.º del presente Convenio se considerarán como Centro de trabajo único.

Sexto.—Por concurso-oposición entre el personal fijo de la Sociedad que lleve una permanencia mínima de seis meses en la categoría que ostente al tiempo de convocarse la vacante y no haya participado en más de cuatro convocatorias dentro del año anterior, contado a partir de la fecha indicada, salvo que en alguna de ellas hubiese alcanzado la puntuación mínima exigida.

Séptimo.—Por los trabajadores de la plantilla fija regulada por la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica, cualquiera que fuese el Centro de trabajo a que estuviesen adscritos, que, perteneciendo a igual categoría que la de la vacante, soliciten su provisión y fuesen declarados aptos para su desempeño por la Dirección de la Empresa.

Octavo.—Mediante prueba de aptitud entre el personal que se indica a continuación y de acuerdo con el orden de preferencia siguiente:

a) Hijos de trabajadores de la Empresa fallecidos como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, ocurridos en la misma.

b) Personal fijo de la plantilla de la Sociedad, cualquiera que fuese la Ordenanza Laboral a que esté adscrito y cualquiera que fuese la categoría laboral y grupo profesional en que se encuentre encuadrado.

c) Personal a quienes se le reconozca derecho preferente a ingresar en la Empresa, de acuerdo con las disposiciones legales en vigor, así como el cónyuge y los hijos de los trabajadores de la Sociedad en activo, jubilados o fallecidos, dando preferencia, respecto a los hijos, a los que no tengan otros hermanos prestando servicio a la Empresa. En concurrencia con las personas a que se refiere este párrafo, podrá acceder a la prueba de aptitud el personal sujeto a la Ordenanza Eléctrica que hubiese sido contratado con el carácter de eventual o interino, al cual, de superar la prueba, le será reconocido el tiempo de servicios prestados como eventual o interino.

d) Personal ajeno a la Empresa.

Noveno.—Si una vez aplicados los anteriores criterios, no se hubiese provisto la vacante, ésta podrá ser cubierta libremente por la Empresa.

2. No obstante lo prevenido en el apartado anterior, la provisión de las plazas y niveles que se indican se llevará a efecto por personal regido por la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica, de acuerdo con los regímenes especiales que se señalan a continuación:

2.1. Las plazas de la primera categoría Técnica, Administrativa y de Personal Jurídico, Sanitario y de Actividades Complementarias serán de libre designación de la Empresa, teniendo preferencia para cubrir el 75 por 100 de ellas el personal de plantilla que reúna, a juicio de la Dirección de la Empresa, los

requisitos y conocimientos necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo de que se trate.

2.2. Los niveles «Especial» y «A» de la segunda categoría de los grupos profesionales Técnico, Administrativo y de Personal Jurídico, Sanitario y de Actividades complementarias podrán ser desempeñados por aquellos trabajadores que, perteneciendo a dicha categoría, designe la Dirección de la Empresa, en razón a alguna de las circunstancias objetivas siguientes:

a) Tener una antigüedad en el nivel inmediato inferior de la segunda categoría superior a cinco años.

b) Poseer títulos o diplomas relativos a la especialidad que desempeñe, acreditativos de conocimientos superiores a los exigidos normalmente.

c) Informe laboral favorable del Jefe de la Unidad correspondiente.

d) Expediente personal del interesado.

2.3. Las vacantes correspondientes a puestos de trabajo de especial confianza podrán ser cubiertas, a juicio de la Empresa, por medio de concurso de méritos entre el personal de la plantilla fija.

2.4. Para la provisión de las plazas vacantes del subgrupo profesional de Auxiliares de Oficina, o de aquellos otros puestos que por sus características resulten idóneos para el fin que se indica, se dará preferencia absoluta a los trabajadores con capacidad de trabajo disminuida, siempre que, a juicio de la Dirección de la Empresa, posean las condiciones físicas y psicológicas necesarias que les permita el normal desempeño de su puesto de trabajo. Los puestos de trabajo que se consideren apropiados para ser desempeñados por dicho personal serán determinados por la Dirección de la Empresa, a propuesta del Comité de Empresa o, en su caso, de los Delegados del Personal.

2.5. En lo que se refiere a las plazas vacantes de la tercera categoría del subgrupo I de Profesionales de Oficio, tendrán derecho preferente a ocuparlas los aprendices que hubiesen superado los cursos de aprendizaje impartidos en las Escuelas de Formación Profesional de la Empresa y por el orden de puntuación contenido en la prueba final, siempre y cuando dichas plazas sean de la misma especialidad que la de la formación recibida.

2.6. Por lo que respecta a las plazas vacantes de la tercera categoría de los subgrupos profesionales de Peonaje y de Auxiliares de Oficina, podrán ser cubiertas libremente por la Dirección entre personas ajenas a la Sociedad afectados por las expropiaciones forzosas efectuadas por necesidad de la Empresa, que tengan su residencia en la zona objeto de expropiación.

2.7. Las plazas correspondientes a la Unidad de Obras y Montajes se proveerán con arreglo a lo dispuesto en el artículo 31 de este Convenio.

3. Los sistemas indicados en los dos apartados anteriores, se entienden sin perjuicio del derecho de la Dirección de la Empresa de cubrir las vacantes mediante la designación del trabajador de igual categoría que considere oportuno, dándose preferencia al cónyuge del trabajador que haya sido objeto de traslado, siempre que aquél pertenezca también a la Empresa. En estos supuestos, la nueva vacante que se produzca habrá de ser provista por los regímenes indicados en los apartados 1 y 2 del presente artículo. Si dicha designación implica traslado de Centro de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo.

4. En todos los casos de cobertura de plazas por libre designación comprendidos en los tres apartados anteriores, con excepción de los supuestos figurados en los epígrafes 2.1 y 2.3, la Dirección de la Empresa oír previamente al Comité de Empresa o, en su caso a los Delegados del personal.

5. El régimen de provisión de vacantes que se establece en el presente Convenio sustituye al previsto en la Ordenanza Laboral y vigente Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

6. El personal de plantilla o de nuevo ingreso que haya obtenido plaza por cualquiera de los sistemas establecidos en el presente artículo quedará clasificado en la categoría correspondiente a la plaza obtenida, al incorporarse al nuevo puesto de trabajo, si bien sujeto al periodo de prueba correspondiente, cuya duración será la establecida en las disposiciones legales vigentes.

Transcurrido dicho periodo, si éste resultara satisfactorio, el trabajador consolidará la plaza obtenida; en caso contrario, se reintegrará a la categoría de procedencia o se le rescindirá la relación laboral con la Empresa en el caso de ingreso.

Cuando no tuviera lugar la superación del periodo de prueba, la Dirección informará posteriormente al Comité de Empresa o, en su caso, a los Delegados del personal, tanto en los supuestos de nuevo ingreso como en los de ascenso.

7. Los concursos-oposición y pruebas de aptitud y, en su caso, los concursos de méritos serán juzgados por un Tribunal integrado por los siguientes miembros:

— Un representante de la Dirección o persona en quien delegue, que actuará como Presidente.

— El Jefe de la línea a que corresponda la plaza o persona en quien delegue.

— Dos representantes del Comité de Empresa o Delegados del personal, en su caso.

— Un representante de la Oficina de Personal del Centro de trabajo o persona en quien delegue, que actuará como Secretario y que tendrá voz pero no voto.

— Los asesores que designe la Dirección y los representantes del personal, respectivamente.

8. El anuncio de convocatoria del concurso, concurso-oposición o prueba de aptitud para la provisión de plazas vacantes fijará los requisitos que deban o puedan ser tenidos en cuenta para la provisión de la plaza en cuestión, con indicación del procedimiento que se haya de seguir en cada caso.

Igualmente, en cada convocatoria se determinará el programa con sujeción al cual se realizarán los ejercicios teóricos y prácticos respecto a las materias comprendidas en el mismo, con indicación de su bibliografía.

El hecho de participar en las pruebas contenidas en la convocatoria de un concurso, concurso-oposición o prueba de aptitud implica la aceptación previa de todas y cada una de las bases por las que se rige la misma.

Las bases generales de convocatoria para los concursos, concursos-oposición y pruebas de aptitud serán confeccionadas por la Dirección de la Empresa, previo informe del Comité de Empresa o, en su caso, de los Delegados del personal.

Desde el anuncio de la convocatoria en los casos de concurso o concurso-oposición hasta la iniciación de la celebración de los exámenes deberá transcurrir un plazo de dos meses como mínimo y de tres como máximo, sin perjuicio de que en caso de urgencia dichos plazos puedan acortarse.

9. Los concursos-oposición y las pruebas de aptitud constarán de una fase de ejercicios teóricos y otra de ejercicios prácticos, además de las correspondientes pruebas médicas y psicotécnicas.

Aquellos trabajadores que hayan superado los cursos teóricos impartidos a través de los Servicios de Formación de la Empresa quedarán relevados de realizar los ejercicios teóricos de los concursos-oposición y pruebas de aptitud, respecto de las materias correspondientes a los cursos superados, sirviendo la puntuación obtenida en éstos para calificar la fase o parte de la fase teórica de aquéllos.

10. La cobertura de las vacantes, incluso las correspondientes a plazas de nueva creación, deberá ser anunciada dentro del plazo de un mes, contado a partir de la fecha en que se hubiese producido, salvo en aquellos supuestos en que por conveniencia del servicio procediese su no cobertura, en cuyo caso se informará al Comité de Empresa o, en su caso, a los Delegados del personal.

Art. 19. *Ascensos automáticos y asimilaciones económicas.*— Se establecen los ascensos automáticos y las asimilaciones económicas siguientes:

1. Grupo Profesional Técnico.—Los Auxiliares Técnicos y Calcadores de la quinta categoría técnica quedarán asimilados, a efectos exclusivamente económicos, a la cuarta categoría técnica, a los ocho años de permanencia en su categoría, y transcurridos otros seis años, a partir de su asimilación, ascenderán automáticamente a esta última categoría, quedando encuadrados en la especialidad que corresponda.

El personal adscrito a la cuarta categoría técnica quedará asimilado, exclusivamente a efectos económicos, a la tercera categoría técnica, transcurridos ocho años de permanencia en su categoría.

2. Subgrupo de Personal Administrativo.—Los Auxiliares Administrativos quedarán asimilados, a efectos exclusivamente económicos, a Oficiales Administrativos de segunda, a los ocho años de permanencia en su categoría, y transcurridos otros seis años, a partir de su asimilación, ascenderán automáticamente a esta última categoría.

Los Oficiales Administrativos de segunda ascenderán automáticamente a Oficiales Administrativos de primera, transcurridos ocho años de permanencia en su categoría.

3. Subgrupo de Auxiliares de Oficina.—El personal adscrito a la tercera categoría de Auxiliares de Oficina quedará asimilado, a efectos exclusivamente económicos, a la segunda categoría de Auxiliares de Oficina, a los ocho años de permanencia en su categoría, y transcurridos otros seis años, a partir de su asimilación, ascenderán automáticamente a esta última categoría.

El personal de la segunda categoría de Auxiliares de Oficina quedará asimilado, exclusivamente a efectos económicos, a la primera categoría de Auxiliares de Oficina, transcurridos ocho años de permanencia en su categoría.

Las Telefonistas, de la primera categoría de Auxiliares de Oficina, quedarán asimiladas, a efectos exclusivamente económicos, a Oficiales Administrativos de segunda, transcurridos ocho años de permanencia en su categoría.

4. Subgrupo de Profesionales de Oficio.—Los Oficiales de tercera, encuadrados en la tercera categoría de Profesionales de Oficio, ascenderán automáticamente a Oficiales de segunda de Profesionales de Oficio, a los ocho años de permanencia en su categoría.

Los Oficiales de segunda de Profesionales de Oficio quedarán asimilados, a efectos exclusivamente económicos, a Oficiales de primera de Profesionales de Oficio, a los ocho años de permanencia en su categoría.

5. Subgrupo de Peonaje.—Los Peones con más de cinco años de servicios en la Empresa serán ascendidos a Peones Especialistas.

Los Peones Especialistas quedarán asimilados, a efectos exclusivamente económicos, a la primera categoría de Peonaje, a los ocho años de permanencia en su categoría.

6. Personal de características especiales.—El personal de limpieza quedará asimilado, a efectos económicos, al personal de la tercera categoría de Auxiliares de Oficina, a los ocho años de permanencia en su categoría, y transcurridos otros seis años, a partir de esta primera asimilación, será nuevamente asimilado, con efectos exclusivamente económicos, a la segunda categoría de Auxiliares de Oficina.

7. Asimismo, los trabajadores de cualquier categoría laboral incluida en el presente Convenio Colectivo quedarán asimilados, automáticamente y sólo a efectos económicos, a la categoría laboral inmediatamente superior una vez transcurridos nueve años de permanencia en la que tienen, con la única salvedad de la asimilación, de cualquier clase que sea, a la primera categoría de los grupos Técnico, Administrativo y Jurídico, Sanitario y de Actividades Complementarias, que en ningún caso se producirá automáticamente por mero transcurso del tiempo y sí sólo por libre decisión de la Empresa.

El personal asimilado económicamente a la categoría superior cotizará a la Seguridad Social por las bases que correspondan a la que esté asimilado, con la obligación de realizar indistintamente funciones de la categoría asimilada y de la anterior.

8. De la misma manera, el trabajador ascendido automáticamente por el simple transcurso del tiempo continuará realizando las funciones inherentes a su categoría de procedencia en tanto no exista vacante de su nueva categoría de análoga especialidad. A los efectos correspondientes, el Comité de Empresa o, en su caso los Delegados de personal serán informados de las vacantes a cubrir por el personal que haya ascendido automáticamente.

Art. 20. *Traslados, permutas y desplazamientos. Cambios de puestos de trabajo.*

1. Los cambios de puesto que impliquen para el trabajador una variación de su residencia habitual podrán realizarse:

- a) A solicitud del interesado.
- b) Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
- c) Por permuta, y
- d) Por necesidades del servicio.

En los traslados a solicitud del interesado y en los establecidos por mutuo acuerdo se estará a lo que ambas partes convengan por escrito.

Los trabajadores con destino en localidades distintas en las que estén ubicados Centros de trabajo de la Empresa, y pertenecientes a la misma categoría y escalafón, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y cualquier otra circunstancia a apreciar.

De consumarse la permuta, los trabajadores aceptarán la modificación de retribuciones a que pudiera dar lugar el cambio de puestos y renunciarán a toda indemnización por gastos de traslado.

Los traslados por necesidades del servicio deberán ser autorizados por la autoridad laboral competente, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente. No obstante lo anterior, el personal que se contrate a partir de la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», y durante un periodo no superior a tres años —quedando sometido al término del mismo a las condiciones generales del Convenio sobre traslados—, estará sujeto a la posibilidad de ser trasladado por una sola vez, al objeto de mejorar su formación para cuando ocupe un puesto de carácter definitivo.

En los supuestos de traslado por necesidades del servicio, el trabajador, que será preavisado por escrito con una antelación al menos de quince días, tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a rescindir su contrato, mediante la indemnización de dos meses por año de servicio, salvo acuerdo más favorable con la Empresa. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo y enseres, y además una gratificación equivalente a cuatro mensualidades de su salario. De igual forma, se determinará el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no podrá ser inferior al de treinta días.

2. Por razones técnicas, organizativas o productivas, o bien por las especiales circunstancias exigidas por la contratación, la Empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

3. Cuando en virtud de un traslado por necesidades del servicio uno de los cónyuges cambie de residencia, el otro, si también fuese trabajador de la Empresa, tendrá derecho preferente para cubrir la primera vacante que se produzca de igual categoría y similar especialidad, en el Centro de trabajo del domicilio del trasladado.

4. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refieren los apartados anteriores del presente artículo.

5. Cuando el cambio de puesto de trabajo se verifique dentro de la misma zona o Centro laboral, porque así lo impongan las necesidades del servicio, y concurren las circunstancias previstas en el número 2 del artículo 22, se abonará al trabajador, aun en el supuesto de que se cuente con su expresa conformidad, una indemnización equivalente a dos mensualidades de su salario, cuando el cambio tenga carácter permanente.

Si el cambio es temporal, se abonarán 200 pesetas por cada día de trabajo en el nuevo puesto y dicho importe será mantenido por un período de tiempo igual al doble del de desempeño de dicha función. Los días que excedan de los primeros treinta únicamente darán lugar al abono de las 200 pesetas por día. En el momento en que se considere dicho cambio consolidado permanentemente a juicio de la Dirección de la Empresa, se abonará al trabajador la indemnización mencionada de dos mensualidades.

Este sistema de indemnizaciones no será aplicable al personal que pase a régimen de jornada partida, como consecuencia de quedar integrado en la plantilla de la Unidad Básica de Obras y Montajes o adscrito a ella, toda vez que dicho personal tiene establecido sus compensaciones correspondientes.

En todos los casos en que sea necesario proceder a un cambio de puesto de trabajo comprendido dentro del presente apartado, se dará preferencia al trabajador que lo solicite voluntariamente, siempre que sea considerado apto por la Dirección de la Empresa, el cual tendrá derecho a percibir las compensaciones económicas a que se ha hecho referencia.

6. Los Comités de Empresa de Centro de trabajo o, en su caso, los Delegados de personal serán informados por la Dirección de la Empresa en los traslados por mutuo acuerdo y en las permutas, así como en los cambios de puesto de trabajo y desplazamiento del personal, en caso de urgencia.

Se precisará la audiencia previa de los organismos citados, en los traslados originados por necesidad del servicio y en los cambios de puesto de trabajo y desplazamientos del personal que no sean urgentes.

Art. 21. *Despidos, ceses y sanciones.*—Los despidos y sanciones se efectuarán con observancia de lo dispuesto en el capítulo III del título primero del Estatuto de los Trabajadores y en el capítulo XII de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica.

No obstante lo anterior, y con independencia del régimen disciplinario contemplado en el artículo 58 del presente Convenio para los cargos representativos, se dará la pertinente información al Comité de Empresa de Centro de trabajo o, en su caso, a los Delegados de personal, en todos los supuestos de despido o de cualquier otra sanción inferior por faltas graves y muy graves.

Se presumirá la voluntad del trabajador de cesar en la Empresa, aun cuando no hubiera efectuado el preaviso establecido en el artículo 46 de la Ordenanza Laboral Eléctrica, si se hubiese ausentado del trabajo injustificadamente y no se incorporase al mismo, o bien no justificara suficientemente la ausencia dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al requerimiento que le sea efectuado con tal fin.

A efectos de lo establecido en los dos párrafos anteriores, no se considerará como abandono, ni falta injustificada de asistencia, la privación de libertad del trabajador si éste es absuelto posteriormente de los cargos que se le hubiesen imputado, quedando su contrato laboral en suspenso en tanto no recaiga sentencia absolutoria firme o auto de sobreseimiento libre.

CAPITULO VI

Jornada y horario de trabajo. Tolerancia en la puntualidad, vacaciones. Licencias y excedencias

Art. 22. *Jornada y horario de trabajo.*

1. La jornada y horario de trabajo será la que a continuación se indica, para cada uno de los regímenes que se señalan:

1.1. El personal, cualquiera que sea el grupo profesional y categoría laboral a que pertenezca, que trabaje exclusivamente en las oficinas centrales del Centro de trabajo de Madrid y en las generales de los demás Centros de trabajo, realizará una jornada de cuarenta horas semanales, en régimen continuado, de lunes a viernes, durante todo el año, salvo en los períodos comprendidos entre el 15 de junio y el 15 de septiembre y el 24 de diciembre y el 6 de enero, en que la jornada semanal será de treinta y cinco horas, también en régimen continuado, de lunes a viernes.

1.2. El personal, cualquiera que sea el grupo profesional y categoría laboral a que pertenezca, reseñado en el anexo VIII del presente Convenio, realizará una jornada semanal de cuarenta y dos horas, en régimen de turnos de ocho horas diarias de duración, con un sistema de descansos que garantice una jornada, en cómputo anual, de cuarenta y una hora treinta minutos.

Se exceptúa de la jornada a que se refiere el párrafo anterior el personal figurado en el número 2 del anexo citado, el cual realizará una jornada semanal de cuarenta horas treinta minutos en turnos de ocho horas de trabajo efectivo y una de transporte.

Todos los turnos se organizarán de manera tal que se garantice a los trabajadores un descanso de doce horas, entre

jornadas y de día y medio semanal, computados ambos por períodos de hasta cuatro semanas.

1.3. El personal afecto a la plantilla básica de la Unidad de Obras y Montajes, cualquiera que sea el grupo profesional y la categoría laboral a que pertenezca, realizará una jornada semana de cuarenta y una hora treinta minutos, durante cinco días a la semana, según las necesidades de los servicios, en régimen de jornada partida o discontinua, con el fin de adaptar su trabajo a la presencia real del contratista en obra.

Igual régimen de jornada tendrá el personal que estando adscrito a otras unidades se halle realizando, de forma más o menos permanente, funciones propias, conexas o complementarias de obras y montajes, ya sea con carácter general toda la plantilla de estas unidades o con carácter particular parte de ella. Tal es el caso de los Servicios de Obras Civiles, Seguridad e Higiene, Almacenes, Mantenimiento, etc.

1.4. El personal, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría a que pertenezca, de producción, mantenimiento, despachos de maniobra, obra civil, laboratorio, servicios generales, almacenes, seguridad e higiene, terrenos y de cualquier otro servicio no incluido en los apartados 1.1, 1.2 y 1.3 precedentes, así como el que no precise estar a turno en centrales eléctricas e instalaciones mineras paradas, en tanto se mantenga tal paralización, realizará una jornada de cuarenta y una hora treinta minutos semanales, en régimen continuado.

1.5. Dentro de los regímenes de jornada indicados en los cuatro epígrafes anteriores se determinarán por la Dirección de la Empresa, previa audiencia del Comité de Empresa o, en su caso, de los Delegados de personal, los horarios y, en su caso, calendarios de los distintos Centros de trabajo, sujetándose al cumplimiento de los preceptos vigentes.

1.6. El personal que preste servicio en los economatos laborales de la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional y categoría laboral a que pertenezca, realizará una jornada de trabajo de acuerdo con el horario que establezca la Dirección de la Empresa, a propuesta de la Junta administrativa del economato, de manera que este personal pueda beneficiarse también de un segundo día de descanso a la semana.

1.7. El Servicio de Bomberos de Seguridad del Centro de Trabajo de Puentes de García Rodríguez continuará realizando su actual régimen de jornada, dado que es un Servicio de retén desempeñado por tres equipos.

2. El personal que preste su trabajo en cualquiera de los regímenes de jornada u horario a que se refiere el apartado anterior y pase, con carácter transitorio o definitivo, a realizar su trabajo en otro régimen de jornada u horario distinto al que venía efectuando, quedará sometido a todos los efectos al nuevo régimen de jornada u horario.

En estos supuestos será necesaria la audiencia previa del Comité de Empresa o, en su caso, de los Delegados de personal, salvo en los casos de cambio de jornada u horario a título individual, en los que se informará posteriormente a dichos Organismos.

3. Excepcionalmente, al personal que en la actualidad realice un número de horas de trabajo a la semana inferior a las establecidas en el presente Convenio se le respetará, a título personal, en tanto permanezca en su actual puesto de trabajo y categoría laboral.

Igual criterio se aplicará al personal que cambie de puesto de trabajo, salvo que lo haga por voluntad propia.

Quedará excluido de la excepción a que se refiere el párrafo anterior, y para los períodos que se citan, todo el personal que en la actualidad viniese disfrutando de jornada reducida del 15 de junio al 15 de septiembre y del 24 de diciembre al 6 de enero.

4. El personal que preste su trabajo en régimen de cinco días por semana disfrutará, aparte del domingo, de un día libre por semana, que no tendrá consideración de festivo a los efectos que señala el artículo 62 (párrafos 3.º y 4.º) de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica.

5. La jornada de trabajo comenzará a contarse y se considerará terminada precisamente en el respectivo puesto de trabajo, con la única excepción del personal comprendido en el número 2 del anexo VII del presente Convenio.

Art. 23. *Tolerancia en la puntualidad.*—Se establece una tolerancia en el horario de entrada al trabajo de hasta cinco minutos en cada entrada.

Art. 24. *Vacaciones.*

1. Todo el personal disfrutará de una vacación anual de treinta días.

2. En las oficinas centrales, las vacaciones se deberán tomar, en forma continuada durante tres semanas del mes de agosto, salvo el personal que a juicio de la Empresa deba permanecer en retén. En las oficinas generales de las zonas, los respectivos Directores podrán establecer el sistema de vacaciones indicado en el párrafo precedente si lo estiman conveniente para los servicios.

3. A los efectos del disfrute de las vacaciones, que podrán ser fraccionadas, se establecen dos períodos, denominados de «temporada alta» y de «temporada baja», con períodos, el primero de ellos, desde el 1 de mayo al 31 de octubre, y el segundo, desde el 1 de noviembre al 30 de abril.

A los trabajadores que disfruten todo o parte de sus vacaciones en la temporada alta se les computarán los días disfrutados en ella en días naturales, y a los que las disfruten en

temporada baja se les computarán exclusivamente los días disfrutados en ella en los días laborables. A los efectos del cómputo de vacaciones tendrá carácter de laborable el día de descanso semanal distinto al domingo.

Como compensación al régimen especial de vacaciones continuadas en agosto, el personal afectado podrá tomar el resto de las mismas bajo el régimen de «temporada baja», cualquiera que sea la fecha en que opte por su disfrute.

4. Cuando varios trabajadores soliciten el disfrute simultáneo de las vacaciones y no pudiese accederse a ello, se concederá preferencia en la elección al de superior categoría, y, dentro de ésta, al de más antigüedad, continuándose aplicando el sistema de rotación establecido.

5. El personal tendrá derecho a percibir el pago de sus haberes correspondientes a los días de vacaciones antes de iniciarse éstas.

6. La Dirección de la Empresa establecerá los correspondientes calendarios de vacaciones, previo informe del Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados de personal.

Art. 25. *Licencias y excedencias.*

1. *Licencias con sueldo.*

La Empresa concederá a su personal licencia retribuida en los casos y durante los días naturales que a continuación se indican:

- a) Al contraer matrimonio: Quince días.
- b) Por alumbramiento de su esposa: Cinco días.
- c) Por enfermedad grave del cónyuge, padre o madre de uno y otro cónyuge, hijos, abuelos, nietos y hermanos: Tres días, ampliables en casos muy justificados.
- d) Por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos y familiares políticos del mismo grado: Cinco días.
- e) Para el traslado de domicilio habitual: Un día.

Todo trabajador ante su enfermedad tendrá derecho a licencia retribuida por el tiempo estrictamente necesario para asistir a consulta médica, previa notificación y posterior justificación.

Podrán concederse licencias retribuidas en los casos de necesidad muy justificada para acompañar a consulta médica a los familiares indicados en el apartado 1, c), del presente artículo.

Para la concesión de otras licencias retribuidas se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Los representantes del personal se comprometen a colaborar muy estrechamente con la Dirección de la Empresa en orden a la corrección de los abusos que pudieran derivarse de la aplicación del presente apartado de este artículo.

2. *Licencias sin sueldo.*

Los trabajadores podrán solicitar para asuntos propios dos licencias especiales al año, sin derecho a retribución alguna y con una duración máxima de diez días naturales cada una, que serán concedidas por la Empresa, si las necesidades de los servicios lo permiten.

A petición de los trabajadores, la Empresa podrá asimismo conceder licencias sin sueldo por tiempo superior cuando libremente lo estime oportuno.

3. *Excedencia voluntaria.*

El personal podrá solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria en las condiciones por el tiempo y con los efectos que señala la legislación vigente; en cuanto a la petición de reingreso, habrá de formularse con un mes de antelación por lo menos, y se otorgará sólo cuando existan vacantes de igual o similar categoría a la del solicitante.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos el tiempo de excedencia disfrutado anteriormente. Este plazo podrá reducirse en caso de acuerdo entre trabajador y Empresa.

La mujer trabajadora tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido vivo y a contar desde la fecha del parto. En el supuesto de que el marido de la mujer trabajadora también prestase su servicio en la Empresa, dicha excedencia podrá ser concedida a uno u otro cónyuge, a opción de ambos trabajadores, en el caso de concurrir circunstancias muy excepcionales estimadas a juicio de la Dirección de la Empresa, con informe posterior al Comité de Empresa o, en su caso, a los Delegados de personal.

CAPITULO VII

Trabajos de diferente categoría

Art. 26. *Trabajos de superior categoría.*—Cuando por necesidades de la Empresa se le encomendase a un trabajador durante más de cinco días, en forma continuada, funciones correspondientes a superior categoría a la que tiene asignada, el trabajador tendrá el derecho a percibir la diferencia de salario existente entre ambas desde el primer día en que comenzó a realizar estas funciones.

Transcurridos cuatro meses ininterrumpidos, se estimará creada la vacante, en cuyo caso, si le corresponde el ascenso

al trabajador que venía ocupando dicha plaza, se considerará consolidado en la misma, a todos los efectos, desde el día en que empezó a realizar esos trabajos. Caso de no corresponderle el ascenso, la vacante se cubrirá según las normas reglamentarias, en tiempo y forma, debiendo volver entonces el que realizó aquellos trabajos a su anterior situación y sueldo.

Lo anteriormente establecido no será aplicable a los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad o accidente de trabajo, permiso u ocupación de cargos oficiales que no produzcan excedencia forzosa, pues en estos casos, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, si bien el trabajador que desempeñe estas funciones percibirá la retribución correspondiente a las mismas.

La creación de la vacante y su cobertura en el tiempo y forma a que se refieren los párrafos segundo y tercero del presente artículo es obligación ineludible de la Empresa de llevarla a efecto aun cuando no media reclamación alguna del trabajador.

Art. 27. *Trabajos de categoría inferior.*—Si la Empresa por necesidades del servicio, y con informe posterior al Comité de Empresa o, en su caso, a los Delegados de personal, encomendase a un productor trabajos de categoría inferior a la suya, siempre que ello no vaya en menoscabo de su formación profesional, el trabajador vendrá obligado a realizarlos, conservando todos los derechos correspondientes a su categoría.

No se considerará como menoscabo de la formación profesional realizar las tareas conexas a la función principal del trabajador que, con carácter complementario y transitorio, puedan serle encomendadas.

Lo establecido en este artículo no será aplicable cuando el cambio fuese a petición propia, ya que en este supuesto se estará a lo convenido por ambas partes.

Art. 28. *Disminución de aptitud para el trabajo.*—Al personal cuya capacidad de trabajo haya disminuido como consecuencia de enfermedad o accidente, la Empresa le acoplará, en la primera vacante que exista, a trabajos adecuados a sus condiciones, conservando la misma categoría y emolumentos, y las mejoras que se le apliquen en el futuro se calcularán sobre la citada categoría, a excepción de los complementos inherentes al anterior puesto de trabajo.

CAPITULO VIII

Formación del personal

Art. 29. *Formación del personal.*—Se considera un deber primordial atender a la formación y perfeccionamiento del personal, con la doble finalidad siguiente:

— Obtener una formación profesional, mediante la consecución y mantenimiento de unos recursos humanos perfectamente adaptados a los diferentes puestos de trabajo, con vistas a conseguir una mayor eficacia.

— Obtener una formación humana, mediante la creación de unas expectativas de autorrealización y cauces para lograrlas dentro de la Empresa, con el fin de conseguir una mayor promoción del nivel personal, cultural y social de los trabajadores.

El personal debe admitir la aceptación de un esfuerzo intelectual y un continuo perfeccionamiento en el trabajo para hacer posible su formación integral, así como el ideal de promoción que constituye un anhelo y una necesidad.

Las acciones de formación que se emprenderán podrán ser las siguientes:

— Cursos de reconversión: En ellos se pretende formar a los asistentes adultos en diferente especialidad u oficio del que tienen.

— Cursos de perfeccionamiento: Proporcionan al ocupante de un puesto de trabajo formación teórica, práctica o ambas con el objeto de conseguir mayor eficacia en su especialidad u oficio.

— Cursos de promoción: Proporcionan a los asistentes formación teórica, práctica o ambas para que puedan superar las pruebas reglamentarias de promoción a niveles superiores.

— Cursos y seminarios de formación humana: Proporcionan a los asistentes la oportunidad de desarrollar y equilibrar su personalidad con el objeto inmediato de mejorar el clima general de las relaciones interpersonales en la Empresa.

Las técnicas de formación a aplicar serán las de formación integrada, impartidas por personal propio o en colaboración con el INEM o personal ajeno a la Empresa. La formación podrá desarrollarse fuera de la Empresa, mediante la asistencia a cursos o seminarios impartidos por Entidades de garantía aprobada.

Para cuanto se refiere al estudio, promoción, desarrollo y vigilancia de la formación de personal en la Empresa, existirán Comités a nivel central, de los Centros de trabajo y, en caso, de las líneas de trabajo, en los que estarán representados paritariamente los Comités de Empresa o Delegados de personal.

Igualmente existirá en la Empresa, a nivel central y de los Centros de trabajo de Andorra, Ponferrada y Puente, unidades específicamente dedicadas a la formación del personal, que actuarán como órgano de trabajo de los Comités respectivos.

CAPITULO IX

Personal de obras y montajes

Art. 30. *Funciones de la Unidad de Obras y Montajes.*—Será función principal de la Unidad la supervisión de las obras y montajes de nuevas instalaciones realizados por las Empresas contratadas con esta finalidad, así como efectuar trabajos de dicha naturaleza que le sean directamente encomendados por la Dirección de la Empresa.

Art. 31. *Provisión de los puestos de trabajo de la Unidad de Obras y Montajes.*

1. Los puestos de trabajo de la plantilla básica de la Unidad de Obras y Montajes serán cubiertos con carácter prioritario por el personal afecto a obras y montajes, siguiendo el orden de preferencia siguiente:

Primero.—Por libre designación de la Dirección de la Empresa, oído el Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados de personal, entre los trabajadores de obras y montajes que, perteneciendo a categoría superior o igual a la de la vacante, soliciten su provisión y fuesen declarados aptos para su desempeño. En el supuesto de que la vacante en cuestión fuese solicitada por varios trabajadores, tendrá derecho preferente a ocuparla el de mayor antigüedad en la actual plantilla de obras y montajes.

Segundo.—Por concurso-oposición restringido entre el personal fijo de la actual plantilla de obras y montajes.

2. En el supuesto de que, una vez aplicados los criterios anteriores, no se hubiese cubierto la plantilla, se llevará a cabo su cobertura de acuerdo con el sistema general regulado en el artículo 18 del presente Convenio.

3. Una vez previstos en su totalidad los puestos de trabajo correspondientes a la plantilla básica de la Unidad de Obras y Montajes, las vacantes que en la misma se produzcan serán cubiertas mediante aplicación del régimen general a que se hace referencia en el número anterior.

4. Si en el transcurso de una obra o montaje fuera necesaria la ampliación, con carácter no definitivo, de la plantilla básica de la Unidad de Obras y Montajes, las plazas correspondientes a dicha ampliación serán cubiertas transitoriamente con los trabajadores de los servicios de explotación que lo soliciten, pertenezcan a igual categoría que la de las plazas a cubrir y sean declarados aptos para su desempeño, y, en su defecto, con arreglo a lo previsto en el apartado 3 del artículo 18.

Art. 32. *Desplazamientos del personal de la Unidad de Obras y Montajes.*

1. Dada la especial naturaleza de los trabajos encomendados a la Unidad de Obras y Montajes, el personal perteneciente a su plantilla estará dispuesto a desplazarse a cualquier otra instalación nueva que acometa la Empresa, sin otro requisito que el ser avisado con una antelación mínima de tres meses, respetando al máximo su situación familiar.

2. El personal afectado por el traslado tendrá derecho, por cada uno de los desplazamientos, a percibir una indemnización equivalente a cuatro mensualidades de sus retribuciones, complementada con las dietas de viaje correspondientes a ocho días, siendo de cuenta y cargo de la Empresa los gastos de traslado de muebles y los de locomoción propios y de su familia.

Asimismo, todo trabajador desplazado tendrá derecho a una licencia retribuida de seis días laborables, contados desde el último día de trabajo en una obra y el primero en la obra siguiente.

3. Cuando sea posible, la Empresa facilitará al personal afectado por el traslado vivienda adecuada a sus necesidades familiares, así como plaza en residencia de la Empresa en el caso de soltero o casado que no se desplace con su familia.

De la misma manera, la Empresa garantizará, hasta donde resulte posible, la atención de la formación de los hijos de los desplazados en cuanto a Educación General Básica en la nueva localidad en que resida.

Art. 33. *Condiciones económicas del personal de la Unidad de Obras y Montajes.*

1. Como condición económica propia y específica del personal de la plantilla básica de esta Unidad, se establece una dieta diaria de 1.739 pesetas, que tendrá por objeto compensar los gastos que por alquiler de vivienda, hospedaje o residencia puedan producirse, y la realización del trabajo en jornada partida.

En el supuesto de que la Empresa facilitara vivienda o residencia al trabajador, la dieta señalada en el párrafo anterior quedará cifrada en el 60 por 100 de su importe.

2. El personal que sin pertenecer a la plantilla básica de la Unidad de Obras y Montajes fuere adscrito a ella, con cambio de residencia, al amparo de lo establecido en el apartado 4 del artículo 31, seguirá el régimen de comisión de servicio, sin derecho a la dieta señalada en el apartado 1 de este artículo.

En el supuesto de que la adscripción a la Unidad de Obras y Montajes no supusiera cambio de residencia, el trabajador tendrá derecho al percibo de una dieta de 464 pesetas por día efectivo de trabajo.

Art. 34. *Empleo del personal de la Unidad de Obras y Montajes durante el tiempo comprendido entre dos obras o montajes*

consecutivos.—El personal de la plantilla básica de la Unidad de Obras y Montajes que, entre dos obras o montajes consecutivos, no pudiese ser empleado en trabajos propios de dicha Unidad, podrá ser destinado temporalmente, hasta tanto se inicien los correspondientes a la obra o montaje siguiente, a trabajos de su especialidad y categoría, tanto en los servicios de explotación y mantenimiento, como en los relativos a proyectos y a revisiones periódicas de instalaciones.

Si la realización de los trabajos indicados implicase traslado de Centro de trabajo, éste se efectuará en régimen de comisión de servicio sin que el interesado tenga derecho a la dieta a que se refiere el artículo 33, apartado 1.

Art. 35. *Disolución de la Unidad de Obras y Montajes.*—Si, de acuerdo con el plan de desarrollo de la Empresa, se crearan situaciones en que no fueran previsibles nuevas obras o montajes, la Unidad de Obras y Montajes será disuelta y el personal de su plantilla básica será acoplado a los distintos Centros de trabajo de la Empresa, para lo cual tendrá derecho a ocupar plazas, de su categoría y especialidad por el turno de libre designación, a petición del interesado, con preferencia sobre los restantes trabajadores de la Sociedad. Producida la adscripción al nuevo puesto de trabajo, cesará el derecho a percibir la dieta establecida en el artículo 33, pasando el trabajador al régimen económico correspondiente a su nuevo puesto de trabajo.

En el caso de que en el futuro la Unidad de Obras y Montajes fuese reorganizada, el personal que perteneció a la misma tendrá derecho preferente para cubrir su plantilla básica, si así lo desea.

CAPITULO X

Previsión social

Art. 36. *Enfermedad y accidentes.*

1. En los casos de incapacidad laboral transitoria derivados de enfermedad común y accidente no laboral, y durante el período comprendido desde el cuarto día a partir de la baja hasta el veinte, ambos inclusive, de permanencia en tal situación, el personal percibirá el 92,5 por 100 de su retribución real, abonando la Empresa la diferencia que pudiere existir entre dicha retribución y el importe de la prestación que la Seguridad Social le otorgue por la citada contingencia.

2. Durante los días primero al tercero y a partir del veintuno, se abonará al 100 por 100 de la retribución, como en los casos de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional y maternidad.

3. A los efectos indicados, la Empresa podrá comprobar la existencia, causas y duración de la enfermedad o lesión, incluso mediante visita de inspección en el domicilio del productor. Si de la información o inspección que se practique resultara comprobada simulación o que el trabajador no se encuentre impedido para el cumplimiento de sus deberes laborales, perderá el derecho al expresado beneficio, con devolución, en su caso, del complemento percibido, pasándose correspondiente información a la Inspección de los Servicios Sanitarios de la Seguridad Social a los efectos prevenidos en la Orden de 21 de marzo de 1974, sin perjuicio de considerar el hecho como constitutivo de falta sancionable.

Art. 37. *Defunción.*—La Empresa abonará 50.000 pesetas a los familiares que vivan a expensas de cualquiera de sus productores que falleciesen, elevándose dicha suma a 75.000 pesetas cuando la defunción se debiera a accidente de trabajo.

Tanto en un caso como en otro las anteriores cantidades serán incrementadas a 15.000 pesetas por cada hijo menor de veintinueve años o mayor incapacitado que el productor dejase a su fallecimiento.

Art. 38. *Seguro colectivo de vida.*—La Empresa mantiene el seguro colectivo de vida para todo el personal fijo de plantilla afectado por el presente Convenio, corriendo a cargo de la misma el pago de su prima total.

Dicho seguro, concertado con la Mutualidad de Seguros del Instituto Nacional de Industria (MUSINI), garantiza en favor de los trabajadores o de sus beneficiarios un capital de 250.000 pesetas en casos de muerte natural e invalidez permanente absoluta y de 500.000 pesetas en casos de fallecimientos por accidente laboral o, no siendo laboral, en "determinadas" circunstancias.

Art. 39. *Caja de Previsión Social.*—Se mantiene la actual Caja de Previsión Social, que se rige por sus propios Estatutos, continuando el sostenimiento de la misma de cuenta de la Empresa.

Art. 40. *Viudedad, orfandad e incapacidad permanente absoluta.*

1. Con el fin de favorecer a los pensionistas de percepciones más bajas, se establecen las cantidades mínimas siguientes, a aplicar a las prestaciones que se indican:

Viudedad: 12.000 pesetas mensuales.

Orfandad: 2.000 pesetas mensuales.

Incapacidad permanente absoluta: 15.000 pesetas mensuales.

2. Dichos importes mínimos afectarán a todos los beneficiarios de la Caja de Previsión Social de "Endesa", a que se refieren las prestaciones anteriores, cualquiera que fuese la fecha en que tuvo lugar el hecho causante de las mismas, así como a los que en el futuro tengan derecho a las indicadas prestaciones.

3. Las cantidades mínimas mencionadas serán compatibles con otras percepciones que se reciban o puedan recibirse del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de cualquier otra institución. Se exceptúan, en este último caso, las prestaciones otorgadas por la Caja de Previsión.

4. Los incapacitados permanentes parciales y totales, cualquiera que sea la causa de su invalidez, que hubieran sido declarados aptos de nuevo para el trabajo, tendrán derecho a que se les reintegre al puesto que con carácter normal desempeñaban al tiempo de la baja, salvo en el supuesto de que hayan cumplido la edad de jubilación, con derecho a la correspondiente pensión, debiendo solicitar el reintegro dentro del mes siguiente a la declaración de aptitud y estando obligada la Empresa a que aquél se produzca dentro de los quince días siguientes a la solicitud.

Los trabajadores que hubieran cesado en la Empresa por haber quedado incurso en una incapacidad parcial o total, cualquiera que sea la causa de la misma, cuando obtengan su recuperación funcional para oficio distinto al que venían desempeñando con anterioridad a la baja, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la primera vacante que se produzca que sea acorde con la función que puedan realizar con arreglo a sus condiciones físicas e intelectuales, sea cual fuere su edad al producirse la recuperación, y siempre que en tal fecha no tengan derecho a pensión de jubilación, y de que el trabajo a realizar por los interesados no represente un peligro para su vida o salud.

Los incapacitados a que se refiere el primer párrafo del presente apartado tendrán derecho a acceder directamente a las plazas de que se trate, sin que, en consecuencia, hayan de someterse al régimen de provisión de vacantes que establece el artículo 18 de este Convenio.

Por último y a los efectos establecidos en este apartado 5, les será computada a los incapacitados la antigüedad ya devengada en la Empresa con anterioridad a la fecha de la baja.

CAPITULO XI

Labor social

Art. 41. Comisiones de Asuntos Sociales.

1. Dada la importancia y trascendencia de los asuntos de carácter social, se constituyen las siguientes Comisiones:

— Una en Ponferrada, que estudiará y propondrá directamente a la Dirección las oportunas resoluciones de los asuntos del personal de dicho Centro de trabajo.

— Otra en Puentes, con iguales cometidos que la anterior respecto al propio Centro de trabajo.

— Otra en Andorra, con iguales cometidos que las anteriores respecto al propio Centro de trabajo.

— Y otra en Madrid, que considerará las peticiones y asuntos del personal de Madrid y del resto de los Centros de trabajo de la Empresa, formulando las correspondientes propuestas a la Dirección.

2. Dichas Comisiones estarán integradas por los siguientes miembros:

- Tres representantes de la Empresa.
- Tres representantes del personal.

3. En los restantes Centros de trabajo se formarán Subcomisiones que elevarán a la Comisión de Madrid los oportunos informes relacionados con sus respectivos Centros de trabajo, y que estarán formadas por:

- Dos representantes de la Empresa.
- Dos representantes del personal.

Art. 42. Suministro de energía eléctrica a pensionistas.

1. Se mantienen para el personal jubilado, pensionistas de invalidez provisional o permanente absoluta y las viudas de productores fijos de plantilla, que residen en localidades donde la Empresa tiene establecido un concierto con las Compañías distribuidoras, el derecho al suministro de energía eléctrica en iguales condiciones que las establecidas en el artículo 12 del presente Convenio, para el personal en activo, con la única diferencia de que el cupo anual, al precio de 0,15 pesetas kWh., se reduce al 50 por 100 del mismo.

2. Al personal anteriormente indicado, cuando resida en lugar donde la Empresa no tenga establecido un concierto con las Compañías distribuidoras, se le abonará el cupo anual, indicado en el epígrafe anterior, al precio de dos pesetas el kWh., como compensación del coste real de sus consumos.

Art. 43. Premios de nupcialidad y natalidad.—El personal de plantilla que contraiga matrimonio percibirá un premio de 25.000 pesetas.

Igualmente percibirá un premio de 5.000 pesetas al nacimiento de cada hijo. En el caso de que el padre y la madre sean trabajadores de la Empresa, este premio sólo se abonará a uno de ellos.

Art. 44. Ayuda para estudios.

A) Ayuda para estudios con destino a los hijos de productores:

Primero.—Beneficiarios: Podrán ser beneficiarios de la ayuda para estudios los hijos de los trabajadores fijos de plantilla en situación de activo, así como los hijos de los productores que, habiendo tenido la consideración de hijos de plantilla, hayan fallecido o estén en situación de jubilación o de invalidez provisional o permanente, siempre que dependan económicamente de sus padres o tutores y no presten trabajos retribuidos por cuenta ajena.

Los estudios deben ser cursados en Centros estatales o privados debidamente reconocidos o autorizados por el Ministerio de Educación u otros Organismos oficiales, o asistir a guarderías infantiles provistas de la pertinente licencia municipal, hasta alcanzar la edad de iniciación en la Educación Preescolar.

Segundo.—Conceptos que comprende la ayuda para estudios:

- a) Reserva de plaza en el Centro.
- b) Inscripción.
- c) Matrícula.
- d) Reconocimiento médico y «test» psicotécnico.
- e) Libros de texto.
- f) Libros de escolaridad.
- g) Honorarios de enseñanza.
- h) Calefacción.
- i) Seguro escolar.
- j) Título académico.
- k) Comedor escolar, siempre que los gastos derivados de la media pensión se produzcan como consecuencia de realizar la comida de mediodía en comedores de Centros docentes o, alternativamente, transporte escolar, siempre que sea realizado en medios colectivos con destino al Centro de enseñanza. En cuanto al transporte urbano no escolar, se constituyen, a título experimental, los módulos siguientes:

Madrid: 1.200 pesetas mensuales.

Ponferrada: 960 pesetas mensuales.

Restantes Centros de trabajo en los que sea necesario hacer uso de dicho medio de transporte: 960 pesetas mensuales.

Esta opción deberá efectuarse a principios de cada curso escolar, no pudiendo modificarse en el transcurso del mismo.

D) El material escolar se abonará de acuerdo con los módulos íntegros por curso escolar.

Educación Preescolar: 355 pesetas.

Educación General Básica: 710 pesetas.

Bachillerato Unificado Polivalente y Formación Profesional: 1.065 pesetas.

Curso de Orientación Universitaria y Enseñanza Universitaria: 1.420 pesetas.

Se incluye, asimismo, dentro de esta ayuda, los estudios de selectividad.

Tercero.—Cuantía de la ayuda para estudios: Con carácter general, la ayuda para estudios consistirá en el abono del 60 por 100 de los gastos de enseñanza que han quedado enumerados, estableciéndose, no obstante, las siguientes excepciones:

a) Cuando los beneficiarios de la ayuda para estudios realicen éstos fuera del lugar de la residencia habitual de sus padres o tutores, por no existir en dicho lugar Centro de enseñanza correspondiente a los estudios de que se trate, se abonará el 60 por 100 de los gastos enumerados y, además, el 60 por 100 de los gastos de estancia en colegios, residencias y establecimientos de hostelería.

Cuando el hospedaje tenga lugar en viviendas familiares o en pisos propios o alquilados, la Empresa abonará el 60 por 100 de un módulo previamente establecido para atender los gastos derivados de este concepto. Dicho módulo será actualizado en un 13 por 100 para el curso 1980-81.

b) Cuando los beneficiarios de la ayuda para estudios realicen éstos fuera del lugar de residencia habitual de sus padres o tutores, a pesar de existir en este lugar Centro de enseñanza correspondiente a los estudios de que se trate, tendrán derecho a percibir el importe de los mismos conceptos que les hubieran correspondido de realizar los estudios en el lugar de la residencia habitual.

c) Los gastos de enseñanza sobre los que recae la ayuda de estudios, así como los de media pensión, de los beneficiarios cuyos padres o tutores residan en los Centros de trabajo de La Mudarra, Cornatel, Quereño, Peñarrubia y Campañana y de Peñadrada, Las Ondinas, Las Rozas, Santa Marina y Matalavilla, serán abonados por la Empresa en el 70 por 100 de su importe, siempre que dichos gastos se produzcan como consecuencia de realizar la comida de mediodía fuera del domicilio donde residen.

B) Ayuda para estudios con destino a los propios trabajadores de la Empresa. El personal en activo que cursa estudios de interés para su formación, a juicio de la Sociedad, tendrá derecho a que le sea abonado el 70 por 100 de los gastos correspondientes a los conceptos sobre los que recae la Ayuda para estudios con destino a los hijos de los trabajadores.

C) Sistema de pago: El importe de la ayuda para estudios será abonado trimestralmente previa comprobación por las Unidades de Personal y Acción Social de los justificantes de los gastos realizados, que se han de presentar a primeros de diciembre, marzo y junio.

Si el hijo de algún trabajador fuese beneficiario de beca de estudio de Entidad ajena a la Empresa, tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento de la misma, y el importe de la ayuda para estudios se abonará solamente sobre los gastos que excedan de la cuantía de la beca.

Art. 45. *Préstamos para viviendas.*—La Empresa avalará créditos bancarios hasta un total de 150 millones de pesetas y pagará al personal fijo de plantilla el 50 por 100 de los intereses, con un tope del 7,50 por 100.

Sin perjuicio de que el aval bancario se destine a la adquisición de una vivienda en el propio Centro de trabajo, las personas que en dichos Centros ocupen vivienda de la Empresa podrán solicitar dicho aval para conseguir vivienda en lugar distinto al del Centro de trabajo, siempre que la petición se realice dentro de los diez años anteriores a la fecha en que el peticionario tenga derecho a solicitar la jubilación en la Empresa. Igual beneficio podrá ser aplicado al personal de Ceuta y Melilla, aun cuando no disfrute de vivienda de la Empresa.

Art. 46. *Créditos para la adquisición de artículos de primera necesidad o del hogar.*—A este fin se establece un fondo de 15 millones de pesetas. El importe máximo será el equivalente a tres mensualidades del salario base figurado en la tabla salarial del anexo I de este Convenio, incrementado con la antigüedad y con el importe de las gratificaciones extraordinarias que correspondan a cada productor fijo de plantilla, y su plazo de amortización será de veinticuatro mensualidades a partir de la fecha de la concesión. El destino de este crédito es la adquisición de artículos de primera necesidad o del hogar a través de los economatos laborales de la Empresa o del Instituto Nacional de Industria. No se devengará interés alguno por dicho crédito.

Art. 47. *Anticipos.*—De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 112 de la Ordenanza Laboral, el personal fijo de plantilla con más de dos años de antigüedad que se encuentre ante una necesidad debidamente justificada, a juicio de la Empresa, podrá solicitar de la misma un anticipo cuya cuantía no podrá exceder del importe de seis mensualidades de sus retribuciones fijas.

Estos anticipos no devengarán interés alguno y su reintegro se efectuará en treinta y seis mensualidades como máximo, no pudiendo solicitarse nuevos anticipos mientras no haya sido totalmente liquidado el anterior.

A estos efectos se constituye un fondo de 59 millones de pesetas.

Art. 48. *Adjudicación de viviendas y de plazas en las residencias.*

1. Será competencia de las Comisiones de Asuntos Sociales la adjudicación de las viviendas propiedad de la Empresa, destinadas al personal fijo afectado por el presente Convenio, dentro del tipo de vivienda que al mismo correspondan.

2. Igualmente será competencia de las indicadas Comisiones, la adjudicación de plazas en las residencias destinadas al personal fijo regido por el presente Convenio, dentro del tipo de residencia que al mismo correspondan.

3. No obstante lo dispuesto en los dos apartados anteriores y con el fin de atender las necesidades que en estos aspectos surjan como consecuencia de la debida atención de los Servicios respecto del personal fijo incluido en Convenio, la Dirección de la Empresa se reserva con destino a dicho personal fijo el 8 por 100 de las viviendas y el 10 por 100 de las plazas de las residencias, que serán de libre adjudicación de la misma. Para el cómputo de los porcentajes citados, se tendrá en cuenta el número total de viviendas y de plazas de residencias que para cada personal existen en cada Centro de trabajo, de forma que una vez cubiertos dichos cupos, la Dirección de la Empresa sólo podrá disponer de otras viviendas o plazas de residencias cuando a quienes ocuparan las viviendas o plazas reservadas les correspondiera unas u otras por el régimen general de adjudicación.

Art. 49. *Servicio militar.*—Sin perjuicio de lo dispuesto en este punto por la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica, el personal que se encuentre cumpliendo su servicio militar percibirá el 25 por 100 de su salario figurado en el artículo número 7, incrementado con las gratificaciones extraordinarias y la paga de beneficios, mientras dure esta situación.

Art. 50. *Fondo social especial.*—Se constituye un fondo social especial por un importe de un millón de pesetas con destino a subvencionar los gastos que puedan ocasionarse como consecuencia de los daños que sufran los vehículos de propiedad particular empleados en desplazamientos en comisión de servicio.

Art. 51. *Otras atenciones sociales.*

1. La Empresa, continuando su política social, encaminada a mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores, mantiene las atenciones sociales actualmente existentes, las cuales procurará ampliar en todo lo que sea posible.

Dichas atenciones sociales se refieren, independientemente de las ya reseñadas en artículos anteriores, a los siguientes aspectos:

Formativos: Colegios de Enseñanza Preescolar y Educación General Básica en los Centros de trabajo de Puentes de García Rodríguez, Andorra y Ponferrada; colaboración al 50 por 100 en las becas de la Fundación del INI; Escuelas de Formación Profesional, etc.

Culturales y deportivas: Grupos de Empresa Culturales y Deportivos; Agrupación Deportiva del INI; campamentos de verano; instalaciones y ayudas a clubs deportivos, etc.

Generales: Economatos, viviendas, residencias de personal soltero, ayudas para fiestas patronales, premios de fidelidad a la Empresa, medallas de bronce y plata del INI, obsequio de juguetes por Reyes a hijos del personal, etc.

Especiales: Afectan al personal de los poblados anexas a la Central de Quereño, Santa Marina, Peñadrada, Las Ondinas y subestación de La Mudarra, y se refieren a la adopción por la Empresa de medidas para mejorar las condiciones de los transportes de los trabajadores y familiares, asistencia médica, educación primaria de los hijos, adquisición de viveres y artículos de vestir a precio reducido y esparcimiento y distracción de los productores y sus familiares.

2. Con el fin de dar mayor impulso a las actividades culturales, recreativas y deportivas, podrán constituirse en los Centros de trabajo, subcomisiones paritarias, dependientes de las Comisiones o Subcomisiones de Asuntos Sociales a que se refiere el artículo 41 del presente Convenio, que tendrán por misión el encauzar y organizar las actividades de esta naturaleza, para el desarrollo de las cuales la Dirección de la Empresa prestará el apoyo económico necesario.

Art. 52. *Asistencia Social.*—En aquellos Centros de trabajo que por el número de su personal lo requieren, la Empresa establecerá, al servicio de sus trabajadores, equipos de asistencia social, que colaborarán con el personal en la solución de aquellos problemas personales, familiares y sociales en que los interesados soliciten ayuda de la Empresa, prestándole el asesoramiento y realizando las gestiones que, a tal fin, sean necesarios.

CAPITULO XII

Acción sindical en la Empresa

Art. 53. *Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores en la Empresa.*—La representación y el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores en la Empresa corresponderá a:

- Los Comités de Empresa de Centros de trabajo y a los Delegados de personal.
- Las Secciones Sindicales.
- Las asambleas de trabajadores.

Art. 54. *Comités de Empresa de Centros 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 en cuantas cuestiones se susciten en relación con el personal que representan.

Dicha representación será ejercitada por los Comités de Empresa de Centro de trabajo en forma colegiada y por los Delegados de personal mancomunadamente.

Estarán especialmente capacitados para la denuncia, iniciación y deliberación de la negociación colectiva, con facultad de designar a los representantes de la Comisión Deliberadora.

b) De información:

Tendrán derecho a ser informados por la Dirección de la Empresa en los supuestos siguientes:

— Anualmente, sobre el balance, la cuenta de resultados y la Memoria de la Sociedad, así como de cuantos documentos se den a conocer a los accionistas de la misma.

— Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Sociedad y sobre sus programas de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

— Plan de creación de nuevos puestos de trabajo.

— Planes generales de Formación Profesional.

— Creación y definición de nuevos cargos, niveles y categorías profesionales, que afecten al personal regulado por el presente Convenio.

— No superación por el personal de los períodos de prueba, tanto en los casos de nuevo ingreso como en los de ascenso.

— Sanciones por faltas graves y muy graves y despido de trabajadores que no ostenten representación sindical.

— Realización de horas extraordinarias de inexcusable cumplimiento.

— Vacantes a cubrir por el personal que haya ascendido automáticamente por el mero transcurso del tiempo.

— No cobertura de vacantes por conveniencia del servicio.

— Contratación de personal eventual.

— Cambios del régimen de jornada u horarios a título individual.

— Compensación de la media hora de descanso en las jornadas continuadas de ocho o más horas, cuando ello venga exigido por las necesidades de los servicios.

— Acoplamiento del personal en casos de disminución de aptitud para el trabajo.

— Concesión de excedencia voluntaria por nacimiento de un hijo de trabajador cuya esposa también preste servicio en la Empresa.

— Realización de trabajos de categoría inferior.

— Traslados por mutuo acuerdo.

— Cambios de puesto de trabajo y desplazamientos del personal, en casos de urgencia.

— Permutas de personal.

c) De audiencia previa a su ejecución por la Dirección de la Empresa:

Tendrán derecho a ser oídos previamente a su ejecución por la Dirección de la Empresa, en los siguientes supuestos:

— Con antelación de dos meses 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 las mismas, y en los casos de reestructuración de plantillas.

— Con un mes de antelación en la implantación o reestructuración de servicios y sistemas de trabajo.

— Confección de las bases generales de convocatoria para los concursos, concursos-oposición y pruebas de aptitud.

— Cobertura de plazas vacantes por libre designación de la Dirección de la Empresa, salvo las que hayan de ser provistas por el personal excluido de este Convenio, así como las que se prevén en el apartado 4 del artículo 18 del mismo.

— Cambios de puestos de trabajo y desplazamientos del personal, salvo casos de urgencia.

— Traslados originados por necesidad del servicio.

— Sanciones y despidos de trabajadores que ostenten la representación sindical del personal.

— Establecimiento y modificación de jornada, horarios de trabajo y calendarios de turnos.

— Establecimiento de los calendarios de vacaciones.

— Sin perjuicio de los plazos de dos meses y un mes, consignados, respectivamente, en los párrafos segundo y tercero del presente apartado 2. c), de este artículo, el derecho de audiencia previa deberá ejercitarse en término de cinco días naturales, contados a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la recepción por el Comité de Empresa de Centro de trabajo o, en su caso, por los Delegados de personal, de la correspondiente comunicación de la Dirección de la Empresa. Transcurrido dicho plazo sin recibirse contestación por parte de los Organismos citados, se entenderá cumplido el trámite.

d) 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 laboral disminuida.

— Soluciones respecto de los conflictos que puedan suscitarse en el seno de la Empresa.

e) 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.

f) De participación:

Los Comités de Empresa de Centro de trabajo y los Delegados de personal participarán paritariamente con la Dirección de la Empresa en los siguientes Organismos:

— Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

— Comisiones y Subcomisiones de Asuntos Sociales.

— Comités de Formación del Personal.

— Tribunales de concursos concursos-oposición y pruebas de aptitud.

— Comisión de adjudicación de viviendas y plazas en residencias.

g) 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.

A estos efectos, tanto los Comités de Empresa de Centros de trabajo como los Delegados de personal tendrán capacidad procesal suficiente para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

— 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.

— Condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

h) De autorización previa a su ejecución por la Dirección de la Empresa:

Se precisará la autorización previa de los Comités de Empresa de Centros de trabajo o, en su caso, de los Delegados de personal, en los siguientes supuestos:

— Visado del saldo y finiquito de los trabajadores que cesen en la Empresa.

— Realización de horas extraordinarias que no sean de inexcusable cumplimiento, tanto en lo que se refiere al número de horas extraordinarias, como a los trabajadores que hayan de realizarlas.

3. Para el ejercicio de las funciones que han quedado detalladas en el número anterior, cada miembro del Comité de Empresa de Centro de trabajo o Delegado de personal dispondrá de cuarenta horas mensuales como máximo, excluyéndose de dicho tiempo el de reunión a instancia de la Empresa y las convocatorias cursadas por la autoridad laboral o judicial, y de una licencia anual no retribuida de hasta quince días de duración.

4. La Dirección de la Empresa facilitará un local permanente debidamente acondicionado para que los Comités de Empresa de Centros de trabajo y los Delegados de personal puedan ejercitar 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. Para el ejercicio del indicado derecho de reunión se precisará comunicación anticipada a la Dirección de la Empresa a fin de que no quede perturbado el servicio.

5. 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 pondrá 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 se facilitará por la Dirección de la Empresa los medios técnicos de que disponga para la reproducción de comunicados, sin perjuicio de que los Comités de Empresa de Centro de trabajo y los Delegados de personal elaboren y propongan el oportuno presupuesto de gastos.

También podrán publicar y distribuir comunicaciones periódicas o folletos de interés sindical.

6. La Dirección de la Empresa facilitará la recogida de las colectas, fuera de las horas de trabajo, que los Comités de Empresa de Centro de trabajo o Delegados de personal soliciten de sus representados.

7. Podrá crearse una Coordinadora Central de los distintos Comités de Empresa de Centro de trabajo y Delegados de personal, que se regirá por las normas que aprueben dichos Organismos, las cuales en ningún caso podrán contravenir lo dispuesto en la legislación, debiendo remitirse copia de las mismas a la autoridad laboral y a la Dirección de la Empresa.

Dicha Coordinadora tendrá como objetivo abordar la problemática general de la Empresa, intercambiar información, acercar a los trabajadores de los distintos Centros de trabajo de la Sociedad, y realizar aquellas funciones que le sean asignadas por los Comités de Empresa de Centro de trabajo y Delegados de personal, dentro del ámbito de sus facultades.

Para el ejercicio de sus funciones, los miembros que integran la referida Coordinadora Central gozarán de libertad de movimiento, disponiendo de veinte horas mensuales, además de las cuarenta indicadas en el apartado 3 de este artículo, de forma que si en el ejercicio de sus funciones como miembros del Comité, no consumiesen dichas cuarenta horas, el tiempo sobrante podrá ser acumulado a las referidas veinte horas.

Quedará excluido del tiempo indicado en el párrafo anterior el invertido en los desplazamientos entre los distintos Centros de trabajo. Dichos desplazamientos deberán ser comunicados a la Dirección de la Empresa con la antelación suficiente para no entorpecer la buena marcha del servicio.

Art. 55. Secciones Sindicales.

1. Para el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores en los distintos Centros de trabajo de la Empresa, excluidos los enumerados en los apartados 3, 4, 6, 7 y 8 del artículo 1.º del presente Convenio, los afiliados a un mismo Sindicato legalmente reconocido podrán constituir la correspondiente Sección Sindical.

2. Al frente de cada Sección Sindical se designará, con arreglo al régimen y procedimiento que establezcan los Estatutos del Sindicato correspondiente, un Delegado Sindical de Sección que deberá pertenecer al respectivo Centro de trabajo y tener superado el período de prueba.

Cada Delegado se responsabilizará de que su Sección Sindical desarrolle las actividades de acuerdo con las normas establecidas en la legislación vigente.

3. Son funciones de las Secciones Sindicales las siguientes:

a) Fijar en los tableros de anuncio todo tipo de comunicaciones, convocatorias y, en general, cualquier documento del Sindicato.

b) Recaudar en los locales de la Empresa, y fuera de las horas de trabajo, las cuotas sindicales. La Empresa descontará

de la nómina las cuotas sindicales de los afiliados a los distintos Sindicatos, que así lo soliciten.

c) Realizar colectas en los locales de la Empresa, fuera de las horas de trabajo.

d) Difundir toda clase de avisos y comunicaciones de su Sindicato en los locales de la Empresa antes o después del horario de trabajo.

e) Proponer candidatos a miembros del Comité de Empresa de Centro de trabajo, o en otros Organismos unitarios de los trabajadores.

f) Convocar a los trabajadores a todo tipo de reuniones, fuera de las horas de trabajo.

4. Los Delegados sindicales dispondrán de veinte horas mensuales remuneradas y de un licencia anual no retribuida de hasta quince días para atender a sus funciones representativas.

5. Las Secciones Sindicales podrán utilizar los mismos locales habilitados para los Comités de Empresa de Centros de trabajo y Delegados de personal, previo acuerdo de las distintas Secciones sobre el sistema de uso.

Art. 56. Las asambleas de trabajadores.

1. 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, o por un número de trabajadores no inferior al 20 por 100 de la respectiva plantilla.

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.

2. La asamblea será presidida en todo caso por el Comité de Empresa de Centro de trabajo o los Delegados de Personal mancomunadamente, que serán responsables 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.

3. El lugar de reunión será 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, salvo acuerdo con la Dirección. Si la Empresa no dispusiera de local adecuado en el Centro de trabajo, le facilitará fuera de él.

4. La Dirección de la Empresa sólo podrá oponerse a la celebración de una asamblea en los casos expresamente determinados en las normas legales.

5. Para la validez de los acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá el voto favorable, libre y secreto, de la mitad más uno de los trabajadores del Centro de trabajo.

Art. 57. Derecho de huelga.

1. La huelga podrá ser acordada por el Comité de Empresa y por la asamblea de trabajadores, con arreglo a lo previsto al efecto en las disposiciones legales.

2. La capacidad de comunicación y negociación de la huelga con la Dirección de la Empresa corresponderá a los Comités de Empresa de Centro de trabajo o, en su caso, a los Delegados de personal, así como la representación de los trabajadores ante la autoridad laboral.

Art. 58. Garantías frente a medidas disciplinarias.

1. Ningún trabajador que ostente cualquier representación de las reguladas en los artículos anteriores podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá trami-

tarse expediente contradictorio, con audiencia del trabajador y del órgano representativo a que pertenezca, así como con el informe preceptivo de la Inspección de Trabajo. La decisión de la Dirección de la Empresa será recurrible ante la jurisdicción laboral.

2. Cualquier otro tipo de medidas que, a juicio del Comité de Empresa de Centro de trabajo o de los Delegados de personal, supusiesen perjuicio o limitación de sus funciones representativas, tales como cambio de puesto laboral o de Centro de trabajo, deberán ser comunicadas previamente a los referidos Organismos, mediante informe razonado de la Dirección de la Empresa, y en el caso de existir disconformidad, se elevarán las actuaciones a la autoridad laboral competente para su resolución.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Bilingüismo.—De todas las notas y avisos de la Dirección que sean publicados en los tablones de anuncios, se facilitará una copia al Comité de Empresa a efectos de que, si ésta lo estima oportuno, proceda a su publicación en el idioma vernáculo correspondiente.

Segunda. Sustitución y prelación de normas.—El presente Convenio sustituye al VIII Convenio Colectivo de Trabajo, de fecha 31 de julio de 1979, que, en consecuencia, queda sin efecto.

Las normas de este Convenio se aplicarán con prioridad a las del Reglamento de Régimen Interior y Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica.

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

Las mejoras de este Convenio podrán ser absorbidas o compensadas, en su conjunto y cómputo anual, con los aumentos en las retribuciones, cualquiera que sea su forma, carácter o concepto que adopten, aun cuando tengan su origen en disposiciones del Ministerio de Trabajo, resoluciones judiciales y acuerdos administrativos.

Cuarta. Respecto al conjunto de las normas del Convenio. El contenido del presente Convenio constituye un todo orgánico, de tal forma que de no aprobarse alguna norma del mismo por la Dirección General de Trabajo, que cualquiera de las partes considere esencial, quedará sin efecto lo pactado, debiendo ser examinado de nuevo su contenido por la Comisión Deliberadora.

Quinta. Interpretación y aplicación del Convenio.—Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las cuestiones de interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio, serán sometidas obligatoriamente, y como trámite previo a su conocimiento por la autoridad laboral competente, a una Comisión paritaria, que estará constituida por cuatro Vocales económicos y otros tantos sociales designados, respectivamente, por la Dirección de la Empresa y por los Comités de Empresa o, en su caso, por los Delegados de personal, de entre los miembros que hayan constituido la Comisión Deliberadora de este Convenio.

Sexta. Homologación del Convenio.—Ambas partes declaran expresamente que las mejoras pactadas en el presente Convenio se ajustan a la legislación vigente. No obstante, si de conformidad con la disposición transitoria 5.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, sobre el Estatuto de los Trabajadores, el pacto no fuese homologado por la autoridad laboral, la Comisión deliberadora reconsiderará nuevamente el Convenio a la vista de los criterios que, al respecto, señale la Administración.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Única. Acción sindical.—Ambas partes, a la vista de las modificaciones y cambios legales y sociales que se están produciendo en el país, acuerdan aprovechar la negociación de los aspectos económicos, prevista en el artículo 3.º del presente Convenio, para abordar la negociación de la acción sindical contemplada en capítulo XII del mismo, a fin de adecuarla a la realidad legislativa y laboral.

ANEXO I

Tabla salarial

Nivel salarial	Categorías	Nivel	Salario base (12 pagas)	Salario complementario (12 pagas)	Total salario (12 pagas)
1	2.ª Técnica	Especial Especial Especial	581.268	387.022	958.290
	2.ª Administrativa				
	2.ª Personal Jurídico, Sanitario y de Actividades Complementarias				
2	2.ª Técnica	A A A	498.391	339.938	838.329
	2.ª Administrativa				
	2.ª Personal Jurídico, Sanitario y de Actividades Complementarias				

Nivel salarial	Categorías	Nivel	Salario base (12 pagas)	Salario complementario (12 pagas)	Total salario (12 pagas)
3	2. ^a Técnica ... 2. ^a Administrativa ... 2. ^a Personal Jurídico, Sanitario y de Actividades Complementarias ...	B B B	409.234	315.514	724.748
4	3. ^a Técnica ... 3. ^a Administrativa ... 3. ^a Personal Jurídico, Sanitario y de Actividades Complementarias ...		333.189	311.656	644.845
5	1. ^a Profesionales de Oficio ...	A	310.026	294.694	604.720
6	4. ^a Técnica ... 4. ^a Administrativa, Oficial de primera ... 1. ^a Profesionales de Oficio ...	B	305.461	276.265	581.726
7	2. ^a Profesionales de Oficio, Oficial de primera ...		283.954	273.667	557.621
8	5. ^a Técnica ... 4. ^a Administrativa, Oficial de segunda ...		275.031	258.647	533.678
9	Especial Auxiliar Oficina ... 5. ^a Administrativa ... 2. ^a Profesionales de Oficio, Oficial de segunda ... 1. ^a Peonaje ...		266.345	254.652	520.997
10	3. ^a Profesionales de Oficio, Oficial de tercera ... 1. ^a Auxiliar de Oficina ...		263.130	244.661	507.791
11	2. ^a Peonaje ... 2. ^a Auxiliar de Oficina ...		257.283	235.561	492.844
12	3. ^a Auxiliar de Oficina ... 3. ^a Peonaje ...		254.485	224.170	478.655
13	Personal de Limpieza ...		244.676	216.107	462.783
14	Aprendices de dieciséis a diecisiete años ... Botones de dieciséis a diecisiete años ...		180.518	81.965	262.483
15	Aprendices de catorce a quince años ... Botones de catorce a quince años ...		121.842	73.255	195.097

ANEXO II

Tabla del quinquenio de veinte años de servicios

Nivel salarial	Importe diario	Importe mensual	Importe anual
1	33,14	994	15.909
2	33,14	994	15.909
3	33,87	1.010	16.160
4	23,08	693	11.083
5	23,08	693	11.083
6	21,46	644	10.307
7	18,28	549	8.774
8	18,28	549	8.774
9	12,33	370	5.926
10	12,33	370	5.926
11	12,33	370	5.926
12	12,33	370	5.926
13	8,27	248	3.971

ANEXO III

Tabla de suplemento de remuneración por trabajo nocturno

Nivel salarial	Importe hora nocturna		
	Oficinas	Mantenimiento	Turnos
1	129	108	115
2	114	93	102
3	95	83	89
4	85	72	86
5	85	66	77
6	68	66	73
7	58	56	68
8	55	53	66
9	53	51	64
10	52	51	64
11	50	49	62
12	46	48	56

ANEXO IV

Tabla de horas extraordinarias

Nivel salarial	Importe hora ordinaria			Importe hora ordinaria con recargo del 75 por 100		
	Oficinas	Mantenimiento	Turnos	Oficinas	Mantenimiento	Turnos
1	427	390	385	747	683	674
2	336	301	344	588	527	602
3	301	253	286	527	443	501
4	230	245	269	403	429	471
5	221	230	235	387	403	411
6	212	212	232	371	371	406
7	184	185	200	322	324	350
8	180	182	195	280	319	341
9	155	180	190	271	315	333
10	152	175	187	266	306	327
11	151	163	158	264	285	277
12	150	143	145	263	250	254
13	—	120	—	—	210	—

ANEXO V

Tabla de participación de beneficios

Nivel salarial	Salario computable	Importe participación beneficios	Nivel salarial	Salario computable	Importe participación beneficios
1	748.358	119.738	9	355.127	56.820
2	664.522	106.324	10	350.840	56.135
3	545.645	87.303	11	343.044	54.887
4	444.252	71.080	12	339.314	54.290
5	413.368	68.139	13	328.235	52.198
6	407.281	65.165	14	240.691	38.511
7	378.805	60.578	15	162.456	25.993
8	366.708	58.673			

ANEXO VI

Complemento de residencia

(Personal de La Mudarra, Quereño, Cornatel, Peñadrada, Las Ondinas y Santa Marina)

Nivel salarial	Importe anual	Nivel salarial	Importe anual
1	46.702	7	19.640
2	46.702	8	19.640
3	46.702	9	19.640
4	22.606	10	19.640
5	19.640	11	19.640
6	19.640	12	19.640

ANEXO VII

Regímenes de jornada para el personal a turno

1. Régimen de tres turnos diarios de ocho horas cada uno, durante todos los días del año.

- Explotación de centrales térmicas y de centrales y sistemas hidráulicos.
- Explotación de parques y subestaciones transformadoras.
- Explotación de despacho de maniobras.
- Laboratorio del Centro de trabajo de Puentes: Un puesto de Ensayador y otro de Verificador.
- Guardería y vigilancia.
- Servicio Médico.
- Almacén general del Centro de trabajo de Puentes: Un puesto de Almacenero.
- Transportes interiores de Servicios generales: Un puesto de Conductor en el Centro de trabajo de Puentes y dos en el de Ponferrada.
- Depuradora de agua del Centro de trabajo de Puentes.
- Servicio de Bomberos de Seguridad e Higiene del Centro de trabajo de Puentes.
- Mantenimiento a turno de la Central térmica de Puentes.
- Bomberos de desagüe de la mina del Centro de trabajo de Puentes.
- Servicio de transportes de la mina del Centro de trabajo de Puentes: Un puesto de Conductor.

2. Régimen de tres turnos diarios de nueve horas cada uno solamente en los días laborables en la mina del Centro de trabajo de Puentes:

— Explotación, excepto personal incluido en el apartado 3 de este anexo.

- Mantenimiento sobre máquina y de retén.
- Maquinaria auxiliar ligada a explotación.
- Investigación: Sondeos.

3. Régimen de tres turnos de ocho horas cada uno solamente en días laborables en la mina del Centro de trabajo de Puentes:

- Jefes de Servicio de explotación y escombrera.
- Centro de Control.

— Servicio de Transportes: Conductores, excepto el puesto de trabajo incluido en el apartado 1 de este anexo.

4. Régimen de dos turnos diarios de ocho horas cada uno durante todos los días del año, en el Centro de trabajo de Ponferrada:

- Tratamiento de agua.
- Análisis de agua y varios de la Central térmica.

5. Régimen de dos turnos diarios de ocho horas cada uno, solamente en días laborables:

- Mantenimiento programado de la mina del Centro de trabajo de Puentes.
- Maquinaria auxiliar no ligada a la explotación de la mina del Centro de trabajo de Puentes.
- Procesos de datos del Centro de trabajo de Madrid: Un puesto de trabajo de Operador de Ordenador.
- Báscula de camiones del Centro de trabajo de Ponferrada.
- Toma de muestras de carbón sobre camión del Centro de trabajo de Ponferrada.

10308

RESOLUCION de 26 de abril de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Institución «Colegio de Huérfanos de Ferroviarios».

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la Institución «Colegio de Huérfanos de Ferroviarios» con su personal, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 9 de abril de 1980, suscrito por las partes con fecha 25 de marzo de 1980, compuesta su Comisión Negociadora por representantes de la citada Institución y su personal, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión negociadora.

2.º Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 26 de abril de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA INSTITUCION «COLEGIO DE HUERFANOS DE FERROVIARIOS» CON SU PERSONAL, AÑO 1980

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio afectará al personal que preste sus servicios a la Institución «Colegio de Huérfanos de Ferroviarios», en los Centros que la misma tiene establecidos.

De la norma establecida en el párrafo anterior se exceptúan:

a) El personal de las Ordenes Religiosas que presta sus servicios en dichos Centros, de conformidad con los concertos establecidos entre cada uno de las respectivas Ordenes y la Institución.

b) El personal de la Oficina Central del Consejo de Administración que, en virtud de la sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de 30 marzo de 1968, se rige por la Reglamentación de Seguros.

c) Los Maestros nacionales del Patronato de Madrid, cuyos haberes están a cargo del Ministerio de Educación y Ciencia.

Art. 2.º *Vigencia y duración.*—El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y tendrá validez hasta el 31 de diciembre de 1980.

Los efectos económicos y de cualquier otro orden de este Convenio, cualquiera que sea la fecha de su homologación, se retrotraen a 1 de enero de 1980.

El Convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo denuncia de una de las partes ante la otra. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, las partes se comprometen a iniciar las nuevas negociaciones en el plazo de un mes a partir de la notificación de denuncia del Convenio ante la otra parte.

Art. 3.º *Salario base y plus de Convenio.*—El salario base y plus de Convenio para el año 1980 serán los obtenidos de incrementar en un 13,5 por 100 los valores correspondientes a estos conceptos en 1979.