

**18723** RESOLUCION de 19 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Unión Eléctrica Fenosa, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de carácter interprovincial, de la Empresa «Unión Eléctrica Fenosa, S. A.», para los centros de trabajo de la zona centro de la Empresa, suscrito por la representación de dicha Empresa y por la de sus trabajadores el día 19 de abril de 1983, recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social el día 20 del mismo mes, junto con escrito solicitando su inscripción y publicación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.—Remitir el ejemplar original del Convenio al Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 19 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «UNION ELECTRI-  
CA FENOSA, S. A.»

## CAPITULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1º. — Ambito Territorial:

El presente Convenio Colectivo afecta a los Centros de trabajo donde Unión Eléctrica, S. A. venga desarrollando su actividad industrial de producción, transformación, transporte y distribución de energía eléctrica hasta su fusión con FENOSA.

#### Artículo 2º. — Ambito Personal:

Las normas de este Convenio serán de aplicación al personal que constituya la plantilla de Unión Eléctrica, S. A., adscrito a la Ordenanza Laboral de la Industria Eléctrica y a quienes en lo sucesivo se integren, en las mismas condiciones, dentro del ámbito territorial definido en el artículo anterior.

#### Artículo 3º. — Ambito temporal:

El presente Convenio se considera en vigor desde el 1º de enero hasta el 31 de diciembre de 1983.

Desde el 31 de diciembre de 1983 se entenderá prorrogado automáticamente de año en año, si no se denuncia por cualquiera de las partes con anterioridad de un mes a la de su terminación normal o de cualquiera de sus prórrogas.

#### Artículo 4º. — Cláusula de revisión:

En las mejoras que se introducen en este Convenio se ha tenido en cuenta el contenido del Acuerdo Interconfederal (B. O. E. de 1 de marzo de 1983).

«En el caso de que el Índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase — al 30 de septiembre de 1983 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1982 superior al 9 por 100 se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto — de los doce meses (enero-diciembre 1983). Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1983, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1983.

«El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en cada Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1983).»

## CAPITULO II

### ORGANIZACION DEL TRABAJO Y FACULTADES DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

#### Sección Primera

#### Organización del Trabajo

#### Artículo 5º. — Normas generales:

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección, respetando las normas y legislación vigentes y, por tanto, podrá adoptar libremente las medidas que estime precisas en cuanto se refiere a la determinación, clasificación, modificación y supresión de los Servicios y Departamentos de la Empresa, pudiendo, asimismo, implantar cuantos sistemas crea necesarios en orden a su estructura, racionalización y automatización de las labores, debiendo oír a los trabajadores, a través de sus representantes, en aquellas materias que supongan modificación del contrato de trabajo.

Los sistemas que se adopten nunca podrán perjudicar la formación profesional, ni deberán producir merma alguna en la dignidad y situación económica de los trabajadores.

#### Artículo 6º. — Relaciones de trabajo:

Corresponderá al personal con mando velar por la disciplina de sus subordinados y conseguir el mejor rendimiento y eficacia en el trabajo, para lo cual estará dotado de la autoridad y responsabilidad que implican el cumplimiento de su misión. Al propio tiempo, procurará elevar el nivel profesional de sus subordinados y aplicará en su trato con los mismos los principios que rigen las relaciones humanas.

La buena organización, el perfeccionamiento técnico de los trabajadores y la consecución de un alto grado de productividad son los fundamentos de la prosperidad de la Empresa y, como consecuencia, del bienestar económico y social de todas las personas que la integran, a cuyo efecto el personal garantiza en todo momento la más completa colaboración mediante su dedicación, rendimiento y disciplina en su tarea. En consecuencia, podrán ser encomendadas a un solo productor funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o inferior nivel al suyo propio, dentro de la jornada laboral, siempre que ello no se oponga a las disposiciones legales y sean de carácter transitorio.

El personal tendrá los deberes de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo, respetando los horarios y sometiendo a los controles que la Dirección tenga establecidos o establezca en el futuro. Las faltas que se cometan sobre estas materias serán sancionadas de acuerdo con las normas laborales vigentes.

#### Artículo 7º. — Valoración de puestos de trabajo:

El adecuado desenvolvimiento de la Empresa, como consecuencia de la integración en su seno de las diversas sociedades filiales, requirió, y así se estableció en el V Convenio Colectivo Sindical, la estructuración de puestos de trabajo mediante su valoración con arreglo a la técnica denominada «asignación de puntos por factores».

No obstante, la Dirección se reserva el derecho de volver al sistema anterior o implantar cualquier otro, siempre que, a su juicio, la experiencia así lo aconseje, respetando en todo caso los derechos adquiridos, cuando éstos sean más beneficiosos. Asimismo, la Dirección considerará cualquier petición razonada del personal en este sentido.

De acuerdo con el antedicho sistema, acoplado a las características propias de Unión Eléctrica, los puestos de trabajo valorados según las distintas puntuaciones, continúan clasificados en los 16 escalones siguientes:

Escalones	Nº. de puntos
1	de 130 a 140
2	de 141 a 150
3	de 151 a 170
4	de 171 a 190
5	de 191 a 210

Escaiones	Nº de puntos
6	de 211 a 230
7	de 231 a 250
8	de 251 a 280
9	de 281 a 310
10	de 311 a 340
11	de 341 a 370
12	de 371 a 410
13	de 411 a 450
14	de 451 a 490
15	de 491 a 540
16	desde 541

Los diversos grupos profesionales, mediante la valoración de puestos de trabajo, quedan en perfecta correlación, en cuanto se refiere a la evaluación de sus funciones y correspondiente compensación económica, con lo que se consigue una mayor equidad para cada grupo respecto al conjunto.

Queda excluido del sistema de retribución mediante valoración de puestos de trabajo el personal aludido en el artículo 20 del presente Convenio.

#### Artículo 88. - Categorías laborales:

Se mantendrá el sistema de categorías profesionales a los solos efectos de cotización a la Seguridad Social.

En consecuencia, el nivel jerárquico del personal estará en función de su escalón de valoración. En igualdad de calificación tendrá mayor jerarquía el más antiguo en el escalón de que se trate.

No obstante, y al objeto de mantener la debida correlación entre los escalones de valoración y las categorías laborales, en el X Convenio, se constituyó una Comisión mixta y paritaria, integrada por tres vocales de cada representación, elegidos en el seno de la Comisión Deliberadora de entre sus miembros que ha fijado los criterios de dicha correlación. Dicha Comisión seguirá asignando las categorías profesionales correlativas a los puestos de nueva creación.

Independientemente de la categoría, los niveles retributivos se establecerán de acuerdo con el escalón de valoración asignado a cada puesto.

El personal incluido en Valoración tiene derecho a conocer la descripción de su puesto de trabajo, así como la hoja de datos complementarios que la acompaña.

#### Artículo 89. - Comisión de Valoración:

La calificación de los diversos puestos de trabajo seguirá siendo efectuada por la Comisión de Valoración, que será paritaria, en la que estarán integrados, como Vocales con voz y voto, tres representantes del personal que serán designados, según lo establecido en el artículo 14, de entre los Representantes de los trabajadores. La composición y funciones de esta Comisión, continuarán siendo las establecidas en el Reglamento de Régimen Interior.

Con el mejor sentido de colaboración, la Empresa estudiará las propuestas razonadas que, en orden a la modificación del sistema de Valoración de Puestos actualmente vigente, le sean formuladas por la Comisión de Valoración o por una especialmente designada al efecto de similar composición a aquella.

#### Artículo 10. - Revisión por modificación del puesto de trabajo:

Procederá la revisión de la valoración de un puesto de trabajo cuando las condiciones en que el mismo se realiza o las funciones del puesto varíen de tal forma que afecten a su calificación.

Dicha revisión podrá ser promovida:

- Por el Interesado, por sí mismo o a través de un representante de la Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo.
- Por su superior jerárquico, o
- Por la Dirección de Asuntos Sociales.

Estas peticiones darán lugar al oportuno expediente, que se tramitará de acuerdo con el procedimiento establecido en su propio Reglamento. En caso de que la Comisión considere procedente cambiar la calificación del puesto, la repercusión económica, si existe, tendrá efectos desde la fecha en que la reclamación haya tenido entrada

en la Dirección de Asuntos Sociales. Si como consecuencia de la revisión se origina un descenso de escalón, se aplicará el régimen establecido en el apartado 1 del artículo siguiente.

#### Artículo 11. - Cambios de puestos:

La situación del trabajador derivada de un cambio de puesto, cuando origine un descenso de escalón, se ajustará, según la causa que determine dicho cambio, a las siguientes reglas:

1. - Por necesidades del servicio: Cuando el cambio sea por iniciativa de la Empresa, el productor conservará su escalón de procedencia título personal, hasta tanto se le destine a otro puesto de trabajo del mismo nivel y especialidad que el de su procedencia.

Si el trabajador no acepta el nuevo puesto que se le ofrezca, cesará la garantía establecida y pasará a ocupar el escalón que corresponda al puesto que realmente ocupe, excepto cuando el puesto ofrecido supusiera cambio de residencia.

En todo caso, se respetarán los derechos establecidos en el Reglamento de Régimen Interior sobre traslados forzosos.

2. - A petición del trabajador: Cuando el cambio de un escalón superior a otro inferior se produzca a petición del interesado, éste pasará a percibir las remuneraciones del escalón que a la nueva situación corresponda.

3. - Por capacidad disminuida: El trabajador que resulte afectado por capacidad disminuida, cualquiera que fuere su causa, previa declaración del Servicio Médico de Empresa o Comisiones Técnicas Calificadoras de la Seguridad Social, podrá ser destinado a otro puesto de trabajo distinto del habitual y más adecuado con sus aptitudes. En este supuesto, conservará a título personal el escalón correspondiente al puesto de que proceda.

El Servicio Médico de Empresa procurará la rehabilitación del personal con capacidad disminuida, al objeto de conseguir la posible recuperación del trabajador.

#### Artículo 12. - Traslados:

En relación con las peticiones de traslado que pudieran formularse, se mantendrá la preferencia establecida para el personal con destino en zona rural que tenga hijos en edad escolar y el de trabajos a turnos.

Cualquier petición de traslado estará condicionada a que el puesto solicitado sea del mismo escalón y de características semejantes.

El personal formado por la Empresa en técnicas específicas tendrá que negociar la posibilidad de su traslado o cambio de puesto.

#### Sección Segunda

#### Facultades de la Representación de los Trabajadores

#### Artículo 13. - De la Representación de los trabajadores:

Con el fin de potenciar al máximo la integración de personas e intereses en que la empresa consiste, todos los Comités tendrán a su cargo las siguientes funciones y cometidos:

#### Artículo 14. - Coordinación de actividades:

1. - Dado el número de centros de trabajo, su dispersión geográfica, y la diferente naturaleza de la actividad llevada a cabo en los mismos, y al objeto de establecer, entre ellos, una mejor coordinación de actividades por cuanto respecta a los problemas e intereses comunes a todos, se observarán las siguientes normas:

a) Cada dos meses se celebrará, en los locales de la Empresa en Madrid, una reunión de miembros representantes de cada uno de los Comités de Empresa. La designación de los asistentes a dichas reuniones se hará de manera que se mantenga la proporcionalidad en relación con los componentes de los Comités, en la forma siguiente:

- Un miembro por cada Comité de centro de trabajo.
  - Un miembro más por cada uno de los siguientes - Comités: Narcea, Avila (capital y provincia), León, Ponferrada, La Robla, Segovia (capital y provincia) y otro por el Comité del resto de la provincia de Ciudad Real.
  - Diez miembros más por el Comité de Centro de - Capitán Haya nº. 53.
  - Dos miembros más por el Comité del resto de Madrid.
- b) Con objeto de asegurar la mayor eficacia posible en las reuniones que se celebren, la designación deberá recaer siempre en las mismas personas, salvo que, por razones justificadas, los designados se vean imposibilitados de asistir a alguna de las reuniones a celebrar, en cuyo caso habrá de designarse persona que, siendo miembro del Comité correspondiente, sustituya al ausente.
- c) En la primera reunión que se celebre, los asistentes designarán un miembro de entre los mismos que actúe como Secretario de sesiones, y el cual tendrá como cometidos:
1. - Recibir periódicamente y a intervalos no superiores a tres meses, un Informe de la Dirección de la Empresa sobre la situación económica de la misma que deberá comprender, como mínimo, las cuestiones que siguen:
    - evolución de las operaciones económicas de la Empresa y marcha general de la producción.
    - perspectivas del mercado y cualesquiera otros datos de análoga naturaleza.
    - Inversiones acordadas en cuanto repercutan sobre la situación del empleo, con atención especial a los incrementos o disminuciones previsibles de plantilla, previsión de vacantes, en su caso, y demás materias de personal.
  2. - Conocer y tener a su disposición el balance y la Memoria anuales y cuantos otros documentos y antecedentes la Dirección considere oportunos para el fin indicado; siendo, al menos, los mismos documentos y comunicaciones que deban conocer los accionistas.
  3. - Transmitir a la generalidad de los trabajadores, por los medios más apropiados, la información relativa a la marcha de la Empresa.
- Asimismo, la Dirección informará previa y necesariamente al Comité afectado sobre acuerdos relativos a implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, modificación de jornada y demás asuntos que afecten al personal.
- Los Comités tendrán los derechos y facultades que en cada caso les estén reconocidos por la legislación en vigor.
- Tanto la empresa como los representantes de los trabajadores se comprometen a facilitar y ejercer, respectivamente, las funciones tendentes a la mejor colaboración y responsable desempeño de las actividades representativas, en orden a estimular y velar por el cumplimiento de las obligaciones laborales.
- Levantar actas de lo tratado en la reunión.
  - Efectuar la convocatoria para la reunión siguiente.
  - Recoger cuantas sugerencias puedan hacerse por los miembros con derecho a asistencia, con objeto de someterlas a deliberación en orden a su posible inclusión como puntos del Orden del día de la reunión futura.
3. - Las reuniones de los miembros representantes a que se refiere el apartado anterior, podrán celebrarse, además, a petición de la Dirección de la Empresa, previa determina-

ción por ésta de las materias objeto de aquellas. Asimismo, podrán tener lugar siempre que lo solicite la mitad más uno de los miembros con derecho a asistencia.

3. - A las reuniones, tanto ordinarias, como extraordinarias, - podrán asistir, sin voz ni voto, dos representantes o delegados de la Empresa, designados por ésta.
  4. - Los acuerdos que, en su caso, se adopten en las reuniones cualquiera que sea la clase de éstas, se adoptarán por mayoría. Tales acuerdos, una vez adoptados, se pondrán en conocimiento de cada uno de los Comités de Empresa de los distintos centros de trabajo, en la primera reunión que éstos celebren.
  5. - Toda reunión celebrada por los miembros-representantes deberá hacerse sobre orden del día previamente fijado, sin que puedan adoptarse acuerdos sobre puntos no incluidos en aquel.
  6. - Por tratarse de cuestiones que afectan a todos los centros de trabajo de la Empresa, en las reuniones celebradas por los miembros-representantes de los Comités, a las que se refiere este artículo, se procederá, en el momento oportuno, a la designación de los componentes de la Comisión de Valoración, de Asuntos Sociales, de Formación y Promoción, Deliberadora y Negociadora del Convenio Colectivo, de los tres representantes del personal miembros de la Junta Rectora de la Fundación Laboral de Unión Eléctrica y cualesquiera otras de ámbito general de la Empresa que estén reconocidas.
- La designación de los representantes de la Junta Rectora de la Fundación Laboral se hará mediante propuesta en terna, por el siguiente procedimiento:
- Los miembros-representantes de los Comités, elegirán una terna por cada representante que hubiere de designarse. En todo caso, cada terna corresponderá a un distinto grupo profesional de entre los tres siguientes: Técnicos, Administrativos y Profesionales de Oficio.
  - Las ternas elegidas por dichos miembros-representantes se remitirán a la Junta Rectora de la Fundación, la cual designará uno de los tres propuestos para cada grupo profesional o solicitará nueva terna o ternas, en cuyo caso aquellos procederán a una segunda y última designación, en que no entrará ninguno de los nombres ya propuestos.
7. - La Empresa deberá ser notificada del Orden del día, con cinco días de antelación a la fecha de cada reunión. Cuando la convocatoria se haga por iniciativa de la Empresa, podrá incluir asuntos a tratar en el Orden del día.
  8. - Los gastos y dietas que ocasionen las dichas reuniones serán a cargo de la Empresa en las convocadas por ella y hasta seis reuniones más al año, siempre que las mismas tengan lugar en Madrid.
  9. - En todo caso, los Comités de Empresa de cada centro de trabajo mantendrán las competencias que les atribuye la legislación vigente.

#### Artículo 15. - Acción Informativa:

La Empresa reconoce el derecho que asiste a los representantes de los trabajadores a facilitar al personal la más completa información de cuantos asuntos se refieran a las relaciones laborales, así como aquella que la propia Empresa facilite a los Comités. A tal fin, y continuando en la línea de actuación mantenida hasta el presente, facilitará dicha actividad, reconociéndola como instrumento positivo de armonía en la Empresa.

En los Centros de trabajo se pondrá a disposición de su Comité un local adecuado al desarrollo de sus actividades, de acuerdo con las posibilidades existentes en cada momento, así como un tablón de anuncios, de cuyo uso se dará previo conocimiento a la Jefatura del Centro, y en las Oficinas Centrales, a la Dirección de Asuntos Sociales.

**Artículo 16. - Ejercicio de las funciones representativas:**

Los Delegados de Personal y los miembros de los Comités - podrán justificar hasta cuarenta horas al mes, que serán retribuidas para atender a sus funciones representativas, así como quince días de permiso al año, no retribuidos y con igual finalidad. El disfrute de las horas y días indicados deberá notificarse previamente al Jefe inmediato con, al menos 24 horas de antelación, salvo en casos de manifiesta urgencia en que se comunicará en el mismo momento.

En ningún caso la ausencia podrá hacerse con perjuicio grave del servicio público que la Empresa presta.

**Sección Tercera****Otras Disposiciones****Artículo 17. - Reclamaciones:**

Cualquier trabajador podrá deducir libremente las reclamaciones que considere oportunas a la mejor defensa de sus derechos laborales, bien por sí o confiando su representación a otro compañero, ostente o no representación electiva. En caso de que el representante sea miembro del Comité o Delegado de Personal, la representación se otorgará simplemente por escrito.

Salvo en caso de sanción disciplinaria, se establece con carácter previo a la reclamación ante la Dirección de la Empresa, esta reclamación deberá formularse por escrito a la Dirección por conducto de sus Jefes inmediatos. Una copia del escrito de reclamación será remitida directamente por el interesado a la Dirección de Asuntos Sociales. Si pasados treinta días el asunto no ha sido resuelto o la solución no es de su conformidad, el trabajador podrá plantear el objeto de su petición ante la Autoridad administrativa o Judicial, según corresponda.

En todo caso, las reclamaciones relativas a la valoración de puestos de trabajo seguirán el procedimiento establecido en su propio Reglamento.

**Artículo 18. -**

**A) Productividad:** Como compensación de las mejoras que por este Convenio se establecen, el personal se compromete a incrementar su productividad a fin de que la Empresa pueda desarrollar su actividad industrial con la máxima eficiencia.

Ambas partes están de acuerdo en convenir criterios operativos que faciliten el mejor aprovechamiento de los recursos tecnológicos y humanos que integran la Empresa, tales como la modernización de las instalaciones, la racionalización de la organización productiva, la mejora de las condiciones materiales de trabajo, la cualificación y adaptación del personal, la posibilidad de realizar trabajos polivalentes, la disponibilidad en cuanto al servicio, y la ampliación, en su caso, de la época del disfrute de vacaciones.

**B) Absentismo:** Ambas partes consideran importante la reducción del absentismo laboral y para ello se han establecido retribuciones que como el "Plus de turnos" y la "Ayuda de comida" suponen un incentivo adicional para la asistencia al trabajo.

Asimismo, los Servicios Médicos de Empresa intensificarán las campañas de medicina preventiva para mejorar el nivel sanitario del personal.

**Artículo 19. - Derecho de Asociación:**

Se reconoce a los trabajadores la más plena protección contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical. Este reconocimiento impide todo acto que tenga por objeto:

- Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato, o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.
- Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividades sindicales, desarrolladas dentro del marco establecido por las Leyes.

**CAPITULO III****REGIMEN ECONOMICO****Artículo 20. - Personal excluido del régimen de Valoración de Puestos:**

Queda excluido del sistema de retribución, mediante Valoración de Puestos de Trabajo, el personal a que se refieren los artículos 21 (Categoría Superior) y 22 (Niveles Especiales), cuyo tratamiento se regulará por las normas que en dichos artículos se establecen.

**Artículo 21. - Clasificación y retribución de la Categoría Superior:**

El personal adscrito a esta Categoría percibirá, durante el año 1983 las remuneraciones mínimas que a continuación se indican, según la clasificación y el nivel libremente otorgados a cada uno por la Dirección, en base a sus circunstancias personales y a la complejidad y responsabilidad inherentes a la función encomendada:

Categorías	Retribución íntegra año 1983 (pesetas)	
	Anual	Mensual
Superior 2ª. (Escala B)	2.143.400	153.100
Superior 2ª. (Escala A)	2.306.570	164.755
Superior 1ª. (Escala B)	2.545.830	181.845
Superior 1ª. (Escala A)	3.013.500	215.250
Superior Especial	3.530.100	252.150

**Artículo 22. - Clasificación y retribución de los Niveles Especiales:**

Se establecen, dentro de la Segunda Categoría, cuatro Niveles Especiales para distinguir a aquellos miembros del personal, cualesquiera que sea su categoría de procedencia, que, a juicio de la Dirección, se hayan destacado por sus valores humanos, méritos profesionales, plena dedicación y probada lealtad a la Empresa en las misiones encomendadas.

La promoción del personal a los antedichos Niveles Especiales será de libre decisión de la Dirección. Estos niveles, en cuanto suponen una distinción de carácter individual, se concederán a título personal.

El personal comprendido en estos Niveles Especiales percibirá, durante el año 1983, las remuneraciones anuales que a continuación se indican:

Niveles	Retribución íntegra año 1983 (pesetas)	
	Anual	Mensual
Nivel Especial cuatro	2.156.980	154.070
Nivel Especial tercero	2.265.760	161.840
Nivel Especial segundo	2.374.540	169.610
Nivel Especial primero	2.510.480	179.320

**Artículo 23. - Personal sujeto al sistema de Valoración:**

El resto del personal, sujeto a Valoración, percibirá sus retribuciones en función del escalón de calificación de su puesto de trabajo, de acuerdo con la escala salarial que, para el año 1983, a continuación se relaciona:

Escalón	Retribución íntegra año 1983 (pesetas)	
	Anual	Mensual
2	1.012.830	72.345
3	1.038.800	74.200
4	1.069.950	76.425
5	1.098.160	78.440
6	1.130.850	80.775
7	1.172.150	83.725
8	1.234.520	88.180
9	1.314.460	93.690
10	1.395.730	99.695
11	1.477.210	105.515
12	1.572.410	112.315
13	1.681.190	120.085

Escalón	Anual	Mensual
14	1.789.900	127.850
15	1.912.260	136.590
16	2.034.620	145.330

La retribución anual para cada escalón antes figurada se abonará al personal cuya jornada de trabajo se ajuste a la establecida por la Empresa con carácter general.

En consecuencia, la retribución que se establece para el personal que no efectúa la jornada completa, aunque mantenga este privilegio como derecho personal, cualquiera que sea el título de que se derive, se fija en la parte proporcional del sueldo anual que le corresponda en función de su jornada real de trabajo. Este mismo régimen se aplicará también para el personal técnico y administrativo que continúa acogido a la jornada de treinta y seis horas semanales, en virtud de la opción establecida en su favor a la entrada en vigor de la Reglamentación Nacional de Trabajo en nuestra Industria de 22 de diciembre de 1944 (Boletín Oficial del Estado de 30 de diciembre de 1944), todo ello sin perjuicio del derecho que se les reconoce a estos últimos de optar por la jornada general, siempre que se efectúe, al menos, con dos años de antelación a su jubilación.

#### Artículo 24. - Personal de Nuevo Ingreso:

El personal de nuevo ingreso que, después de cubrir las pruebas de selección que la Empresa considere en cada caso necesarias, se contrate sin experiencia, quedará, durante un año, excluido del régimen general. Durante dicho período percibirá el noventa por ciento de la retribución anual que corresponda al escalón de valoración de su puesto de trabajo. Cuando se trate de personal perteneciente a la Categoría Superior, dicho porcentaje se aplicará sobre el nivel económico que corresponda al Superior 2ª. B.

Cuando el personal de nuevo ingreso acceda a la Empresa con experiencia adquirida con anterioridad, de forma que ésta le sea reconocida por la Dirección, percibirá directamente el importe correspondiente al escalón de su puesto de trabajo o, en el caso de la Categoría Superior, el nivel que se le asigne.

#### Artículo 25. - Premio de Vinculación al escalón:

Los trabajadores sujetos al sistema de valoración de puestos de trabajo que hayan cumplido o cumplan ocho años de permanencia en el mismo escalón pasarán a percibir, a título personal, la remuneración correspondiente al escalón inmediatamente superior.

Este premio de vinculación es de naturaleza análoga al premio de antigüedad y, por tanto, únicamente será computable a efectos de jubilación.

Será absorbible por futuros ascensos o mejoras de escalón de valoración, con la única excepción de que estos se hayan producido mediante concurso o curso de promoción.

Como excepción, será aplicable también el premio de vinculación al personal que se jubile, en cuyo caso devengará la parte proporcional que tenga cumplida de ocho años.

En todo caso, el premio de vinculación establecido en el presente artículo no podrá originar más de dos aumentos para una misma persona.

#### Artículo 26. - Ascensos automáticos:

Los ascensos automáticos establecidos en el artículo 38, apartado d) y e) y el artículo 40, apartado a) de nuestra Ordenanza Laboral, sólo se seguirán reconociendo al personal perteneciente a la plantilla de la empresa en 31 de diciembre de 1972. Dicho reconocimiento implicará el derecho a la garantía del escalón establecido en el artículo 18 del VI Convenio Colectivo.

#### Artículo 27. - Conceptos comprendidos en la retribución anual:

Las retribuciones anuales establecidas en este Convenio sustituyen a todos los conceptos retributivos que venía satisfaciendo la Empresa y, por tanto, quedan comprendidos en las mismas los sueldos reglamentarios y voluntarios, pagas extraordinarias de uno u otro carácter y participación en beneficios, así como cualquier otra remuneración que a título general o particular la Empresa haya venido

satisfaciendo a sus trabajadores, conceptos que quedan absorbidos o compensados.

#### Artículo 28. - Premios de antigüedad:

Se establece un premio a la antigüedad por cada tres años de servicio en la Empresa, cuyo importe íntegro en el año 1983 será de 1.960, - ptas., por paga. El cómputo de cada premio se efectuará de acuerdo con el régimen de aumentos periódicos establecidos en el artículo 16 de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria de Energía Eléctrica.

Una vez cumplida la edad de sesenta y cinco años, no se devengarán nuevos premios de antigüedad.

Los premios de antigüedad antes dichos se refieren al personal que trabaje la jornada completa. El personal que no cumpla la jornada completa percibirá el importe de dichos premios en proporción a la jornada que efectivamente realice.

#### Artículo 29. - Impuesto General sobre la Renta. -

Todas las percepciones económicas pactadas en el presente Convenio se expresan por su importe íntegro, dado que el impuesto ha de ser a cargo del propio contribuyente.

#### Artículo 30. - Absorción y compensación:

Las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio absorben y compensan, en cuanto no sean rebasadas por ellos, los posibles aumentos y modificaciones que en el futuro pudieran establecerse por la Administración Pública o por cualquier resolución que en su día pudiera dictarse.

#### Artículo 31. - Forma de pago de la nómina:

El importe anual del sueldo que a cada trabajador corresponda en virtud de lo establecido en los artículos anteriores, se abonará en catorce mensualidades.

### CAPITULO IV

#### FORMACION, PROMOCION Y SELECCION

##### Formación

#### Artículo 32. - Norma General:

Ambas partes son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación de todos los trabajadores y fomentar muy especialmente la acción formativa del personal, contando con que dicha actividad represente un desarrollo armónico entre los estrictamente técnico o profesional y lo cultural a través de cursos estructurados en los cinco bloques siguientes:

1. - Para personal de nuevo ingreso.
2. - Formación Profesional Básica a Distancia.
3. - Formación en la Profesión (cursos de promoción, nuevas técnicas y reciclaje).
4. - Formación de Mandos.
5. - Formación Concertada.

#### Artículo 33. - Cursos para personal de nuevo Ingreso:

Se atenderán a lo acordado en el artículo 49.

#### Artículo 34. - Formación Profesional Básica a Distancia:

Con la finalidad primordial de que todo el personal que no ha tenido la posibilidad de realizar estudios oficiales de formación profesional, o reconocidos a través de nuestra Escuela de Formación, pueda alcanzar los niveles de conocimientos mínimos exigidos para la promoción, se establecerán los cursos de Formación Profesional Básica a Distancia, en las especialidades TÉCNICA, ADMINISTRATIVA y PROFESIONAL, para los que se fijarán las condiciones de reconocimiento y convalidación que a su nivel corresponda, no siendo estas en ningún caso inferiores en grado y duración a las que se concedan para los estudios oficiales correspondientes. El personal inscrito en dichos cursos dispondrá de los permisos de formación necesarios que

posibiliten su asistencia a las sesiones precisas para la realización del curso, hasta un máximo de diez días al año.

#### Artículo 35. - Formación en la Profesión:

Con el fin de completar y adecuar la formación del personal a las características de los puestos de trabajo, se establece la Formación en la Profesión. En ella se contemplan: La formación para la promoción profesional, la formación para actualización de conocimientos y mejora de la productividad, el aprendizaje de nuevas técnicas, la reconversión, etc., siendo objeto de primordial atención los cursos de reciclaje, a los que se otorgará un especial desarrollo a través de los Centros Regionales de Formación.

Los cursos a realizar se programarán de acuerdo con las necesidades expuestas directamente por las Unidades, por los Coordinadores de Formación, por los Vocales de la Comisión de Formación y Promoción y a través de los Comités de los respectivos Centros de Trabajo, siendo obligatoria su asistencia a los mismos cuando así venga determinado por la Jefatura de las Unidades correspondientes, a cuyo efecto se habilitarán los permisos de formación necesarios.

#### Artículo 36. - Formación de Mandos:

Se incluyen en este apartado aquellos cursos que incluyan en la formación general de todo el personal con mando, así como los de actualización de conocimientos precisos para las categorías superiores.

#### Artículo 37. - Formación Concertada:

En aquellos casos en que la actividad formativa que se demande, bien por sus especiales características, o por que la singularidad de las personas a las que pueda afectar, así lo requiera, el Servicio de Formación concertará, mediante la correspondiente inscripción o contratación de determinados expertos, la realización de la actividad requerida, controlando se cumplan las condiciones de participación y desarrollo de la misma.

La petición de estas actividades deberá ser autorizada por el Director de la Unidad a la que pertenezcan las personas interesadas.

#### Artículo 38. - Difusión de Actividades:

La Empresa, a través del Servicio de Formación, publicará anualmente el Calendario de Actividades y Cursos de Formación, de acuerdo con las necesidades previstas, que permita una orientación del personal en orden a las actividades formativas.

En dicho Calendario se establecerán, además de las características generales de los cursos, los niveles mínimos, condiciones y finalidad de los mismos, así como la periodicidad exigible en determinados cursos de Reciclaje para el personal de las distintas Unidades.

El Servicio de Formación orientará, a quien lo solicite, sobre las posibilidades de desarrollo profesional.

### Promoción

#### Artículo 39. - Promoción:

Ambas partes están convencidas de que la formación es el instrumento más importante en orden a la promoción y bienestar de los trabajadores y a la consecución del más alto grado de productividad.

De acuerdo con dicho criterio, el personal quedará obligado a participar en cuantos cursos se convoquen como antecedente exigible a determinadas promociones.

En la medida en que las circunstancias lo permitan, los procesos de promoción se realizarán a través de los correspondientes cursos de formación. En los casos en que esto no ocurra y la vía de promoción sea el concurso, el Servicio de Formación facilitará, junto con el programa del concurso, la documentación correspondiente para el estudio de las materias específicas.

La Dirección de Asuntos Sociales estudiará la actuali-

zación de las normas sobre promoción para introducir las reformas que, según la experiencia, resulten aconsejables, oída la Comisión de Formación y Promoción.

El personal con funciones de mando, o que a juicio de la Dirección desempeñe cargos de especial confianza, será libremente designado por la Empresa, previa la realización de las pruebas de conocimientos y aptitudes que se consideren necesarias. Esta designación será notificada previamente a la Representación de los Trabajadores.

#### Artículo 40. - Condiciones para participar en cursos o concursos de Promoción:

1. - Antigüedad en el puesto: Será necesaria la siguiente antigüedad en el puesto de origen:

- Escalón 1 a 9 ..... 1 año
- Escalón 10 a 13 ..... 2 años
- Escalón 14 a 16 ..... 3 años.

2. - Conocimientos y Titulaciones: Será condición necesaria para la participación en cursos o concursos de promoción, poseer los estudios mínimos que se fijan en la correspondiente convocatoria, acreditados por título oficial o por certificación de haber cursado con aprovechamiento aquellos que correspondan a la Formación Profesional Básica.

Excepcionalmente, quien no cumpla estas exigencias podrá ser admitido de acuerdo con los requisitos siguientes:

- Realizar las pruebas de conocimientos básicos, que periódicamente se convoquen, y que permitan contrastar su nivel de acuerdo con las exigencias marcadas en la Convocatoria.
- Que la Dirección de Asuntos Sociales acepte su solicitud con base a su nivel técnico e historial profesional y académico (cursos de reciclaje, especialización, etc., realizados), así como cualquier otra circunstancia especial.
- Que concurran en el aspirante las siguientes circunstancias: Haber cumplido 50 años, que la plaza a la que opte esté encuadrada en la misma especialidad en la que ejerce sus funciones y tenga una antigüedad en el puesto de 10 años como mínimo.
- Que la adjudicación de la plaza se supedita a que ninguno de los participantes, que reúnan los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo hayan sido declarado Apto por la Comisión Calificadora.

La Dirección podrá dispensar de cualquier requisito que figure en la convocatoria cuando, a su juicio, las necesidades del Servicio lo aconsejen. Los Comités también propondrán esta dispensa cuando pueda resultar justificada.

3. - Preferencias que se reconocen:

- 3.1. - La calificación de Apto en el curso de promoción correspondiente dará preferencia, según el orden de puntuación, para ocupar las plazas convocadas o que en el futuro se convoquen para el mismo puesto de trabajo, pasando al último lugar, en el orden de preferencia, en caso de renuncia.
- 3.2. - El haber sido declarado "Apto sin plaza" en algún concurso de igual característica a la vacante producida, dará derecho a ocupar la misma en el orden de preferencia marcado en el concurso.
- 3.3. - En cualquier caso, si hubiera transcurrido más de tres años se llevarán a cabo las pruebas de suficiencia oportunas, referidas a los conocimientos específicos, siempre y cuando así se considerase necesario por la Unidad receptora.
- 3.4. - En igualdad de puntuación, se establece una preferencia a favor del personal que lleve cinco años en zona rural y tenga hijos en edad escolar, o diez años trabajando a turnos.

Artículo 41. - Convocatoria:

El Servicio de Formación procederá a publicar la convocatoria de cada concurso en todos los Centros de Trabajo de la Empresa, con independencia de las enviadas a las Jefaturas correspondientes y Secretarías de los Comités de Centro.

Para los Cursos y Concursos de promoción, la convocatoria especificará:

- Puesto de trabajo
- Número de plazas
- Escalón de valoración y Categoría profesional a la que está homologado.
- Centro de trabajo
- Nivel de conocimientos
- Otras condiciones de carácter específico
- Plazo de admisión de solicitudes, que no podrá ser inferior a quince días ni superior a treinta.
- Baremo a aplicar en las calificaciones, que serán establecidos por la Comisión Calificadora.

La selección se culminará en el plazo de cuarenta y cinco días a partir de la fecha en que finalice la admisión de solicitudes.

Artículo 42. -

Las pruebas de selección, que serán obligatorias para la promoción del personal de plantilla, consistirán en:

- Examen médico
- Examen psicotécnico
- Examen de conocimientos específicos
- Examen práctico
- Pruebas sobre Seguridad en el trabajo.

Además de los resultados obtenidos, se ponderará el historial profesional, académico, suplencias, etc., en función del puesto de origen y de la vacante a cubrir.

Artículo 43. - Evaluación:

En los cursos de promoción, la evaluación global de los participantes se efectuará por una Comisión, constituida por un representante de la Dirección de Asuntos Sociales, el Encargado del curso, un representante de la Unidad más características de las que sean afectadas por el curso y un miembro de la representación de los trabajadores vocal de la Comisión de Formación y Promoción.

En el caso de concurso, La Comisión Calificadora estará compuesta por el representante de la Unidad, un representante de la Dirección de Asuntos Sociales y un representante de los trabajadores pertenecientes a la Comisión de Formación y Promoción. Este representante podrá, excepcionalmente, delegar en un Vocal del Comité correspondiente al centro de trabajo para el que haya sido convocada la plaza. La Comisión Calificadora recogerá en la correspondiente Acta las puntuaciones obtenidas por los participantes en las diversas pruebas y la estimación de méritos, especificando los que hayan resultado Aptos.

Artículo 44. - Adjudicación de vacantes:

El candidato seleccionado en un curso o concurso ocupará el nuevo puesto en el plazo máximo de dos meses, a partir de la fecha de adjudicación, pasando a percibir el sueldo correspondiente a su nuevo escalón en las condiciones que se especifican en el párrafo siguiente:

Adjudicada una vacante, y siempre que la misma represente una promoción, se afectará provisionalmente al empleado al nuevo puesto, percibiendo la remuneración por el puesto correspondiente a su anterior situación hasta que hayan transcurrido tres meses de adaptación, después de los cuales, con base en el Informe emitido por el Jefe del Servicio, la Dirección de Asuntos Sociales resolverá sobre su adscripción definitiva al nuevo puesto, a partir de cuyo momento pasará a percibir la remuneración que, en consecuencia, le corresponda con efectos retroactivos desde la fecha de su incorporación.

Cuando la incorporación al nuevo puesto se efectúe después de transcurrido el plazo de dos meses establecido en el párrafo primero de este artículo y dicho retraso no sea imputable al interesado, éste tendrá derecho a percibir la nueva remuneración contando a partir de los dos meses de adjudicación de la plaza.

Los trabajadores que, habiendo obtenido una plaza, tengan que trasladar su residencia, percibirán una mensualidad de su anterior salario de calificación y los gastos de traslado previa la correspondiente justificación. Esta compensación sólo se considerará cuando el cambio de residencia ocasione gastos por traslado de familia o enseres.

Artículo 45. - Cursos y Concursos restringidos:

La Dirección, en orden a las necesidades de organización del trabajo, podrá convocar cursos y concursos restringidos cuando de los mismos resulte la amortización de las plazas, notificándolo previamente a la Comisión de Formación y Promoción.

Artículo 46. - Comisión de Formación y Promoción:

De acuerdo con los artículos anteriores, se constituye una Comisión de Formación y Promoción de carácter consultivo, cuya composición y funciones serán las siguientes:

**Composición:** En nombre de la Empresa participarán los que determine la Dirección de las distintas Unidades.

Los representantes de los trabajadores, en número máximo de siete serán nombrados según lo establecido en el artículo 14, con el criterio de estar representadas las distintas ramas profesionales. Estos vocales habrán de tener el carácter de miembro de algún Comité o Delegado de Personal.

**Funciones:** Estudio, análisis y colaboración en las políticas de Formación y Promoción.

- Propuesta sobre el establecimiento de criterios, métodos y actividades formativas que se consideren de interés.
- Propuesta de resolución sobre los problemas concretos.
- Asesorar e informar sobre los problemas de formación.
- Estudiar y proponer aquellos sistemas de estímulo a la formación profesional que, en cada caso, se consideren adecuados.

**Periodicidad en las reuniones:** Trimestral, salvo en el caso de que haya que tratar asuntos de urgencia.

Nuevo IngresoArtículo 47. -

En el caso de que no fuese posible cubrir la vacante mediante los sistemas de promoción establecidos, la Empresa queda en libertad para acudir al reclutamiento exterior.

Artículo 48. -

Cumplidas las prescripciones reglamentarias, el ingreso en la Empresa se efectuará respetando las siguientes preferencias:

1. - Las establecidas en las disposiciones vigentes.
2. - La mitad de las restantes plazas deberán ser cubiertas por huérfanos o hijos de trabajadores de plantilla o jubilados, dando preferencia a los que no tengan otros hermanos colocados en la Empresa, siempre que acrediten su idoneidad para el puesto solicitado. La otra mitad queda a libre disposición de la Empresa.

En general se procurará cubrir con personal de plantilla las vacantes de cualquier categoría, siempre que el candidato demuestre aptitud para el puesto, y el mismo no exija una determinada titulación profesional.

Artículo 49. -

En función de las necesidades de personal que la Empresa determine, y superadas las pruebas de selección que se establez-

can, se realizarán los cursos de Nuevo Ingreso precisos para adaptación al puesto específico.

La Dirección exigirá la realización de dichos cursos con carácter obligatorio, tanto para el personal de nuevo ingreso como para aquellos en el que el ingreso se produzca por regularización de su contrato eventual, y tendrá la consideración de eliminatorios antes de que los candidatos se incorporen a la plantilla de la Empresa. En consecuencia, el tiempo de duración del curso no se computará como "período de prueba", ya que ésta se iniciará a partir de la incorporación al trabajo.

El personal titulado tendrá que realizar los cursos de especialización necesarios cuando las exigencias del puesto lo requiera y, en cualquier caso, se procurará dar a todos ellos la adecuada "Formación Vestibular".

## CAPITULO V

### JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO ANUAL

#### Artículo 50. - Jornada de trabajo:

Con las limitaciones propias de la naturaleza del servicio público que atiende la Empresa, la Jornada actual de trabajo es de cuarenta y dos horas semanales durante todo el año, con horario intensivo de ocho a quince horas, de lunes a sábado.

Durante tres meses de verano, se mantendrá el mismo horario intensivo sólo de lunes a viernes, sin que ello suponga merma de la productividad.

La organización de cuanto se refiere a la jornada de trabajo y el establecimiento de los servicios de guardia indispensables será facultad de la Dirección, oído el Comité afectado y, en su virtud, ésta podrá:

- a) Volver a implantar la jornada partida, si la continuada no diese el resultado apetecido, o cuando las circunstancias lo exijan.
- b) Extender la jornada continuada a aquellos centros de trabajo o grupos de personal que no la disfrutaran actualmente siempre que lo permitan las necesidades del servicio.
- c) Implantar la jornada móvil o flexible en aquellos centros de trabajo en que la concentración de personal así lo aconseje.
- d) Establecer el horario más conveniente, de acuerdo con las características de cada servicio o centro de trabajo.

En cualquier caso, la distribución de la Jornada se efectuará de tal forma que queden libres las tardes de los sábados.

Cuando el personal, para iniciar la Jornada laboral, acuda desde su domicilio a trabajar a una instalación distinta a la de su centro de trabajo habitual o de retén, y existan medios de transporte, deberá cumplir en la misma su Jornada normal de trabajo, siempre que el tiempo que necesite en el recorrido de ida o regreso no supere en un cuarto de hora el tiempo que invierte habitualmente en acudir a su centro de trabajo.

Cuando se interrumpa el trabajo durante más de media hora para poder efectuar la comida, este tiempo no se computará como parte integrante de la Jornada, ni se abonará como extraordinario.

Todo lo establecido en el presente artículo en materia de Jornada no será de aplicación para el personal que trabaje en turnos rotativos, a quien se le aplicará el régimen especial regulado en el artículo siguiente.

#### Artículo 51. - Personal de Turnos Rotativos:

1. - **Condiciones Generales de Trabajo:** El personal que trabaja en turnos rotativos vendrá obligado, por imperativo de las circunstancias, a continuar prestando servicio en turnos continuados de ocho horas.

Se fija como meta que el personal de turnos tenga la Jornada laboral de 40 horas semanales.

En la suplencia de personal por enfermedad, accidente,

etcétera, no habrá obligación de continuar doblando el turno normal (8 horas) más que el primer día. En caso de tener que continuar más días, la suplencia se efectuará en Jornadas de 4 horas extraordinarias, antes o después del turno normal. Cuando la suplencia se efectúe por razón de baja en la Empresa, jubilación, traslado o cualquiera otra causa que no tenga carácter de eventualidad, la Dirección cubrirá en el menor plazo posible la vacante producida, dentro de la normativa vigente y en los plazos que de la misma se derivan. Cuando el interesado así lo desee, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá optar por percibir solamente el recargo legal de sus horas extraordinarias, librándolas posteriormente. En los centros donde la organización del trabajo lo permita, se procurará la creación de puestos polyvalentes, cuyo contenido configurará una nueva descripción de tareas. Estos puestos serán cubiertos de común acuerdo con los Interesados, y en las condiciones que en cada caso se determinen.

Se facilitará el acceso del personal de turnos a los puestos polyvalentes, dándoles los cursos de formación teórico-práctica correspondientes a los puestos a cubrir.

El personal con 10 años ininterrumpidos de servicio en turnos cerrados y rotativos tendrá derecho, si lo solicita, a ocupar cualquier vacante que se produzca en puesto de su mismo escalón y nivel de conocimientos, previo reconocimiento de su idoneidad. Si hubiere varios solicitantes, tendrá preferencia el más antiguo en turnos. El traslado quedará sujeto al régimen general.

El mismo derecho se le reconoce al cumplir los 57 años de edad, siempre que viniera prestando servicio en turnos cerrados y rotativos durante un mínimo de 5 años.

La Dirección, en el menor plazo de tiempo posible, revisará la organización del trabajo en las grandes instalaciones de Producción y Transformación de energía, cuando por su complejidad, aislamiento y extraordinaria extensión del recinto se haga preciso que el turno, particularmente durante la noche, se realice con una dotación especial. A dicho fin se relacionarán aquellas instalaciones en que concurren las circunstancias señaladas y se informará al correspondiente Comité.

El personal que trabaja en turnos rotativos, como normalmente no puede disfrutar de "puentes", podrá -si lo desea- disfrutarlos en una fecha distinta de acuerdo con la Jefatura del Centro y recuperar las horas dejadas de trabajar amortizándolas con cargo a las horas extraordinarias que tenga devengadas o prolongando la Jornada en la forma que la referida Jefatura determine.

El personal de turnos que, mediante pacto con la Dirección, esté acogido a la nueva jornada de trabajo establecida en el artículo siguiente, percibirá la compensación económica que se fija en el artículo 53 del presente Convenio.

La planificación y desarrollo del cuadro de turnos, vacaciones, revisiones, etc., será competencia de la Jefatura del Centro de Trabajo correspondiente, de acuerdo con las características específicas del centro, oído su respectivo Comité y se publicará dentro del primer trimestre del año.

2. - **Régimen económico general:** Se reconocen dos tipos de turnos que vienen determinados por las características de su realización.

1. - Turnos cerrados, que son los realizados de manera rotativa durante mañana, tarde y noche.

2. - Turnos abiertos, que son los realizados en cualquiera de las siguientes modalidades:

A) En rotación de mañana y tarde para mantener el servicio durante todos los días naturales.

B) En rotación de mañana y tarde para mantener el servicio durante los días laborales.

El personal que preste su actividad laboral de acuerdo con alguna de las modalidades de turno indicadas anteriormente, percibirá por cada día de trabajo realizado en dichas condiciones, un plus denominado de turno, equivalente al importe de aplicar el tanto por ciento que se indica en la tabla inserta a continuación, al cociente que resulta de dividir el importe anual del escalón de valoración del puesto por 219 días.

Este cálculo económico se ha establecido para los turnos cerrados, sobre la base de 1.095 turnos por puesto de trabajo y año, a desempeñar por una plantilla de cinco trabajadores por puesto, salvo disposición de obligado cumplimiento. Se continuará completando la dotación de cinco personas por puesto de turno, de acuerdo con el módulo de cálculo establecido.

Escala	Porcentajes		
	Turno Cerrado	Turno Abierto	
		Modalidad A	Modalidad B
4	24,-	20,5	14
5	24,-	20,5	14
6	24,-	20,5	14
7	24,-	20,5	14
8	24,-	20,5	14
9	23,5	20,-	13
10	23,5	20,-	13
11	23,5	20,-	13
12	23,5	20,-	12
13	22,5	19,-	12
14	22,-	18,5	11
15	21,-	17,5	11
16	21,-	17,5	11

Cuando por necesidades del servicio se efectúan las suplencias a que se refiere el apartado primero, dando lugar a la realización de turno y medio o dos turnos en el mismo día, percibirán plus y medio o dos pluses en función de la jornada realizada. Con independencia de dicho plus, el personal de turnos percibirá:

- El 25 por 100 de la hora tipo fijada en el Convenio Colectivo para las realizadas en el período nocturno.
- Los recargos reglamentados correspondientes a las horas trabajadas en su día libre o festivo, cuando opte por descansar en otro día.

En dicho plus se encuentran comprendidos y compensados los siguientes conceptos:

- Todos los inconvenientes que se deriven de esta peculiar forma de prestación de trabajo.
- La disponibilidad, en cuanto a cambio de jornada y horario laboral, cuando circunstancias de emergencia u organizativas del ciclo de turnos lo requieran.
- El importe de la media hora extraordinaria establecida en el artículo 45 del X Convenio Colectivo.
- Los pluses de turnicidad hasta ahora establecidos en anteriores Convenios Colectivos.
- Todos los recargos adicionales que la Empresa venía abonando correspondientes a los turnos trabajados en domingos, días festivos y libres.

Los días que este personal no trabaja a turnos se aplicará el régimen establecido para la jornada partida y por consiguiente no se devengará el plus de turnos.

### 3. - Régimen económico especial: El personal de turnos no acogido al régimen económico general antes regulado, se regirá por el siguiente:

- Un plus de 440,- ptas., por turno trabajado de ocho horas, más el importe de media hora extraordinaria, en compensación del tiempo destinado al "bocadillo". En el caso del párrafo tercero del apartado primero se abonará el importe de medio plus.
- Cuando, por necesidades del servicio, se trabaje en día que correspondería descansar, se abonarán las horas extraordinarias trabajadas más 715,- ptas., por turno realizado.
- Cuando el turno se realice en domingo, festivo de calendario o día libre, percibirá los recargos correspondientes a las horas trabajadas.

### 4. - Comisión de turnos: A fin de estudiar la temática que afecta al personal que trabaja en régimen de turnos ro-

tativos, se constituirá una comisión. Los acuerdos que adopte, se elevarán, por vía de propuesta, a los Organos de representación competentes.

### Artículo 52. - Nueva jornada laboral:

La Dirección, en uso de las facultades que le otorgan las disposiciones legales vigentes, y de acuerdo con los artículos 5 y 51 del presente Convenio, considera que la mejor atención del servicio público a la Empresa encomendado exige el establecimiento de algunas modificaciones en el horario de trabajo.

A tal fin, desde 19 de enero de 1976 se estableció una nueva jornada de cuarenta horas semanales, con los sábados libres y horario flexible durante nueve meses del año natural. La aceptación por parte del personal de esta nueva jornada será voluntaria.

La jornada será de ocho horas diarias, con una interrupción de una o dos horas para almorzar.

Se iniciará de ocho a nueve de la mañana, y la hora de salida será a las diecisiete u hora que corresponda en función de la hora de entrada y del tiempo tomado para almorzar.

El horario durante tres meses de verano será de ocho a quince horas con los sábados libres.

El personal que lo desee solicitará acogerse a esta nueva jornada, pero será necesario, en cada caso, la aceptación de la Dirección, con el fin de programar y estudiar debidamente los servicios en su conjunto.

### Artículo 53. - Compensación económica para la nueva jornada:

El personal que, mediante pacto con la Dirección, esté acogido o en el futuro se acoga a la nueva jornada de trabajo establecida en el artículo anterior, percibirá una compensación económica mensual de 11.555,- ptas. Esta compensación tendrá carácter salarial a todos los efectos.

### Artículo 54. - Jornada nocturna:

El personal que trabaje en jornada nocturna percibirá un plus de Nocturnidad equivalente al 25 por 100 del valor establecido en el artículo 58 para la hora normal que corresponda a su escala, salvo que por Ley se establezca una compensación superior.

### Artículo 55. - Descanso anual:

Como compensación al compromiso formal por parte del personal de un mayor incremento de la productividad y un fiel cumplimiento de los deberes de asistencia y puntualidad, se establece para todos los productores de plantilla, sin distinción de categoría, un descanso anual que se registrará por la siguiente escala:

Antigüedad	Período de vacaciones
Menos de 1 año	25 días naturales
Más de 1 año	23 días laborales

Para el personal con antigüedad superior a un año y no acogido a la jornada partida, el período de vacaciones será de un mes natural.

El personal que disfrute íntegramente su descanso anual en el período comprendido entre los días 1 de noviembre y 30 de abril, ambos inclusive, dispondrá de 3 días laborales más de vacaciones.

## CAPITULO VI.

### DIETAS Y HORAS EXTRAORDINARIAS

#### Artículo 56. - Dietas:

El personal técnico, administrativo y titulado de la Categoría Superior, así como el que está adscrito a los escalones de Valoración 13 al 16, ambos inclusive, no percibirá dieta por desplazamiento, ya que la Empresa le abonará los gastos de viaje, previa justificación de su cuantía. Cuando el desplazamiento tenga una duración superior a cuatro días, se abonarán 435,- ptas. diarias por "gastos de bolsillo".

Para el resto del personal se establecen las siguientes dietas e Importes brutos unificados:

Dietas	Pesetas
- Desayuno	138,-
- Comida o cena	860,-
- Cama	990,-
- Completa (modalidad A)	1.790,-
- Completa (modalidad B)	3.270,-

La modalidad A comprende las dietas completas devengadas en puestos de trabajos distantes del centro habitual hasta un máximo de 75 kilómetros. La modalidad B, para distancias superiores. Por lo tanto, la dieta completa solamente se devengará cuando por razones de trabajo sea obligado permanecer fuera del lugar de residencia con unos límites mínimos que en Madrid será el correspondiente a la tarifa normal de taxis, y en otras Provincias, a partir de los 30 kilómetros, medidos en el plano de carreteras de Obras Públicas, por la distancia más corta.

En aquellos desplazamientos extraordinarios —cuando en atención a la circunstancia de lugar pueda resultar insuficiente el importe de la dieta— el interesado podrá solicitar y el Jefe del Servicio proponer, con carácter excepcional, la aplicación del régimen de gastos pagados.

El régimen de dietas pactado sustituye plenamente al establecido por la Ordenanza Laboral.

#### Artículo 57. — Ayuda de comida:

La ayuda de comida, para el personal de plantilla que trabaje en jornada partida será de 383,- ptas., por día realmente trabajado en dicho régimen.

Esta ayuda será incompatible con cualquier otro tipo de dieta o percepción de naturaleza similar.

#### Artículo 58. — Horas extraordinarias:

Es deseo de ambas partes que el trabajo se ejecute con eficiencia durante la jornada laboral normal. Por ello, se aconseja a los trabajadores que desarrollen su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir óptimo rendimiento durante la jornada de trabajo, a fin de que la realización de actividades en horas extraordinarias se reduzca al límite de lo imprescindible.

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

1. — Horas extraordinarias habituales: supresión.
2. — Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
3. — Horas extraordinarias necesarias por suministros o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento.

A los efectos establecidos en el artículo 2 del Real Decreto 1858/1981, las partes acuerdan definir las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales derivadas de la propia naturaleza del servicio público encomendado.

En consecuencia, serán:

1. — Horas motivadas por causa de fuerza mayor: Las horas extraordinarias originadas por averías en los centros de producción, transformación y redes de distribución, tanto en baja como en alta tensión. También tendrán esta consideración las realizadas por los conductores y las esporádicas del personal que habitualmente no hace horas extraordinarias y que por alguna emergencia se vea obligado a realizarlas.
2. — Se consideran horas estructurales las derivadas de la propia organización, tales como suplencias por permisos, vacaciones, ausencias imprevistas, en-

fermedad o accidente, cambio de turnos, cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, funciones sindicales o de representación del personal, formación, comisión de servicio, reducción de jornada por imperativo legal, fiestas laborales trabajadas dentro del régimen de turnos rotativos y retén de emergencia, toma de cargas, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley. La calificación de cualquier otro supuesto como circunstancia estructural se negociará con el Comité del Centro de Trabajo afectado.

La Empresa Informará a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, así como sobre la calificación de las mismas, de acuerdo con la legislación vigente.

Sin embargo, el trabajador está obligado a realizar aquellas horas extraordinarias necesarias para atender al servicio público que la Empresa presta o aquellas que, de no realizarse, den lugar a un perjuicio notoriamente grave para la misma.

El personal de categoría superior, y el adscrito a puestos valorados en los escalones 13 al 16, ambos inclusive, no percibirá el importe de las horas extraordinarias que realice, dada la índole del servicio que tiene encomendado.

No obstante, el personal comprendido en el sistema de valoración, adscrito a los escalones 13 al 16, ambos inclusive, cuando por razones del servicio se ve obligado a prolongar de forma habitual su jornada de trabajo, percibirá una compensación mensual de 9.470,18.900,- ó 28.210,- ptas. brutas, según el sobreesfuerzo en cada caso realizado. Esta compensación, a propuesta de la línea jerárquica, será concedida por la Dirección, después de comprobar que las exigencias de cada puesto de trabajo en ese período la justifican.

La Dirección resolverá trimestralmente la concesión de estas compensaciones, que se abonarán mensualmente por trimestres vencidos. No se aplicará dicha compensación al personal que trabaja en turnos rotativos, mientras esté sujeto a este régimen.

No obstante, para revisar y unificar los criterios de aplicación y la estructura de esta compensación, se constituirá una Comisión paritaria de seis miembros —3 vocales nombrados por los representantes de los trabajadores, según lo establecido en el artículo 14, y 3 representantes de la Empresa— para que conjuntamente con 3 asesores pertenecientes al personal comprendido en estos escalones de valoración, elaboren, en el plazo de cuatro meses, una propuesta de aplicación inmediata a la Dirección.

De acuerdo con las facultades establecidas en el artículo 62, del Decreto 2.380/1973, de 17 de agosto, sobre Ordenación del salario, a efectos de valor de la hora extraordinaria, se acuerda fijar un valor único para la hora normal de trabajo, en función de cada escalón de valoración, y con independencia de las diversas jornadas de trabajo y del período de vacaciones que a cada trabajador corresponda.

En base a lo convenido, el personal percibirá el importe de la hora extraordinaria que trabaje de acuerdo con el siguiente baremo por escalones de valoración, en el que se recogen los distintos importes brutos de la hora de trabajo que, durante el año 1983, servirán de base para aplicar los recargos reglamentarios establecidos.

En consecuencia, los precios base para el año 1983, serán los siguientes:

Escalones	Importe horas tipo (pesetas)
2	224,-
3	232,-
4	240,-
5	253,-
6	259,-
7	279,-
8	307,-
9	333,-
10	360,-
11	388,-
12	408,-
13	436,-
14	459,-
15	487,-
16	510,-

Artículo 59. - Régimen de Primas e Incentivos:

A) En esta materia se aplicarán las siguientes normas:

1. - En cuanto a las primas que se devengan por unidad de trabajo o servicio y cuyo importe viene determinado en función del valor hora tipo, se revisarán las fórmulas empleadas para su cálculo, de modo que su incremento no sobrepase el 10 por 100 sobre su valor en 1982.
2. - Las primas por especialización nuclear, las correspondientes a servicios de retén de emergencia y cualquier otra cuyo valor unitario sea fijo, serán incrementadas en un 10 por 100 sobre sus importes brutos referidos al año 1982.
3. - Queda derogado el artículo 128 del Reglamento de Régimen Interior, como consecuencia del acuerdo de la Dirección de la Empresa por el que se suprimió el Servicio de Inspección de Fraude.

B) La Comisión mixta a que se refiere el artículo 78 del presente Convenio, estudiará el régimen de primas e incentivos, eligiendo la propuesta correspondiente a la Comisión Negociadora del próximo Convenio Colectivo.

C) Se crea una Comisión mixta para el análisis del servicio de retenes, al objeto de establecer el marco normativo aplicable al mismo en los centros de trabajo donde la Dirección tenga establecido o establezca en el futuro dicho servicio.

C A P Í T U L O V I IJUBILACIONES Y PENSIONES  
DE VIJEDAD Y ORFANDADArtículo 60. -

El régimen de complementos de pensión que la Empresa tenía establecido, y que se articulaba en anteriores Convenios Colectivos, ha sido asumido por la "Mutualidad de Previsión Social de Unión Eléctrica y sus Empleados", constituida a tal fin y aprobada por Resolución de la Subsecretaría de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo de fecha 18 de abril de 1977.

Dicha Mutualidad está inscrita en el Registro Oficial de Entidades de Previsión Social con el número 3.070, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Montepíos y Mutualidades de 6 de diciembre de 1941 y Reglamento de 26 de mayo de 1943.

En consecuencia, la "Mutualidad de Previsión Social de Unión Eléctrica y sus Empleados" se ha subrogado en las obligaciones contraídas por la Empresa con su personal de plantilla y pensionistas en materia de complementos de jubilación, viudedad y orfandad, que anteriormente, venían establecidas y reguladas en Convenio Colectivo, en los términos y condiciones que se determinan en su propio Reglamento.

Artículo 61. -

Para el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio quedase disuelta y liquidada la antedicha Mutualidad, de conformidad con el Capítulo XI de su Reglamento, la Empresa asume los siguientes compromisos:

1. - La obligación de atender las pensiones reconocidas y devengadas para el caso de que resultaran insuficientes las garantías previstas en el artículo 54 del mencionado Reglamento.
2. - La obligación de atender las pensiones que en lo sucesivo se devenguen, sustituyendo el compromiso de aportación a la Mutualidad que le incumbe, respecto al personal en activo, por el régimen de complementos de pensión pactado en el VII Convenio Colectivo.

C A P Í T U L O V I I IDISPOSICIONES VARIASArtículo 62. - Tarifa de energía a pensionistas:

Se aplicará la tarifa especial de empleados, sin limitación temporal, a los jubilados, viudas y huérfanos del personal de la Empresa, mientras mantengan su condición de pensionistas.

Atendiendo a circunstancias particulares, cuando fallezca la viuda y queden hijos solteros que vinieran conviviendo con ella, bajo su mismo techo, se podrá prorrogar dicho beneficio.

Se reconocerá el disfrute de tarifa de empleado en domicilio distinto al de su residencia habitual, cuando el jubilado acredite, mediante certificado médico, razones de salud.

Artículo 63. - Salario:

Persistirá el abono de salario por mensualidades vencidas, sin que esto implique modificación del concepto de salario diario o jornal establecido en el artículo 15 de la Ordenanza de Trabajo.

Artículo 64. - Trabajos de superior escalón:

Solo se abonarán diferencias de salarios, previa petición del Jefe de Servicio, a la Dirección de Asuntos Sociales, con el visto bueno del Director de su Unidad, en aquella suplencia plena cuya duración sea superior a 15 días laborales ininterumpidos.

Quando un trabajador perciba diferencias por realizar trabajos valorados con superior escalón -en puestos cuya vacante no entrañe situaciones de suspensión temporal de contrato con reserva de puesto (enfermedad, servicio militar, etc.) o amortización del mismo- durante seis meses en el plazo de un año y ocho en el de dos, siempre que, en cualquiera de ambos casos, dos meses sean consecutivos, adquirirá la adscripción definitiva a dicho puesto cuando se hayan superado los plazos anteriormente señalados sin que se haya convocado concurso o curso para proveer dicha vacante o se haya decidido y anunciado su amortización.

Los plazos anteriormente establecidos se computarán desde la fecha en que tenga entrada la petición del Jefe de Servicio en la Dirección de Asuntos Sociales, interrumpiéndose con la convocatoria del concurso.

Si el suplente no se presenta al curso o concurso convocado para cubrir la vacante, perderá el derecho establecido en este artículo. La Empresa vendrá obligada a cubrir la vacante en el plazo máximo de cinco meses.

Lo dispuesto en el presente artículo no será aplicable a las situaciones anteriores a la vigencia del XI Convenio y, en consecuencia, los plazos previstos se empezarán a computar desde dicha fecha.

Artículo 65. - Difusión de la Propiedad Mobiliaria:

La Dirección, dentro de las disposiciones que se dicten o a propia iniciativa, facilitará al personal de su plantilla la adquisición de acciones de la propia Sociedad en las condiciones que en cada momento resulte factible establecer.

Artículo 66. - Economato laboral:

La Empresa contribuirá a los gastos del Economato Laboral con una cantidad equivalente al importe de una mensualidad de la escala salarial del artículo 13 del Convenio Colectivo, autorizado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de mayo de 1967, ya que por acuerdo de las partes no se incrementa la referida aportación, salvo en la que resulte de la dinámica del censo laboral.

La Empresa, a propuesta de la Comisión de Asuntos Sociales, procurará gestionar acuerdos con economatos existentes en aquellas localidades donde sea posible.

Artículo 67. - Premios de fidelidad:

Por el concepto de premios de fidelidad se percibirá:

- A los 25 años de servicio: El Importe equivalente a una mensualidad del sueldo vigente en la fecha de su devengo y 1 día de licencia.
- A los 35 años de servicio: El Importe equivalente a 3 mensualidades con el antedicho criterio y 2 días de licencia.
- A los 45 años de servicio: El Importe equivalente a 4 mensualidades con el antedicho criterio y 5 días de licencia.

El personal que pase a la situación de Jubilado percibirá la parte proporcional, en función de los años de servicio, del premio más inmediato que le falte por percibir.

#### Artículo 68.- Seguro de Vida:

Sigue en vigor el Seguro Colectivo de Vida establecido en favor del personal, pero modificado -según la propuesta formulada por la Comisión Mixta establecida en el X Convenio-.

En consecuencia, el capital asegurado para todo el personal en activo será, a tenor con las cláusulas de la correspondiente póliza, de un millón de pesetas por fallecimiento, dos millones de pesetas cuando esta se produzca por accidente y un millón trescientas mil en caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez.

#### Artículo 69.- Tarifa de empleado:

La Empresa concederá, previa solicitud razonada, la tarifa especial establecida en los artículos 21 y 22 de la Ordenanza Laboral en una sola vivienda distinta del domicilio del empleado, siempre que sea en beneficio del propio empleado o persona de su familia que conviva con él habitualmente. El límite de esta concesión se fija en una distancia máxima de doscientos kilómetros, salvo caso en que se acredite causa justificada a juicio de la Dirección.

El aprovechamiento de esta concesión fuera de las limitaciones antes establecidas podrá ser sancionado con la suspensión de la tarifa especial, temporal o definitivamente, según la gravedad del abuso cometido.

#### Artículo 70.- Locomoción con vehículo propio:

Se establece en 17,50 ptas. por kilómetro la compensación que la Empresa abonará al personal cuando, previa autorización del Jefe del Servicio, viaje en su propio vehículo en comisión de servicio.

Esta compensación se aplicará a partir del 1 de enero de 1983 y su importe será revisable en función de los futuros incrementos del precio del combustible.

#### Artículo 71.- Asistencia médica:

En los casos que sea necesaria asistencia médica especial, la Dirección de Asuntos Sociales posibilitará los medios adecuados para el oportuno tratamiento.

#### Artículo 72.- Programación de "puentes":

Durante el presente año se concede al personal la opción de librar los días 3 de junio, 31 de octubre y 9 de diciembre, con obligación de recuperar las horas correspondientes y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La salida de los días 24 y 31 de diciembre será a las 12 horas. El personal de turnos al que corresponda trabajar en cualquiera de dichos días, podrá disponer de cuatro horas libres acumulables a sus días de descanso.

#### Artículo 73.-

Se establece una gratificación de 8.500,- ptas. para todo el personal que, por razón del servicio, se vea obligado a trabajar las tardes y noches del 24 al 25 de diciembre o del 31 de diciembre al 1 de enero, así como las mañanas de Navidad y Año Nuevo.

#### Artículo 74.- Anticipos:

Los anticipos previstos en el artículo 77 del Reglamento de Régimen Interior podrán ser amortizados en un plazo de hasta sesenta mensualidades cuando concurren circunstancias excepcionales debidamente justificadas.

#### Artículo 75.- Condiciones más beneficiosas:

La Empresa se obliga a respetar las condiciones anteriores de cualquiera de sus trabajadores cuando en su conjunto resulten más beneficiosas que las pactadas en este Convenio.

#### Artículo 76.- Aprobación del Convenio:

Todas las condiciones estipuladas en el presente Convenio Colectivo forman una unidad orgánica indivisible, por lo que ambas representaciones convienen que lo pactado quedará nulo y sin eficacia alguna en el caso de declaración de nulidad en alguno de sus preceptos.

#### Artículo 77.- No repercusión en precios:

Ambas partes hacen constar que el presente Convenio Colectivo ha sido posible por la aportación económica de la Empresa, sin que su contenido tenga repercusión en las tarifas que Unión Eléctrica-Fenosa aplique a los usuarios de este servicio público, ya que las mismas vienen establecidas de forma oficial.

#### Artículo 78.- Comisión Mixta para la Interpretación del Convenio:

Sin detrimento de las facultades de todo orden que corresponden a la Dirección de la Empresa por disposición de la Ley, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación o aplicación del presente Convenio serán sometidas obligatoriamente, y como trámite previo, a una Comisión Paritaria que estará integrada por seis Vocales en representación de la Dirección de la Empresa y otros seis Vocales en representación del personal, designados por cada una de las partes de entre los miembros de la Comisión Negociadora de este Convenio, bajo la presidencia de D. Carlos Palomeque López, Presidente de esta última Comisión.

Esta Comisión mixta, procederá asimismo, a revisar en su totalidad el texto del Reglamento de Régimen Interior, a los efectos de elevar la correspondiente propuesta para su incorporación al próximo Convenio Colectivo.

#### Artículo 79.- Cláusula derogatoria:

El presente Convenio Colectivo sustituye al vigente hasta la fecha, el que, en consecuencia, queda sin efecto. Asimismo, anula los preceptos de la Ordenanza Laboral y Reglamento de Régimen Interior, en lo que contradigan a lo establecido en este Convenio y, de modo especial, aquellos artículos a los que afecta su contenido económico.

Así lo otorgan las partes Intervinientes y, en prueba de conformidad, lo firman con el Sr. Presidente, en Madrid, a diecinueve de abril de mil novecientos ochenta y tres.