

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

6180

RESOLUCION de 18 de enero de 1982 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, Sociedad Anónima», y su personal.

Visto el texto articulado del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S. A.», recibido en este Ministerio con fecha 13 de enero de 1982, suscrito por la representación empresarial y por la representación de los trabajadores de la misma, el día 14 de diciembre de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2.º del Real Decreto 1048/1981, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 18 de enero de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO INTERPROVINCIAL ENTRE LA EMPRESA «ELECTRICAS REUNIDAS DE ZARAGOZA, S. A.», Y SU PERSONAL

El Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S. A.», se concierta entre la Dirección de la misma y los representantes del Comité de Empresa de los distintos centros de trabajo, con el siguiente articulado:

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º Ambito territorial.—El presente Convenio Colectivo de Trabajo Interprovincial afecta a todos los centros de trabajo de «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S. A.», en las provincias donde se desarrolla su actividad industrial de producción, transformación, transporte y distribución de energía.

Art. 2.º Ambito personal.—Este Convenio Colectivo de Trabajo acoge a la totalidad del personal que integra los escalafones de la Empresa, afectado por la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica, así como al que ingrese en los mismos durante su vigencia. Queda excluido el personal directivo.

Art. 3.º Ambito temporal.—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1982, cualquiera que sea la fecha de su registro y depósito, y regirá hasta el 31 de diciembre de 1983.

Se prorrogará tácitamente de año en año si no se produce su denuncia por cualquiera de las partes con un mes de antelación.

Será, sin embargo, objeto de negociación anual, los siguientes:

- Tabla salarial.
- Antigüedad.
- Desayuno, dieta y media dieta.
- Ayuda comida.
- Quebranto de moneda.
- Horas extraordinarias.
- Plus de turno.
- Jornada nocturna.
- Servicio de guardia.
- Plus de asistencia.
- Plus de conducción.
- Gratificaciones de 24 y 31 de diciembre.
- Otros incentivos.
- Ayuda de estudios.

Art. 4.º Revisión salarial.—En el caso de que el IPC, establecido por el INE, registrase el 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero diciembre 1982), teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efecto 1 de enero de 1982, y para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.

CAPITULO II

Art. 5.º Comisión Mixta Interpretativa del Convenio.—Cuantas dudas o reclamaciones se susciten en relación con la interpretación o aplicación del presente Convenio serán sometidas,

como trámite previo a su conocimiento por la autoridad laboral, a una Comisión Mixta Interpretativa que estará constituida por tres vocales económicos, designados por la Dirección de la Empresa, y tres vocales sociales, designados por el Comité de Empresa, componentes de la Comisión Negociadora.

CAPITULO III

Art. 6.º Ordenación del trabajo.—Corresponde a la Dirección de la Empresa, con sujeción a la legislación vigente, la organización práctica del trabajo, la adopción de las medidas que estime precisas en orden a la modificación o supresión de los Servicios de la Empresa y a la implantación del sistema necesario en cuanto a su estructura, racionalización y automatización de las labores, sin perjuicio de los derechos o facultades que se reconocen en esta materia al Comité de Empresa por las Leyes y por este Convenio Colectivo.

Art. 7.º Polivalencia, simultaneidad de tareas y movilidad funcional.—Dentro de la jornada laboral, y sin que ello implique modificación de las condiciones de trabajo, se podrán adoptar medidas de movilidad funcional, incluso de carácter temporal, y encomendar a un solo trabajador la realización simultánea o sucesiva de tareas correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o inferior categoría, con sujeción a las normas del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IV

Art. 8.º Tabla salarial.—Las retribuciones fijas para cada categoría, en su mínimo bruto, son las que se detallan en el anexo I.

El importe de la participación en beneficios, equivalente a 2,74 mensualidades del salario base, se abonará en las doce pagas ordinarias.

Las pagas ordinarias se abonarán en la forma y fechas habituales, las cuatro extraordinarias reglamentarias en los meses de febrero, mayo, septiembre y diciembre, y la bolsa de vacaciones en el mes de julio.

La Empresa, a petición de la representación del personal, acepta el compromiso de no introducir modificaciones, fuera de Convenio, en las remuneraciones globales de grupos de trabajadores, entendiéndose por tales las que afectan a un número considerable de trabajadores de una o varias categorías.

Art. 9.º Antigüedad.—La percepción por antigüedad se fija en la cantidad de 250 pesetas por mes/año de servicio.

Art. 10.º Desayuno, dieta y media dieta.—Su valor es el pactado. Sus importes se detallan en el anexo II.

Art. 11.º Ayuda comida.—Este complemento, dotado con 478 pesetas, será únicamente abonable al personal que, realizando jornada continuada, rebase ésta en periodo no superior a una hora; tendrá derecho a media dieta cuando supere dicho tiempo.

Art. 12.º Quebranto de moneda.—Bajo esta denominación se concede una asignación extrasalarial a los cajeros y cobradores que desempeñen principal y permanentemente trabajos de cobranza y pagos, con movimiento dinerario suficiente, y que soporten a su propio riesgo y cuenta las diferencias económicas que por error en aquellas operaciones pudieren producirse.

Atendiendo el número y volumen de las operaciones, se establecen cinco categorías diferenciadas con las correspondientes indemnizaciones:

Cantidades/mes	Quebranto/año
Pesetas	Pesetas
De 5.000 a 500.000	3.830
De 500.000 a 3.000.000	7.660
De 3.000.000 a 9.000.000	15.320
De 9.000.000 a 20.000.000	30.640
Más de 20.000.000	45.960

Para la asignación del módulo de quebranto de moneda deberá considerarse en cada caso, el promedio resultante de los cobros realizados durante el año natural anterior.

Dejará de percibirse en toda su cuantía cuando el empleado cese en la prestación de los servicios que motivaron dicha compensación. No se estimarán como cese los casos de baja por enfermedad, accidente, vacación o cualquier otra ausencia a la que la Empresa preste su conformidad.

Esta percepción se concederá asimismo a todos aquellos trabajadores que, entre otros trabajos, desarrollan labores de cobro por suministro de energía (Cobradores-lectores, Electricistas, gratificados, etc.).

Art. 13.º Horas extraordinarias.—Se suprime su realización. No obstante, teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que presta la Empresa, se considera como de inexcusable cumplimiento la realización de las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las que tengan el carácter de estructurales, pactándose como tales las siguientes:

— Siniestro, accidente y averías que originen parada, así como cualquier otra incidencia que reduzca o ponga en riesgo inminente de reducción la seguridad del personal o de las instalaciones. Tendrán la misma consideración cuando por estas circunstancias se haya producido o pueda originar un corte de

suministro que no pueda ser atendido por los equipos de averías que se encuentren prestando servicio.

— Actividades de puesta en marcha de Centrales o Subestaciones.

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

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

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

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y a los Delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y, en su caso, la distribución por Secciones.

El valor de la hora extraordinaria será el que legalmente corresponda sobre el valor pactado de la hora ordinaria, obtenido este último por aplicación de la siguiente fórmula:

$$16 \times \text{salario base mensual}$$

1792

Art. 14. *Trabajos en días de descanso.*—Si, debido al carácter de servicio público de la Empresa, surge la necesidad de efectuar trabajos en días de descanso, el trabajador podrá optar por percibir su valor económico o cambiar cada una de las horas extraordinarias realizadas por otra de descanso con abono en metálico de un 75 por 100 más por cada una de las horas trabajadas.

Art. 15. *Trabajos fuera de jornada.*—Cuando no constituya prorroga de la jornada, será de aplicación lo dispuesto en el artículo anterior para trabajos en días de descanso.

Art. 16. *Servicio de guardia.*—Si, para atender las necesidades del servicio público encomendado a la Empresa, se estableciesen guardias, las horas extraordinarias realizadas por el personal adscrito a este fin se compensarán con igual número de horas de descanso más el abono en metálico del 75 por 100 de las mismas.

Art. 17. *Plus de turno.*—El personal que trabaje en turno rotativo percibirá, además del plus de asistencia y del de nocturnidad, si procede, un plus de turno con arreglo a la siguiente valoración:

Art. 17. *Plus de turno.*—El personal que trabaje en turno rotativo percibirá, además del plus de asistencia y del de nocturnidad, si procede, un plus de turno con arreglo a la siguiente valoración:

- En turno cerrado (mañana, tarde y noche), 120 pesetas.
- En turno abierto (mañana y tarde), 97 pesetas.

Este plus queda establecido por cada turno trabajado de ocho horas. Si por imperativos del servicio o circunstancias anómalas el trabajador se viera en la necesidad de prolongar su turno a doce horas continuadas, además de las remuneraciones que correspondan, le será abonado el importe de medio plus de turno.

Art. 18. *Jornada nocturna.*—Su valor se determinará de conformidad con lo establecido por la Ley.

Tiene derecho a percibirla todo el personal que realice dicha jornada.

Art. 19. *Plus de asistencia.*—Para favorecer la reducción del absentismo laboral y la permanencia en los puestos de trabajo, se mantiene el plus de asistencia.

Su importe, en jornada completa, será de 111 pesetas, por día efectivamente trabajado.

El referido plus se devengará por día laborable de trabajo, considerando como tal el sexto de la semana en los casos en que ésta se realice en cinco días de labor.

Art. 20. *Plus de conducción.*—Se establece para retribuir la doble función del trabajador que, a la vez que realiza las labores propias de su categoría profesional y especialidad, conduce un vehículo de la Empresa al servicio de la misma; se devengará, por cada día de trabajo en dichas condiciones, con un importe de 236 pesetas.

Igualmente se abonará este plus a los conductores que, simultáneamente con sus funciones, realicen trabajos de operarios y a los conductores de grúas, devengándose por día efectivamente trabajado.

Art. 21. *Kilometraje.*—Se mantiene el régimen vigente para los casos de utilización autorizada de vehículos propios en actos de servicio para la Empresa. El precio aplicado a cada kilómetro recorrido se revisará cuando experimente aumento el coste del carburante, y en todo caso, al final de cada año.

Art. 22. *Gratificaciones 24 y 31 de diciembre.*—El personal que trabaje durante estas noches, percibirá, por cada una de ellas, una gratificación de 3.830 pesetas.

Art. 23. *Otros incentivos y complementos individuales.*—Todos los que no se contemplan expresamente en el texto de este Convenio tendrán un incremento del 11 por 100 sobre su actual valor.

Durante el primer año de vigencia del Convenio y con el fin de adecuarlos a los nuevos procesos de trabajo y a la realidad actual, se revisarán todos los sistemas de primas e incentivos.

Art. 24. *Abono de percepciones por Entidad bancaria o Caja de Ahorros.*—Por razones de seguridad, los haberes se seguirán

abonando a través de Entidades bancarias o Cajas de Ahorros, libremente designadas por los interesados.

CAPITULO V

Art. 25. *Jornada laboral.*—La jornada laboral normal será para todo el personal —Administrativo, Técnico y Operario—, de cuarenta horas semanales de promedio, en cómputo anual.

Con carácter general la jornada se realizará de forma continuada de ocho a quince horas.

Los sábados comprendidos entre el 1 de junio y el 16 de septiembre se considerarán como días de descanso.

Art. 26. *Jornada a turno.*—El personal que trabaje en régimen de turno rotativo vendrá obligado, por imperativos de horario, a prestar servicio en turnos continuados de ocho horas diarias.

Para establecer nuevos turnos de trabajo o modificar los existentes, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

El Comité de Empresa, a requerimiento de los trabajadores, podrá proponer a la Dirección la modificación de los sistemas actuales o la implantación de nuevos turnos de trabajo.

Art. 27. *Vacaciones.*—Son de veintiséis días laborables para toda la plantilla.

Salvo dos de estos días, el resto de las vacaciones se podrá disfrutar hasta en dos únicos periodos, uno de los cuales será al meno de diez días laborables.

Quienes, total o parcialmente, tomen sus vacaciones entre el 7 de enero y 31 de mayo y 16 de septiembre y 23 de diciembre, percibirán la cantidad de 1.000 pesetas por cada uno de los días laborables disfrutados, como vacación, en tales periodos.

El personal de nuevo ingreso o que reintegrese las disfrutará, en la parte proporcional que corresponda al tiempo de servicio, en el año del ingreso o reintegro.

Siempre que no exista acuerdo entre los interesados, para facilitar la rotación dentro de cada uno de los servicios, queda convenida la división de su disfrute en dos periodos. Se procurará que el personal pueda disfrutarlas total o parcialmente en el periodo comprendido entre los meses de mayo a octubre.

Si el trabajador contrajese enfermedad durante el disfrute de sus vacaciones, se entenderán interrumpidas siempre que lo justifique fehacientemente ante la Empresa.

Art. 31. *Préstamos para viviendas y anticipos personales.*—La Empresa facilitará al personal préstamos para adquisición y construcción de viviendas y anticipos de carácter personal.

Préstamos para viviendas.—La Empresa destinará a este concepto la cantidad de 10.000.000 de pesetas.

Estos préstamos se dedicarán a la adquisición o construcción de la primera vivienda propia que constituya el domicilio habitual del trabajador.

Se concederán a quien ostente una antigüedad de dos o más años en la Empresa, por una cuantía máxima de 250.000 pesetas, sin devengar interés alguno y se amortizarán mediante descuentos mensuales en nómina, en diez años.

La Empresa realizará gestión oportuna ante entidades de crédito al objeto de poder conseguir la concesión de préstamos personales para este mismo fin en las mejores condiciones e intereses y plazos de amortización.

Anticipos de carácter personal.—Destinándose otros 10.000.000 de pesetas a este fin, se podrán conceder, por una cuantía equivalente hasta seis mensualidades de haberes, en las condiciones que establece el artículo 112 de la Ordenanza Laboral para la Industria Eléctrica.

En casos de larga enfermedad o accidente, quedarán en suspenso las amortizaciones del anticipo por el tiempo que medie hasta que el trabajador sea dado de alta.

En el supuesto de fallecimiento del trabajador, la Empresa condonará la porción de anticipo pendiente de amortización.

La concesión de estos préstamos y anticipos, que son incompatibles entre sí, requerirán el informe favorable de la Comisión Paritaria designada al efecto.

CAPITULO VII

Art. 32. *Jubilación.*—Se considerarán parte integrante de este Convenio Colectivo las siguientes condiciones económicas.

La Empresa se compromete y obliga voluntariamente a proporcionar a su personal un complemento de jubilación en las condiciones siguientes:

Al haber cumplido los sesenta y cinco años de edad puede establecerse la jubilación a propuesta de la Empresa y a petición del interesado.

Tendrán derecho a ser jubilados y a percibir la pensión complementaria todos los trabajadores que hayan cumplido los sesenta y cinco años de edad.

Cuando ofrecida por la Empresa la pensión complementaria de jubilación no sea aceptada por el interesado, perderá el derecho a la misma.

Art. 33. *Préstamos para viviendas y anticipos personales.*—La Empresa facilitará al personal préstamos para adquisición y construcción de viviendas y anticipos de carácter personal.

Préstamos para viviendas.—La cantidad destinada a este fin se incrementará con las amortizaciones procedentes de los préstamos extraordinarios concedidos al personal de Allaga.

Estos préstamos se dedicarán a la adquisición o construcción de la primera vivienda propia que constituya el domicilio habitual del trabajador.

Se concederán a quien ostente una antigüedad de dos o más años en la Empresa, por una cuantía máxima de 250.000 pese-

tas, sin devengar interés alguno y se amortizarán mediante descuentos mensuales en nómina, en diez años.

La Empresa realizará gestión oportuna ante entidades de crédito al objeto de poder conseguir la concesión de préstamos personales para este mismo fin en las mejores condiciones e intereses y plazos de amortización.

Anticipos de carácter personal.—Con la cantidad actualmente destinada a este fin, se podrán conceder, por una cuantía equivalente hasta seis mensualidades de haberes, en las condiciones que establece el artículo 112 de la Ordenanza Laboral para la Industria Eléctrica.

En casos de larga enfermedad o accidente, quedarán en suspenso las amortizaciones del anticipo por el tiempo que medie hasta que el trabajador sea dado de alta.

En el supuesto de fallecimiento del trabajador, la Empresa condonará la porción de anticipo pendiente de amortización.

La concesión de estos préstamos y anticipos, que son incompatibles entre sí, requerirán el informe favorable de la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio.

CAPITULO VIII

Art. 34. Jubilación.—Se considerarán parte integrante de este Convenio Colectivo de Trabajo las siguientes condiciones económicas.

La Empresa se compromete y obliga voluntariamente a proporcionar a su personal que haya cumplido los sesenta y cinco años de edad un complemento de jubilación, sin posterior actualización.

Cuando ofrecida por la Empresa la pensión complementaria de jubilación no sea aceptada por el interesado, perderá el derecho a la misma.

A petición propia, también tendrán derecho a ser jubilados y a percibir la pensión complementaria en las mismas condiciones que cuando la jubilación sea ofrecida por la Empresa, todos los trabajadores que hayan cumplido los sesenta y cinco años de edad.

La pensión máxima complementaria de jubilación consistirá en abonar la diferencia entre lo que perciba el interesado por el Mutualismo Laboral y el importe de sus ingresos anuales.

La pensión máxima complementaria de jubilación consistirá en abonar la diferencia entre lo que perciba el interesado por el Mutualismo Laboral y el importe de sus ingresos anuales.

La Empresa no absorberá los aumentos de pensión acordados por el Mutualismo Laboral al personal no perteneciente a la extinguida Caja de Retiros, cuyos afiliados conservan su régimen especial.

El efectivo de los ingresos anuales anteriormente citados estará integrado por los siguientes conceptos, en la cuantía en que se hubiesen percibido en el año anterior a su jubilación, es decir, en los doce meses inmediatamente anteriores:

- a) Sueldo o jornal asignado por la Empresa.
- b) Antigüedad.
- c) Pagas extraordinarias reglamentarias.
- d) Gratificaciones fijas de carácter personal.
- e) Participación en beneficios.
- f) Bolsa de vacaciones.
- g) Plus de turno.

Para alcanzar la pensión complementaria de jubilación se exigirá a cada productor que haya cumplido los sesenta y cinco años de edad que tenga cubierto el período de cotización que el Régimen General de la Seguridad Social exige para tener derecho a la pensión de jubilación.

A los trabajadores pertenecientes a la extinguida Caja de Retiros que se jubilen a partir de los sesenta y cinco años de edad, se les abonará en el momento de su jubilación el importe del auxilio por fallecimiento, en la cuantía y condiciones que en la misma se reglamenta.

Si al cumplir los sesenta y cinco años y tres meses de edad permaneciera en la plantilla de la Sociedad, esta indemnización de auxilio por fallecimiento no le será abonada a su jubilación.

La Empresa se compromete a cumplir todos los requisitos que exige el Real Decreto-ley 12/1981, de 20 de agosto, en el caso de que el trabajador que cumpla los sesenta y cuatro años de edad, solicite su jubilación. Además se le reconocerá la pensión complementaria de jubilación, sin posterior actualización, en las mismas condiciones que al resto del personal.

Art. 35. Jubilación anticipada.—Todo trabajador que cumpla sesenta años de edad y tenga el período de cotización del Régimen General de la Seguridad Social exigido para tener derecho a la pensión de jubilación, podrá solicitar con un preaviso de seis meses la jubilación anticipada.

Se concederá en las siguientes condiciones:

Abono por la Empresa, sin posterior actualización, de la diferencia existente entre el 100 por 100 de los conceptos que figuran en el artículo anterior, valorados en el promedio de los doce meses inmediatamente precedentes al de la fecha de la jubilación, y la pensión reconocida por el Mutualismo Laboral en tal momento. La Empresa no absorberá los aumentos de pensión que acuerde el Mutualismo Laboral.

Al personal perteneciente a la extinguida Caja de Retiros se le mantiene las condiciones que rigen en dicha Caja para cada edad de jubilación.

Art. 36. Pensiones mínimas de jubilación, viudedad y orfandad.—La Empresa garantizará como complemento a lo perci-

bido a través del Mutualismo Laboral, una pensión mínima de jubilación igual al salario mínimo interprofesional vigente en 1 de enero de cada año.

Las pensiones de viudedad serán de 2/3 de la pensión de jubilación, siempre que no trabajen por cuenta ajena ni perciban ninguna otra pensión o la que perciban sea de cuantía inferior a dicha cantidad, en cuyo caso la Empresa las completará hasta la cifra antes indicada.

Las pensiones de orfandad (menores de edad y disminuidos físicos), serán una doceava parte de la pensión de viudedad.

Estas pensiones se abonarán en 14 mensualidades.

Las viudas de empleados que reúnan también la condición de jubiladas de la Empresa, podrán optar por el complemento de la pensión que les sea más beneficioso.

La Empresa no absorberá los aumentos de pensión acordados durante el año natural por el Mutualismo Laboral al personal no perteneciente a la extinguida Caja de Retiros, cuyos afiliados conservarán su régimen especial.

Art. 37. Personal en situación de baja por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad.—El trabajador en situación de baja por incapacidad laboral transitoria, continuará percibiendo el total de sus haberes fijos o la diferencia para completar los mismos, cuando reciba indemnización con cargo a la Seguridad Social, durante el período de doce meses, prorrogables por otros seis más, hasta completar los dieciocho meses.

Art. 38. Personal en situación de invalidez permanente absoluta.—Al trabajador que cause baja definitiva en la Empresa por declaración de incapacidad permanente absoluta derivada de larga enfermedad o accidente, le será abonada una pensión complementaria a la asignada por el Instituto Nacional de Seguridad Social que complete el 100 por 100 de sus remuneraciones fijas, que tenga reconocidas en ese momento.

Esta pensión será regulada para su cálculo al igual que la pensión de jubilación.

Esta pensión no se absorberá por ningún concepto.

Art. 39. Personal en situación de invalidez permanente total o parcial para su profesión habitual.—El trabajador que quede afectado por cualquiera de estos tipos de invalidez será destinado a otro puesto de trabajo más adecuado a sus aptitudes físicas, clasificándolo profesionalmente con arreglo al nuevo puesto de trabajo y manteniéndole sus percepciones anteriores íntegras, hasta que sean absorbidas por nuevos incrementos de Convenio.

En ningún caso la Empresa descontará cantidad alguna en función de la pensión que le sea asignada al trabajador por su incapacidad, por el Mutualismo Laboral o el Instituto Nacional de Seguridad Social.

Art. 40. Reingreso de incapacitados.—A los trabajadores que como consecuencia de haberles sido reconocida por las Comisiones Técnicas Calificadoras una incapacidad permanente y en virtud de la cual cesen o hubiesen cesado en la Empresa, se les reconocerá el derecho a reingreso si por los mismos Organismos Oficiales se declarara la recuperación de su capacidad.

Art. 41. Inspección médica.—El Servicio Médico de Empresa realizará visitas periódicas de inspección a los trabajadores que se encuentren en situación de baja por enfermedad o accidente, siendo indispensable su informe favorable para la concesión de los beneficios contemplados en la situación de incapacidad laboral transitoria.

CAPITULO IX

Art. 42. Seguro colectivo de vida.—La Empresa mantiene este seguro para todo el personal de plantilla en las condiciones establecidas en la póliza suscrita en 1 de julio de 1980.

A partir de 1 de enero de 1982, se ampliará la póliza para cubrir las siguientes garantías:

a) Pago de un capital de 750.000 pesetas a sus beneficiarios inmediatamente después de ocurrido el fallecimiento del empleado, cualquiera que sea la causa, durante el trabajo o fuera de él. En esta garantía no hay límites de edad.

b) Pago, además, de otro capital igual al anterior si la muerte sobreviene a causa de accidente sufrido por el empleado en cualquier momento y siempre que no hubiera cumplido los sesenta y cinco años de edad.

c) Pago al propio empleado de un capital de 500.000 pesetas si se produce invalidez permanente absoluta para todo trabajo, por cualquier accidente o enfermedad, siempre que no hubiera cumplido los sesenta y cinco años de edad.

Art. 43. Premios de jubilación.—Con tal fin la Empresa aportará en cada uno de los años de vigencia del Convenio la cantidad de 2.170.000 pesetas.

CAPITULO X

Art. 44. Vacantes de carácter fijo.—Las vacantes de carácter fijo que se produzcan en la Empresa, se anunciarán entre el personal de plantilla, y en caso de no proveerse con este personal, se recurrirá a personal de nuevo ingreso, todo ello de acuerdo con lo establecido en los artículos siguientes.

Art. 45. Provisión de vacantes de carácter fijo con personal de plantilla.

a) Vacantes correspondientes a la primera y segunda categoría de los escalafones técnico, administrativo, jurídico y sanitario.

De las vacantes que se produzcan en estas categorías, se informará a todo el personal que pertenezca a la categoría y

escalafón de la vacante y a la de la categoría inferior y mismo escalafón. A la vista de las solicitudes presentadas, la Dirección podrá nombrar a alguno de los candidatos mediante libre designación, teniendo en cuenta sus circunstancias personales y profesionales así como las necesidades de la Empresa, o declararlo vacante.

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

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

El anuncio de estas vacantes se comunicará al Comité de Empresa.

b) Vacantes correspondientes a las restantes categorías y escalafones.

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

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

Art. 46. Normas por las que se regirán los concursos-oposición.

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

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

- Excedencia voluntaria.
- Con anotaciones de falta grave o muy grave, sin anular.
- No tener una permanencia mínima de tres años en el puesto de trabajo, excepto en el caso de que éste sea amortizable.

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

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

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

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

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

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

Se harán constar en él los siguientes datos:

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

4. Admisión de solicitudes.—El personal de la Empresa solicitará a través de sus superiores, el participar en los con-

curso-oposición utilizando para ello el impreso confeccionado a tal fin, enviando una copia directamente al Departamento de Personal.

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

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

El Departamento de Personal a través del Jefe del centro comunicará a los interesados cuyas solicitudes no hayan sido admitidas tal circunstancia, así como las razones que lo justifican.

5. Tribunal.—Formarán parte del Tribunal:

- El Jefe de Personal, que actuará como Presidente.
- Un representante de la División afectada por la vacante, clasificado en la 1.ª ó 2.ª categoría técnica, administrativa, jurídica o sanitaria.
- Un representante de otra División, clasificado también en la 1.ª ó 2.ª categoría técnica, administrativa, jurídica o sanitaria.
- El representante de los trabajadores titular y en su defecto un suplente.
- Un representante del Departamento de Personal que actuará de Secretario.

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

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

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

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

- Examen médico.
- Examen psicotécnico, si se estima necesario.
- Examen teórico.
- Examen de conocimientos propios del oficio y de seguridad en el trabajo.
- Concurso de méritos.

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

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

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

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

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

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

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

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

El examen de conocimientos propios del oficio se referirá a aquellos específicos imprescindibles para el desarrollo de este oficio. Estos programas se entregarán oportunamente a los solicitantes de cada curso. La puntuación en los exámenes psicotécnicos y teóricos será de cero a 10 puntos en cada uno de ellos.

d) Examen de conocimientos propios del oficio y seguridad en el trabajo.

Se exigirá:

- Conocimientos prácticos.
- Conocimientos tecnológicos.
- Conocimientos de seguridad e higiene y P. Auxilios.

e) Concurso de méritos:

La puntuación correspondiente a este concepto será aportada por la Jefatura de Personal, Departamento de Selección y Formación. Se considerarán:

- Antigüedad en la Empresa.
- Idoneidad para el cargo.
- Afinidad.
- Antigüedad en la Empresa (puntuación máxima, cinco puntos).

- Antigüedad de cuatro a seis años, un punto.
- Antigüedad de seis a ocho años, dos puntos.
- Antigüedad de ocho a diez años, tres puntos.
- Antigüedad de diez a doce años, cuatro puntos.
- Antigüedad de más de doce años, cinco puntos.
- Idoneidad para el puesto (puntuación máxima, cinco puntos).

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

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

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

- Afinidad (puntuación máxima, no acumulativa, cinco puntos).
- Personal de la misma División, un punto.
- Personal del mismo Departamento, tres puntos.
- Personal de otro Departamento de la misma División con tareas similares, tres puntos.
- Personal del propio Servicio, cinco puntos.
- Personal de otra División con tareas similares, dos puntos.

f) Resumen de puntuaciones:

Conocimientos propios del oficio, 45 puntos.
Concurso de méritos:

- Antigüedad en la Empresa, cinco puntos.
- Idoneidad, cinco puntos.
- Afinidad, cinco puntos.

Total, 80 puntos.

La Jefatura de Personal, una vez calificadas las pruebas, confeccionará un cuadro resumen donde constarán los datos personales de los concursantes, así como las calificaciones obtenidas en los ejercicios psicotécnicos, teóricos y prácticos realizados, y las puntuaciones correspondientes al concurso de méritos.

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

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

g) Puntuación necesaria.

Para poder ser declarado apto es necesario superar el examen médico, en su caso el examen psicotécnico y el examen teórico eliminatorio y alcanzar como mínimo 30 puntos en el examen de conocimientos propios del oficio más concurso de méritos.

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

Si ningún concursante alcanza la puntuación mínima exigida, se declarará desierto el concurso.

Si para un puesto igual se produjera vacante dentro de los doce meses siguientes a la resolución del concurso-oposición, la Empresa podrá cubrirla con el opositor de más alta puntuación que, habiendo obtenido la puntuación mínima exigida, hubiese quedado sin plaza.

7. Resolución.—La Jefatura de Personal comunicará el resultado a los restantes miembros del Tribunal, División/Departamento afectado, a los interesados y al Comité de Empresa.

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

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

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

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

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

Contra esta decisión cabrá interponer recurso, por escrito, ante la Dirección dentro del plazo de los quince días siguientes y se informará de este recurso al Comité de Empresa.

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

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

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

- Personal técnico titulado, seis meses.
- Resto de personal técnico, administrativo y profesionales de oficio, tres meses.
- Peones, dos semanas.

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

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

Art. 47. *Provisión de vacantes con personal de nuevo ingreso.*—La Dirección de la Empresa proveerá con personal de nuevo ingreso aquellas vacantes que no se cubran con personal fijo de plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo anterior.

Este personal podrá ingresar como:

- Personal fijo de plantilla.
- Personal eventual.

La forma de admisión podrá ser mediante:

a) Concurso-oposición externo.

Para ingreso del personal, además de la titulación y experiencia exigibles en cada caso, se podrán realizar pruebas de selección que, junto con el reconocimiento médico, consistirán en: examen psicotécnico y/o teórico-prácticos.

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

b) Todas las vacantes de la 1.ª categoría técnica, administrativa o titulada, se cubrirán libremente por la Empresa.

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

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

- Personal técnico titulado, seis meses.
- Resto del personal técnico, administrativo, actividades complementarias y profesionales de oficio, tres meses.
- Peones, dos semanas.

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

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

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

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

Tendrán también estos derechos los trabajadores gratificados, cuando pasen a formar parte de la plantilla, con esta solución de continuidad.

Art. 48. *Vacantes de carácter eventual.*—Se entiende por personal eventual el que admite la Empresa para realizar trabajos que no tengan carácter normal y permanente en la mis-

ma, considerándose de esta condición y entre otros los siguientes:

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

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

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

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

e) Los encomendados a cualquier trabajador mientras sustituya a los de plantilla por ausencia, permisos, vacaciones, excedencias, enfermedades, accidentes, servicio militar y otros análogos; en estos casos, al formalizarse el oportuno contrato de trabajo entre la Empresa y el eventual, se harán constar en él las causas de la sustitución y los nombres del sustituto, así como la clase de trabajo. En caso de producirse una vacante, se podrá contratar un eventual hasta que aquélla sea cubierta mediante el traslado de otro trabajador o hasta que se celebren las oportunas pruebas de admisión.

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

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

Al personal eventual se le someterá a pruebas de selección.

Para ocupar los puestos de carácter eventual tendrán preferencia los trabajadores que hubiesen tenido buena puntuación en los concursos de ingreso y que no hubiesen ingresado en la plantilla de la Empresa.

Art. 49. *Ascensos del personal*.—El ascenso del personal se efectuará por medio de:

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

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

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

d) Por antigüedad de ocho años para:

1. Personal administrativo: De 5.ª a 4.ª B; de 4.ª B a 4.ª A.
2. Personal operario: De 3.ª a 2.ª B; de 2.ª B a 2.ª A.

Art. 50. *Formación*.—La necesidad de la Formación en general y la profesional específicamente son en la Empresa hoy inevitables. Consciente de ello la Dirección trata de desarrollar gradualmente una política formativa que abarque a todo el personal que lo desee.

Para el tratamiento integral al efecto de todo el personal de la Empresa que lo solicite, dadas las peculiaridades propias del tipo de actividades desarrolladas (gran diseminación de la plantilla, heterogeneidad de trabajos, etc.), la Sociedad ha adoptado en primera provisión la Formación Profesional Básica a distancia, la cual sucintamente descrita consiste en el estudio directo sobre textos especiales, apoyado con sesiones periódicas y fijas para aclaración de conceptos impartidas por instructores.

Para fomentar y dar aliciente al personal para su inscripción a los respectivos cursos, se ofrecen las siguientes ventajas:

1.ª Gratuidad total de los textos a quien supere un ciclo completo.

2.ª Ascenso inmediato a Ayudantes de los Peones especialistas que superen con aprovechamiento cualquiera de los ciclos de Formación Profesional Básica.

3.ª Reducción de dos años de los ocho necesarios para el ascenso automático de los Ayudantes y Oficiales nivel B de profesionales de oficio y de los Auxiliares Administrativos y Oficiales nivel B del personal administrativo, que superen con aprovechamiento los cursos básicos correspondientes.

Art. 51. *Escalafón de personal*.—Los registros del personal cerrados al 31 de diciembre de cada año, se entregarán al Comité de Empresa y podrán ser examinados por los interesados en el Departamento de Personal y Asuntos Sociales desde el mes de febrero siguiente. Contendrá los siguientes datos: nombre y apellidos; fecha de nacimiento; número de matrícula en la Empresa; fecha de ingreso en la Empresa; Servicio o Departamento; categoría profesional; fecha de ingreso en la categoría; sueldo; antigüedad; beneficios; complementos individuales y horas extraordinarias.

CAPITULO XI

Art. 52. *Comité Intercentros*.—Se conviene la constitución de un Comité Intercentros, con residencia en el domicilio social de

la Empresa, que estará constituido por doce miembros designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centros.

Este Comité tendrá las siguientes competencias y funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa.

a) Semestralmente, sobre la evolución general del sector económico de la Empresa, situación de la producción, consumo y evolución del empleo de la Empresa.

b) Anualmente sobre el balance, la cuenta de Resultados, la Memoria, y resto de documentos que se facilitan a los accionistas.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, las variaciones de jornada, traslados de personal y planes de formación profesional.

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

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

2. Conocer los modelos de contratos de trabajo que se utilicen habitualmente en la Empresa.

3. Ser informados por las sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en los casos de despido.

4. Anualmente, en lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedad profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses, y los ascensos.

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

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos y condiciones o usos de Empresa en vigor.

b) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Asumir la representación de los trabajadores de la Empresa para la creación, mediante pacto con la misma, de la Fundación laboral a que se refiere el artículo de este Convenio, participando en la redacción de sus Estatutos y en la gestión de su constitución cerca de los organismos competentes.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas dicte la misma para el incremento de la productividad y disminución del absentismo.

E) Los miembros del Comité Intercentros y éste en su conjunto observarán sigilo profesional, aun después de dejar de pertenecer a dicho Comité y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

F) Las competencias y funciones que con carácter general se atribuyan por las disposiciones legales a los Comités de Empresa.

La representación de los trabajadores notificará a la Empresa los nombres de los representantes que pasarán a integrar el Comité Intercentro.

Art. 53. *Garantías Sindicales*.

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

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

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

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

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Se establecerá un sistema de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y delegados de personal, para uso de uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación

de los delegados de personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

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

Art. 54. Prácticas antisindicales.—En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Lo aquí pactado mantendrá vigencia general de dos años, salvo que en el transcurso de dicho período medie una ley acerca de este tema. En cuyo caso, las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

Art. 55. De la Sección Sindical.—La Empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afianzar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La Empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un Sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa. Los Sindicatos podrán remitir información a todos aquellos centros en los que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

La Empresa reconocerá a las Centrales o Sindicatos que posean una afiliación superior al 15 por 100 de la plantilla un Delegado Sindical.

La Central o Sindicato que pretenda tal reconocimiento debe acreditar ante la Empresa de modo fehaciente el nivel de afiliación requerido. Acto seguido, la Empresa reconocerá al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

El Delegado Sindical tiene las siguientes funciones:

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

2. Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités paritarios de interpretación con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

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

4. Será oído por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Será asimismo informado y oído por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyectos o acción empresarial que puedan afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrá recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el delegado un tablón de anuncios, que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al

procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

El Delegado Sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley, Convenios Colectivos y por el Acuerdo Marco Interconfederal a los miembros de los Comités de Empresa.

En todos los centros en los que ello sea materialmente factible, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación Sindical en la Empresa.

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

Los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, les serán concedidos permisos retribuidos a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la negociación.

CAPITULO XII

Art. 56. Continuidad de las condiciones no expresadas.—Se mantendrán todas las condiciones económicas y laborales existentes en la actualidad que no sufran modificación por la aplicación del presente Convenio.

Art. 57. Prelación de normas.—Las normas de este Convenio Colectivo se aplicarán con prioridad a las del Reglamento de Régimen Interior y Ordenanza de Trabajo para la Industria Eléctrica.

Art. 58. Vinculación a la totalidad del Convenio.—El contenido del presente Convenio constituye un todo orgánico, de tal forma, que de no aprobarse alguna de sus normas por la Dirección General de Trabajo al proceder a su homologación, quedará sin efecto lo pactado, debiendo ser examinado de nuevo su contenido por la Comisión deliberadora.

Art. 59. Traslados.

a) En los casos de traslados forzosos con cambio de residencia a distinta localidad, se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, y a las siguientes reglas:

1.ª Ocupar análogo o similar puesto de trabajo. El interesado podrá elegir, con arreglo a su antigüedad, el orden de prelación de las vacantes de su categoría que existan en el momento de traslado. Cuando no exista puesto de trabajo análogo al que venía desempeñando, la Empresa le facilitará la preparación profesional adecuada para la mejor adaptación al nuevo puesto.

2.ª Percibir una indemnización mínima de seis mensualidades de su retribución, constituida por el salario base más antigüedad más beneficios. En ningún caso se computarán los pluses de puesto de trabajo y de residencia.

3.ª Reconocimiento de preferencia absoluta para volver a la localidad de procedencia, siempre que se reúnan las condiciones precisas para ocupar el nuevo puesto de trabajo.

4.ª La Empresa informará previamente al Comité de Empresa o, en su caso, a los Delegados de Personal.

En estos traslados forzosos se tendrá en consideración a la totalidad de los trabajadores que integren la plantilla del centro de trabajo afectado y se reconocerá la preferencia a permanecer en él a aquellos que ostenten más antigüedad en cada categoría.

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

Cláusula derogatoria.—El presente Convenio Colectivo de Trabajo sustituye al homologado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de mayo de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 23 de junio), y su revisión, igualmente homologada por Resolución de la misma Dirección General de Trabajo de 19 de mayo de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 18 de junio), que, en consecuencia, quedan sin efecto.

La Comisión Mixta Interpretativa la integran:

Vocales en representación de la Empresa: Don Abel Aldama Inoriza, don Rafael Hernández Gracia y don Pedro Ramírez Ciria.

Vocales en representación del Comité de Empresa: Don Enrique Ascaso García, doña María Carmen Izquierdo Magallón y don José Luis Iraberri Valdovinos.

ANEXO I

Categorías	Sueldo base mensual	Sueldo base anual con beneficios	Bolsa de vacaciones	Total anual
PERSONAL TECNICO				
Primera categoría:				
Superior especialista	129.639	2.429.435	34.155	2.463.590
Superior de primera	93.975	1.781.092	34.155	1.795.247
Superior de segunda	82.487	1.545.806	34.155	1.579.961
Segunda categoría:				
Nivel «A»	78.943	1.441.812	34.155	1.476.067
Nivel «B»	72.875	1.365.678	34.155	1.399.833
Tercera categoría				
Cuarta categoría	65.616	1.229.644	34.155	1.263.799
Quinta categoría	61.301	1.148.781	34.155	1.182.936
Quinta categoría	56.598	1.060.647	34.155	1.094.802
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Subgrupo 1.º				
Primera categoría:				
Superior especialista	129.639	2.429.435	34.155	2.463.590
Superior de primera	93.975	1.781.092	34.155	1.795.247
Superior de segunda	82.487	1.545.806	34.155	1.579.961
Segunda categoría:				
Nivel «A»	78.943	1.441.812	34.155	1.476.067
Nivel «B»	72.875	1.365.678	34.155	1.399.833
Tercera categoría				
Cuarta categoría:				
Nivel «A»	61.301	1.148.781	34.155	1.182.936
Nivel «B»	55.189	1.034.242	34.155	1.068.397
Quinta categoría				
Quinta categoría	51.860	971.858	34.155	1.006.011
Subgrupo 2.º				
Primera categoría	53.228	997.493	34.155	1.031.648
Segunda categoría	51.860	971.856	34.155	1.006.011
Tercera categoría	50.850	952.929	34.155	987.084
PERSONAL OBRERO				
Subgrupo 1.º				
Primera categoría:				
Nivel «A»	61.301	1.148.781	34.155	1.182.936
Nivel «B»	57.878	1.084.634	34.155	1.118.789
Segunda categoría:				
Nivel «A»	55.189	1.034.242	34.155	1.068.397
Nivel «B»	53.228	997.493	34.155	1.031.648
Tercera categoría:				
Ayudantes	51.860	971.858	34.155	1.006.011
Subgrupo 2.º				
Primera categoría	53.228	997.493	34.155	1.031.648
Segunda categoría	50.850	952.929	34.155	987.084
Limpieza (cinco horas)	38.175	715.400	25.618	741.018

ANEXO II

Categorías	Desayuno	Jornada nocturna	Dietas		Salario hora pactado	Horas extras 75 por 100
			Completa	Media		
PERSONAL TECNICO						
Primera categoría:						
Superior especial	—	—	—	—	—	—
Superior de primera	—	—	—	—	—	—
Superior de segunda	—	—	—	—	—	—
Segunda categoría:						
Nivel «A»	140	641	3.158	1.144	687	1.202
Nivel «B»	132	607	2.978	1.074	651	1.139
Tercera categoría						
Cuarta categoría	114	547	2.617	926	586	1.028
Quinta categoría	109	511	2.430	849	547	957
Quinta categoría	109	472	2.430	775	506	884

Categorías	Desayuno	Jornada nocturna	Diets		Salario hora pactado	Horas extras 75 por 100
			Completa	Media		
PERSONAL ADMINISTRATIVO						
Subgrupo 1.º						
Primera categoría:						
Superior especial	—	—	—	—	—	—
Superior de primera	—	—	—	—	—	—
Superior de segunda	—	—	—	—	—	—
Segunda categoría:						
Nivel «A»	140	641	3.158	1.144	687	1.202
Nivel «B»	132	607	2.978	1.074	651	1.139
Tercera categoría	114	547	2.617	928	588	1.026
Cuarta categoría:						
Nivel «A»	109	511	2.430	849	547	957
Nivel «B»	109	480	2.430	759	493	863
Quinta categoría:						
Auxiliar	109	432	2.430	735	463	810
Subgrupo 2.º						
Primera categoría	109	444	2.430	735	475	831
Segunda categoría	109	432	2.430	735	463	810
Tercera categoría	109	424	2.430	735	454	795
PERSONAL OBRERO						
Subgrupo 1.º						
Primera categoría:						
Nivel «A»	109	511	2.430	849	547	957
Nivel «B»	109	482	2.430	798	517	905
Segunda categoría:						
Nivel «A»	109	480	2.430	759	493	863
Nivel «B»	109	444	2.430	735	475	831
Tercera categoría:						
Ayudantes	109	432	2.430	735	463	810
Subgrupo 2.º						
Primera categoría:						
Encargado Peones	109	444	2.430	735	475	831
Segunda categoría:						
Peones especialistas	109	424	2.430	735	454	795
Limpieza (cinco horas de trabajo)	109	424	2.430	735	454	795

6181

RESOLUCION de 27 de enero de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del II Convenio Colectivo de «Colgate-Palmolive, S. A. E.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Colgate-Palmolive, S. A. E.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 8 de enero de 1982, suscrito por las representaciones de la Dirección de la Empresa y de los trabajadores el día 18 de diciembre de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 27 de enero de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

«Colgate-Palmolive, S. A. E.»

II CONVENIO COLECTIVO DE «COLGATE-PALMOLIVE, S. A. E.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la Empresa «Colgate-Palmolive, S. A. E.», y los trabajadores incluidos en su ámbito personal.

Art. 2.º *Ámbito territorial*.—El Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que «Colgate-Palmolive, Sociedad Anónima Española», tiene establecidos en todo el territorio español, negociándose la adhesión al mismo en aquellos que en el futuro pudieran establecerse, respetándose los derechos adquiridos de los trabajadores afectados por el presente Convenio y que pasarán a formar parte de estos nuevos centros.

Art. 3.º *Ámbito personal*.—Quedan afectados por este Convenio la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa, excepto:

a) El personal directivo y/o de consejo a que hace referencia el artículo 1.º, número 3, c), del Estatuto de los Trabajadores.

b) El personal que desarrolla funciones de dirección y/o Jefatura departamental, a no ser que manifestaran de forma expresa su deseo de inclusión.