

Segundo.—Cada cinturón de seguridad de dichos modelo, clase y tipo llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo-Homologación 985, de 22-IV-1982-Cinturón de seguridad Clase A (de sujeción)-Tipo 2-Año de fabricación: ...».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria MT-13, «Cinturones de seguridad. Definiciones y clasificación. Cinturones de sujeción», aprobada por Resolución de 8 de junio de 1977.

Madrid, 22 de abril de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

16724

RESOLUCION de 26 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.» y su personal laboral.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo el 13 de abril de 1982, suscrito entre las representaciones de la Empresa y la de sus trabajadores el día 1 de abril de 1982; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 26 de abril de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «CIA. SEVILLANA DE ELECTRICIDAD, SOCIEDAD ANONIMA», Y SU PERSONAL LABORAL

CAPITULO PRIMERO

Extensión y ámbito del Convenio

Artículo 1.º *Ámbito funcional*.—El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre la «Compañía Sevillana de Electricidad» y los trabajadores que la integran.

Art. 2.º *Ámbito personal*.—Las normas del presente Convenio serán de aplicación a la totalidad del personal de plantilla que figura en los escalafones de la «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.».

No obstante, al personal eventual le será de aplicación la tabla de retribuciones consignada en el anexo I, la prima de asistencia, puntualidad y rendimiento, el plus de actividad, las dietas, el régimen de horas extraordinarias, el beneficio de economato laboral donde se halle constituido, el régimen económico de la incapacidad laboral transitoria, cualquiera que sea su origen, y el de invalidez provisional. La aplicación de estos beneficios quedará vinculada a la vigencia de su contrato de trabajo. Se abonará por parte de la Empresa a la esposa o, en su defecto, a los huérfanos menores de veintinueve años del trabajador eventual fallecido en accidente de trabajo la cantidad de 800.000 pesetas de una sola vez. También se aplicará, en su caso, a la viuda del trabajador eventual fallecido en accidente de trabajo, mientras permanezca en estado de viudedad, un complemento de pensión consistente en 31.080 pesetas anuales, pagaderas en catorce mensualidades de 2.220 pesetas.

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

Queda expresamente exceptuado de su ámbito el personal a que se refiere el artículo 2.º, 1, a), del Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980, de 10 de marzo).

Art. 3.º *Ámbito territorial*.—Será de aplicación el presente Convenio en todo el territorio nacional donde la «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», desarrolle o desarrolle en el futuro su actividad industrial de producción, transformación, transporte, transmisión y distribución de energía eléctrica.

Art. 4.º *Ámbito temporal*.—El presente Convenio tendrá dos años de duración, a contar desde primero de enero de 1982, terminando por tanto su vigencia el 31 de diciembre de 1983.

Salvo lo dispuesto expresamente en este Convenio, sus efectos económicos se retrotraerán a la indicada fecha del 1 de enero de 1982.

Para 1983 se negociarán los artículos que a continuación se enumeran, en el seno de la Comisión Deliberadora que se constituya para estos fines:

Art. 7, sobre revisión semestral.

Arts. 27 y 28, sobre jornada y horario.

Art. 33, sobre régimen económico.

Art. 35, sobre dietas.

Art. 36, sobre horas extraordinarias.

Art. 37, sobre suplemento de remuneración por trabajo nocturno.

Art. 39, sobre prima de asistencia, puntualidad y rendimiento.

Art. 40, sobre participación en beneficios.

Art. 41, sobre aumentos periódicos.

Art. 43, sobre Lectores y Cobradores.

Art. 44, sobre otros complementos, incluso el complemento de jornada.

Arts. 46, 47, 48 y 49, sobre complementos económicos regulados en los pactos específicos de turno, guardias en distribución y mantenimiento en centrales térmicas e hidráulicas.

Art. 50, sobre jubilación.

Art. 52, sobre viudedad y orfandad.

Art. 55, sobre tabla de capitales.

Art. 59, sobre préstamos para adquisición de viviendas.

Art. 60, sobre anticipos.

Art. 61, sobre becas.

Art. 62, sobre pensiones.

Art. 64, sobre ayuda al trabajador con hijos subnormales.

Art. 5.º *Prórroga*.—El Convenio puede prorrogarse por años naturales al no existir solicitud de denuncia con preaviso de cualquiera de las partes contratantes, con tres meses de antelación a su vencimiento o de la prórroga, en su caso.

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

Art. 7.º *Revisión semestral para el año 1982*.—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 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 índice de precios al consumo en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1982); teniendo como tope el mismo índice de precios menos dos puntos. Tal incremento se abonará con los mismos efectos del Convenio que se pacte y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.

La distribución de esta mejora se hará automáticamente, reproduciendo la estructura distributiva de las mejoras pactadas en este texto.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 8.º *Organización*.—Corresponde a la Dirección de la Empresa la organización práctica del trabajo sin otras limitaciones que las expresamente prevenidas en la legislación y Ordenanza vigentes.

Art. 9.º *Traslados*.—A) Forzosos: En los casos de traslados con este carácter previstos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo que la propia Ley determina con las condiciones siguientes:

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

2.ª Iguales condiciones de vivienda.

3.ª Respeto a la totalidad de sus percepciones salariales.

4.ª Una indemnización de nueve mensualidades de su retribución (incluidas las tres mensualidades de Ordenanza), constituida por el salario base individual más la dieciocho ochenta y ochoavo parte del plus de actividad para los trabajadores que tenga más de diez años de antigüedad. Para los trabajadores con antigüedad inferior, la indemnización será de cuatro mensualidades (incluidas las tres de Ordenanza) de su salario calculado en la forma indicada.

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

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

Art. 10. *Cambio de puesto de trabajo (opción)*.—El trabajador que haya prestado servicios en régimen de turno cerrado de relevo, en actividades que deban desarrollarse en estructura de gran altura, aquellos que se pasen más de la mitad del año fuera de su lugar habitual de residencia y los que hayan prestado servicios en zonas rurales (alejados de grupos de población mayores de cinco mil habitantes), todo ello durante un plazo de quince años, tendrán preferencia para ocupar las plazas vacantes de su categoría y zona, teniendo que quedar

sus retribuciones limitadas estrictamente a las condiciones del nuevo puesto de trabajo que pase a desempeñar.

Art. 11. *Productividad*.—La Dirección podrá realizar los estudios necesarios para conseguir la más efectiva productividad, procediendo en caso justificado, una vez oído el Comité de Empresa o Delegados de Personal a donde corresponde el centro de trabajo, a la amortización de plazas de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

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

Art. 12. *Simultaneidad de tareas*.—Cuando sea necesario dentro de la jornada laboral la realización simultánea o sucesiva de tareas correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o inferior categoría, podrán encomendarse a un solo productor, con sujeción a las normas de la Ordenanza de Trabajo.

Art. 13. *Rendimiento*.—Se entiende por rendimiento normal el que corresponde a un trabajador o equipo de trabajo con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño del mismo. La retribución total del trabajador corresponde a ese rendimiento normal.

Art. 14. *Personal con mando*.—Es obligación del personal con mando velar por la disciplina de sus subordinados y conseguir la mayor eficacia y rendimiento en el trabajo, para lo cual gozará de autoridad suficiente, conjugando esta obligación con el deber de procurar elevar el nivel técnico y profesional de los trabajadores en un clima de respeto a los principios que rigen en las relaciones humanas.

CAPITULO III

Clasificaciones de puestos de trabajo

Art. 15. *Análisis y valoración*.—La Empresa, con las plantillas de todos los centros de trabajo de la Compañía, continuará el correspondiente estudio y análisis de puestos de trabajo para llegar a escalones, niveles o valoración de los mismos, oídos los Comités de Empresa o los Delegados de Personal en su caso.

Art. 16. *Personal de informática*.—Se mantienen dentro del sistema de informática los puestos de trabajo siguientes:

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

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

Programadores de segunda: Son los que desarrollan subrutinas o fases bien definidas del programa, complejos o programas de contenido simple, a partir de procedimiento previamente definido por los Analistas o Programadores de primera. Tendrán la categoría de Oficiales Administrativos, nivel A).

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

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

CAPITULO IV

Promoción y formación profesional

Art. 17. *Idoneidad*.—La Dirección pretende que cada puesto de trabajo esté desempeñado por el trabajador más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas. A este logro se proyecta toda la política de personal de la Empresa.

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

Art. 18. *Concursos y libre designación*.—Para la provisión de puestos de trabajo y ascensos, ya por concurso-oposición, antigüedad o libre designación, se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral.

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

Art. 19. *Personal técnico*.—El ingreso del personal técnico se hará por la categoría correspondiente a los conocimientos y

título profesional que se exija de acuerdo con el puesto de trabajo a cubrir. El personal existente en la Empresa tendrá preferencia para ocupar tales puestos cuando demuestre su capacitación y reúna los requisitos y condiciones exigidos.

Art. 20. *Concurrencia*.—Todo el personal puede acudir a los concursos-oposiciones para cubrir las vacantes que se produzcan cualquiera que sea la categoría o escalafón a que originariamente pertenezcan.

Art. 21. *Peones especialistas*.—Los trabajadores incluidos en el subgrupo segundo, peonaje tercera categoría, Peones, pasarán a la segunda categoría como Peones especialistas de la actual Ordenanza. Se entiende así que los Peones especialistas desempeñarán indistintamente las funciones que se atribuyen reglamentariamente a los Peones y Peones especialistas.

Art. 22. *Capacitación*.—Cuando la modernización de los servicios o su automatización determinen la necesidad de capacitar o complementar la formación profesional del trabajador, la Empresa proporcionará los medios para conseguirlo, y el trabajador vendrá obligado a someterse a las pruebas físicas, intelectuales y psicotécnicas que se previenen, así como asistir a los concursos que se convoquen para tal perfeccionamiento en la Escuela de Formación Profesional de la Compañía.

Art. 23. *Medidas*.—Paralelamente a los trabajos a que se refiere el artículo precedente, se adoptarán las siguientes medidas con carácter general:

1.^a Intensificación de los cursos de preparación del personal de plantilla que aspire al ascenso de su nivel o categoría.

2.^a La Compañía podrá concertar con otros centros la preparación y asistencia del personal a cursillos especializados y de mandos intermedios.

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

Art. 24. *Personal de nuevo ingreso*.—Para el ingreso del personal en la plantilla de la Compañía se tendrán en cuenta las siguientes preferencias:

1.^a La mitad de las vacantes serán cubiertas atendiendo al siguiente orden de prioridades:

a) Hijos de trabajadores de la Empresa fallecidos por cualquier causa, estando en activo.

b) Hijos de trabajadores en activo o jubilados.

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

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

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

Art. 25. *Ascensos automáticos*.—Los Auxiliares administrativos y los Técnicos de quinta ascenderán automáticamente a la categoría de Oficial nivel B y Técnicos de cuarta, respectivamente, a los cinco años de antigüedad en su categoría.

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

Art. 26. *Asimilaciones salariales*.—Se establecen las asimilaciones salariales siguientes:

1. Los Peones especialistas percibirán el salario base de los Profesionales de Oficio de tercera categoría, Ayudantes, a los ocho años de antigüedad en la categoría.

2. Los Auxiliares de Oficina de primera, segunda y tercera categorías percibirán el salario base correspondiente a la categoría inmediata superior, respectivamente, a los diez años de antigüedad en su categoría.

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

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

5. Las Limpiadoras con jornada completa percibirán el salario base inicial de los Peones especialistas a los diez años de permanencia en su categoría.

6. Los Profesionales de Oficio de segunda categoría, nivel B, percibirán el salario base inicial de los Profesionales de Oficio de segunda categoría, nivel A, a los diez años de permanencia en su categoría.

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

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

9. Los Oficiales nivel A de la cuarta categoría administra-

tiva percibirán el salario base inicial de la tercera categoría administrativa a los diez años de permanencia en su categoría.

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

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

CAPITULO V

Jornada de trabajo, orden y disciplina

Art. 27. *Jornada*.—La jornada normal de trabajo será de cuarenta y dos horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, ambos inclusive, de cada semana.

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

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

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

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

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

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

Jornada de trabajo del personal de turno: Al personal de turno se aplicará la jornada de cuarenta y dos horas semanales, cuyo cómputo se determinará por la aplicación de los distintos cuadros horarios de cada centro de trabajo.

Teniendo en cuenta la organización del trabajo a turno, a la que no son de aplicación los márgenes de tolerancia que regula el Convenio para el personal de jornada partida, en compensación a ello se establece una asignación, calificada como complemento de cantidad (complemento de jornada), que se percibirá por cada día de trabajo efectivamente trabajado a turno, no abonándose en consecuencia en vacaciones, descansos, permisos retribuidos e incapacidad laboral transitoria de cualquier clase, etc. Su cuantía por categorías profesionales será la que se indica en el anexo número II.

Se mantendrá la jornada, horarios y retribuciones del personal de turno cuando por circunstancias especiales (paradas de grupos o revisiones de los mismos) deba trabajarse en funciones distintas de las habituales.

Como quiera que el personal de turno no puede disfrutar la jornada intensiva de verano por prestar la jornada de cuarenta y dos horas semanales durante todo el año, en los meses de julio, agosto y septiembre percibirán como horas extraordinarias las que excedan de treinta y tres horas semanales, sin que las mismas entren en el cómputo de las consideradas extraordinarias por la Ley.

Jornada de trabajo del personal de turno para 1983:

a) El personal a turno tendrá una jornada anual de dos mil sesenta y siete horas, equivalentes a la del personal de jornada partida.

b) Los nuevos cuadrantes que se establezcan deberán cumplir ocho horas de trabajo diario durante todo el año y cuarenta en cómputo semanal. Como quiera que esta distribución de jornada determina un exceso de trece horas de trabajo sobre la jornada anual de dos mil sesenta y siete horas, el personal a turno tendrá derecho a disfrutar dos días de descanso al año cuando el servicio lo permita, sin pérdida de los pluses correspondientes a esos dos días.

c) La duración de la jornada anual del personal de turno, al quedar igualada a la del resto del personal, entraña la supresión de las compensaciones de horas extraordinarias que venían devengándose en razón de las diferencias de jornada existentes por el no disfrute de la jornada intensiva de verano.

d) Por igual motivo dejará de abonarse la compensación de media hora de descanso por jornada continuada.

No obstante, el personal que viniera percibiéndola al 31 de diciembre de 1982 consolidará su valor en dicha fecha, considerando el nuevo precio resultante de la incorporación del plus de actividad al salario base. Su valor, así calculado, pasará a abonarse desde 1 de enero de 1983 como «compensación inmovible» en la clave salarial correspondiente.

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

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

Art. 28. *Horario*.—El horario de oficina será de siete cuarenta y cinco a catorce y de quince cuarenta y cinco a dieciocho horas, considerándose, al igual que en 1979, como márgenes de tolerancia para la entrada de mañana y tarde quince minutos en cada una.

Art. 29. *Absentismo*.—Se reconoce expresamente la exigibilidad del deber de puntualidad y asistencia, así como la congruencia de las medidas de sanción por las faltas que se cometan en este orden de disciplina.

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

El complemento a cargo de la Empresa, establecido en el Reglamento de Régimen Interior para las situaciones de incapacidad laboral transitoria, se perderá en los casos de fraude.

Art. 30. *Disciplina*. El personal desempeñará su cometido cumpliendo celosamente las órdenes, normas e instrucciones que reciba de sus superiores y colaborará con ellos sin reserva alguna en el trabajo. El personal con mando jerárquico o por designación temporal deberá procurar el rendimiento de los trabajadores a sus órdenes, así como obtener la elevación profesional y técnica en su capacitación.

Art. 31. *Disminución de rendimiento*.—La disminución voluntaria de rendimiento de manera persistente será sancionada como falta grave. Se entenderá que existe disminución voluntaria del rendimiento cuando el resultado del trabajo sea inferior al que el trabajador venía desarrollando en iguales condiciones con anterioridad. En la determinación de la existencia de la disminución de rendimiento deberá ser oído el Comité de Empresa o los Delegados de Personal, en su caso. Si cualquiera de estos hechos produjera escándalo notorio o grave indisciplina, serán objeto de sanción, aun cuando hayan tenido lugar una sola vez.

Art. 32. *Festividades*.—En tanto se consiga la unificación de festividades en todo el ámbito de la Compañía, cosa difícil por la variedad de índole local, se declara que el día 1 de junio, fiesta de la Virgen de la Luz, nuestra Patrona, y el 26 de diciembre, segundo día de Pascua, se considerarán como fiestas abonables y no recuperables.

CAPITULO VI

Régimen económico

SECCION PRIMERA.—REGIMEN ECONOMICO GENERAL

Art. 33. El régimen económico para 1982 del presente Convenio estará constituido:

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

A todo trabajador se le garantiza un 11 por 100 de incremento, aplicado sobre su salario base individual de 31 de diciembre de 1981.

b) Por un plus de actividad de 193.637 pesetas para las categorías primera y segunda de Técnicos, Administrativos y Actividades Complementarias, y de 241.886 pesetas para el resto de las categorías profesionales.

En la fecha de 1 de enero de 1983, el plus de actividad se incorporará al salario base que cada trabajador tenga acreditado en 31 de diciembre de 1982.

Art. 34. Todas las retribuciones que se regulan en el presente Convenio se contraen y corresponden a la jornada máxima a que se refiere el artículo 27. Si se trabajara jornada inferior, los devengos se reducirán proporcionalmente a la jornada que se realice.

Art. 35. *Dieta*:

a) Dietas reglamentarias: Se pagará en los supuestos de hecho previstos en el artículo 20 de la Ordenanza. No obstante, para determinar sus valores se deja sin efecto el régimen de cálculo de Ordenanza, pactándose su precio en Convenio. Para 1982 su valor vendrá determinado conforme a los precios que venían rigiendo en 31 de diciembre de 1981, incrementados con el 11 por 100.

b) Dietas de cuantía voluntaria, reguladas en el artículo 35 del R. R. I., se pagarán con sujeción a los valores comprendidos en el anexo IV.

Art. 36. *Horas extraordinarias*.—Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de

empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

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

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

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

El precio de las horas extraordinarias se incrementa en un 11 por 100 conforme a la tabla resultante que se contiene, por categorías profesionales, en el anexo III.

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

También se reseñan en el anexo III los precios resultantes de aplicar estos recargos.

A los trabajadores que en la fecha del 31 de diciembre de 1981 vinieran percibiendo las horas extraordinarias por un importe superior al señalado en el anexo, les será mantenido ese importe durante la vigencia del Convenio.

Art. 37. Suplemento de remuneración por trabajo nocturno. Para el cálculo de la remuneración por trabajo nocturno, en los casos señalados en el artículo 19 de la Ordenanza Laboral, se tomará el salario base de la categoría correspondiente.

Art. 38. Forma de pago de la nómina.—El importe total de las pagas mensuales normales y extraordinarias de marzo, octubre, julio, Navidad y la participación en beneficios se dividirá por catorce, a los efectos de pagar 1/14 durante todos los meses del año y otro 1/14 a mediados de julio y el día 22 de diciembre.

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

El plus de actividad anual, regulado en el artículo 33, se pagará en catorce mensualidades.

Art. 39. Prima de asistencia, puntualidad y rendimiento. Por la asistencia y puntualidad en el trabajo durante una jornada laboral completa, acreditada necesariamente por el control que se establezca en su centro de trabajo respectivo, se establece la prima de 127,93 pesetas brutas diarias.

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

La falta de rendimiento a que alude el artículo 31, aparte de la sanción reglamentaria que corresponda de acuerdo con la categoría de la falta, llevará aneja la pérdida de esta prima.

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

Con esta prima de asistencia, puntualidad y rendimiento queda absorbido el incentivo que percibía el personal procedente de otras Sociedades incorporadas a Sevilla y sustituido en el futuro este sistema con el régimen que ahora se implanta.

Esta prima deberá ser igualmente computada para suprimir o disminuir en su cuantía cualquier otra retribución o gratificación no salarial concedida para facilitar al personal la puntualidad y asistencia a su respectivo centro de trabajo.

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

Art. 40. La participación en los resultados favorables del ejercicio a que alude el artículo 18 de la Ordenanza estará constituida por el 24 por 100 de los salarios correspondientes a las doce mensualidades.

Art. 41. Aumentos periódicos (antigüedad).—El régimen de trienios de ordenanza se modifica en el sentido de tomar como fecha de partida para el cómputo de trienios la del ingreso del trabajador en la plantilla de la Empresa.

El precio del trienio se establece en 6.996 pesetas anuales.

Art. 42. Absorción.—Serán compensables y absorbibles con las anteriores retribuciones todas las mejoras que pudieran establecerse por los Organismos oficiales y cuya total cuantía sea inferior a las condiciones del presente Convenio.

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

Art. 43. Lectores y Cobradores.—Los diversos rendimientos que en cada Departamento tiene este personal, comprendido en la segunda categoría del subgrupo segundo, grupo II de nuestra Ordenanza Laboral, ha impedido llegar a una fórmula única para toda la Compañía que permita mantener la mejor productividad que normalmente desarrollan parte de sus trabajadores; en consecuencia, se señala como rendimiento normal el siguiente:

Lectores: Ciento setenta y cinco lecturas en jornada de ocho horas diarias. El exceso de lectura sobre este mínimo se abonará a razón de 4,85 pesetas por unidad. Cuando se trabaje jornada inferior, el número de rendimiento normal de lectura se reducirá proporcionalmente a la jornada trabajada.

Los libros de lecturas que en la actualidad tiene especial consideración seguirán con su régimen económico actual.

Cobradores: De acuerdo con lo establecido en el R. R. I. se señala a título orientativo y como promedio diario de recibos a presentar la cantidad de ciento cincuenta recibos, promedio éste que procurará coordinarse con el sistema de «cargos» que hoy se tiene establecido en la Empresa para la organización práctica de esta labor. Cuando se trabaje jornada inferior, el promedio de recibos antes señalado se reducirá proporcionalmente a dicha jornada.

Cuando el número de recibos cobrados exceda de mil seiscientos cuarenta y seis mensuales, el cobrador recibirá una prima por unidad de 6,29 pesetas brutas por factura de exceso cobrada. En los meses de julio, agosto y septiembre el límite mensual de recibos para cobrar la prima de exceso será de mil doscientas noventa y cuatro.

Los cargos se revisarán periódicamente de acuerdo con las variaciones demográficas de cada zona, a fin de mantener la misma proporción de abonados por cargo que tiene actualmente.

Los cobradores y lectores de los distintos Departamentos que no alcancen el anterior rendimiento tipo y tengan condiciones más beneficiosas, tanto en lo que corresponda a la jornada laboral, número mínimo de abonados o cuantía de la prima, podrán acogerse al régimen establecido en los párrafos anteriores; en otro supuesto, sus particulares condiciones no experimentarán otra mejora durante la vigencia del Convenio que la que corresponde únicamente a su salario base y plus de actividad en relación con su jornada real.

Art. 44. Otros complementos.

1. Los restantes conceptos retributivos, que se abonan en las distintas claves del recibo de salarios y cuya regulación no se halla expresamente estipulada en el Convenio, se incrementarán en el 11 por 100, sobre los valores existentes al 31 de diciembre de 1981, según el siguiente detalle:

- a) Conocimientos especiales (clave salarial 07).
- b) Gratificación de residencia (clave salarial número 13).
- c) Incentivos (clave salarial número 26).
- d) Actividad (clave salarial número 27).
- e) Permanencias (clave salarial número 28).
- f) Prima subestaciones automáticas (clave salarial número 38).
- g) Pacto individual horas extraordinarias (clave salarial número 39).
- h) Quebranto de moneda (clave salarial número 50).
- i) Plus desplazamiento (clave salarial número 53), excepción hecha de las cantidades que se abonan en la oficina de Madrid y las que perciben los trabajadores de la antigua C. T. Guadaira.

2. Los restantes conceptos retributivos y complementos salariales, que no hayan sido expresamente regulados o citada su revisión en el texto del presente Convenio Colectivo, no experimentarán modificación en sus precios durante el año 1982.

Art. 45. Invalidez provisional.—Los trabajadores de plantilla que pasen a la situación de invalidez provisional por determinación del órgano gestor de la Seguridad Social percibirán una ayuda económica con cargo a la Compañía consistente en la diferencia que resulte entre la prestación económica oficial que en dicha situación les sea concedida por el INP y el 100 por 100 del salario que el productor venga percibiendo en la fecha en que haya sido declarada dicha invalidez provisional.

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

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

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

SECCION SEGUNDA: RÉGIMENES ESPECIFICOS DE TRABAJO

Art. 46. Organización del trabajo a turnos.—Se incorporan al texto del presente Convenio Colectivo las normas generales pac-

tadas con el personal a turno de centrales térmicas, hidráulicas y subestaciones, con ocasión de la entrada en vigor de la Ley de Relaciones Laborales. Los indicados pactos continuarán vigentes como normas supletorias.

1. Jornada de trabajo.—Se aplicará el régimen de jornada regulado en el artículo 27 del presente Convenio, bajo el epígrafe correspondiente a «personal de turno», así como las compensaciones económicas que en virtud de la jornada en el citado artículo se establecen, conforme quedan expresadas.

2. Régimen económico del trabajo a turno:

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

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

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

2.b) Plus de turno.—Se establece un complemento salarial de puesto de trabajo, para compensar los inconvenientes propios y específicos del sistema de trabajo a turno.

Su cuantía será de 390,40 pesetas brutas, igual para todas las categorías profesionales, revisable en idéntico porcentaje al que experimenten los salarios base de las categorías de los profesionales de oficio en su media aritmética.

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

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

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

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

Art. 47. Organización del trabajo de mantenimiento en centrales térmicas.—Teniendo en cuenta la trascendencia de la producción de energía eléctrica de origen térmico en esta Empresa y la necesidad de la continuidad del servicio público que cumple, se reorganiza el trabajo del personal de mantenimiento de centrales térmicas en base a los principios siguientes:

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

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

c) Cuando por la envergadura o especialidad de los trabajos a acometer, no pudiera desarrollarse éste por el personal previsto en los apartados a) o b), podrá solicitarse y obtener la colaboración de trabajadores de mantenimiento que no se encuentren designados por los dos tipos de retén.

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

1. Ambito de aplicación.—Se aplicará exclusivamente a aquellos trabajadores que con una categoría máxima de Técnico de tercera efectúan directamente trabajos de mantenimiento en las centrales térmicas de esta Empresa, incluido el personal de Almacén.

2. Organización del trabajo.—El personal de mantenimiento prestará la jornada y horario habituales en jornada partida. No obstante, en cada central se constituirán con sus plantillas de mantenimiento equipos homogéneos de trabajadores (en número aproximado de cinco o seis) que formará el:

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

Su jornada será de ocho horas y cuarto en jornada normal y de seis horas y cuarto de jornada intensiva de verano, aplicándose los márgenes de tolerancia en las entradas al trabajo regulados en el artículo 28 del presente Convenio.

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

El retén comprende el trabajo en sábado y domingo, descan-

sando el trabajador otro día y recibiendo los recargos reglamentarios por dicha circunstancia.

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

Régimen económico: Durante el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de retén en jornada desplazada, en día laborable o día festivo, percibirá las compensaciones económicas previstas para esta modalidad de prestación de trabajo en el sistema del «Servicio de guardias de distribución», excepción hecha de la compensación por conducción de vehículos.

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

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

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

Régimen económico: Durante el período de tiempo que el trabajador permanezca en situación de retén en expectativa de servicio, percibirá idénticas compensaciones económicas a las previstas para esta modalidad de prestación en la organización del trabajo del «Servicio de guardias de distribución», excepción hecha de la compensación por conducción de vehículo de la Empresa.

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

c) Resto del personal (prima de llamada): Trabajará en jornada partida, atendiendo a los trabajos habituales de mantenimiento durante su horario; no obstante, para los acontecimientos, averías, trabajos inaplazables o de urgente realización, cuya ejecución supere la posibilidad de uno o ambos retenes y para los supuestos que requieran el concurso personal de algún trabajador concreto, en razón a sus características profesionales, el resto del personal de mantenimiento podrá ser llamado por los medios habituales en cada centro de trabajo, en cuyo caso devengará la prima de llamada en las condiciones previstas en el sistema de trabajo del «Servicio de Guardias de distribución».

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

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

Su cuantía será de 191,77 pesetas diarias, igual para todas las categorías profesionales y se percibirá por cada día de trabajo efectivamente realizado, no devengándose en consecuencia en vacaciones, descansos, permisos retribuidos e incapacidad laboral transitoria de cualquier clase.

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

Aunque no incluidos en el ámbito de aplicación de estos acuerdos, el resto del personal de jornada partida de centrales térmicas, con categoría máxima de Técnico de tercera, o nivel equivalente, percibirán una prima diaria de 83,92 pesetas que compense el esfuerzo y dedicación de estos trabajadores durante los períodos de revisión programada, con el mismo régimen de devengo que el regulado para el plus de mantenimiento.

4. Normas complementarias:

a) En consecuencia con las tres modalidades de trabajo descritas en el apartado 2, el trabajo de mantenimiento se organizará según el cuadrante, que será común para todas las centrales, y que se acompaña y aprueba formando parte de este Convenio (anexo VII).

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

c) Al tratarse de una nueva organización del trabajo de la que no se tiene experiencia, las Jefaturas de las Centrales, consultado el Comité de Empresa, podrán reorganizar los grupos de retén que se constituyan inicialmente, tanto en el número de los trabajadores como el de las personas que los integran.

d) Teniendo en cuenta que la presencia de determinados trabajadores de la plantilla de mantenimiento es más útil cuando coincide con la presencia de la mayoría del personal, estas

personas quedan exceptuadas de los retenes de jornada desplazada aunque no lo serán para los retenes de expectativa de servicio. En este caso se encuentran los almaceneros y los contramaestres de los talleres, quienes, no obstante su exclusión de los retenes de jornada desplazada, percibirán con igual periodicidad que el resto del personal los complementos previstos para dicha situación.

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

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

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

5. Entrada en vigor: La organización del trabajo que se pacta entrará en vigor en cuanto sea posible llevar a la práctica la reorganización del trabajo prevista, plazo que en ningún caso rebasará el mes, contado a partir de la fecha de entrada en vigor del Convenio.

6. Cláusula derogatoria: El régimen económico resultante de la organización del trabajo que se pacta compensa al trabajador por las contraprestaciones que se le exigen y a las que se obliga, sustituyendo en consecuencia desde su entrada en vigor a la totalidad de las cláusulas, estipulaciones y prestaciones reguladas en el pacto de 7 de julio de 1978, que queda sustituido por la presente organización del trabajo y sin valor alguno.

Art. 48. *Servicio de guardias de distribución.*—Dada la trascendencia que para el mejor suministro de energía eléctrica a los abonados tiene el establecimiento de un sistema de guardias de distribución, y con el fin de sistematizar las prestaciones de los trabajadores afectos a este servicio en todo el ámbito de la Empresa, se organizará el trabajo conforme a lo que a continuación se dispone.

1. *Ambito personal de aplicación.*—Afectará exclusivamente al personal de distribución que forme parte de las guardias organizadas con arreglo a cualquiera de los sistemas que se regulan en este artículo.

2. *Procedimiento de implantación.*—Se implantará en cada centro de trabajo, o distrito, de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los trabajadores afectados, atendiendo, en todo caso, las peculiaridades específicas de cada pueblo, zona o región y las necesidades del servicio.

Para ello se efectuarán reuniones conjuntas por centros de trabajo o distrito, en las que podrán participar miembros de las Centrales Sindicales más representativas, con el fin de acordar el sistema de guardias más idóneo, conjugando en lo posible las necesidades del servicio con las preferencias del trabajador.

3. *Sistemas para las guardias de distribución.*—Conforme al procedimiento de implantación regulado en el apartado anterior, en los centros de trabajo o distritos se organizará el servicio de guardias de acuerdo con alguno de los siguientes sistemas de organización del trabajo:

A) Régimen de trabajo a turnos:

a) Turno rotativo cerrado: Este sistema cubre el servicio durante las veinticuatro horas del día, en tres turnos de uno o más trabajadores, según las características del lugar.

El horario del turno será el que en cada caso se pacte en el centro de trabajo, o aquel que se encuentre establecido, indicándose como orientativo el siguiente:

Horario de mañana: De siete a quince horas.

Horario de tarde: De quince a veintitrés horas.

Horario de noche: De veintitrés a siete horas.

Al menos uno de los trabajadores de cada turno tendrá la categoría de Oficial, nivel B.

b) Turno rotativo abierto: Este sistema cubre el Servicio durante dos periodos de ocho horas durante el día, en turnos de uno o más trabajadores.

El horario del turno será el que en cada caso se pacte en el Centro de trabajo, o aquel que se encuentre establecido, indicándose como orientativo el siguiente:

Horario de mañana: De siete a quince horas.

Horario de tarde: De quince a veintitrés horas.

Al menos uno de los trabajadores de cada turno tendrá la categoría de Oficial nivel B.

c) Jornada y régimen económico. Se aplicará la jornada de trabajo del personal de turno, prevista en el artículo 27 de este Convenio.

Igualmente serán de aplicación los pluses específicos del personal de turno regulados en el artículo 46 de este Convenio Colectivo, según la regulación que en el mismo se establece.

B) Régimen de jornada desplazada.

a) En día laborable: Este servicio será prestado por uno o más trabajadores del Centro de trabajo o Distrito, según la secuencia de rotación que en cada caso se establezca.

El horario de trabajo será el que en cada caso se pacte en el Centro de trabajo o aquel que se encuentre establecido, indicándose como orientativo el siguiente:

De 14,45 horas a 23 horas en los meses de jornada normal.
De 16,45 horas a 23 horas en los meses de jornada intensiva de verano.

Se disfrutarán los márgenes de tolerancia en las entradas regulados en el artículo 28 de este Convenio.

— Régimen económico:

— Una prima diaria de 185,38 pesetas, igual para todas las categorías profesionales, que compensa los inconvenientes inherentes a la nueva organización del trabajo. La expresada prima no repercutirá en la cuantía de otros complementos que sean en función del salario y se devengarán exclusivamente por cada día de trabajo efectivo en jornada desplazada en día laborable, no abonándose en consecuencia en vacaciones, descansos, permisos retribuidos e incapacidad laboral transitoria de cualquier clase.

— En virtud de los horarios antes indicados y teniendo en cuenta el desplazamiento de jornada que se pacta, el trabajador devengará una dieta reglamentaria de comida conforme a lo regulado en el artículo 35 del Convenio.

— Una prima de 192,40 pesetas por conducir el vehículo de la Empresa, que se devengará diariamente en el caso de que sea efectivo su uso.

b) En día no laborable: Este servicio será prestado por uno o más trabajadores del Centro de trabajo o distrito en días no laborables, según la secuencia de rotación que en cada caso se establezca.

Podrán establecerse dos retenes, de mañana y tarde, o sólo uno de ellos, dependiendo de las necesidades del servicio en cada Centro de trabajo o distrito.

El horario de trabajo será el que en cada caso se pacte o aquel que se encuentre establecido, indicándose como orientativo el siguiente:

De 6,45 horas a 15 horas y de 14,45 horas a 23 horas en jornada normal.

De 7,45 horas a 14 horas y de 16,45 horas a 23 horas en jornada intensiva de verano.

Se disfrutarán los márgenes de tolerancia regulados en el artículo 28 de este Convenio.

— Régimen económico.

— Una prima de 556,16 pesetas igual para todas las categorías profesionales, por cada día que se preste servicio efectivo en jornada desplazada en día no laborable, sin que la misma sea computable para el cálculo de cualquier complemento que sea en función del salario, no devengándose en vacaciones, permisos retribuidos, descansos, incapacidad laboral transitoria de cualquier clase, etc.

— Una dieta reglamentaria de comida como se indica en el régimen anterior.

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

— Un descanso compensatorio de una jornada completa dentro de la semana siguiente, más los recargos correspondientes a las horas trabajadas. Si el retén se prestó en día festivo el trabajador podrá optar entre lo previsto anteriormente o en percibir el tiempo trabajado con el recargo del 75 por 100, según dispone el artículo 64 de la Ordenanza Laboral.

C) Jornada en expectativa de servicio.

Este servicio será prestado por uno o más trabajadores que semanalmente, como máximo, se encontrará en expectativa de servicio después de haber desarrollado su jornada normal. Desde la finalización de la jornada, en la pausa del mediodía, así como el sábado, domingo o festivos, comprendidos en su semana, el trabajador estará en disposición de actuar si fuera requerido.

Después de un período semanal en esta situación, deberá existir una interrupción de al menos cuarenta y ocho horas, en su situación de expectativa.

Para facilitar su libertad de movimientos y su rápida localización, se procurará dotarle de algún instrumento de uso personal de localización a distancia, en el lugar que determine el trabajador.

En el local del Centro de trabajo existirá conectado un contestador automático u otro sistema que se establezca para recoger las llamadas de los abonados.

— Régimen económico.—El trabajador que se encuentre en expectativa de servicio devengará, además de los complementos que reglamentariamente correspondan por los trabajos efectivos que realice fuera de la jornada laboral, una prima de 2.699,59 pesetas semanales.

En el supuesto de no prestarse la semana completa, por cualquier causa, se devengará en proporción al tiempo que se permaneció en expectativa de servicio, señalándose como valores del día aislado los siguientes: 326,02 pesetas el día laborable; 519,08 pesetas el día no laborable.

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

4. Disposiciones comunes a todos los sistemas de guarderías en distribución que se establezcan.

a) Durante el horario normal del Centro de trabajo los trabajadores atenderán todos los trabajos de la explotación que les sean encomendados. Fuera del horario normal se atenderán, con preferencia, las averías. También se atenderán aquellos trabajos de la explotación de corta duración o que puedan interrumpirse en cualquier momento y que no interfieran la atención preferente a las incidencias del servicio.

b) En los turnos o secuencias de rotación de cualquiera de los sistemas de un solo operario, se establecerán necesariamente otro trabajador en expectativa de servicio con el fin de que pueda auxiliar al trabajador de guardia en aquellos trabajos que así lo requieran.

c) En el caso de que la avería necesite para su reparación del concurso de otros trabajadores, se avisará a la persona que en cada caso se indique en el Centro de trabajo o distrito, quien tomará las medidas oportunas para llevar a cabo la reparación.

d) El trabajador podrá estar dotado de un vehículo de la Empresa, que conducirá para sus desplazamientos, transporte de personal, herramientas y materiales.

e) En caso de tener que ausentarse del Centro de trabajo para atender los avisos que se reciban, o efectuar trabajos, se dejará conectado un contestador u otro sistema que se establezca.

5. Prima de llamada.—El trabajador comprendido en el ámbito de aplicación de este artículo percibirá una prima de llamada de 639,27 pesetas que devengará cuando sea requerido por sus jefes para atender cualquier trabajo de la explotación, fuera del horario habitual e interrumpiendo su descanso.

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

No será de aplicación esta prima a los Jefes de Sector, Ayudantes, Capataces y a los trabajadores que estén en expectativa de servicio.

6. Conforme a lo regulado en el apartado cuatro d) anterior, el trabajador que conduzca el vehículo de la Empresa dentro de la organización del trabajo a que obedece percibirá una prima de conducción de vehículo de 192,90 pesetas diarias que sólo se devengará los días en que sea efectivo su uso.

7. Permanencias especiales. Las circunstancias de continuidad en el trabajo que requiere la misión de los mandos del Sector que atienden el Servicio Público, el mantenimiento e incidencias, aconsejan considerar sus condiciones de trabajo de una manera especial, compensándoles con las gratificaciones de puesto de trabajo siguientes:

- Ayudantes de 155.726,46 pesetas anuales.
- Capataces de 111.233,19 a 155.726,46 pesetas anuales.

La expresada cantidad compensa y sustituye a la totalidad de remuneraciones derivadas de los trabajos que por su misión profesional y atención al servicio público se efectúen fuera de la jornada laboral, así como las cantidades que por el mismo concepto se vienen abonando.

8. Condición más beneficiosa.—Estos acuerdos se establecen sin perjuicio del respeto a las condiciones más beneficiosas que, en su caso, pudieran existir en este momento.

9. Desplazamientos: Los trabajadores que para hacer un servicio de guardia hayan de desplazarse a otros Centros de trabajo diferente al suyo percibirán los gastos de desplazamiento y éste será dentro de la jornada de trabajo.

Art. 49. Mantenimiento en Centrales hidráulicas.

1. El personal de mantenimiento de Centrales hidráulicas continuará con su jornada y horario habituales, percibiendo los complementos salariales que a continuación se regulan.

2. Plus de mantenimiento.—Que compensa a estos trabajadores por su dedicación durante los periodos de revisión anuales, la realización de trabajos urgentes fuera de la jornada laboral y, en general, las peculiaridades de prestación del personal de mantenimiento de centrales hidráulicas.

Su cuantía será de 191,77 pesetas diarias, igual para todas las categorías profesionales, y se percibirá por cada día de trabajo efectivo, no devengándose en vacaciones, descansos, permisos retribuidos, incapacidad laboral transitoria de cualquier clase, etc., sin que tampoco influya en el cálculo de otros complementos salariales que sean en función de salarios.

En el supuesto de que un trabajador que sin pertenecer a una brigada sea desplazado de su Central para colaborar en la revisión de otro Centro de trabajo, percibirá durante el tiempo que dure dicha situación la indicada prima incrementada en un 50 por ciento.

3. Prima de llamada.—En iguales condiciones y cuantía a la regulada en el «sistema de guardias de distribución» del artículo precedente.

4. Cláusula derogatoria.—El nuevo régimen que se establece sustituye y deroga plenamente al régimen que venía aplicándose.

CAPITULO VII

Previsión social

Art. 50. Jubilación.—La Compañía podrá proponer al trabajador su jubilación, y si éste la acepta, se aplicarán las condiciones que seguidamente se indican. Por su parte el trabajador podrá proponer a la Dirección su jubilación una vez cumplidos los sesenta años de edad, con el derecho a la pensión complementaria que se indica a continuación, si dicha propuesta es aceptada por la Compañía.

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

- A los sesenta años de edad, 85 por ciento.
- A los sesenta y un años de edad, 87 por ciento.
- A los sesenta y dos años de edad, 90 por ciento.
- A los sesenta y tres años de edad, 95 por ciento.
- A los 64 años de edad, 100 por ciento.

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

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

Art. 51. Bases de jubilación.—La base que sirve de norma al cálculo de la jubilación comprenderá el importe bruto anual de los conceptos siguientes:

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

Será a cargo de la Compañía la diferencia entre el importe de la jubilación así calculada y la que pueda corresponder al trabajador por la Mutualidad Laboral de Agua, Gas y Electricidad y Seguro de Vejez e Invalidez.

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

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

Art. 52. Viudedad y orfandad.—Se establece para la viuda e hijos de los trabajadores de plantilla y para las situaciones que se produzcan a partir de la entrada en vigor del Convenio, un sistema complementario de pensión vitalicia de viudedad y de pensión temporal de orfandad con cargo a la Empresa, en base a los siguientes criterios:

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

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

b) Orfandad. La cuantía de la pensión alcanzará a los huérfanos de edad inferior a los dieciocho años y será para cada huérfano la equivalente al 30 por 100 de los conceptos arriba enumerados.

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

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

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

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

Las pensiones de orfandad cesarán a medida que los huérfanos cumplan los dieciocho años.

Art. 53. Seguro de vida colectivo.—La Empresa mantiene el seguro de vida colectivo, corriendo a su cargo el pago de su prima total.

Las condiciones de la póliza son:

a) Los capitales garantizados se abonarán, a los beneficiarios que libremente designe el asegurado, inmediatamente de ocurrir el fallecimiento.

b) En caso de fallecimiento por accidente ocurrido hasta el límite de los setenta años de edad, se abonará doble capital garantizado a sus beneficiarios.

c) En el supuesto de invalidez permanente y absoluta estando el trabajador en activo en la Empresa y producida antes de los setenta años de edad, los asegurados percibirán el capital garantizado al declararse la invalidez y sus beneficiarios otro capital igual al ocurrir el fallecimiento del titular.

d) El personal que se jubile de la Empresa voluntariamente continuará asegurado hasta su fallecimiento, en iguales condiciones que en activo.

Art. 54. Vinculación del seguro de vida.—El seguro de vida a que se refiere el artículo precedente se vincula a la permanencia del asegurado en la Empresa. El cese en la misma por cualquier motivo dará origen a la baja del trabajador en la póliza de este seguro, sin que, por tanto, el mismo conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

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

Art. 55. Tabla de capitales.—Como anexo V de este Convenio se establece la tabla de capitales garantizados por el seguro de vida colectivo, que garantiza para cada trabajador el mismo capital que tenía señalado en diciembre de 1979.

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

Se exceptúa de esta norma el trabajador que haya tenido o tenga algún ascenso o cambio de clasificación profesional desde 1 de enero de 1982, el cual podrá tener el cambio de capital que, en su caso, le corresponda en base a dicho ascenso o cambio, pero considerando a este efecto el salario que reglamentariamente le hubiera correspondido con sujeción a la tabla de salarios que rigió el Convenio de 1979.

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

CAPITULO VIII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 56. La Dirección de la Compañía y sus Comités de Empresa, conscientes de la gravedad de los accidentes de trabajo, propugnan la intensificación de una eficaz política preventiva. Estiman que deben ponerse en práctica todos los medios para su evitación, manteniendo constante vigilancia a fin de que sean debidamente observadas las normas de seguridad cuya infracción puede denunciar todo trabajador.

Los Comités de Empresa, sus Comités de Seguridad, los Médicos de Empresa, los Ingenieros y Monitores de Seguridad trabajarán en estrecha colaboración y realizarán las campañas o cursos pertinentes para la creación de un clima preventivo del accidente que produzca como resultado la disminución de siniestros.

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

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

Asimismo se acuerda la constitución al amparo de lo dispuesto en el artículo 4.º del Decreto de 11 de marzo de 1971 de un Comité de Seguridad e Higiene Central para coordinar y dirigir la actuación de los demás Comités provinciales o de Centro de trabajo, que continuarán subsistentes.

Tendrá su sede en Sevilla, coincidiendo con el domicilio social de la Compañía y sus funciones, composición y funcionamiento serán los que se detallan a continuación:

Funciones:

1. Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales en todo el ámbito de la Empresa.

2. Prestar su asesoramiento a la Empresa y otros Comités para evitar o reducir riesgos que atenten a la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores, formulando al efecto las oportunas advertencias.

3. Emitir los informes y dictámenes que a petición de los otros Comités se soliciten, respecto a la prevención de riesgos profesionales.

4. Informar sobre el contenido de las normas e instrucciones internas de carácter general en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como estudiar y proponer la promulgación de otras o la modificación de las existentes.

5. Realizar visitas, en colaboración con los Comités de Centro de trabajo o provinciales, tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida, salud o bienestar de los trabajadores, informando de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la Empresa y al Comité de Seguridad correspondiente, a los que propondrán, en su caso, la adopción de las medidas necesarias que se consideren oportunas.

6. Examinar, procesar y ponderar los datos contenidos en las actas y memorias de los Comités provinciales o de Centro de trabajo y de los Servicios Médicos de Empresa, en que traten asuntos de seguridad e higiene en el trabajo.

7. Promover, a la vista de los datos a que se refiere el punto anterior, la adopción de las medidas oportunas cuando por la frecuencia de los accidentes de trabajo la aparición de nuevos riesgos causantes de los mismos, se estimaran necesarias.

8. Elaborar conjuntamente con el Servicio de Prevención los planes generales de seguridad e higiene, en colaboración con los restantes Comités y en base a los conocimientos y experiencias obtenidas de las investigaciones practicadas.

9. Promover la enseñanza y divulgación y propaganda de la seguridad e higiene mediante la convocatoria de cursillos, conferencias al personal, etc., bien directamente o en colaboración con las instituciones oficiales, así como proporcionar carteles y avisos de seguridad e higiene a los restantes Comités para su colocación en los Centros de trabajo, celebrar concursos de seguridad entre el personal, promocionando su participación y sugerencias en materia de prevención.

10. Elaborar en colaboración con el Servicio de Prevención la realización de campañas y programas de seguridad e higiene generales.

11. Colaborar con el Servicio de Prevención en la programación de cursos y seminarios de formación y perfeccionamiento de los trabajadores, mandos intermedios y miembros de otros Comités, fomentando la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas de seguridad.

12. Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la Empresa, conforme a la legislación vigente.

13. Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la Empresa.

14. Conocer las investigaciones realizadas por los técnicos de seguridad y por los restantes Comités sobre accidentes de trabajo producidos.

15. Colaborar con los Comités provinciales o de Centro de trabajo en la investigación de accidentes, con objeto de evitarlos, dando cuenta de los resultados a la Dirección de la Empresa.

16. Proponer la adquisición del material de seguridad de protección personal que se considere más idóneo, así como vigilar el funcionamiento y empleo del entregado, para valorar su correcta adecuación al riesgo, todo ello en colaboración con el Servicio de prevención y el asesoramiento de los Organismos Oficiales.

17. Proponer con carácter vinculante a la línea de mando, y en casos excepcionales, la suspensión inmediata de trabajos cuando, a juicio de los dos tercios de sus miembros, se advierta peligro grave para la vida o salud de los trabajadores, hasta en tanto no se corrijan los defectos observados.

18. Conocer el proyecto de seguridad de las nuevas instalaciones y proponer las correcciones que se estimen necesarias para la eliminación de riesgos.

Composición:

Un Presidente, nombrado por la Dirección de la Empresa. El Técnico de seguridad de mayor grado del Servicio de Prevención.

El Jefe de los Servicios Médicos de Empresa.

El A. T. S. que se considere más calificado.

Un Vocal nombrado por cada uno de los Servicios siguientes:

Servicio de Centrales Térmicas.

Servicio de Centrales Hidráulicas.

Servicio de Construcciones Eléctricas.

Servicio de Estudios y Construcciones de Centrales.

Departamento de Sevilla o Dirección Comercial.

Servicio de Transporte y Transformación.

Diez Vocales, representantes de los trabajadores.

Funcionamiento:

1. Reuniones bimestrales ordinarias.

Se reunirán también a iniciativa de su Presidente o a petición de un tercio de sus miembros en reunión extraordinaria. Celebrará una reunión anual extraordinaria.

2. Los acuerdos se adoptarán por mayoría, decidiendo en caso de empate el voto del Presidente. Se exigirá la mayoría cualificada para adoptar el acuerdo a que se refiere el punto 17.

3. Actuará como Secretario el representante de los trabajadores de menor edad, con conocimiento para ello.

CAPITULO IX

Obra social

Art. 57. *Viviendas*.—La Compañía continuará fomentando la construcción de Cooperativas para la construcción de viviendas con destino al personal de plantilla.

Art. 58. *Acceso a la propiedad*.—Con excepción de las viviendas construidas por la Compañía en los Centros de trabajo para los trabajadores de los mismos, las demás viviendas hoy arrendadas a los trabajadores de plantilla podrán pasar a ser de su propiedad, de acuerdo con un cuadro de amortizaciones aprobado por el Ministerio de la Vivienda. Para que estos expedientes se inicien han de ser solicitados por la totalidad de los inquilinos, cuando el inmueble pertenezca a «Sevillana».

En otro supuesto, habrá de estarse al Reglamento y normas de la copropiedad establecida.

Se exceptúan las viviendas ubicadas en aquellas provincias en las cuales el Ministerio de la Vivienda tenga establecido un cupo obligatorio para la Empresa, a no ser que aquel Organismo compute al efecto las viviendas cedidas en propiedad a los trabajadores domiciliados en dichas provincias o ciudades.

Art. 59. *Préstamos para la adquisición de viviendas*.—Se otorgarán préstamos a los trabajadores para la adquisición de su vivienda hasta 200.000 pesetas sin interés, para amortizar en diez años cuando los haberes del interesado no excedan por todos los conceptos de 1.010.100 pesetas; en siete años y medio si los ingresos son superiores a 1.010.100 pesetas y no sobrepasan 1.343.100 pesetas, y en cinco años si la retribución del solicitante es superior a 1.343.100 pesetas.

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

La cuantía total del fondo para estos préstamos será aumentada en 10.000.000 de pesetas, distribuyéndose además los ingresos por amortización que se devenguen por préstamos anteriores.

Cuando las solicitudes sean superiores a las disponibilidades, se aplicará el orden de prelación confeccionado por los Comités de Empresa.

Art. 60. *Anticipos*.—La cantidad que para el año 1982 se destina para la concesión de anticipos estará constituida por el importe de los reembolsos habidos durante el año 1981 más 10.000.000 de pesetas. Los anticipos podrán concederse al personal de plantilla una vez superado el período de prueba.

Art. 61. *Becas*.—La Compañía continuará su política de becas sin limitación, siempre que los solicitantes cumplan las condiciones del Reglamento vigente. Las dotaciones son las comprendidas en el anexo VI.

Art. 62. *Pensiones*.—Los jubilados con anterioridad a este Convenio percibirán con cargo a la Empresa un complemento que garantice, junto con lo que perciban de la Seguridad Social, un mínimo de 390.000 pesetas al año.

Las viudas de trabajadores de la Compañía percibirán, con cargo a la Empresa, un complemento que garantice, junto con lo que perciban de la Seguridad Social, un mínimo de 265.000 pesetas al año.

Los trabajadores declarados en situación de invalidez absoluta con anterioridad a este Convenio percibirán un complemento de pensión, a cargo de la Empresa, para que, junto con lo que perciban de la Seguridad Social, tengan un mínimo de 390.000 pesetas al año.

Las pensiones complementarias que, en su caso, hoy disfrutan con cargo a nuestra Empresa los jubilados, inválidos y viudas, cuyas situaciones se crearon antes del 1 de enero de 1982, tendrán una mejora consistente en el 11 por 100 de sus actuales importes.

Art. 63. Los trabajadores que a partir de la entrada en vigor del Convenio sean declarados por los Organos Oficiales en situación de incapacidad permanente (total o parcial) para la profesión habitual, serán acoplados a trabajos adecuados a sus condiciones, procediéndose seguidamente a la homologación de su expediente ante la autoridad competente, para que dicho trabajador reciba la calificación y tratamiento de minusválido previstos en las Leyes.

Art. 64. *Ayuda al trabajador con hijos subnormales*.—El complemento de pensión a cargo de la Compañía, que se tiene establecido en régimen igual al que hoy abona la Seguridad Social, se eleva a 8.385 pesetas por hijo subnormal así calificado, y se extiende a los hijos subnormales del personal jubilado.

Art. 65. *Economatos*.—Se proseguirá la implantación de economatos bajo la vigilancia de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, a fin de que existan en todos los departamentos de la Compañía.

Art. 66. *Vacaciones*.—Se establece con carácter general un período de vacaciones anuales de treinta días naturales, o la parte proporcional que corresponda, en el caso de no llevar trabajando en la Empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

Art. 67. *Ratificación de beneficios*.—Se mantienen en su extensión y cuantía los beneficios concedidos en Convenios anteriores, como pensión de viudedad y suministro de fluido eléctrico a las viudas de los trabajadores. Igualmente se ratifican los de suplemento voluntario de indemnización por enfermedad y accidente laboral no mortal y temporal, si bien en cuanto

a estos dos últimos su concesión exigirá precisamente el informe favorable de los Facultados del Servicio Médico de Empresa.

CAPITULO X

De los Sindicatos y de los Comités de Empresa

Art. 68. *De los Sindicatos*.—La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a la Empresa, si dispone de suficiente 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 pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los Centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores, existirán tabloneros de anuncios en los que los Sindicatos, debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del Centro.

En aquellos Centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

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

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

Funciones de los Delegados sindicales en sus respectivos puestos de trabajo

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. Podrán 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. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenio Colectivo.

4. Serán oídos 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. Serán, asimismo, informados y oídos 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 y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda 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. Podrán 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.

9. En aquellos Centros en los que, ello sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a 1.000 trabajadores, 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.

10. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

11. Cuota sindical.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la

cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

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

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

Art. 69. De los Comités de Empresa.

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

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.

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

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

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

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

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

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

2. Garantías.

a) Ningún miembro de Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio

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

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

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

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

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

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

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

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones negociadoras del Convenio Colectivo en los que sean afectados y por lo que se 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. 70. *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.

DISPOSICIONES FINALES

Art. 71. *Vinculación a la totalidad del Convenio.*—Se entiende el Convenio Colectivo como unidad total orgánica y exclusiva. Si los Organos ministeriales no aprobasen alguno de los preceptos de este acuerdo y el hecho alterase fundamentalmente el contenido del mismo, a juicio de cualquiera de las partes, el Convenio quedará sin eficacia en su totalidad, debiendo iniciarse nuevas deliberaciones a los efectos oportunos.

Art. 72. *Comisión Mixta de Interpretación y seguimiento.*—Para la interpretación y seguimiento de la aplicación de las normas de este Convenio se tendrán en cuenta no sólo su articulado, sino también las actas de la Comisión Deliberante. Las dudas que se susciten se someterán previa y obligatoriamente a una Comisión Mixta constituida por 11 Vocales sociales y 11 Vocales económicos designados por la referida Comisión entre sus miembros.

CAPITULO XI

Empleo

Art. 73. Como medida de fomento de empleo se mantendrá la plantilla global existente al 31 de diciembre de 1981, aumentando con la contratación de los trabajadores que se derivan de las siguientes medidas:

A) Durante 1982, la contratación de 21 trabajadores de nuevo ingreso con destino a la obra y futura explotación de la central térmica Los Barrios.

B) Durante 1982, en los meses de jornada intensiva de verano, se establecerán contratos temporales por un total que se estima en 80 trabajadores.

C) A primeros de enero de 1983, cada puesto de trabajo a turno rotativo cerrado se dotará con seis trabajadores, lo que determinará la contratación de 140 trabajadores de nuevo ingreso.

CLAUSULA DEROGATORIA

Art. 74. *Cláusula derogatoria.*—El presente Convenio deroga el contenido del Convenio Colectivo de 1980/1981, exceptuando aquello que expresamente declara vigente, y, en consecuencia, sustituye en lo regulado a las normas del Reglamento de Régi-

men Interior que estén en contradicción con lo anteriormente establecido, y de modo especial aquellos artículos a los que afecte su contenido económico. En todo lo demás, tanto el Reglamento de Régimen Interior como la Ordenanza Laboral continuarán vigentes como textos supletorios.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Será de aplicación a los trabajadores que se jubilen durante los años 1982 y 1983, lo dispuesto en el artículo 44 del Convenio de 1970, cuyo texto literal es el siguiente:

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

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

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

Tercera.—Cuadrantes horarios del personal de turno: Los cuadrantes del personal a turno que reflejen el nuevo régimen de jornada para 1983, se paracerán en cada Centro de trabajo, debiendo reunir las siguientes condiciones, además de las recogidas en el artículo 27 de este Convenio:

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

Para su implantación a primeros de enero de 1983, todos los cuadrantes deberán estar pactados el 1 de noviembre de 1982, debiendo la Empresa aceptar todos aquellos que se presenten cumpliendo los anteriores requisitos.

En otro caso, en los Centros de trabajo donde no se haya tenido acuerdo, se establecerá un cuadrante de los aprobados para otro Centro de trabajo que cumpla los requisitos anteriores.

Cuarta.—El personal de Mantenimiento de la Central térmica «Cristóbal Colón» pasará al régimen general de trabajo que se regula en el artículo 47 del Convenio. Se fija un plezo de un mes a contar desde la publicación del Convenio, para la adaptación plena al nuevo régimen de trabajo, en las mismas condiciones de aplicación que se establecieron en el Convenio Colectivo de 1980.

Quinta.—Se nombran Vocales de la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento a que se refiere el artículo 74 de este Convenio a:

Por la representación de los trabajadores:

- Don Jaime Gaspar Gómez.
- Don Manuel del Pino Santiago.
- Don Manuel Rubio Garzo.
- Don Francisco Gaona García.
- Don Antonio Castro Bernal.
- Don José M. Sobrino Suárez.
- Don Francisco Rodríguez Pérez.
- Don José Enrique Rivas Cebrian.
- Don Ricardo Martínez Asensio.
- Don Adrián Domínguez Marchena.
- Don Antonio García Larios.

Por la representación de la Empresa:

- Don Juan Francisco Alvarez Macías.
- Don Juan Riquelme Moñino.
- Don Diego Zamorano Gálvez.
- Don José Antonio Izquierdo Gago.
- Don Vicente Ribelles Linares.
- Don Eduardo Catalá Laguna.
- Don Francisco González de Castro.
- Don José María Pérez Pavón.
- Don Emilio Barredo Valenzuela.
- Don Luis Navaró Márquez.
- Don Fernando Rúbiales Torrejón.

ANEXO I

Categoría	Incremento anual pactado	Salario base para 1982 (mes o día)
Técnico Superior 1.º	195.012	74.200
Técnico Superior 2.º	161.217	60.931

Categoría	Incremento anual pactado	Salario base para 1982 (mes o día)
Técnico 2.ª A	151.362	54.307
Técnico 2.ª B	142.073	52.278
Técnico 3.ª	133.318	45.830
Técnico 4.ª	125.124	42.011
Técnico 5.ª	117.383	38.773
Administrativo Superior 1.º	171.790	63.685
Administrativo Superior 2.º	161.217	60.931
Administrativo 2.ª A	151.362	54.307
Administrativo 2.ª B	142.073	52.278
Administrativo 3.ª	133.318	46.125
Administrativo 4.ª A	125.124	41.893
Administrativo 4.ª B	117.384	38.237
Administrativo 5.ª	103.431	33.852
Auxiliar Oficina Espec.	117.383	37.468
Auxiliar Oficina 1.ª	110.171	35.782
Auxiliar Oficina 2.ª	103.431	34.182
Auxiliar Oficina 3.ª	97.050	32.852
Prof. Oficio 1.ª A	125.335	1.361
Prof. Oficio 1.ª B	121.326	1.305
Prof. Oficio 2.ª A	117.319	1.246
Prof. Oficio 2.ª B	110.447	1.170
Prof. Oficio 3.ª Ayudante	103.576	1.112
Encargado Peones	103.576	1.117
Peón especialista	97.278	1.070
Limpiadoras	90.979	1.031
Activid. Compl. Sup. 1.º	182.986	71.420
Activid. Compl. Sup. 2.º	161.217	60.931
Activid. Compl. 2.ª A	151.362	54.307

ANEXO II

Complemento de jornada

Categoría	Pesetas
Técnico de 2.º	166,37
Técnico de 3.º	165,95
Técnico de 4.º	149,35
Técnico de 5.º	135,31
Prof. Oficio 1.ª A	142,97
Prof. Oficio 1.ª B	136,59
Prof. Oficio 2.ª A	127,95
Prof. Oficio 2.ª B	119,99
Prof. Oficio 3.ª Ayud.	116,16
Encargado Peones	117,44
Peón especialista	113,61
Guardas especialistas	117,44

ANEXO III

Horas extraordinarias

	50 % diurnas	75 % diurnas	100 % nocturnas
Téc. Sup. 1.ª y Act. Com. Sup. 1.ª	503,40	880,95	1.008,80
Téc. Sup. 2.ª y Act. Com. Sup. 2.ª	434,53	760,43	869,06
Téc. 2.ª A y Activ. Compl. 2.ª A.	364,10	637,18	728,20
Téc. 2.ª B y Activ. Compl. 2.ª B.	364,10	637,18	728,20
Téc. 3.ª y Activ. Compl. 3.ª	325,34	569,35	650,68
Técnico de 4.ª	292,29	511,51	584,58
Técnico de 5.ª	265,22	484,14	530,44
Administrativo Sup. 1.ª	434,53	760,43	869,06
Administrativo Sup. 2.ª	434,53	760,43	869,06
Administrativo 2.ª A	364,10	637,18	728,20
Administrativo 2.ª B	364,10	637,18	728,20
Administrativo 3.ª	329,94	577,40	659,88
Administrativo oficial A	290,39	508,18	580,78
Administrativo oficial B	256,80	449,56	513,78
Administrativo auxiliar	231,24	404,87	462,48
Auxiliar Oficina Esp.	244,93	428,63	489,86
Auxiliar Oficina 1.ª	239,90	419,83	479,80
Auxiliar Oficina 2.ª	234,62	410,59	469,24
Auxiliar Oficina 3.ª	229,56	401,73	459,12
Prof. Ofic. 1.ª A	280,42	490,74	560,84
Prof. Ofic. 1.ª B	266,53	466,43	533,06
Prof. Ofic. oficial A	249,79	437,13	499,58
Prof. Ofic. oficial B	235,03	411,30	470,06
Prof. Ofic. Ayudante	227,32	397,81	454,64
Encargado Peones	230,00	402,50	460,00
Peón Espec.	223,80	391,30	447,20
Limpiadora	220,81	386,42	441,62

ANEXO IV
Dietas voluntarias

	Pesetas
Técnicos, Administrativos y actividades complementarias primera y segunda categorías:	
Dieta completa	3.452
Desayuno	147
Habitación	1.650
Una comida	1.055
Resto Técnicos, Administrativos, actividades complementarias y profesionales de oficio primera categoría:	
Dieta completa	2.814
Desayuno	143
Habitación	1.279
Una comida	997
Resto del personal:	
Dieta completa	2.238
Desayuno	141
Habitación	959
Una comida	895

ANEXO V

Tabla de capitales seguro colectivo de vida

Sueldo mensual (salario base mensual)	Capital
Hasta 6.266	60.000
Desde 6.267 a 7.234	80.000
Desde 7.235 a 8.316	100.000
Desde 8.317 a 9.286	125.000
Desde 9.287 a 10.367	150.000
Desde 10.368 a 11.449	175.000
Desde 11.450 a 12.419	200.000
Desde 12.420 a 14.469	250.000
Desde 14.470 a 16.634	300.000
Desde 16.635 a 19.654	350.000
Desde 19.655 a 22.175	400.000
Desde 22.176 a 25.000	450.000
Desde 25.001 a 27.920	500.000
Desde 27.921 a 32.392	550.000
Desde 32.393 a 36.222	600.000
Desde 36.223 a 41.894	650.000
Desde 41.895	700.000

ANEXO VI

Relación del incremento de becas a pagar en el curso 1982-83

Número	Estudios	Centro de enseñanza	Clase de becas	Nueva dotación
1	EGB (1 a 4)	Estat. y subv.	Externos	6.274
2	EGB (1 a 4)	Priv. s/subv.	Externos	10.027
3	EGB (1 a 4)	Estat. y subv.	Internos	37.597
4	EGB (1 a 4)	Priv. s/subv.	Internos	37.597
5	EGB (5 a 8)	Estat. y subv.	Externos	8.780
6	EGB (5 a 8)	Priv. s/subv.	Externos	15.038
7	EGB (5 a 8)	Estat. y subv.	Internos	37.597
8	EGB (5 a 8)	Priv. s/subv.	Internos	37.597
9	Formación Profesional primer grado	Estat. y subv.	Externos	10.027
10	Formación Profesional primer grado	Priv. s/subv.	Externos	17.546
11	Formación Profesional primer grado	Estat. y subv.	Internos	42.610
12	Formación Profesional primer grado	Priv. s/subv.	Internos	50.130
13	Formación Profesional segundo grado	Estat. y subv.	Externos	10.027
14	Formación Profesional segundo grado	Priv. s/subv.	Externos	17.546
15	Formación Profesional segundo grado	Estat. y subv.	Internos	42.610
16	Formación Profesional segundo grado	Priv. s/subv.	Internos	50.130
17	BUP	Estatales	Externos	10.027
18	BUP	Privados	Externos	17.546
19	BUP	Estatales	Internos	42.610
20	BUP	Privados	Internos	50.130
21	COU	Estatales	Externos	12.533
22	COU	Privados	Externos	20.051
23	COU	Estatales	Internos	50.130
24	COU	Privados	Internos	57.648
25	Esc. Universitaria	Estatales	Externos	20.048
26	Esc. Universitaria	Estatales	Internos	62.661
27	Fac. Univ. y Esc. Téc. Superior	Estatales	Externos	30.078
28	Fac. Univ. y Esc. Téc. Superior	Estatales	Internos	87.727
29	Ayuda comedor			11.286
30	Ayuda transporte			6.274
31	Ayuda comedor y transporte			17.546

