

Especial, la anulamos y dejamos sin validez ni efecto alguno, ordenando que la Comisión originariamente nombrada se reúna otra vez y proceda a emitir nueva propuesta razonada, tras cumplir con cuanto ordenó hacer en ocho de enero de mil novecientos setenta y seis el ilustrísimo señor Director general de Universidades e Investigación, elevándola a la autoridad que corresponda para que resuelva, con desestimación de todo cuanto por demás se pide en la demanda y que no contrapida el pronunciamiento anterior, todo ello sin hacer expresa condena de costas.»

En su cumplimiento el Departamento dictó su Orden ministerial de 30 de junio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 19 de agosto, página 19454), en la que se recogía que por la Abogacía del Estado se había manifestado a la Sala la imposibilidad de su cumplimiento, habida cuenta el fallecimiento de uno de los miembros de la Comisión que se designó para la resolución del concurso, a cuya petición la Audiencia, por auto de 16 de febrero de 1978, declaró no haber lugar, señalando que, «a elección de la Administración, debe actuar la Comisión o con los miembros que actualmente la componen o completándose con uno de los suplentes, si es que el miembro de la Comisión fallecido no tenía adscrito especial y concretamente uno de ellos».

La referida Orden ministerial de 30 de junio de 1978 quedó, por Resolución de 2 de octubre del mismo año, en suspenso en tanto y cuanto se resolviera el recurso de reposición interpuesto por el Doctor Tamames contra ella, sin que, habida cuenta que el procedimiento en nuestro ordenamiento jurídico es rogado, se llevar a la misma a puro y debido efecto, a lo que se requiere a la Administración a instancia del Doctor Garrido García por auto de 28 de enero de 1982, dictado por la Audiencia Nacional, ordenando que se proceda a la ejecución de su sentencia.

En su virtud,

Este Ministerio ha dispuesto que por esa Dirección General se proceda a cumplimentar, sin dilación, la sentencia de 5 de octubre de 1977 dictada por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Felipe Garrido García, debiendo actuar la Comisión originariamente constituida.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 30 de julio de 1982.—P. D. (Orden ministerial de 27 de marzo de 1982), el Secretario de Estado de Universidades e Investigación, Saturnino de la Plaza Pérez.

Ilmo. Sr. Director general de Ordenación Universitaria y Profesorado.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**20292** RESOLUCION de 20 de mayo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa Canal de Isabel II y su personal.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa Canal de Isabel II, recibido en este Ministerio con fecha 20 de abril de 1982, suscrito por la representación de la Empresa y por la representación de los trabajadores de la misma el día 5 de abril de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, números 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 20 de mayo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA CANAL DE ISABEL II

#### CAPITULO PRIMERO

##### Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—Las normas contenidas en el presente Convenio afectarán a todos los Centros de Trabajo del Canal de Isabel II, de Madrid y Guadalajara.

Art. 2.º *Ambito personal*.—El presente Convenio será de

aplicación a todo el personal de plantilla de los Centros de Trabajo del Canal de Isabel II.

Art. 3.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1982 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1982 pudiéndose prorrogar de año en año mientras cualquiera de las partes no denuncie con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

#### CAPITULO II

##### Régimen económico

Art. 4.º Se acuerda un incremento salarial, en relación con 1981, de un 9 por 100 sobre tabla salarial y de productividad.

Las retribuciones de cualquier carácter pactadas en el presente Convenio se entienden que, en todo caso, son de carácter bruto. Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo.

Art. 5.º *Revisión salarial*.—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 proveer el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1982); teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia las tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1982.

Art. 6.º La estructura de las retribuciones del personal al que le es de aplicación el presente Convenio se ajusta a los siguientes conceptos retributivos: Salario base Convenio, Complemento de Convenio y Complementos salariales.

Todas las percepciones se abonarán a través de una Entidad bancaria o de ahorro, estableciéndose la modalidad de transferencia para todos los trabajadores que así lo soliciten.

Art. 7.º El salario-base de Convenio y el Complemento de Convenio serán los que figuran en el anexo número 2.

Art. 8.º *Complementos salariales*.—El personal percibirá los complementos salariales correspondientes, de acuerdo con cuanto se establece en los siguientes artículos.

Art. 9.º *Premio de antigüedad*.—Este premio se fija para todo el personal al que sea de aplicación el presente Convenio, en el 2 por 100 del salario-base correspondiente por cada uno de los diez primeros años de servicio en el Canal y el 1 por 100 en los siguientes, hasta que se produzca la jubilación con un tope máximo del 60 por 100.

La fecha de partida para computar será la de 1 de enero o la de 1 de julio, según que el ingreso en el Canal se haya producido en el primero o segundo semestre del año.

El cómputo de la antigüedad se interrumpirá en los supuestos de excedencia voluntaria y especial y en los de licencias o permisos sin sueldo.

Art. 10. *Participación en beneficios*.—El personal comprendido en el presente Convenio percibirá mensualmente, en concepto de participación en beneficios, el 15 por 100 del sueldo-base Convenio de su categoría, más el premio de antigüedad.

Art. 11. *Gratificaciones extraordinarias*.—El personal comprendido en el presente Convenio percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias, equivalente cada una de ellas a una mensualidad de su sueldo-base Convenio y Complemento de Convenio más antigüedad, participación en beneficios y Complemento de destino en su caso.

Las gratificaciones se harán efectivas, respectivamente, el 31 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 22 de diciembre.

Art. 12. *Complemento de puesto de trabajo*.—Este complemento se percibirá en función del puesto de trabajo que se tenga y por lo tanto dejará de percibirse al cesar en él o variar las condiciones que motivaron su adscripción.

12.1. Plus de toxicidad.—Todo trabajador que tenga derecho al plus de trabajos tóxicos percibirá por este concepto un complemento equivalente al 25 por 100 del salario-base Convenio de su categoría. Este plus se percibirá solamente en los días en los que se ejecuten trabajos en ambiente tóxico.

Realizados los estudios de análisis de puestos de trabajo en ambiente tóxico se adoptarán las medidas precisas para la eliminación de dicho ambiente y sólo de no ser posible se devengará este plus, que se abonará con efectos retroactivos a 1 de julio de 1977 por día efectivamente trabajado en tal ambiente y no percibido hasta la fecha y a los valores económicos vigentes en cada momento desde 1 de julio de 1977. En aquellos puestos de trabajo en los que no entre en vigor lo aquí previsto se estará a lo regulado en el párrafo tercero del artículo 12 del IV Convenio Colectivo.

12.2. Plus de altura.—Se establece este plus para las Brigadas de Servicios Eléctricos, Telefónicos, Transmisiones y para aquellos supuestos en los que concurren iguales o similares circunstancias que las especificadas más adelante.

Dicho plus será devengado en cuantía equivalente al 25 por 100 del salario-base de Convenio de su categoría, por aquellos trabajadores que realicen sus funciones ascendiendo a tendidos eléctricos, telefónicos o ejecutando trabajos en los que se requiera la utilización de medios de protección para seguridad para evitar posibles caídas, situados en todo caso a más de cinco

metros de altura. Este plus se percibirá solamente en los días que se ejecuten trabajos en dichas condiciones.

12.3. Plus de nocturnidad.—Se consideran trabajos nocturnos los que se realicen entre las veintidós y las seis horas.

El complemento por trabajo nocturno se percibirá de acuerdo con las siguientes normas:

1. Si se trabaja en el período nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá únicamente por las horas trabajadas.

2. Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se aplicará el complemento al total de la jornada trabajada.

Queda exceptuado del complemento de trabajo nocturno el personal de vigilancia de noche y el que hubiera sido contratado expresamente para realizar trabajos nocturnos por su propia naturaleza.

El complemento de trabajo nocturno se fija en un 25 por 100 del salario-base Convenio de su categoría, aplicado al tiempo trabajado en período nocturno.

12.4. Plus por residencia en casillas aisladas.—Lo percibirá el personal al que sea de aplicación este Convenio mientras resida en casillas aisladas de vida más dura y difícil por ser indispensable para el desarrollo de la función encomendada. No se considerarán casillas aisladas las que estén o puedan integrarse en poblados del Canal, su cuantía se fija en 3.000 pesetas mensuales.

A título personal, y mientras continúe residiendo en una casilla del Canal, percibirá este plus en la misma cuantía que lo viniera percibiendo el personal que lo tuviera reconocido con anterioridad al 1 de julio de 1977, no acreditándose este plus a quienes después de dicha fecha residan en viviendas de poblados del Canal.

12.5. Plus de comida.—El personal que por razón de trabajo se vea obligado a efectuar una de las comidas en el propio lugar en que haya de realizar su misión, fuera de su residencia y de los locales del Canal, con cierta habitualidad o conociendo esta circunstancia de antemano, percibirá una cantidad de 191 pesetas al día como compensación de las molestias que ello comporta.

En el caso de que, una vez concluida la jornada laboral, la urgencia de finalizar los trabajos encomendados por afectar gravemente al suministro y haga aconsejable, a juicio de la Jefatura del Servicio correspondiente, que la continuación de los mismos se realice por los operarios que los venían ejecutando y se prevea que su duración sea igual o superior a tres horas y esta circunstancia inesperada dé lugar a que el personal haya de efectuar una comida antes de finalizar los trabajos, se concederá al mismo una interrupción de treinta minutos para que efectúe dicha comida, abonando la cantidad de 491 pesetas; todo ello con independencia del abono de horas extraordinarias que por este motivo se devenguen, en cuyo cómputo se incluirán los treinta minutos de interrupción del trabajo.

12.6. Plus de conducción.—El personal que además de realizar el trabajo normal que tenga asignado conduzca vehículos del Canal, en el que se desplace partiendo del Centro de Trabajo al que esté adscrito para efectuarlo, percibirá un complemento de 125 pesetas diarias limitadas exclusivamente a los días en que conduzca excepto cuando a juicio de la Dirección, previo informe del Comité de Empresa, se considere que el vehículo utilizado es una herramienta de trabajo para desarrollar con eficacia las funciones, tareas o cometidos que tenga asignado el trabajador.

No percibirá este plus el personal cuya única misión sea la de conducir vehículos o la conservación de los mismos.

Independientemente de lo anterior, en todos los concursos para cubrir puestos de trabajo en los que sea inherente a los mismos el desplazamiento en vehículos, se exigirá dentro de las condiciones de la convocatoria, estar en posesión del oportuno carné de conducir y se especificará que el puesto de trabajo concreto requiere el uso habitual o esporádico de vehículo, en cuyo caso no se devengará el plus de conducción.

12.7. Plus de distancia.—Cuando el Centro de Trabajo o Agrupación no se encuentre en la localidad en que el Canal haya fijado la residencia de los trabajadores, la Empresa se compromete a transportarlos en sus propios medios al lugar de trabajo, en caso de que no fuera así, a abonarles un plus de distancia de acuerdo con lo dispuesto en las Ordenes de 10 de febrero y 4 de junio de 1958. Este plus será de 12 pesetas por kilómetro.

Para el pago del plus de distancia se tendrá en cuenta el recorrido que tenga que efectuar el trabajador partiendo del límite del casco de la población del lugar de residencia; de la distancia se descontarán cuatro kilómetros (dos de ida y dos de vuelta). Los lugares de residencia son los que se determinaron en mayo de 1979, conjuntamente Dirección y Comité de Empresa.

12.8. Complemento de destino.—De acuerdo con los niveles que se establecen y las circunstancias a que se hace mención en el artículo 28 del vigente Reglamento de Régimen Interior, el personal de oficina podrá percibir un complemento según el puesto de trabajo que ocupe.

Este complemento se valorará en tanto por ciento del salario-base del Titulado Grado Medio de clase 4.ª, siendo fijado en cada caso por la Dirección.

#### 12.9. Quebranto de moneda:

a) La Empresa no exime de la obligación de reponer las posibles pérdidas de dinero a aquellos empleados cuya actividad implique habitualmente el manejo del mismo. No obstante, y como compensación a lo anterior, se les abonarán las siguientes cantidades fijas al año:

Cajero-Pagador, 33.000 pesetas.  
Cajero-Auxiliar, 24.000 pesetas.  
Cobradores y otros, 17.000 pesetas.

b) Se suspenderá su cobro cuando motivos de cualquier índole, voluntarios e involuntarios, incluidos la enfermedad o accidente, hayan impedido el desempeño de sus funciones o receptor, si bien, para que esta suspensión tenga lugar, la no realización de funciones debe durar, al menos, treinta días en forma continuada.

c) El que sustituyera al personal que tuviese derecho a la percepción de quebranto de moneda, al menos treinta días, tendrá derecho al cobro de esta retribución, en períodos cumplidos y completos mensuales, por la cuantía de la percepción del personal que sustituyera.

12.10. Pluses de rendimiento.—Todo trabajador está obligado a obtener durante su jornada laboral un rendimiento normal en las misiones que tiene encomendadas, tanto cuantitativa como cualitativamente, por lo que el no alcanzarlo reiteradamente será considerado como falta. Por lo tanto, únicamente podrán ser de aplicación los pluses que se establecen en este artículo a aquellos trabajadores que obtengan un rendimiento superior al normal, lo que sólo puede darse si ocupan puestos de trabajo de carga variable motivada por la necesidad de proporcionar en todo momento a los abonados un servicio adecuado.

Sólo se computarán a efectos de aplicación de estos pluses, las operaciones realmente ejecutadas que sean correctas de acuerdo con las instrucciones recibidas de los Jefes respectivos y que se hayan ejecutado durante la jornada laboral normal, no considerándose las realizadas durante las horas extraordinarias.

Las primas las percibirán los trabajadores que intervengan directamente en las operaciones que den lugar a ellas.

La cuantía de las primas que a continuación se establece está definida para las condiciones actuales de trabajo (organización y horario), y por lo tanto, podrán revisarse al variar éstas.

a) Brigadas de reparación de las redes de distribución.—Los componentes de las Brigadas de reparación de la red percibirán un complemento mensual por rendimiento, de acuerdo con el baremo que se indica a continuación:

	R	Pesetas
Hasta	0,55	0
Entre	0,56 y 0,60	67
Entre	0,61 y 0,65	260
Entre	0,66 y 0,70	584
Entre	0,71 y 0,75	1.039
Entre	0,76 y 0,80	1.624
Entre	0,81 y 0,85	2.339
Entre	0,86 y 0,90	3.184
Entre	0,91 y 0,95	4.159
Entre	0,96 y 1	5.264
Mayor de	1	6.498

El valor R (rendimiento por operario), se determina dividiendo las sumas de las órdenes de reparación cumplimentadas en los turnos de mañana y tarde por la Brigada de que forma parte el operario de que se trate, por el producto de dichos turnos por el número de operarios de la Brigada. A estos efectos se computarán dos órdenes de revisión de válvulas por una orden de reparación.

Los Capataces o Subcapataces que manden las Brigadas de reparación de averías en la red percibirán una cantidad mensual igual a la media que corresponda a los operarios a sus órdenes multiplicada por 1,20.

Los Encargados del personal-operario que intervienen en los trabajos de reparación de averías en la red percibirán por este concepto una cantidad igual a la media de las cantidades que correspondan a los Capataces y Subcapataces a sus órdenes.

Los operarios que realizan trabajos auxiliares necesarios para la reparación de averías en la red (Conductores, Compresoristas, Maquinistas y Oficiales auxiliares de explotación) percibirán un complemento mensual por rendimiento que será el 0,65 de la cantidad media que corresponda a los Capataces y Subcapataces.

b) Brigadas de urgencia.—Los componentes de las Brigadas de urgencia del Departamento de Distribución percibirán un complemento mensual por rendimiento de acuerdo con el baremo que a continuación indicamos:

	U	Pesetas
Hasta	1,91	0
Entre	1,92 y 2,10	45
Entre	2,11 y 2,27	173
Entre	2,28 y 2,45	389
Entre	2,46 y 2,62	693
Entre	2,63 y 2,80	1.083
Entre	2,81 y 2,97	1.561
Entre	2,98 y 3,15	2.126
Entre	3,16 y 3,32	2.773
Entre	3,33 y 3,50	3.509
Mayor de	3,50	4.332

El valor de U (rendimiento por operario) se determina dividiendo la suma del número de los avisos cumplimentados en el mes, en los turnos de mañana y tarde, por la Brigada de urgencia de que forma parte el operario de que se trate, por el producto del número de días trabajados por 3, que es el número de operarios de la Brigada.

En el cómputo de avisos cumplimentados se considerarán, además de los efectivamente realizados, los equivalentes a los tiempos muertos a razón de 0,80 por cada hora o fracción de hora y se deducirán aquellos en que los polígonos queden deficientemente cortados o que originen una orden de trabajo por alguna anomalía ajena al Canal, siempre que ello no obedezca a órdenes superiores en el primer caso o a que sea preciso la realización de calas para la localización exacta de la avería en el segundo.

c) Brigadas de fontaneros.—Los componentes de las Brigadas del laboratorio de contadores que intervengan directamente en la sustitución de los aparatos de medida, percibirán un complemento mensual por rendimiento, que se aplicará sólo cuando el número de operaciones de esta clase que se realicen durante el mes por la Brigada de que forma parte el trabajador, en jornada normal de trabajo, sea superior a 1 (rendimiento medio por hora) por el número de horas trabajadas en el mes. A estos efectos, se entiende que las Brigadas están compuestas por dos operarios.

El importe de este complemento será de 100 pesetas para el Oficial que mande la Brigada y de 50 pesetas para el otro componente de la misma, por cada intervención que exceda del mínimo indicado.

Los Capataces o Subcapataces que están al frente de estas Brigadas de Fontaneros percibirán un complemento mensual por rendimiento igual a la media obtenida por los Oficiales que mandan dichas Brigadas, multiplicado por 1,20.

d) Verificación de contadores en el laboratorio del Canal.—Los verificadores de contadores que efectúan estas operaciones en el Laboratorio percibirán un complemento mensual por rendimiento sólo cuando el número de operaciones realizadas en el mes por el operario de que se trate, sea superior al producto de 40 (rendimiento medio diario) por el número de días trabajados.

El importe de esta prima será de 20 pesetas por cada intervención que exceda del mínimo indicado.

e) Brigadas de reconocimiento de fincas.—Los componentes de las Brigadas de reconocimiento de fincas que realicen las operaciones de reconocimientos completos de fincas percibirán un complemento mensual por rendimiento sólo cuando el número de operarios de esta clase se realicen en el mes y en jornada normal de trabajo por la Brigada de que forma parte, superen el de 1 (rendimiento medio por hora), por el número de horas trabajadas en el mes. A estos efectos se entiende que las Brigadas están compuestas por dos operarios.

El importe de este complemento será de 100 pesetas para el Oficial que mande la Brigada y de 50 pesetas para el otro componente de la misma, por cada intervención que exceda del mínimo indicado.

Los Capataces o Subcapataces que están al frente de estas Brigadas de reconocimiento de fincas percibirán un complemento mensual por rendimiento igual a la media obtenida por los Oficiales que mandan dichas Brigadas, multiplicado por 1,20.

f) Lectura de contadores.—Con objeto de primar los excesos de lectura de contadores que sobrepasen un nivel mensual medio establecido, se establece una prima de acuerdo con las siguientes bases:

1.ª El nivel mínimo mensual de lecturas será el producto de 11,41 gestiones de lectura correcta (rendimiento medio por hora) por el número de horas trabajadas en el mes.

2.ª Se primará en 12 pesetas cada lectura que sobrepase la cifra anterior.

g) Corte y restablecimiento de suministro.—Los trabajadores adscritos a este Servicio percibirán un plus de 30 pesetas por cada operación que exceda del producto de 3 (rendimiento medio por hora) por el número de horas trabajadas en el mes.

Art. 13. *Horas extraordinarias.*—Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo se considera como hora extraordinaria.

Cuando la Dirección del Canal estime que las necesidades del Servicio lo reclaman, podrán realizarse horas extraordinarias. Se procurará realizar el mínimo de horas extraordinarias

que sea imprescindible y, a este fin, el Canal revisará sus procesos de trabajo de forma que, dentro de lo posible y atendiendo a las necesidades del Servicio, puedan éstas solventarse dentro de la jornada normal, sin precisar la realización de horas extraordinarias.

Para el cálculo del salario-hora, a efectos del pago de horas extraordinaria, se dividirá el salario-base del trabajador, más los complementos salariales personales de puesto de trabajo y de vencimientos periódicos superiores al mes, referidos todos ellos a la semana normal de trabajo por el número de horas de trabajo de dicha semana.

La fracción de hora realizada se pagará proporcionalmente y en función del tiempo trabajado.

Durante el año 1982 la base para el cálculo de horas extraordinarias será la correspondiente a 31 de diciembre de 1980.

Los porcentajes de incremento sobre el valor de la hora ordinaria, calculada como se indica en los párrafos anteriores con que se abonarán las horas extraordinarias, serán los que se especifican a continuación:

a) Las dos primeras horas diurnas, en días laborables, se abonarán con un incremento del 75 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria y el resto con el 100 por 100.

b) Las horas extraordinarias que se trabajen dentro del período nocturno en días laborables se abonarán con un incremento del 100 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

c) Las dos primeras horas extraordinarias realizadas en domingo se abonarán con un incremento del 80 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria y el resto con el 140 por 100.

d) Las horas extraordinarias realizadas dentro del período nocturno en domingo se abonarán con un incremento del 140 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

e) Las dos primeras horas extraordinarias realizadas en día festivo, o en aquel en que corresponda librar al trabajador, se abonarán con un incremento del 110 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria y el resto con el 180 por 100.

f) Las horas extraordinarias realizadas dentro del período nocturno en día festivo se abonarán con un incremento del 180 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

Para el cómputo de horas extraordinarias los domingos y festivos (tanto de carácter nacional como local), festividad del Canal y descanso intersemanal para el personal de turno, comenzarán a las cero horas, finalizando a las veinticuatro horas.

Se consideran horas extraordinarias estructurales las realizadas en periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno a los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento, así como aquellas que teniendo en cuenta el carácter público de los servicios encomendados al Canal, en las que concurren circunstancias que determinen que las averías requieran una reparación urgente u otras análogas que por su trascendencia sean inaplazables, todo ello siempre que no sea posible la sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley. Independientemente se pueden realizar horas extraordinarias derivadas por causa de fuerza mayor.

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, se crea una Comisión de seguimiento compuesta por cuatro miembros, dos representantes de la Dirección y dos representantes de los Trabajadores, que se reunirá una vez al mes para el estudio de las horas extraordinarias realizadas. La documentación pertinente se entregará como mínimo siete días antes de la citada reunión.

Teniendo en cuenta el carácter público de los servicios encomendados al Canal cuando concurren circunstancias de fuerza mayor, sustitución de personal, averías que requieran reparaciones urgentes u otras análogas, que por su trascendencia sean inaplazables, el número de horas invertido por estos motivos no entrará, a efectos de limitación, en el cómputo de las conceptuadas como extraordinarias, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, si bien serán consideradas y abonadas como extraordinarias, en la forma que ha quedado expuesta.

Art. 14. *Jornadas especiales.*—Hasta tanto sea desarrollado el artículo 34.5 del vigente Estatuto de los Trabajadores, y teniendo en consideración las circunstancias específicas que concurren en un puesto de trabajo de jornada especial, como es el de personal Supervisor, Conductores, Porteros, Vigilantes, personal de guardería, tengan que realizar una jornada superior a la normal por las peculiaridades de su trabajo, tal jornada superior se les abonará en la forma en que habitualmente se viene llevando a efecto.

Este precepto será también de aplicación al personal de oficina para aquellos casos que, de acuerdo con las circunstancias del puesto de trabajo, se tenga que realizar una jornada superior a la normal.

Art. 15. *Productividad.*—Se establece un sistema de incentivo indirecto para todo el personal en base a un método de estimación de mérito, de acuerdo con las agrupaciones y valores horarios que se recogen en el anexo número 3.

Mensualmente se acreditarán los importes resultantes de multiplicar el número de horas laborables del mes anterior por los importes hora que figuran en el anexo número 3.

Las excedencias, ceses, licencias con o sin sueldo, licencias especiales, permisos no retribuidos, sanciones con suspensión de empleo y sueldo, producirán un descuento igual al valor de las horas no trabajadas afectado del coeficiente corrector que

resulte de dividir el número de horas de abono a cuenta en el año por el número real de horas laborables en igual periodo.

**Art. 16. Complemento por titulación.**

a) **Ambito.**—Se concederá este complemento a aquel personal que esté en posesión de un título o diploma profesional aplicable a la actividad del Canal, superior al exigido en su caso para ingresar en la escala a que pertenece.

b) **Tiempo.**—Se cobrará en doce mensualidades y cuatro pagas extraordinarias.

c) **Cuantía.**—Será la que resulte de aplicar los porcentajes que a continuación se señalan, según el grado máximo de los títulos que se posean, al salario base del trabajador, incrementado en su premio de antigüedad y participación de beneficios:

Doctorado, 15 por 100.

Título Superior, 12 por 100.

Título de Grado Medio, 9 por 100.

Otros títulos o diplomas profesionales, 5 por 100.

Los títulos profesionales deberán haber sido expedidos, reconocidos oficialmente o convalidables, por el Ministerio de Educación y Ciencia.

**Art. 17. Complemento por idiomas.**

a) **Ambito.**—Se concederá este complemento a aquel personal que acredite poseer conocimientos de uno o varios idiomas para lo que se someterá a las pruebas que se determinen por la Dirección.

b) **Tiempo.**—Se cobrará en doce mensualidades y cuatro pagas extraordinarias.

c) **Cuantía.**—Será la que resulte de aplicar los porcentajes que a continuación se señalan y en función del idioma o idiomas cuyo conocimiento se acrediten, a los siguientes conceptos retributivos: salario base Convenio de su categoría profesional, incrementado en su premio de antigüedad y participación de beneficios.

Este complemento se percibirá de la siguiente forma:

1. A los trabajadores que acrediten el conocimiento de inglés, francés o alemán, por idioma: 3 por 100.

2. A los trabajadores que acrediten cualquier otro idioma, excepto castellano o cualquier otra lengua de España, por idioma: 2 por 100.

3. Si cualquier persona acreditara conocimiento de inglés y francés o alemán, sólo percibirá por ambos 5 por 100.

4. Si se acreditan tres idiomas de los incluidos en el apartado 2) sólo se percibirá el 5 por 100.

**Art. 18. Complemento personal por coeficiente consolidado.**—Se valorará de igual manera que el de destino, tomando el coeficiente consolidado a título personal. Se entiende por coeficiente consolidado a título personal el 75 por 100 redondeado a centésimas de la media ponderada en tiempo de los coeficientes asignados por complemento de destino más favorable al trabajador, obtenida en un periodo de cinco años consecutivos. En la anterior ponderación se tomará coeficiente nulo en los periodos de tiempo que corresponda a las siguientes situaciones:

1.º No tener asignado complemento de destino.

2.º Excedencias.

3.º Permisos sin sueldo.

4.º Suspensión de empleo y sueldo.

Los complementos por destino y el personal por coeficiente consolidado son incompatibles entre sí, percibiéndose en cada momento el que resulte más favorable al trabajador.

**Art. 19. Otros complementos.**—Todos aquellos complementos recogidos en el vigente Reglamento de Régimen Interior y no mencionados en el presente Convenio, se aplicarán en los términos allí especificados.

**Art. 20. Locomoción de Lectores y Vigilantes.**—Para gastos de locomoción de Vigilantes de Contratas, Vigilantes de Acometidas y Lectores de Contadores, se fija la cantidad de 87 pesetas por día efectivamente trabajado con desplazamiento durante el año 1982, siempre que en sus desplazamientos no utilicen vehículos del Canal o de las Contratas.

**Art. 21. Indemnizaciones por desplazamientos fuera del Centro de trabajo o Agrupación.**—En este artículo se contemplan las indemnizaciones que el Canal ha de satisfacer a los trabajadores como compensación por los gastos que éstos han de realizar al desplazarse fuera de su Centro de trabajo o Agrupación por necesidades de servicio y en cumplimiento de la órdenes recibidas de sus superiores.

Se divide en dos apartados, según el lugar a que haya de desplazarse:

1. Desplazamientos del Centro de trabajo o Agrupación a otros lugares del área geográfica de actuación del Canal.—Cuando estos desplazamientos se efectúen con los medios propios de transporte del Canal, sin realizar ninguna comida por su cuenta y volviendo a su residencia dentro de la jornada, no se percibirá indemnización alguna.

En el supuesto de que se realizase alguna comida como consecuencia de este desplazamiento, por cuenta del trabajador, el Canal abonará su importe contra entrega de factura, no superando en ningún caso las cantidades que se estipulan en el apartado siguiente.

En el caso excepcional de que como consecuencia de estos desplazamientos hubiera de pernoctar fuera de su residencia, el Canal abonará al trabajador los gastos realizados contra entrega de factura, no superando en ningún caso las cantidades que se estipulan en el apartado siguiente.

Quando estos desplazamientos para la realización del trabajo encomendado se efectúen en medios de transporte señalados por la Empresa y que no sean de la misma, se les abonarán los gastos ocasionados, previa justificación de los mismos.

Asimismo abonará el Canal los gastos y suplidos que se devenguen como consecuencia de la ejecución del trabajo encomendado.

2. Viajes fuera del área geográfica de actuación del Canal. Cuando el trabajador efectúe algún viaje fuera del área geográfica de actuación del Canal, por necesidades del servicio y por medios que no sean propios del Canal, previa la autorización correspondiente, el Canal abonará los gastos de la siguiente forma:

a) **Gastos de viaje.**—Contra entrega del billete justificativo del avión, tren o barco y a razón de 17 pesetas/kilómetro, si lo hiciesen en vehículo propio. El pago de 17 pesetas/kilómetro por utilización de vehículo propio tendrá efectos desde 1 de abril de 1982. El abono por kilómetro de vehículo propio será revisado anualmente.

b) **Dietas.**

b.1. **Definición:** Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que origina la estancia del trabajador fuera del área geográfica de actuación del Canal. Estos gastos están constituidos por desplazamientos auxiliares, comidas y alojamientos.

b.2. **Estructura:** La cuantía de la dieta se establece en función de la categoría laboral del empleado, agrupados en:

Categoría A: Personal con nivel de Director, Jefe de Departamento y Jefe de División.

Categoría B: Personal con nivel de Jefe de Sección y Jefe de Equipo.

Categoría C: El resto del personal.

b.3. **Cuantía.**

b.3.1. **Desplazamientos auxiliares:** Se entiende como tales aquellos desplazamientos a aeropuertos y estaciones y desplazamientos interiores fuera del Centro de trabajo, siempre que no se realicen por medios propios del Canal.

Se abonarán por su cuantía real, que se especificará en la hoja de liquidación correspondiente.

b.3.2. **Comidas:** Se abonarán según el siguiente baremo:

Categoría A: Almuerzo, 750; cena, 600.

Categoría B: Almuerzo, 600; cena, 500.

Categoría C: Almuerzo, 550; cena, 450.

b.3.3. **Alojamiento:** Se abonará según:

Categoría, A: Hotel de 4 estrellas o equivalente.

Categoría, B: Hotel de 3 estrellas o equivalente.

Categoría, C: Hotel de 3 estrellas o equivalente.

c) **Justificación del gasto.**—En una sola hoja de liquidación se justificarán los gastos, según modelo que se facilitará a los servicios y que especificarán los siguientes conceptos:

Billete, desplazamientos auxiliares, comidas y alojamientos.

Será necesaria para la liquidación adjuntar los billetes y la factura de alojamiento.

**Art. 22. Reintegro de agua.**—La cantidad que se reintegrará será la del valor equivalente hasta 50 metros cúbicos de agua trimestrales, en los términos y condiciones que se recogen en el Reglamento de Régimen Interior.

## CAPITULO III

### Jornada de trabajo, descanso semanal, fiestas y vacaciones

**Art. 23.** La jornada de trabajo durante el año 1982 continuará siendo la misma que actualmente se viene realizando tanto por el personal operario como por el personal de oficina.

El cómputo de horas trabajadas se realizará semanalmente para el personal operario que no desarrolle su misión en régimen de turnos, y para éstos, en el caso de no ser posible por necesidades del servicio, cada dos o cuatro se semanas, de modo que el número de horas trabajadas en estos periodos de tiempo sean las que figuran en los calendarios que se insertarán en los tableros de anuncios de todos los Centros de trabajo a los que estén adscritos.

El cómputo de las horas trabajadas por el personal de oficina, tanto en jornada normal como en jornada abreviada, se realizará mensualmente de acuerdo con cuanto se establece en el artículo 28 del presente Convenio.

Excepcionalmente el cómputo de horas trabajadas por los componentes de las Brigadas de urgencia y reparación de conservación de la red, se realizará por meses.

**Art. 24. Horario.**—El horario del personal será fijado por la Dirección previo informe del Comité de Empresa, en atención a las necesidades del Servicio.

Este será variable, ajustándose a lo establecido en el artículo 20, de acuerdo con las necesidades del Servicio, según los puestos de trabajo que ocupen, en alguna de las siguientes modalidades:

1. El régimen de turno se aplicará a todos los trabajadores que ocupen puestos que deban estar cubiertos permanentemente, bien durante las veinticuatro horas del día, bien durante todos los días de la semana.

2. El resto del personal que no esté asignado a puesto de trabajo a que se hace referencia en el apartado 1, trabajará sólo los días laborables en jornada continuada o de mañana y tarde, según las necesidades de la misión que tenga encomendada.

Art. 25. *Prolongación de jornada.*—El personal de turno que, por necesidades del servicio público que tiene encomendado el Canal, haya de prolongar su jornada por no haberse incorporado a su debido tiempo el relevo correspondiente, descansará, como mínimo, doce horas ininterrumpidas hasta comenzar la siguiente jornada de trabajo.

El personal anteriormente indicado percibirá las horas trabajadas, por la prolongación de su jornada normal, como extraordinarias, de acuerdo con lo que se establece en el presente Convenio o se le concederá el descanso compensatorio correspondiente, a opción del trabajador, tan pronto como el servicio lo permita.

Art. 26. *Servicios nocturnos.*—En los servicios nocturnos, habrá dos personas salvo que se presten en Centros de Trabajo próximo a localidades o poblados del Canal o se disponga de dispositivo de alarma adecuado.

Por la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio se estudiarán los puestos de trabajo en los que sea de aplicación este artículo.

Art. 27. *Fiestas y descanso semanal.*—Se considerarán días inhábiles a efectos laborales, todos los domingos del año, fiestas laborales (tanto de carácter nacional como local) y la festividad del Canal.

La festividad del Canal se celebrará en el primer miércoles del mes de junio, en cuya semana no exista fiesta intersemanal, celebrándose en 1982 el día 2 de junio.

Teniendo en cuenta el carácter de servicio público del Canal y los turnos de servicios en él establecidos, solamente descansará los domingos y fiestas el personal no imprescindible, aplicando en lo posible el turno rotativo para todo el personal, cumpliendo éste el descanso semanal obligatorio en cualquier otro día.

El personal que trabaje en domingo, librando otro día de la semana, se le abonará una prima equivalente al 20 por 100 del salario-base Convenio de su categoría.

Al personal que, por realizar trabajo de turno, le correspondiera trabajar en día festivo intersemanal, se le concederá descanso compensatorio con carácter general y sólo excepcionalmente cuando no se pueda dar dicho descanso compensatorio se abonará la jornada normal, con un incremento del 140 por 100 del salario real de su categoría.

Al personal que no realice trabajo de turno y que, por razones de servicio, hubiera de trabajar excepcionalmente en el día que le corresponde librar, se le abonará las dos primeras horas con un incremento del 110 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria y el resto con el 120 por 100.

Al personal de turno que en día de descanso semanal, fijado con anterioridad, le coincida con un día festivo intersemanal, se le concederá un día de descanso compensatorio y de no ser posible, se le abonará ocho días de salario sin recargo alguno en la semana en la que se produzca dicha coincidencia.

Art. 28. *Control horario y horario flexible.*—Las horas de presencia, entradas y salidas, ausencias autorizadas, etc., será objeto de control, mediante la implantación progresiva del sistema de control utilizado en oficinas centrales, adaptándose el sistema de horario flexible donde la organización del trabajo lo permita, y de acuerdo con las disposiciones legales.

El horario para el personal al que le sea de aplicación el horario flexible será de ocho horas a quince horas, con un margen a la entrada y a la salida de  $\pm 30$ ; siendo obligatoria la permanencia en el puesto de trabajo de ocho horas treinta minutos a catorce horas treinta minutos.

El horario de los sábados será de nueve horas a catorce horas con un margen a la entrada de  $-90'$   $+60'$  y a la salida de  $+90'$   $-60'$ .

Será obligatoria la asistencia al trabajo de al menos dos sábados al mes, para que los servicios queden cubiertos, excepto en aquellos meses de cuatro sábados en que uno de ellos sea festivo, en cuyo caso, la obligatoriedad de asistencia se reducirá a un sólo sábado, y la permanencia en el puesto de trabajo en dichos sábados será las diez horas y las trece horas.

El personal que actualmente tiene establecido el horario flexible mediante control horario podrá recuperar los lunes y martes en el período comprendido entre las dieciséis treinta horas y las veinte horas, con un mínimo de dos horas de permanencia dentro de dicho margen. Si los días de recuperación coincidieran con festivo se podrá recuperar al día siguiente de dicho festivo.

Los días 24 y 31 de diciembre de 1982 y 5 de enero de 1983 tendrán la condición de recuperables para el personal sujeto a régimen de horario flexible mediante control-horario.

Las horas que falten hasta cumplir el cómputo total mensual se descontarán automáticamente de las retribuciones, sin perjuicio de las sanciones a que hubiere lugar por incumplimiento de la jornada laboral establecida. Este descuento no tendrá lugar si las horas no realizadas en el mes no superan el número de tres, siempre que entre los dos meses anteriores y el posterior existiese un exceso de horas realizadas igual o superior a tres.

Art. 29. *Vacaciones.*—Las vacaciones anuales de todo el personal al que es de aplicación este Convenio serán de treinta días naturales, salvo para los trabajadores mayores de sesenta años, que serán de un mes.

Las vacaciones forzosas se disfrutarán en los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre, y sólo en casos excepcionales, previo informe del Comité de Empresa, se ampliarán al mes de octubre. Los meses de mayo, junio y octubre se primarán con un 30 por 100 del salario-base Convenio. Complemento de Convenio, participación en beneficios y antigüedad.

Los trabajadores que disfruten sus vacaciones en los meses comprendidos en octubre a junio, ambos inclusive, con carácter voluntario y no fraccionadas, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, percibirán una prima del 20 por 100 del salario-base Convenio, Complemento de Convenio, participación en beneficios y antigüedad.

Art. 30. *Permisos y licencias.*—Los días establecidos para licencias y permisos se entienden como días naturales. En ningún caso dichos permisos y licencias podrán descontarse de las vacaciones anuales retribuidas.

Todo personal de plantilla tendrá derecho a disfrutar, sin pérdida de su remuneración y avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, a los permisos en la forma y condiciones que a continuación se establecen:

— Veinte días por matrimonio.

— Cinco días en caso de fallecimiento de cónyuge o hijo.

— Dos días por intervención quirúrgica o enfermedad grave de cónyuge, hijos, padres, padres políticos y hermanos; cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

— Tres días en caso de alumbramiento de la esposa, cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

— Dos días en caso de muerte de padres, hermanos, abuelos o padres políticos; cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

— Un día en caso de fallecimiento de familiares políticos o consanguíneos.

— Para asuntos propios podrán ser concedidos dos días de licencia con sueldo dentro del período de un año, siempre que a juicio de la Dirección sea compatible con la organización de los Servicios.

— También se podrán solicitar como máximo dos licencias al año sin sueldo, de hasta diez días naturales cada una, siendo siempre potestativo de la Dirección su concesión.

— En todo caso, se podrá requerir al peticionario que acredite la necesidad de la licencia.

— El trabajador tendrá derecho a una licencia sin pérdida de su retribución de seis horas semanales, durante el plazo legal de preaviso por despido, con el fin de buscar nuevo trabajo.

La mujer trabajadora en el supuesto de parto, tendrá derecho a un período de descanso laboral de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada.

También tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. Por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

## CAPITULO IV

### Régimen asistencial

Art. 31. El régimen asistencial que se pacta en el presente Convenio está constituido por el conjunto de medidas que complementan la acción protectora de la Seguridad Social a los trabajadores que prestan sus servicios en el Canal.

Art. 32. *Enfermedad y accidente de trabajo.*—En los casos de enfermedad, común o profesional, o de accidente de trabajo, el trabajador tendrá derecho a la percepción de una cantidad complementaria a la prestación reglamentaria de la Seguridad Social; que se calculará en cuantía necesaria para cubrir el 100 por 100 del salario real. Se conceden al Canal las facultades de comprobación e investigación del anterior supuesto, con independencia de cualquier tipo de certificaciones médicas justificativas de la baja. La comprobación de fraude, falsedad o dolo de la situación de baja dará lugar a las sanciones previstas en las normas laborales.

Art. 33. *Viudedad.*

Primero.—Las viudedad de trabajadores del Canal (tanto si trabajan como si no trabajan) percibirán el complemento de viudedad hasta el mínimo garantizado o el 60 por 100 de la mejora de jubilación que viniera percibiendo su esposo, si éste fuera más favorable.

Segundo.—El mínimo económico garantizado a las viudas se cifra en 390.000 pesetas anuales, dentro del cual se computarán

el importe de las pensiones de la Seguridad Social, de la Administración del Estado, de la Administración Local o cualesquiera otras que pudieran percibirse así como el salario que puedan percibir las viudas que trabajen.

Las percepciones con cargo al Canal que venían percibiendo las viudas al 31 de diciembre de 1981, se incrementarán en un 9 por 100.

Tercero.—Para tener derecho al complemento de viudedad, es condición imprescindible el estar casada con personal activo o pasivo del Canal en el momento del hecho causante.

Cuarto.—El complemento se perderá por contraer la viuda nuevo matrimonio.

Art. 34. *Orfandad*.—Las viudas o personas que tengan a su cargo a los hijos de los trabajadores fallecidos, encontrándose en el momento del hecho causante en situación de activos o pensionistas, percibirán por cada uno de ellos la cantidad de 68.500 pesetas anuales, distribuidas en catorce pagas iguales, hasta que cumplan la edad de dieciocho años o sean mayores incapacitados para el trabajo.

Art. 35. *Jubilación*.—El personal del Canal, al que le es de aplicación el presente Convenio, podrá solicitar la jubilación cuando alcance la edad, período de carencia y demás condiciones fijadas en la normativa de la Seguridad Social. El Canal establece a su cargo una mejora sobre las prestaciones de jubilación de la Seguridad Social o Caja de Previsión Laboral, con arreglo a las siguientes cláusulas:

1. La mejora será igual a la diferencia existente entre el importe de la respectiva pensión de jubilación que concede la Seguridad Social o Caja de Previsión Laboral y el 100 por 100 de los ingresos anuales que en la fecha de su jubilación correspondan al trabajador por los conceptos que a continuación se detallan:

a) Salario-base, plus de antigüedad, complemento de Convenio, participación en beneficios, complemento por especial preparación y entrega, complemento de titulación, ayuda familiar, productividad (tomándose como base la media de lo percibido por este concepto en los dos últimos años), complemento de destino correspondiente al coeficiente medio ponderado en los cinco años anteriores a la jubilación o el complemento personal por coeficiente consolidado si fuera más favorable y cuatro pagas extraordinarias.

A efectos de determinación del complemento de destino, cuando por razón de la fecha en que el trabajador ejerció la opción de pasar a régimen laboral, al amparo de lo establecido en el Real Decreto 1091/1977, de 1 de abril, si en el momento de su jubilación no hubieran transcurrido cinco años, se tomará el complemento que resulte más favorable de los dos criterios siguientes:

1. El primer coeficiente definitivo que se le asignó tras la opción.

2. La media ponderada en tiempo, de los coeficientes asignados, tomando como fecha origen la de opción.

b) No se entenderán comprendidas las cantidades percibidas por premios, primas, pluses, horas extraordinarias y dieta, así como otros conceptos análogos.

El personal operario de edad superior a los sesenta y cinco años y al de oficina de los sesenta y ocho años, que no hiciera uso de su derecho a la jubilación, se le reducirá, por cada año entero de exceso sobre dichas edades, en un 20 por 100 la mejora que le hubiera correspondido.

2. El importe anual de esta mejora se abonará en catorce mensualidades de igual cuantía.

3. Para tener derecho a la expresada mejora el trabajador habrá de reunir al cesar en el trabajo una de las siguientes condiciones:

a) Haber cumplido la edad de sesenta años y tener reconocida una antigüedad mínima de veinte años.

b) Haber cumplido sesenta y cinco años de edad, padecer imposibilidad permanente para desempeñar las funciones propias de su empleo y tener reconocida una antigüedad de quince años.

c) Haber cumplido la edad de sesenta y cinco años y haber prestado servicios efectivos al Canal durante diez años, en cuyo caso la mejora será del 50 por 100 más un 5 por 100 por cada año efectivo de servicio que excedan de diez hasta el tope máximo de veinte años.

d) Para el personal ingresado antes del 1 de julio de 1978, que en el momento de su jubilación, de acuerdo con su edad (sesenta y cinco o sesenta y ocho años), tenga menos de diez años de servicios efectivos al Canal y cubierto el período mínimo de carencia exigido por la Seguridad Social, la mejora será de un 5 por 100 por cada año de servicio efectivo prestado al Canal.

El mínimo económico garantizado a los jubilados se cifra en 420.000 pesetas anuales, dentro del cual se computarán el importe de las pensiones de la Seguridad Social, de la Administración del Estado, de la Administración Local o cualesquiera otras que pudieran percibirse.

Las percepciones con cargo al Canal que venían recibiendo los jubilados al 31 de diciembre de 1981 se incrementarán en un 9 por 100.

Art. 36. *Incapacidad permanente absoluta y gran invalidez*.—En el supuesto de que un trabajador sea declarado por la Seguridad Social en situación de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de enfermedad o accidente, por el Canal de Isabel II se le abonará la mejora correspondiente, que será igual a la diferencia entre el importe de la respectiva pensión que concede la Seguridad Social y el 100 por 100 de los ingresos anuales que tuviera en la fecha de efectos de declaración en tal situación, y en todo caso en iguales condiciones que las establecidas para jubilación en el presente Convenio.

Art. 37. *Ayuda escolar*.—Para todo el personal que le es de aplicación el presente Convenio, se establece un sistema de ayuda escolar para los hijos comprendidos desde asistencia a guardería y hasta los dieciocho años. A tal fin, el Canal se compromete a abonar por anualidades vencidas una cantidad de 13.500.000 de pesetas, al objeto de constituir un fondo cuya distribución se efectuará por la Comisión de Asuntos Sociales, formanda por los representantes legales de los trabajadores, y de la que formará parte un representante de la Dirección, la que decidirá, previo examen de las circunstancias personales de los solicitantes, la cuantía individualizada de las ayudas y su otorgamiento.

El fondo para becas estará dotado para el año 1982 con 2.180.000 pesetas. Dicho fondo se destina para conceder ayudas de estudios tanto a trabajadores de plantilla del Canal, como a hijos de los mismos, en este caso, siempre que su edad sea superior a los dieciocho años.

Los estudios deben ser cursados en Centros Estatales o privados debidamente reconocidos o autorizados por el Ministerio de Educación y Ciencia u otros Organismos Oficiales.

La cuantía de la ayuda para estudios será la que determine la Comisión de Asuntos Sociales teniendo en cada caso concreto en consideración el nivel de estudios a realizar, número de beneficiarios en cada nivel, dotación económica de este fondo (2.180.000 pesetas), lugar de residencia habitual del trabajador cuando éste sea el beneficiario o lugar de residencia habitual de los padres, cuando el beneficiario sea hijo de trabajador, así como lugar en el que radica el Centro de Enseñanza, en todo caso, la cuantía máxima de la ayuda no podrá ser superior al 100 por 100 del importe de la matrícula, excepcionalmente en aquellos supuestos como, por ejemplo, cursar estudios de Bachillerato Unificado Polivalente y COU, bien entendido que el beneficiario ha de tener más de dieciocho años de edad, al ser el importe de la matrícula reducido, el tope máximo que en concepto de ayuda de estudios se puede otorgar será el equivalente al que resulte de la distribución de la ayuda escolar.

La Comisión de Asuntos Sociales elevará propuesta con informe razonado a la Dirección, la que resolverá.

Para poder ser beneficiario de esta ayuda de estudios, necesariamente se habrá de justificar fehacientemente un buen aprovechamiento en los estudios, que se acreditará mediante las calificaciones académicas, fijándose como calificación media mínima la de aprobado.

Art. 38. *Transporte escolar*.—El Canal se encargará del transporte de los hijos de los trabajadores en edad escolar, residentes en casillas y poblados, a sus respectivos Colegios ubicados dentro de la zona del lugar de residencia del puesto de trabajo, siempre que no exista transporte regular o facilitado por el Ministerio de Educación y Ciencia al Centro Escolar, y siempre que la distancia del lugar de residencia del puesto de trabajo del casco urbano de la población, en la que se encuentre situado el Centro Escolar o a la parada del transporte regular o facilitado por el Ministerio de Educación y Ciencia, sea superior a un kilómetro. Todas las cuestiones que pudieran suscitarse sobre este tema serán tratadas por la Comisión de Asuntos Sociales.

Art. 39. *Ayuda a hijos disminuidos físicos y psíquicos*.—Los trabajadores que tuvieran hijos disminuidos físicos y psíquicos recibirán del Canal una ayuda consistente en el 50 por 100 de los gastos del Centro Especial de Enseñanza que se ocupe de su educación o del Centro de Rehabilitación o asistencia médica, siempre que se encuentre ubicado dentro del área de expansión del Canal, en tanto en cuanto el Estado no se haga cargo de tales Centros. Los gastos de rehabilitación deberán ser comprobados por el Servicio Médico del Canal que emitirá informe en cada supuesto, sobre su procedencia y cuantía.

Art. 40. *Seguros*.—Todos los trabajadores a los que sea de aplicación el presente Convenio estarán cubiertos por un seguro de accidentes de hasta 1.000.000 de pesetas. El Canal concertará con una Compañía de Seguros la correspondiente póliza que cubra colectivamente a su personal.

Asimismo, el Canal continuará manteniendo el seguro de vida para todos los trabajadores en las mismas condiciones que rigen en la actualidad, si bien por la Dirección se efectuarán los estudios necesarios para proceder a su posible revisión en el año 1983.

El Canal concertará con una Compañía de Seguros una póliza que cubra la responsabilidad civil de aquellos empleados cuyas conductas, por razón de las funciones encomendadas o de su puesto de trabajo, pudieran ser objeto de incoación de procedimientos criminales que traigan consigo penas de responsabilidad civil personal, subsidiaria o solidaria con la Empresa. Asimismo, cubrirá este seguro el abono de las posibles fianzas que se pudieran exigir a dichos empleados por los Juzgados y Tribunales de Justicia y su defensa y representación ante los mismos.

También el actual seguro de vehículos se ampliará a los elementos que los acompañan tales como compresores, contadores, plumas, remolques, etc.

Art. 41. *Premio de fidelidad.*—A los veinticinco años de antigüedad, el Canal abonará a sus trabajadores por una sola vez, el importe de dos mensualidades íntegras de su salario real.

Asimismo, a los cuarenta años de antigüedad, el Canal abonará a sus trabajadores, por una sola vez, el importe de cuatro mensualidades íntegras de su salario real.

En el supuesto de que al llegar el momento de la jubilación un trabajador haya cumplido más de veinticinco años de antigüedad y menos de cuarenta años, percibirá la parte proporcional que pudiera corresponderle del premio de los cuarenta años. Igual derecho tendrán los beneficiarios del trabajador en el supuesto de que se extinga la relación-laboral por fallecimiento del mismo.

Para los trabajadores que ingresen en el Canal a partir de 1 de abril de 1981, se exigirá que los veinticinco o cuarenta años sean de servicios efectivos al Canal.

Art. 42. *Fondo de préstamos y anticipos.*—Los préstamos y anticipos con cargo al fondo existente de 10.000.000 de pesetas serán concedidos por la Dirección, previo informe de la Comisión de Asuntos Sociales, a dicha cantidad se acumulará 1.190.000 pesetas no gastadas en el año 1981; las cantidades no gastadas durante el año, se acumularán al año siguiente.

Art. 43. *Fondo para viviendas.*—Se crea un fondo para la adquisición o construcción de vivienda propia. Dicho fondo es de 27.000.000 de pesetas procedente del autorizado por el Consejo de Administración para la adquisición de viviendas en Torrelaguna y no utilizado, por lo que el fin para el que fue concedido se amplía a todo el personal de plantilla del Canal. Los trabajadores beneficiarios reintegrarán el préstamo que se les conceda en un plazo de catorce años y con 8 por 100 de intereses.

Se elaborarán las normas para la concesión de este tipo de préstamos, que en todo caso serán incompatibles con los regulados en el artículo anterior.

Art. 44. *Agrupación Social Deportiva.*—El Comité de Empresa designará a dos representantes de los trabajadores que habrán de formar parte en la Junta Administradora y Comité de Dirección.

#### CAPITULO V

##### Ascensos, clasificación y formación profesional

###### Art. 45. *Ascensos.*

1. Los ascensos en las distintas clases de cada escala del personal de oficina se realizará por uno de los procedimientos siguientes:

A) Llevar cinco años de antigüedad en la clase inmediata inferior y no existir falta sancionada con la inhabilitación para el ascenso en el expediente personal. Si existiese falta sancionada, el plazo de cinco años quedará ampliado en el mismo periodo que establezca la sanción.

B) Para aquellos ascensos que requieran una mayor capacitación del personal será necesario superar las pruebas que a tal efecto se fijen como garantía de la capacidad del que asciende; llevar dos años de antigüedad en la clase inmediata inferior y no existir en su expediente falta sancionada, con inhabilitación para el ascenso.

El personal de las escalas de Titulados de Grado Superior y Titulados de Grado Medio realizarán sus ascensos de clase siempre por el procedimiento citado en el apartado A.

En las escalas Técnicas y Administrativas, para pasar de la clase quinta a la cuarta se aplicará para el ascenso el criterio B, y para el resto, el procedimiento A.

En la escala de Auxiliares de oficina y subalternos, para pasar de la clase segunda a la primera se utilizará el procedimiento B. El resto, el procedimiento A.

En el grupo de personal operario, el ascenso a Encargado se cubrirá por concurso-oposición entre los Capataces que tengan una antigüedad mínima de dos años en esta categoría.

El ascenso a Capataz se producirá automáticamente al cumplir seis años de Subcapataz, o por concurso-oposición caso de existir vacante entre los Subcapataces con dos años de antigüedad.

El ascenso a Subcapataz se verificará siempre por concurso-oposición entre Oficiales primeros con dos años de antigüedad como mínimo en la clase.

Los Oficiales segundos ascenderán automáticamente a Oficiales primeros a los seis años de permanencia en su clase, pudiendo optar a cubrir por concurso-oposición las vacantes que existan de Oficial primero, siempre que lleven como mínimo dos años en su clase.

Los Oficiales terceros ascenderán automáticamente a los seis años de permanencia en su clase, pudiendo optar a cubrir por concurso-oposición las vacantes que existan de Oficial segundo, siempre que lleven como mínimo dos años en su clase.

El ascenso a Oficial tercero se efectuará siempre por concurso-oposición entre Peones especialistas que tengan una antigüedad mínima de dos años en esta categoría y que exista la vacante.

Los Peones ordinarios ascenderán automáticamente a Peones especialistas a los seis meses de su ingreso en la plantilla del Canal.

2. El personal de la escala Técnica y Administrativa al que sea de aplicación el presente Convenio por haber ejercido la opción a que se refiere el Real Decreto 1091/1977, dada su especial situación, se regirá por las siguientes normas:

2.1. Con carácter general cada cinco años de antigüedad supondrá un ascenso de clase a partir de la sexta, excepto el ascenso de la clase 5.ª a la clase 4.ª, salvo lo dispuesto en el 2.2.

2.2. A los empleados que figuran en la relación publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 2 de diciembre de 1976 (Orden de la Presidencia del Gobierno de 30 de noviembre del mismo año), se les reconoce, a efectos de ascensos en las clases de la Escala Administrativa, todo el tiempo de servicios prestados en la misma, sin que haya lugar a considerar el concurso para pasar de la clase 5.ª a la 4.ª, siempre que los incluidos en las relaciones 3 y 4 de dicha Orden cumplieren los requisitos fijados.

El cómputo de la antigüedad se interrumpirá en los supuestos de excedencia voluntaria y especial y en los de licencias y permisos sin sueldo.

En las escalas de Auxiliares de Oficina y de subalternos durante el año 1981 sus porcentajes fueron establecidos en el 35 por 100 en clase 1.ª, y 65 por 100 en clases 2.ª, 3.ª y 4.ª; si bien en los años sucesivos de cada dos vacante que se produzcan en estas escalas, clase 1.ª, se cubrirá una, y siempre y en todo caso en la clase 1.ª existirá como mínimo un 15 por 100.

Art. 46. *Consolidación de sueldos.*—Los operarios pertenecientes a la clase 1.ª de la escala de Oficiales consolidarán el sueldo de Subcapataz a los seis años de permanencia en la citada clase.

Los operarios pertenecientes a la clase de Peones especialistas consolidarán el sueldo de la 3.ª clase de la escala de Oficiales a los seis años de permanencia en su clase; si transcurridos otros doce años no hubieran ascendido por concurso a la clase 3.ª de la escala de Oficiales, consolidarán el sueldo de la 2.ª clase de dicha escala.

Art. 47. *Formación profesional.*—Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho, una vez cada cuatro años, a la asistencia a un curso de formación profesional específico disfrutando de los beneficios siguientes:

Una reducción en la jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a dichas clases, sin que la reducción, a cargo del Canal, pueda ser superior a dos horas diarias y a doscientas setenta por todo el curso.

Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para el trabajador y para la organización del trabajo, el Canal podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o de perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo y percibo de todos sus haberes.

Por la Dirección se procurará facilitar la formación profesional dentro de la misma Empresa.

Art. 48. *Reclasificación profesional.*—Ultimados los estudios sobre puestos de trabajo de personal operario llevados a efecto por el Instituto Nacional de Empleo de acuerdo con el convenio suscrito por el Canal y dicho Organismo, durante el año 1982 se pondrán en marcha programas de acciones formativas. Se iniciarán los estudios de los puestos de trabajo referentes al personal de oficina.

#### CAPITULO VI

##### Participación de los trabajadores

Art. 49. *Comisión Mixta de Aplicación y Vigilancia.*—Para velar por la aplicación y cumplimiento de lo estipulado en este Convenio se crea una Comisión Mixta formada por 10 miembros, cinco designados por la Dirección y cinco por el Comité de Empresa, de modo que al menos uno de cada grupo haya participado en las deliberaciones del Convenio.

La Comisión Mixta actuará sin invadir ningún momento las atribuciones que correspondan únicamente a la Dirección, manteniéndose siempre dentro del ámbito de las normas legales que regulan los Convenios Colectivos.

Serán misiones de esta Comisión las siguientes:

a) Interpretar las dudas que puedan surgir al aplicarse el texto del Convenio.

b) Estudiar las normas de evaluación de los méritos, en lo que se basa la prima a la productividad establecida en el artículo 15, así como el estudio sobre valoración de puestos de trabajo.

c) La vigilancia de las horas extraordinarias que se realicen.

La Comisión se reunirá al menos una vez al mes y recibirá, encauzará y tramitará las reclamaciones de los trabajadores, en relación con los temas que son de competencia de la Comisión proponiendo a la Dirección las resoluciones que estimen pertinentes.

Art. 50. *Aportación de los trabajadores al presente Convenio.*—Se concretará fundamentalmente en la aceptación de las condiciones siguientes:

1. Compromiso formal de elevar por lo menos la actividad media anual en un 5 por 100 desde la firma de este Convenio.

2. Colaboración general con la Dirección en las medidas para el aumento de la productividad como son: mejora de las instalaciones y mejora de los métodos de trabajo.

3. Colaboración con la Dirección para un mejor control del absentismo y consecuentemente su disminución.

Art. 51. *Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo.*—El Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo se regirá por las disposiciones legales al efecto.

Con objeto de conseguir los fines asignados a este Comité, el Canal fomentará la obtención de los títulos necesarios de capacitación en materias de seguridad e higiene en el trabajo de aquellos trabajadores que se hayan de encargar de la vigilancia de estas materias mediante cursillos que se realizarán de acuerdo con las directrices del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.

El Comité de Empresa se responsabilizará de las elecciones y designaciones de los vigilantes de seguridad e higiene en el trabajo.

Art. 52. *Comité de Empresa y Secciones Sindicales.*—El Organismo unitario de la representación de los trabajadores es el Comité de Empresa, cuya composición y funciones, así como las Secciones Sindicales que se puedan constituir se regularán por lo que se establece en el anexo primero de este Convenio.

#### DISPOSICIONES VARIAS

Primera.—*Definición de Inspectores de 1.ª y 2.ª.*—Serán funciones de los Inspectores de 1.ª y 2.ª de la escala de Mandos e Inspectores del grupo de personal operario, y tendrán los conocimientos siguientes:

a) Poseer un perfecto conocimiento del Reglamento para el Servicio y Distribución de las Aguas del Canal de Isabel II, así como de las normas aprobadas para la aplicación de sus artículos, en base a las cuales inspeccionarán las acometidas de los nuevos abonados comprobando que la disposición y número de las mismas, el emplazamiento del contador, sus accesorios y las arquetas en que se alojan se ajustan a dichas normas, precintando tras ello los contadores con lo que en nombre del Canal dan plena validez a los contratos suscritos con los abonados.

Inspeccionar las fincas que disponen de suministro, como trámite previo para la modificación de un contrato, vigente al objeto de determinar si las instalaciones son adecuadas para los nuevos usos a que se proyecte destinarlas.

Emitir dictámenes, a la vista de los consumos realizados en la finca y previa consulta de los correspondientes datos retrospectivos, sobre si los aparatos de medida instalados en ella son los apropiados, por su capacidad para medir el consumo habido y, en caso contrario, proponer la instalación del contador del diámetro más adecuado.

Inspeccionar las fincas para resolver reclamaciones por facturación en los casos complicados en que el suministro se efectúe por varias acometidas.

Para desarrollar estas funciones realizarán, directamente, cuando sea preciso, las operaciones necesarias para determinar la presión y para comprobar o precintar los contadores.

b) Inspección de la red consistente en la toma de datos necesarios para adecuar la red a las futuras necesidades de abastecimiento, y una vez realizadas las obras a que den lugar comprobar su buena ejecución confeccionando los partes que sean precisos para incorporar las prolongaciones de la red al sistema de información.

Dentro del apartado a) quedan incluidos los Inspectores de Suministros a que se refiere el artículo 20 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua de 27 de enero de 1972.

Esta definición sustituye a la contenida en el artículo 30 del vigente Reglamento de Régimen Interior.

El ascenso a Inspector de 2.ª se verificará siempre por concurso-oposición entre Oficiales de 1.ª con dos años de antigüedad como mínimo en su clase.

El ascenso a Inspector de 1.ª se producirá automáticamente al cumplir seis años de Inspector de 2.ª o por concurso-oposición entre Inspectores de 2.ª con dos años, caso de existir vacantes.

Segunda. *Tribunales.*—Part: cubrir plazas por concurso, concurso-oposición y oposición libre se constituirá un Tribunal formado por un Presidente y cuatro Vocales.

El Presidente será el Director general o persona en quien delegue. Dos Vocales serán nombrados por el Director general y otros dos serán nombrados en representación de los trabajadores por el Comité de Empresa. En casos excepcionales y dada la especialidad de la plaza convocada, por la Dirección se podrá designar a persona ajena al Canal especializada y cualificada en la materia para que participe como miembro del Tribunal.

Los Vocales serán de igual o superior escala, clase, titulación y especialidad a la de la plaza concursada; de no reunirse el requisito de especialidad, se designarán como Vocales a los de especialidad más afín a la plaza concursada.

Se considerarán causas de abstención las siguientes:

a) Parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo con cualquiera de los aspirantes.

b) Amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de los aspirantes.

En los supuestos previstos anteriormente podrá promoverse recusación en cualquier momento anterior a la resolución definitiva del concurso, concurso-oposición, oposición libre o pruebas de aptitud. La recusación se planteará por escrito, ante el Tribunal, expresando la causa o causas en que se funda, resolviéndose en el plazo de cinco días naturales, con posibilidad de prórroga por una sola vez de tres días naturales más, previos informes y comprobaciones que se consideren oportunos. Contra los acuerdos adoptados por el Tribunal en esta materia no cabe recurso alguno.

Tercera. *Prendas de trabajo y prendas de seguridad en el trabajo.*—Dichas prendas son las que figuran en el anexo número 4 de este Convenio.

Cuarta. Durante el año 1982 el personal de oficinas y personal operario de no turno realizará el puente de Sábado Santo, día 10 de abril, permaneciendo cerradas las oficinas de atención al público, y el lunes día 28 de junio realizará puente el 50 por 100 de estos trabajadores y el restante 50 por 100 realizará puente el lunes día 11 de octubre; al personal de turno se le acreditarán doce horas acumulables a los días de libranza para disfrutarlas en periodo de no vacaciones.

Quinta. Las vacantes que se produzcan durante el año 1982 serán cubiertas teniendo en consideración el espíritu que inspira el Acuerdo Nacional de Empleo. Para aquellas vacantes que a juicio de la Dirección no sea necesario cubrir se solicitará informe preceptivo, no vinculante, del Comité de Empresa.

#### DISPOSICIONES FINALES

Primera. El régimen económico pactado en el presente Convenio, en su cómputo anual, absorberá automáticamente, todo aumento de salario o percepciones, directa o indirectamente salarial, que puedan establecerse durante la vigencia del mismo.

Las condiciones pactadas en el Convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que si existiese algún trabajador que individualmente y en base exclusiva a su categoría y antigüedad en el Canal tuviera reconocidos beneficios que examinados en su conjunto y cómputo anual, fueran mejores que las establecidas en este Convenio por los mismos conceptos, se respetarán, manteniéndose con carácter estrictamente personal, mientras no sean absorbidos o superados por la aplicación de futuras normas laborales.

Segunda. Las retribuciones que se pactan en el presente Convenio se fijan en base a la jornada completa de trabajo. En consecuencia, el personal que tenga establecido un régimen de trabajo de parte de la jornada, percibirá las indicadas retribuciones correspondientes a su categoría profesional, y en proporción a las horas de trabajo que realice.

Tercera. El Reglamento de Régimen Interior será supletorio en todo caso del presente Convenio Colectivo.

#### ANEXO I

##### Acción sindical en la Empresa

Artículo 1.º Los miembros del Comité de Empresa serán elegidos y revocados por los trabajadores, de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre la materia. El Comité de Empresa elegirá entre sus miembros un Presidente y un Secretario del Comité. El Comité de Empresa se regirá por su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la Ley, remitiendo copia del mismo a la Dirección, así como de las modificaciones que en el mismo pudieran producirse.

Art. 2.º El Comité de Empresa ostentará la representación de todos los trabajadores adscritos a los respectivos Centros de trabajo para la defensa de sus intereses, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con el personal que representa.

Dicha representación será ejercitada por el Comité de Empresa de forma colegiada.

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción, y evolución probable del empleo de la Empresa.

2. Conocer el balance, la cuenta de resultados y la Memoria.

3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Dirección de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional en la Empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

7. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas entre la Dirección y los Organismos o Tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

8. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados tres y cuatro anteriores, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Otras competencias del Comité de Empresa:

1.ª Información.—Sobre contratación del personal eventual, interino, etc., y sobre colocación de los trabajadores en la Empresa, pudiendo el Comité oponerse a la propuesta empresarial si estima que existe infracción a una norma y reclamar, en su caso, contra la decisión del empresario ante los Organismos y Tribunales competentes.

2.ª Consulta.—Habrán de ser oídos previamente a su ejecución por la Dirección de la Empresa, en los siguientes supuestos:

1. Despidos por la no superación de los períodos de prueba.
2. Sanciones y despidos a los trabajadores que no ostenten representación sindical.
3. Confección de las bases generales de convocatoria para concursos-oposición, concursos o pruebas de aptitud.
4. Acoplamiento de personal, en casos de disminución de aptitud para el trabajo.
5. Creación y definición de niveles y categorías profesionales.
6. Traslados, cambios de puestos de trabajo y desplazamiento del personal, que se notificarán por el Departamento de Personal al Comité de Empresa, el que se pronunciará en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas, entendiéndose que si no se pronunciasen en dicho plazo no hay objeción alguna.

3.ª Proposición.—Tendrán derecho a proponer a la Dirección de la Empresa, con carácter general, cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización, producción o mejoras y en particular, sobre los aspectos siguientes:

1. Relación de puestos de trabajo que se consideren apropiados para los trabajadores con capacidad laboral disminuida.
2. Soluciones respecto a los que puedan suscitarse en el seno de la Empresa.

Podrán cotejar los saldos y finiquitos de los trabajadores que cesen.

4.ª Participación.—El Comité de Empresa participará en:

1. Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo.
2. Comisión de Asuntos Sociales.
3. Comité de Formación Profesional, Vigilando la calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los Centros de Formación y Capacitación de la Empresa, así como respecto a los planes de formación profesional.
4. Tribunales de concurso-oposición y pruebas de aptitud.
5. Comisión de vigilancia y cumplimiento del Convenio.
6. Comisión mixta de vigilancia de horas extraordinarias, pluses y vacaciones.

Art. 3.º Organización del Comité de Empresa.

1. Para el ejercicio de sus funciones, cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de un máximo de cuarenta horas mensuales retribuidas y excluyéndose el de reunión a instancia de la Dirección y las convocatorias cursadas por la autoridad laboral o judicial, según las normas contenidas en el anexo que responden al criterio de que dispondrán del tiempo imprescindible para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores, y que el número de horas al efecto quedará limitado por el criterio de una honrada gestión, siendo necesaria la comunicación previa a los Jefes de Servicios y los trabajadores deberán poner en conocimiento de la Dirección cualquier abuso en este sentido, a

fin de que se adopten las medidas oportunas y, entre ellas, la denuncia al Comité y a las respectivas Centrales Sindicales. Como aclaración al cómputo de horas sindicales se acuerda:

a) Los trabajadores miembros del Comité de Empresa, residentes fuera de Madrid capital, cuando tengan que asistir a una reunión del Comité de Empresa solicitarán con la debida antelación ocho horas sindicales.

b) Los miembros del Comité de Empresa destinados en Madrid capital asistirán a las reuniones y se incorporarán a su turno de trabajo siempre que éste sea de tarde o de noche y la reunión se haya celebrado por la mañana, teniendo en consideración las horas sindicales utilizadas en cada reunión, de tal manera que cuando se acumulen ocho horas se les concederá un día libre, y hasta un máximo de cuarenta horas sindicales al mes.

2. La Dirección de la Empresa facilitará un local debidamente acondicionado para que el Comité de Empresa pueda ejercitar el derecho de reunión que le es propio. Dicho local será adecuado al número de representantes y estará dispuesto para funcionar, tanto en las horas de trabajo como fuera de ellas.

3. Al objeto de que el Comité de Empresa pueda ejercer el derecho que le asiste de comunicación e información a los trabajadores, la Dirección de la Empresa pondrá a su disposición tantos tableros de anuncios como naves, talleres o plantas existan en cada Centro de trabajo.

4. Los Comités de Empresa podrán, siempre que lo crean necesario, estar asesorados por los expertos que deseen, en cuantas reuniones mantengan con la Dirección de la Empresa, en todos los temas de su competencia. Dichos expertos tendrán derecho a voz, pero no a voto.

5. Serán funciones del Comité de Empresa, además de las derivadas de la representación del conjunto de los trabajadores de la Sociedad, la denuncia y deliberación de la negociación colectiva en el ámbito de la Empresa o fuera de ella, con facultad de designar a los representantes de la Comisión de liberadora.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de libertad de desplazamiento entre los distintos Centros de trabajo para el ejercicio de sus funciones, sometiéndose a las condiciones de control formal y organizado que implante la Dirección dentro del horario.

Art. 4.º Secciones Sindicales.—Los Sindicatos que dispongan como mínimo de un número de afiliados equivalente a un 10 por 100 de la plantilla de la Empresa podrán constituir Secciones Sindicales en el seno de la misma, afiliación mínima que las Centrales Sindicales acreditarán ante la Dirección mediante certificación cuya firma deberá ir legitimada notarialmente, facilitando a la Dirección los ficheros correspondientes para su cotejo, comprometiéndose asimismo a poner a disposición dichas fichas semestralmente.

Estas Secciones Sindicales que representarán a sus afiliados podrán transmitirles, por escrito, información, propaganda y proceder al cobro de sus cuotas. Dispondrán de un tablero de anuncios dentro de la Empresa. Cada Sección Sindical, una vez constituida, designará un Delegado y comunicará su nombre a la Dirección; este Delegado dispondrá de un mínimo de diez horas mensuales, retribuidas, para el ejercicio de sus funciones. En el supuesto de que el Delegado de Sección Sindical sea además miembro del Comité de Empresa, dispondrá de cinco horas más, de las cuarenta citadas, para el ejercicio de sus funciones. Estas actividades sindicales no han de perjudicar la normalidad de la producción.

Las Centrales Sindicales con Secciones constituidas según lo dispuesto en este apartado podrán, además, convocar a los trabajadores a cuantos actos consideren oportunos, fuera de las horas de trabajo, dentro de los locales de la Empresa, previa comunicación a la Dirección de la misma, observando cuanto se establece en el artículo 5.º sobre asambleas de este anexo.

Art. 5.º Asambleas.

5.1. Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 25 por 100 de la plantilla; la asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La Presidencia comunicará a la Dirección la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con la Dirección las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

5.2. El lugar de reunión será el Centro de trabajo o en los locales de la Agrupación Social Deportiva y la misma tendrá lugar fuera de la jornada de trabajo, salvo los casos excepcionales derivados de la dispersión y variedad de los Centros de trabajo y para asuntos concretos que afecten exclusivamente a los mismos, y sólo en los que se trabaje a turnos, en cuyo caso la asamblea podrá celebrarse dentro de la jornada de trabajo y necesariamente se iniciará en el momento de procederse al relevo de turnos y su duración máxima será de treinta minutos.

5.3. La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Dirección con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, que acusará recibo. La Dirección sólo podrá oponerse a su celebración, si en anteriores ocasiones se han producido alteraciones que hubieren supuesto daños, de los que aún no se hubiera resarcido o no se hubiese afianzado su resarcimiento, así como si no se cumplen las disposiciones vigentes.

5.4. Cuando se somete a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquéllos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la Empresa.

**Art. 6.º Capacidad y sigilo profesional.**

1. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números uno, dos, tres y cuatro del párrafo 3.º del artículo 2.º de este anexo, 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. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Dirección al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto

ámbito de la Empresa y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

**Art. 7.º Hojas informativas.**—Se autoriza al Comité de Empresa para poder confeccionar una hoja informativa mensual en materia laboral que afecte al personal del Canal de Isabel II; la tirada será de 1.000 ejemplares como máximo y de esta autorización el Comité de Empresa hará honrada gestión.

**Art. 8.º Transporte miembros del Comité de Empresa.**—En cuanto al transporte de los miembros del Comité de Empresa residentes fuera de Madrid capital, se acuerda que por la Dirección se abone el importe económico de los billetes de línea regular de viajeros, tanto en viaje de ida como de vuelta, y ello como consecuencia de su asistencia a las reuniones del Comité de Empresa.

**Art. 9.º Cuota sindical.**—A requerimiento de los trabajadores afiliados a Centrales Sindicales o Sindicatos, la Dirección descontará en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Dirección efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año. La Dirección entregará copia de las transferencias a la representación sindical en la Empresa.

**ANEXO NUM. 2**

**TABLAS SALARIALES**

**PERSONAL ADMINISTRATIVO**

**TABLA SALARIAL MENSUAL**

Categoría	Clase	sueldo-base mensual	Complemento Convenio
Titulados Superiores	1a	71.188,-	9.964,-
Titulados Superiores	2a	68.092,-	9.891,-
Titulados Superiores	3a	64.997,-	9.820,-
Titulados Superiores	4a	61.902,-	9.746,-
Titulados Grado Medio	1a	56.950,-	9.630,-
Titulados Grado Medio	2a	54.474,-	9.573,-
Titulados Grado Medio	3a	51.998,-	9.516,-
Titulados Grado Medio	4a	49.522,-	9.457,-
Escala Técnica	1a	50.295,-	9.475,-
Escala Técnica	2a	48.284,-	9.429,-
Escala Técnica	3a	46.272,-	9.379,-
Escala Técnica	4a	44.260,-	9.333,-
Escala Técnica	5a	42.248,-	9.285,-
Escala Técnica	6a	40.236,-	9.240,-
Administrativos	1a	48.362,-	9.427,-
Administrativos	2a	46.427,-	9.385,-
Administrativos	3a	44.493,-	9.339,-
Administrativos	4a	42.559,-	9.294,-
Administrativos	5a	40.624,-	9.250,-
Administrativos	6a	38.690,-	9.203,-
Encargado Aux.Of. Ext.		47.014,-	9.398,-
Auxiliar Oficina	1a	44.493,-	9.339,-
Auxiliar Oficina	2a	42.559,-	9.294,-
Auxiliar Oficina	3a	40.624,-	9.250,-
Auxiliar Oficina	4a	38.690,-	9.203,-
Subalternos	1a	40.932,-	9.256,-
Subalternos	2a	39.152,-	9.214,-
Subalternos	3a	37.373,-	9.169,-
Subalternos	4a	35.593,-	9.129,-

## PERSONAL OPERARIO

ANEXO NUM. 3

TABLA SALARIAL MENSUAL (2)

TABLA DE PRODUCTIVIDAD

<u>Categoría</u>	<u>Sueldo-Base..</u> <u>mensual</u>	<u>Complemento</u> <u>Convenio</u>	GRUPO	CATEGORIA	CLASE	PRODUCTIVIDAD
						Pts/hora
Encargados	47.014,-	9.398,-	I	Titulados Superiores	1a	97,-
				Titulados Superiores	2a	93,-
				Titulados Superiores	3a	89,-
				Titulados Superiores	4a	85,-
Capataces	45.273,-	9.358,-	II	Titulados Grado Medio	1a	78,-
Subcapataces	43.532,-	9.317,-		Titulados Grado Medio	2a	75,-
Oficiales s/sub	43.532,-	9.276,-		Titulados Grado Medio	3a	71,-
Oficiales 1a	41.791,-	9.276,-		Titulados Grado Medio	4a	68,-
Oficiales 2a	40.049,-	9.234,-	III	Escala Técnica	1a	69,-
Oficiales 3a	38.308,-	9.195,-		Escala Técnica	2a	66,-
Peones Esp. s/of.2a	40.049,-	9.153,-		Escala Técnica	3a	63,-
Peones Esp. s/of.3a	38.308,-	9.153,-		Escala Técnica	4a	61,-
Peones Especialistas	36.567,-	9.153,-		Escala Técnica	5a	58,-
Peones	34.826,-	9.112,-		Escala Técnica	6a	55,-
Limpiadora:	34.826,-	9.112,-	IV	Administrativo	1a	66,-
				Administrativo	2a	64,-
				Administrativo	3a	61,-
				Administrativo	4a	58,-
				Administrativo	5a	56,-
				Administrativo	6a	53,-
			V	Enc.Aux.Of.Ext.		64,-
				Auxiliar Oficina	1a	61,-
				Auxiliar Oficina	2a	58,-
				Auxiliar Oficina	3a	56,-
				Auxiliar Oficina	4a	53,-
			VI	Subalternos	1a	56,-
				Subalternos	2a	54,-
				Subalternos	3a	51,-
				Subalternos	4a	49,-

## PRODUCTIVIDAD

GRUPO	CATEGORIA	Pts/hora
-------	-----------	----------

## VII Operarios:

Encargados	64,-
Capataces	62,-
Subcapataces	60,-
Oficiales 1ª C.	57,-
Oficiales 1ª	57,-
Oficiales 2ª	55,-
Oficiales 3ª	52,-
Peones Especialistas Of.2	50,-
Peones Especialistas Of.3	50,-
Peones Especialistas	50,-
Peones Ordinarios	48,-
Limpiadoras	48,-
Guardesas	48,-

## ANEXO 4

## Prendas de trabajo y prendas de seguridad en el trabajo

Para proceder a la dotación de prendas de trabajo al personal hemos de diferenciar dos conceptos distintos de mantenimiento y entrega:

1. Aquellas que con carácter general y de forma periódica se entreguen a los trabajadores que se hallen en el desempeño del trabajo (de forma permanente) en los Servicios que se determinan.

2. Las consideradas obligatorias por el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, como consecuencia de la labor que efectúen de forma permanente o circunstancial en el desenvolvimiento del Servicio y siempre que éste justifique su utilización; bien de forma individual o de utilización general a nivel de dotación del propio Servicio.

1. *Prendas de trabajo de entrega periódica.*—Se consideran prendas de trabajo de entrega periódica aquellas que por su uso normal de trabajo requieran su utilización en condiciones idóneas, tanto para guardar la buena presencia del propio trabajador o las que como dotación se consideren acordes con el desenvolvimiento de las funciones existentes a realizar.

Por ello estas prendas se determinan de la siguiente forma:

Servicio Médico: Entendiendo como tal personal sanitario a Médicos, Ayudantes Técnicos Sanitarios, Enfermeras y personal laborante.

Batas blancas: Dos cada dos años.

Pijamas: Uno cada dos años.

Zuecos: Uno por cada dos años.

Laboratorio Central de Aguas: Entendiendo como tal personal a Químicos, Analistas y personal laborante.

Batas blancas: Dos cada año.

Guantes de goma: Dos pares cada año.

Laboratorio Estación de Tratamiento: Entendiendo como tal personal de laboratorio a Químicos y Analistas, así como Titulados de Grado Medio.

Batas blancas: Dos cada año.

Guantes de goma: Dos pares cada año.

Laboratorio de Contadores:

Verificadores: Entendiendo por éstos a aquellos trabajadores que realizan labores de ensayo en el Laboratorio Central.

Batas azules: Dos cada año.

Otro personal operario:

Monos azules: Dos cada año.

Fontaneros: Entendiendo por éstos a aquellos trabajadores que verifican las labores habituales de reparación en los domicilios de los abonados.

Uniforme gris sin gorra: Una chaqueta y dos pantalones cada dos años.

Camisa gris manga larga: Dos cada año.

Camisa gris manga corta: Dos cada año.

Corbata negra: Una cada año.

Botas negras: Un par cada año.  
 Chaquetón: Uno cada tres años.  
 Monos azules: Dos cada año.  
 Reconocimiento de fincas: Sólo para aquellos trabajadores que de ordinario realizan servicio de calle.  
 Uniforme gris sin gorra: Uno cada año.  
 Camisa gris manga larga: Dos cada año.  
 Camisa gris manga corta: Dos cada año.  
 Corbata negra: Una cada año.  
 Zapatos negros: Un par cada año.  
 Chaquetón: Uno cada tres años.  
 Lectores y corte de agua: Sólo para aquellos trabajadores que de ordinario realizan servicio de calle.  
 Uniforme gris sin gorra: Uno cada año.  
 Camisa gris manga larga: Dos cada año.  
 Camisa gris manga corta: Dos cada año.  
 Corbata negra: Una cada año.  
 Zapatos negros: Dos pares cada año.  
 Chaquetón: Uno cada dos años.  
 Cobradores: Sólo para aquellos trabajadores que de ordinario realizan servicio de calle.  
 Uniforme gris sin gorra: Uno cada año.  
 Camisa gris manga larga: Dos cada año.  
 Camisa gris manga corta: Dos cada año.  
 Corbata negra: Una cada año.  
 Zapatos negros: Dos pares cada año.  
 Chaquetón: Uno cada tres años.  
 Fotocopias e Imprenta: Entendiendo como tal personal el que efectúa estas labores en las Oficinas Centrales.  
 Batas azules: Dos cada dos años.

Archivos Oficinas Centrales:

Batas azules: Dos cada año.

Ordenanzas: Sólo para aquellos trabajadores que se encuentren en la escala de Subalterno. También y a juicio del Departamento de Personal podrá concederse a otros trabajadores que sin pertenecer a la escala de Subalternos realizan funciones propias análogas a las de Subalternos.

Uniforme azul sin gorra: Uno cada dos años.

Uniforme gris sin gorra: Uno cada dos años.

Camisa blanca: Dos cada año.

Camisa gris manga corta: Dos cada año.

Corbata negra: Una cada año.

Zapatos negros: Un par cada año.

Chaquetón: Uno cada tres años.

El uniforme azul se utilizará desde el día 1 de noviembre hasta el 31 de mayo y el uniforme gris se utilizará desde 1 de junio a 31 de octubre, no obstante, el Departamento de Personal podrá variar las fechas antes indicadas teniendo en consideración las circunstancias climatológicas en cada caso.

Talleres: Entendiendo como tal personal al que realiza las funciones propias de taller de forma habitual, tanto en el taller Central como en los distribuidos en las instalaciones destinadas a este fin.

Monos azules: Dos cada año.

(Pintores monos blancos.)

Botas bajas de cuero: Un par cada año.

Gorra de visera: Una cada año.  
Chaquetón (siempre que se realice trabajo en la calle): Uno cada tres años.

Conductores de Oficinas: Entendiendo por éstos a aquellos que tengan que guardar una uniformidad en representación de la Empresa en la realización de gestiones oficiales y que se dediquen sólo y exclusivamente a la conducción de turismo.

Uniforme azul sin gorra: Uno cada año.  
Uniforme gris sin gorra: Uno cada año.

Camisa blanca: Dos cada año.  
Camisa gris manga corta: Dos cada año.

Corbata negra: Una cada año.

Zapatos negros: Un par cada año.

Chaquetón: Uno cada tres años.

Monos azules: Uno cada año.

El uniforme azul se utilizará desde el 1 de noviembre a 31 de mayo y el uniforme gris se utilizará desde el 1 de junio a 31 de octubre; no obstante, el Departamento de Personal podrá variar las fechas antes indicadas teniendo en consideración las circunstancias climatológicas en cada caso.

Conductores de vehículos industriales: Entendiendo por éstos a los trabajadores que realicen la conducción de: Camiones, furgoneta, land-rover o máquinas pesadas, y que efectúen otras misiones que no requieran uniformidad.

Monos azules: Dos cada año.

Chaquetón: Uno cada dos años.

Botas bajas de cuero: Un par cada año.

Conductores de autocares: Entendiendo por éstos a aquellos que tengan que guardar una uniformidad en representación de la Empresa en la realización de gestiones oficiales y que se dediquen sólo y exclusivamente a la conducción de autocares.

Uniforme azul sin gorra: Uno cada año.

Uniforme gris sin gorra: Uno cada año.

Camisa blanca: Dos cada año.

Camisa gris manga corta: Dos cada año.

Corbata negra: Una cada año.

Zapatos negros: Un par cada año.

Chaquetón: Uno cada tres años.

Monos azules: Uno cada año.

El uniforme azul se utilizará desde el 1 de noviembre a 31 de mayo y el uniforme gris se utilizará desde el 1 de junio a 31 de octubre; no obstante, el Departamento de Personal podrá variar las fechas antes indicadas teniendo en consideración las circunstancias climatológicas en cada caso.

Motoristas: Se entiende por tales a aquellos trabajadores que el Canal les ha asignado motocicleta para realizar la policía y vigilancia de las instalaciones.

Mono curpiel invierno: Uno cada dos años.

Mono azul verano: Uno cada año.

Botas mediacaña cuero: Un par cada año.

Guantes o manoplas: Un par cada año.

Casco con visera: Uno cada cuatro años.

Chaquetón de cuero: Uno cada tres años.

Chubasquero: Uno cada dos años.

Guardas y Vigilantes Jurados: Entendiendo por aquellos los que se encargan de la vigilancia y policía de las instalaciones, sin motorizar, y que a su vez maniobran válvulas y compuertas. Si están motorizados se les entregará el equipo de motoristas que sustituya al previsto a continuación.

En recinto de Oficinas Centrales:

Uniforme gris con gorra: Uno cada año.

Camisa gris manga larga: Dos cada año.

Camisa gris manga corta: Dos cada año.

Corbata negra: Una cada año.

Zapatos negros: Un par cada año.

Chaquetón: Uno cada dos años.

Resto instalaciones:

Uniforme gris con gorra: Uno cada año.

Camisa gris manga larga: Dos cada año.

Camisa gris manga corta: Dos cada año.

Corbata negra: Una cada año.

Botas bajas de cuero: Un par cada año.

Chaquetón: Uno cada dos años.

Brigadas de conservación, reparación y averías: Entendiendo como tal al personal que está en consonancia con la ejecución práctica y rutinaria de las labores propias de su denominación, tanto en Cantones como en Instalaciones exteriores.

Monos azules: Dos cada año.

Botas bajas de cuero: Un par cada año.

Chubasquero: Uno cada dos años.

Chaquetón: Uno cada dos años.

Auxiliares de Explotación:

Batas azules: Dos cada año.

Celadores de Presa:

Monos azules: Dos cada año.

Botas bajas de cuero: Un par cada año.

Chaquetón de cuero: Uno cada tres años.

Chubasquero: Uno cada dos años.

Vigilantes de Depósitos:

Monos azules: Dos cada año.

Botas bajas de cuero: Un par cada año.

Chaquetón: Uno cada dos años.

Chubasquero: Uno cada dos años.

Vigilantes de Obras:

Monos azules: Dos cada año.

Botas bajas de cuero: Un par cada año.

Chubasquero: Uno cada dos años.

Chaquetón: Uno cada dos años.

Vigilantes de Galerías:

Mono curpiel: Uno cada dos años.

Botas bajas de cuero: Un par cada año.

Monos azules de verano: Uno cada año.

Chaquetón de cuero: Uno cada tres años.

Vigilantes de Acometidas y Reconocimiento de Presiones:

Uniforme gris sin gorra: Uno cada año.

Camisa gris manga larga: Dos cada año.

Camisa gris manga corta: Dos cada año.

Corbata negra: Una cada año.

Zapatos negros: Un par cada año.

Chaquetón: Uno cada año.

Monos azules: Uno cada año.

Limpiadoras: Entendiendo como tal al personal femenino que realizan la limpieza de las dependencias de la Empresa, cualquiera que sea su situación. También y a juicio del Departamento de Personal podrá dotar de igual manera a las operarias que realicen su trabajo como Guardasas.

Batas azules: Dos cada dos años.

Chaquetón para limpiadoras móviles: Uno cada dos años.

Mandos (Encargados, Capataces y Subcapataces): Sólo para aquellos trabajadores que dirijan personalmente los trabajos y que éstos se realicen de ordinario en la calle.

Uniforme azul: Uno cada año.

Camisa azul claro manga larga: Dos cada año.

Camisa azul claro manga corta: Dos cada año.

Corbata negra: Una cada año.

Zapatos negros: Un par cada año.

Chaquetón: Uno cada dos años.

Monos azules: Uno cada año.

Telefonistas Centralistas: Entendiendo como tal personal al que realiza su trabajo en centralitas telefónicas de forma ordinaria.

Batas azules: Dos cada año.

2. *Prendas de seguridad en el trabajo.*—Las prendas consideradas de seguridad en el trabajo son aquellas que se utilizan como medio de protección personal, en función de los trabajos que de forma esencial corresponden a competencias asignadas a cada Servicio, sin que esto sea limitativo, siempre que el Departamento solicitante acredite la necesidad de utilización en casos circunstanciales.

Asimismo ha de entenderse que estas prendas sólo irán destinadas a aquellos trabajadores que de forma ordinaria necesiten su empleo. En ningún caso se considerará de carácter general a todos los integrantes del Servicio, sino que en algún punto de trabajo aún del propio servicio, sólo se dotará del equipo que de forma preventiva suponga una posible utilización por cualquier trabajador que necesite del medio de protección.

Conforme con cuanto indica la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en cuanto a las partes del cuerpo a proteger y en función de las misiones asignadas a cada Servicio del Canal, el empleo de los medios de protección se aplicarán de forma orientativa, según se determina a continuación:

Protección de la cabeza:

Casco de seguridad: Brigadas de conservación, reparaciones, averías, Vigilantes de galerías, Vigilantes de obras y Celadores de presa.

Casco de seguridad eléctrico: Brigadas Electricistas.

Casco de motorista: Motoristas.

Protección de la cara:

Pantalla abatible: Brigada de conservación, reparaciones y averías.

Pantallas de soldadura eléctrica: Talleres y Servicios Eléctricos.

Protección a la vista:

Gafas integrales: Talleres.

Gafas integrales de soldadura: Talleres y Servicios Eléctricos.

Protección de los oídos:

Cascos: Centrales de elevación y depuradoras.

Protección de las extremidades inferiores.

Botas de protección mecánica: Talleres, Brigadas de conservación, reparaciones, averías y laboratorio de contadores.

Botas de electricistas: Servicios Eléctricos.

Botas de agua: Brigadas de conservación, reparaciones y averías, Vigilantes de galerías, Celadores de prensa y Vigilantes de depósitos.

**Protección de las extremidades superiores:**

Guantes de protección: Talleres, Brigadas y Almacenes.  
 Guantes eléctricos: Servicios Eléctricos.  
 Guantes de goma: Laboratorios, Brigadas y Talleres.  
 Guantes de goma (quirúrgicos): Servicio Médico.

**Protección del aparato respiratorio:**

Caretas autónomas: Estación de Tratamiento.  
 Caretas filtrantes: Talleres y Brigadas.

**Protección contra la altura:**

Cinturón de seguridad: Servicios Eléctricos y Brigadas.

**Protección contra gases explosivos:**

Explosímetros: Servicios de reconocimiento de galerías.  
 Protección contra proyecciones de partículas incandescentes:  
 Mandiles de hule: Servicio Médico.  
 Mandiles de goma y pantalón impermeabilizado: Laboratorios  
 de aguas y Servicios que utilicen bacterias.

**Protección de humedades y lluvia:**

Trajes impermeables: Brigadas:

Botas de goma media caña y altas: Brigadas.  
 Chalecos y polainas reflectantes: Brigadas de noche.

Todas estas prendas sólo serán renovadas en caso de deterioro evidente a juicio de la Jefatura del Servicio correspondiente, la cual emitirá informe al Departamento de Personal de las causas que lo motivaron.

Tanto las prendas de entrega periódica como las de seguridad en el trabajo serán de uso obligatorio durante las horas de servicio, que deberá conservar el trabajador en las mejores condiciones de aseo y presentación, sin prescindir de ninguno de los distintivos característicos del mismo, ni introducir en ellos modificación alguna.

La utilización de las prendas antes indicadas (tanto de trabajo como de seguridad) fuera de Servicio se considerará falta de orden laboral, leve, grave o muy grave según cada supuesto.

Por la Comisión Mixta de Aplicación y Vigilancia del Convenio se estudiará cada caso que pueda surgir en el que no esté prevista la determinación de las prendas a entregar; dicha Comisión Mixta, asimismo, decidirá sobre los supuestos a que pudieran resultar dudosos.

20293

**RESOLUCION de 27 de mayo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, Sociedad Anónima» (ENECO), y su personal.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S. A.» (ENECO), recibido en este Ministerio con fecha 14 de mayo de 1982, suscrito por la representación de la Empresa y por la representación de los trabajadores de la misma el día 29 de abril de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, números dos y tres, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 27 de mayo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

## CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA «EMPRESA NACIONAL ELECTRICA DE CORDOBA, S. A.» (ENECO)

### CAPITULO PRIMERO

#### Extensión y ámbito del Convenio

Artículo 1.º **Ámbito funcional.**—El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S. A.», 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 «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S. A.».

No obstante, al personal eventual le será de aplicación la tabla de retribuciones consignada en el anexo I, la prima de asistencia, puntualidad y rendimiento, 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 veintiún años del trabajador eventual fallecido en accidente de trabajo la cantidad de ochocientos mil pesetas de una sola vez. También se aplicará, en su caso, a la viuda del trabajador eventual fallecido en accidente de trabajo, mientras permanezca en estado de viudedad, un complemento de pensión consistente en treinta y una mil ochenta pesetas anuales, pagaderas en catorce mensualidades de dos mil doscientas veinte pesetas.

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

Queda expresamente exceptuado de su ámbito el personal a que se refiere el artículo 2.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 «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S. A.», desarrolla 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 el 1 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 de 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:

- Artículo 7, sobre revisión semestral.
- Artículos 27 y 28, sobre jornada y horario.
- Artículo 33, sobre régimen económico.
- Artículo 34, sobre dietas.
- Artículo 35, sobre horas extraordinarias.
- Artículo 36, sobre suplemento de remuneración por trabajo nocturno.
- Artículo 37, sobre prima de asistencia, puntualidad y rendimiento.
- Artículo 38, sobre participación en beneficios.
- Artículo 39, sobre aumentos periódicos.
- Artículo 41, sobre otros complementos, incluso el complemento de jornada.
- Artículos 43 y 44, sobre complementos económicos regulados en los pactos específicos de turno y mantenimiento en centrales térmicas.
- Artículo 45, sobre jubilación.
- Artículo 47, sobre viudedad y orfandad.
- Artículo 50, sobre tabla de capitales.
- Artículo 53, sobre préstamos para adquisición de viviendas.
- Artículo 54, sobre anticipos.
- Artículo 55, sobre becas.
- Artículo 56, sobre pensiones.
- Artículo 58, sobre ayuda al trabajador con hijos subnormales.

Art. 5.º **Prórroga.**—El Convenio puede prorrogarse por años naturales, si 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 referendadas 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 IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1982); teniendo como tope el mismo IPC 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 re-produciendo 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