

solicitó ayuda para disfrute de la mencionada hermana, la cual ha cursado estudios desplazada de su domicilio familiar durante el curso 1981/82, en Badajoz. No es cierto la alegación de la alumna expedientada, en el sentido de que no le fue concedida la ayuda, puesto que hay constancia de que sí le fue concedida con el número de credencial 681048300, aunque con posterioridad y ante las irregularidades observadas, le fue anulada. Pero esa anulación lo fue mediado el curso 1981/82, por lo que no se considera válida la alegación de que en base a la no concesión de la ayuda la interesada desistiera de cursar los estudios pretendidos.

Considerando que las citadas alteraciones engañosas en la solicitud de ayuda al estudio para el curso 1981/82 son motivo para inhabilitar a la mencionada estudiante para ser becaria en lo sucesivo, según lo dispuesto en el artículo 1.º de la Orden ministerial de 24 de marzo de 1958.

Esta Presidencia, a la vista de la propuesta formulada y haciendo uso de las atribuciones que le confiere la Orden ministerial de 31 de marzo de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 10 de abril), ha acordado lo siguiente:

Primero.—Inhabilitar a doña Agustina Durán Amado para el disfrute de cualquier tipo de ayuda al estudio en lo sucesivo, cualquiera que sea el Organismo público convocante, debiendo anotarse en el expediente académico de la alumna el hecho de la presente inhabilitación.

Segundo.—Que dicha sanción sea publicada en el «Boletín Oficial del Estado» y en el Ministerio de Educación y Ciencia, de conformidad con lo dispuesto en el título VIII, párrafo 4.º, de la Orden ministerial de 16 de julio de 1964 («Boletín Oficial del Estado» de 19 de septiembre).

Tercero.—Que las precedentes sanciones le son impuestas con independencia de cualquiera otra en las que haya podido incurrir y cuya sanción corresponda a otras competencias distintas a las de este Organismo.

Contra la presente resolución se podrá interponer recurso de alzada ante el excelentísimo señor Ministro del Departamento, en el plazo de quince días (Servicio de Recursos, calle Arguñosa, 1).

Lo que notifico a V. S. a los efectos oportunos.
Madrid, 2 de mayo de 1983.—El Presidente.

Sr. Subdirector general de Servicios del I.N.A.—P.E.

19909 RESOLUCION de 23 de mayo de 1983, de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, por la que se anuncia una vacante de Académico de número.

Resolución del Pleno de Académicos numerarios del día 23 de mayo de 1983, por la que se declara vacante la plaza de la Medalla número 9, causada por fallecimiento del Académico excelentísimo don Federico de Castro Bravo.

De acuerdo con el Decreto 1933/1983, de 30 de mayo, se concede un plazo de treinta días naturales, contados desde el día siguiente al de la publicación de esta resolución en el «Boletín Oficial del Estado», para presentar candidaturas a dicha Medalla, en la forma prevista en los Estatutos por los que se rige la Corporación.

Madrid, 23 de mayo de 1983.—El Académico Secretario general, Juan Vallat de Goytisolo.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

19910 RESOLUCION de 18 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 Nacional Hidroeléctrica de Ribagorzana, S. A.» (ENHER).

Visto el texto del XI Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la «Empresa Nacional Hidroeléctrica de Ribagorzana, S. A.» (ENHER), aprobado por la representación de la Empresa y la de sus trabajadores el día 16 de abril de 1983, firmado el día 29 del mismo mes y presentado en esta Dirección General de Trabajo el 4 de mayo siguiente, 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.º 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 un ejemplar original del Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 18 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

XI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NACIONAL HIDROELECTRICA DEL RIBAGORZANA, S. A. (ENHER)

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales

ARTICULO 1.º.— Ambito territorial

El presente Convenio afecta a las provincias en las cuales ENHER desarrolla cualquiera de sus actividades de producción, transformación, transporte y distribución de energía eléctrica.

ARTICULO 2.º.— Ambito personal

- 1.º El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores de plantilla, cualquiera que sea su puesto de trabajo, profesión, especialidad, edad, sexo o condición, así como los que ingresen durante su vigencia, con las siguientes exclusiones:
 - Personal Directivo.
 - El personal incluido en la 1.ª categoría de los Grupos Técnico-Administrativos (subgrupo 1º), Jurídico-Sanitario y de Actividades Complementarias.
 - El personal incluido en la 2.ª categoría de los Grupos Técnico-Administrativos y Jurídico-Sanitario, que obtenga individualmente por su exclusión, las sea ésta acordada por la Dirección de la Empresa.
- 2.º Queda excluido de este Convenio el personal especialmente contratado para obra o tiempo determinado, cuyo contrato deberá consignarse por escrito, especificándose en los mismos la condición «exclusión del Convenio Colectivo». Estos contratos son distintos a los sujeción de eventualidad del artículo 49 de la Ley Orgánica Laboral. Este personal no formará parte de la plantilla de la Empresa, y a efectos de cobertura de vacantes, tendrá la condición de personal ajeno, sin perjuicio de posibles preferencias reglamentarias o pactadas para ocupación de puesto de plantilla fija, cuando proceda efectuarlo por vía de ingreso por las categorías previstas en la Ordenanza Laboral. Se dará conocimiento al Comité de Empresa del Personal que se contrata en estas condiciones.
- 3.º Quedará incluido en este Convenio el personal de la 1.ª categoría, no comprendido entre las categorías Ingeniero de 1.ª y asimilados a Ingeniero de 3.ª y asimilados, ambas inclusivas, que así lo considere y lo solicite, quedando sus retribuciones fijadas en el Anexo nº VI.

ARTICULO 3.º.— Ambito temporal

Este Convenio comenzará a regir el 16 de Enero de 1983, cualquiera que sea la fecha de su publicación oficial y tendrá una duración de un año, finalizando su vigencia el 31 de Diciembre de 1983.

ARTICULO 4.º.— Revisión y prórroga.

- 1.º Será causa de revisión el hecho de que por disposiciones legales se establezcan mejoras de carácter general en las Empresas del Ramo que sean superiores a la totalidad de las establecidas en este Convenio globalmente consideradas.
- 2.º En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase el 30 de Septiembre de 1983, un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1982 superior al 9% se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el caso de que el índice cifre, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los 12 meses (Enero/Diciembre 1983).
- 3.º Tal incremento se abonará con efectos de primer día 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 este Convenio, a fin de que aquel se mantenga idéntico en el conjunto de los 12 meses (Enero-Diciembre 1983).
- 4.º La vigencia del presente Convenio se prorrogará automáticamente a no ser que se denuncia con antelación a la fecha de su vencimiento por cualquiera de las partes, mediante escrito ante el órgano de la Administración competente con una copia a la otra parte.

CAPÍTULO SEGUNDO

Organización del Trabajo

ARTÍCULO 55.— Organización

De acuerdo con lo que se establece en el artículo 54 de la Ordenanza de Trabajo, de 30 de Julio de 1970 para las Industrias de Producción, Transformación, Transporte y Distribución de Energía Eléctrica, correos y la Dirección de la Empresa la organización práctica del trabajo, implantando los métodos y procedimientos de valoración y racionalización de las normas laborales, basándose en los sistemas científicos y prácticas que se adaptan a las peculiaridades de esta actividad de ENHER y realizando cuantos movimientos de personal estime convenientes, respetando los artículos 42 a 44 de la citada Ordenanza, así como las disposiciones legales vigentes o futuras que las sustituyan o complementen.

ARTÍCULO 56.— Valoración de puestos de trabajo

- 1.- No se tomará decisión alguna relativa a la efectividad de la valoración de puestos de trabajo sin la intervención del Comité de Empresa, redactándose en su caso, conjuntamente con éste el Reglamento para su aplicación.
- 2.- La valoración de puestos de trabajo no originará ningún derecho de repercusión económica, con efectos retroactivos a la fecha de su efectiva aplicación.

ARTÍCULO 57.— Formación profesional

- 1.- La Empresa identificará sus carencias con los principios contenidos doctrinal del capítulo VIII de la Ordenanza Laboral. Con este objeto, poniendo especial atención en la docencia exigida por la reconversión de puestos de trabajo y perfeccionamiento profesional en cada paso, de acuerdo con las condiciones específicas que concurren adoptará las medidas de todo orden más convenientes para que la enseñanza ya se dé por medio de cursos u otros métodos adecuados, se imparta con garantía de aprovechamiento. Para el mejor cumplimiento y aplicación del presente artículo se mantendrá la Institución del Comité Mixto de Formación entre cuyos facultades se explicitan la de asistencia al Departamento responsable de la formación, mediante la formulación, sin carácter vinculante, de sugerencias, protestas y recomendaciones, recibir información amplia sobre políticas y planes de formación, elevar a la Unidad de Asuntos Sociales y Personal informes críticos sobre medios, procedimientos, métodos y resultados de la labor de formación y ser oído en materia de estímulos y condiciones económicas del personal asistente a cursos.
- 2.- En los cursos de Formación Profesional se enumerarán específicamente las condiciones económicas y laborales de los cursillistas durante la asistencia a los mismos, partiendo del principio de compensación de los gastos que el asistente se le ocasionen por este motivo y del mantenimiento de las remuneraciones normales ordinarias correspondientes a la categoría del cursillista.
- 3.- La participación en los cursos que organice la Empresa - siempre que se realicen en horas de trabajo, será obligatoria para todos los empleados, en los casos de variaciones de métodos de trabajo o en otros no especialmente enumerados que se determinen conjuntamente con el Comité de Empresa. Siempre que se reúnan las condiciones generales para ello establecidas, podrán participar en los cursos de formación y readaptación profesional que se realicen, si las circunstancias de trabajo lo permiten, a cuyo fin se esforzarán los Servicios por crear circunstancias que posibiliten la asistencia.
- 4.- En los cursos de carácter obligatorio, las evaluaciones de aprovechamiento individual tendrán en cuenta en su forma y procedimiento las condiciones previas de los cursillistas asistentes (edad, preparación, medio, etcétera), sin que en ningún caso el resultado repercuta desfavorablemente en la situación de hecho y de derecho conseguida por el trabajador.

ARTÍCULO 58.— Rendimientos

- 1.- Se procederá a la determinación, en los casos que sea posible del rendimiento normal y óptimo con intervención de la Dirección y de la Representación de los Trabajadores.
- 2.- Las remuneraciones que se establezcan en el presente Convenio corresponden a un rendimiento normal.
- 3.- Para la determinación de rendimiento, saturación de trabajo en los puestos y fijación, en su caso, de incentivos, la Empresa podrá efectuar la medición de los trabajos en todos aquellos casos que sea viable, teniendo en cuenta tanto los factores cuantitativos como cualitativos, valorando al Comité de Empresa, según define el Artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

4.- El "Complemento por mejora de la productividad" figura, cuantitativamente valorado, en el Anexo nº III, siendo de aplicación siempre que se cumplan los siguientes supuestos, en circunstancias normales.

- a) Mantenimiento del índice de absentismo en sus épocas valoradas como máximo.
- b) Mantenimiento, en el límite justamente necesario, del número de horas extraordinarias a realizar.
- c) Jornada de trabajo de igual duración en promedio anual.

Este "Complemento" forma parte de la base reguladora para el cálculo de los "Complementos al Mutuismo", así como de la base de cálculo del aumento anual del "Complemento al Mutuismo" del personal Pasivo (25% del incremento del salario en especie del personal en activo de su categoría).

ARTÍCULO 59.— Seguridad e Higiene en el Trabajo

Se alienta como elemento fundamental para una buena organización del trabajo el respeto sistemático a las normas y principios técnicos y de actitud en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con arreglo al contenido del capítulo 14 de la vigente Ordenanza de Trabajo, ratificándose la obligatoriedad de cumplimiento y observancia, por todo el personal de la Empresa, de las instrucciones contenidas en el carnet de "Prescripciones de seguridad y primeros auxilios" de ENHER y normas anexas al mismo.

La Empresa aportará los medios adecuados para el cumplimiento de dicha normativa.

CAPÍTULO TERCERO

Normas de orden y disciplina

ARTÍCULO 108.— Premios y sanciones

- 1.- En el Reglamento de Régimen Interior, se desarrollarán los apartados de premios y sanciones establecidos de conformidad con la Ordenanza Laboral, salvando las posibles reservas que resulten de la legislación ulterior.
- 2.- Si con ocasión del desempeño de sus funciones laborales el productor o productores de la Empresa incurrieren en incumplimiento penal por presunta culpa o negligencia, la Empresa dispondrá lo necesario a efectos de la cobertura procesal de las responsabilidades penales a reserva de lo que, en definitiva, resulte por sentencia firme y de las responsabilidades en que pueda incurrir en el ámbito del Derecho Laboral. Salvando lo dicho, la Empresa adoptará en principio el criterio de reanudar al productor en su puesto de trabajo y subsiguiente retribución.

ARTÍCULO 109.— Disminución de rendimientos

- 1.- La falta voluntaria y continuada de rendimiento normal en el trabajo será considerada como falta muy grave y de particular relevancia en función de los valores de productividad laboral que resulten del presente Convenio.
- 2.- En materia de falta de rendimiento interviniera la Comisión de Evaluación Paritaria de la Dirección de la Empresa y trabajadores.

ARTÍCULO 120.— Clasificación del personal según su permanencia.

El personal de la Empresa se dividirá, según su permanencia, en personal permanente o de plantilla y personal eventual, de acuerdo con lo previsto en los artículos 25 y 47 de la Ordenanza Laboral vigente, o disposición que le sustituya o complemente.

ARTÍCULO 121.— Personal permanente o de plantilla

El personal permanente es aquel que la Empresa emplea en las labores propias de la misma con contrato por tiempo indefinido.

ARTÍCULO 122.— Personal eventual y personal interino

- 1.- Por personal eventual se entenderá el contratado para labores eventuales, de acuerdo con la legislación vigente.

2.- Son trabajadores interinos los que entran en la Empresa para cubrir la baja temporal de un trabajador fijo y solo para el tiempo que dure la baja de dicho trabajador. El trabajador interino lo será por el tiempo de sustituir dicha baja temporal aunque no ocupe al mismo puesto del trabajador sustituido.

3.- Tanto el personal eventual como el interino percibirá la retribución que le corresponda por la categoría que se le contrata y según lo que resulte de acuerdo con los niveles salariales establecidos en este Convenio.

ARTÍCULO 151.- Clasificación Laboral

1.- El personal será clasificado de acuerdo con la Ordenanza Laboral, en las funciones y categorías que se determinan y equiparan a las reglamentarias en el anexo número I que queda incorporado al presente Convenio.

2.- En el Reglamento de Régimen Interior se definirán las denominaciones profesionales de la Empresa, con designación de las funciones que a cada una corresponde.

3.- El personal de plantilla que acceda a título universitario o profesional se considerará, en principio, candidato preferente en iguales condiciones de idoneidad frente a terceros para ocupación de puesto vacante en el que se exija la titulación y especialidad obtenida.

ARTÍCULO 152.- Plantillas y escalafones.

1.- Se entiende por plantilla la relación de puestos de trabajo necesarios, en cada momento, para el desarrollo normal de las actividades de la Empresa.

2.- La Empresa podrá establecer un presupuesto o previsión de nuevos puestos de trabajo, por categorías, destinos y Centro de Trabajo que pueda precisar en un momento dado, sin que hasta que se produzca la cobertura efectiva de los mismos puedan considerarse como integrantes de la plantilla.

3.- Se entiende por Escalafón la relación, nominal del personal existente en la Empresa como fijo de plantilla para la cobertura de los puestos de trabajo previstos de conformidad con el Anexo número I.

4.- Respecto al capítulo de plantillas y escalafones la Empresa cumplimentará lo establecido al efecto en los artículos 23 al 30, inclusive, de la Ordenanza Laboral, de lo trasladado de época anterior al Comité de Empresa correspondiente.

ARTÍCULO 153.- Trabajos de superior categoría

1.- Cuando por necesidades de la Empresa se encomienda a un trabajador funciones de categoría profesional superior a la que tiene asignada, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia de salarios existentes entre ambas categorías desde el primer día en que empezó a realizar dichas labores, siempre que la sustitución sea funcionalmente efectiva y se designe previamente.

2.- Es excepción de lo dispuesto con carácter general en materia de trabajos de categoría superior al caso en que el trabajador realice, de acuerdo con la Empresa, trabajos de preparación con vistas a su formación para el ascenso. Terminado dicho período participará en el concurso para la cobertura de la vacante de categoría superior o se reintegrará a su anterior puesto en su Centro de Trabajo.

3.- Las ausencias por vacaciones se establecerán, preceptivamente, por escrito.

4.- En todos los casos de sustitución de personal por otro de categoría inferior en que se prevea cierta duración, tales como: Servicio Militar, enfermedad, accidente, ocupación de cargos oficiales, etcétera, se formalizará un apéndice al contrato de trabajo entre Empresa y empleado regulando las condiciones de esta prestación de servicio.

5.- Se aclara en lo preciso, y a efectos generales de este artículo, que la sustitución se refiere a trabajos profesionales específicos del puesto, independientemente de la categoría personal ostentada por el titular del mismo.

6.- De conformidad con lo que se establece en el artículo 54 de la Ordenanza Laboral y en el punto dos de este artículo, la creación de vacantes por trabajos de categoría superior no generará derecho preferente a ocuparla por el empleado que ha realizado tales trabajos y solo considerará dicho puesto en el caso que le corresponda, de acuerdo con la Ordenanza y lo establecido en este Convenio para la cobertura de vacantes.

CAPÍTULO QUINTO

Ingreso, cobertura de vacantes y aumentos retributivos

ARTÍCULO 154.- Ingreso

1.- Se define como ingreso la contratación e incorporación de personal ajeno a la Empresa.

2.- El ingreso se efectuará por las categorías previstas en la Ordenanza Laboral, con las prescripciones y preferencias que en la misma se determinan y que a continuación se reproducen y en lo necesario se amplían.

a) Las establecidas por las disposiciones vigentes.

b) La mitad de las restantes plazas deberán ser cubiertas por hijos yernos e hijas de trabajadores de plantilla o jubilados, dando preferencia a los que no tengan otros hermanos colocados en la Empresa.

c) La otra mitad queda a libre disposición de la Dirección de la Empresa.

La selección del personal para el ingreso se efectuará por el procedimiento que en cada caso se estime conveniente.

Podrán, no obstante, producirse ingresos en otras categorías distintas a las normales de entrada cuando por falta de idoneidad profesional u otras causas debidamente justificadas no pudieran ser cubiertas las vacantes con personal de la propia Empresa. Así mismo podrá producirse estos ingresos cuando se trate de plazas de personal eventual. En todos los casos será informado al Comité de Empresa.

3.- El ingreso en la plantilla de nuevo personal deberá formalizarse necesariamente por contrato escrito.

ARTÍCULO 155.- Cobertura de Vacantes

1.- Vacante es el puesto de trabajo que figura en la plantilla de la Empresa y no está aún cubierto, producido por incorporación a la plantilla de uno de los puestos de trabajo previstos en el artículo 45 del presente Convenio o por baja o cambio del ocupante de un puesto de la plantilla.

2.- Las vacantes que se produzcan por baja o cambio de destino del ocupante de un puesto de trabajo en la plantilla son susceptibles de ser amortizadas, dando conocimiento al Comité de Empresa de esta decisión, o de integrarse en la relación de puestos que se cita en el artículo 46, de acuerdo con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

3.- La cobertura de vacantes se producirá por los siguientes turnos:

1.- De libre designación de la Dirección de la Empresa.

2.- Concurso de méritos.

3.- Concurso-ocupación.

4.- El desarrollo de las normas a seguir para la cobertura de vacantes, mediante la aplicación de los turnos citados anteriormente, se detalla en el Reglamento de Régimen Interior, respetando las normas de la Ordenanza Laboral aplicables al caso.

ARTÍCULO 156.- Promoción

1.- El cambio de categoría al pasar de una a otra de las que figuran en el anexo número I del presente Convenio, se producirá al distinto nivel, expresado numérica o nominalmente dentro de cada categoría.

a) PERSONAL ADMINISTRATIVO

Ascensos Automáticos

1.- El personal Administrativo que ingrese en la Empresa por la 5ª categoría, de Auxiliar Administrativo pasará a percibir la remuneración correspondiente a Oficial nivel B, equivalente a Oficial 2ª, Administrativo, a los 7 años de su ingreso en el Subgrupo I-Administrativo.

2.- A los 11 años de su ingreso en el Subgrupo I-Administrativo, o sea a los 4 años de haber pasado a percibir el salario correspondiente, será consolidada en la categoría de Oficial 2ª.

3.- A los 6 años de consolidada la categoría de Oficial 2ª

pasará a la categoría de Oficial 4, consolidando la misma.

- 4.- A los 5 años de consolidada la categoría de Oficial 11, pasará a la categoría de Oficial 14 Especial, consolidando la misma.

Ascensos mediante la superación de pruebas de nivel.

El personal Auxiliar del Subgrupo I - Administrativo, a los 5 años de ingreso en el mismo, podrá someterse a una prueba de nivel profesional pasando automáticamente a la categoría de Oficial 2º al superarse dicha prueba.

3) PERSONAL TÉCNICO

Ascensos automáticos

- 1.- Los Auxiliares Técnicos pasarán, a los 10 años de antigüedad en la categoría a Auxiliar Técnico Especial.
- 2.- Los Delimitadores pasarán, a los 10 años de antigüedad en la categoría a Delimitantes de 2º.
- 3.- Los Delimitantes de 2º pasarán a Delimitantes de 1º, a los 10 años de antigüedad en la categoría.

Ascensos mediante la superación de pruebas de nivel.

- 1.- Los Auxiliares Técnicos, pasarán a Auxiliar Técnico Especial, a los 5 años de antigüedad en la categoría, previa superación de una prueba de nivel.
- 2.- Los Calcedores pasarán a Delimitantes de 2º, a los 8 años de antigüedad en la categoría, previa superación de una prueba de nivel.
- 3.- Los Delimitantes de 2º pasarán a Delimitantes de 1º, a los 8 años de antigüedad en la categoría, previa superación de una prueba de nivel.

e) PERSONAL OPERARIO

Ascensos Automáticos

- 1.- El personal que ingresa en la Empresa por la categoría de Peón pasará, a los 5 años de antigüedad, a la categoría de Peón Especial, sin necesidad de variar su función.
- 2.- Los Peones Especiales pasarán a percibir el salario correspondiente a Ayudante u Oficiales de 3º, a los 10 años de antigüedad en la categoría.
- 3.- A partir de los 4 años de percepción del salario correspondiente a Ayudante u Oficial 3º, consolidará la citada categoría.
- 4.- A los 7 años de consolidada la categoría de Ayudante u Oficial 3º, pasarán a la categoría de Oficial 2º, consolidando la misma.
- 5.- A los 5 años de consolidada la categoría de Oficial 2º, pasarán a la categoría de Oficial 1º, consolidando la misma.

Ascensos mediante la superación de pruebas de nivel.

- 1.- Los Peones Especiales podrán someterse, a los 5 años de antigüedad en su categoría, a pruebas de nivel para ser confirmados en la categoría de Oficial de 3º.
- 2.- Los Oficiales de 3º, que hubieran accedido a esta categoría mediante una prueba de nivel, obtendrán la categoría de Oficial de 2º, a los 5 años de antigüedad en la categoría de Oficial de 3º.

d) NORMAS DE FORMACION Y EXAMEN

La Dirección de la Empresa tendrá a disposición del personal, que cumpla los periodos de antigüedad expresados, y con un año de antelación, como mínimo, un programa de materias y bibliografía complementaria, sobre las que versarán las pruebas a efectuarse.

Las pruebas se celebrarán una vez al año, durante el primer trimestre natural.

Cada empleado podrá concurrir a las sucesivas convocatorias que se produzcan para este fin.

Las materias del programa serán fijadas por la Dirección oído el Comité de Empresa, de acuerdo con los sistemas imperantes en cada momento.

a) PRINCIPIOS GENERALES

Los ascensos automáticos tanto en uno como en otro caso se concederán a título personal y en consecuencia no supondrán cambio de nivel de puesto de trabajo.

Por lo tanto, en los casos de sustitución del empleado, se procederá al pago de diferencia de sueldo por trabajos de categoría superior, al nivel salarial que hubiera sido el correspondiente al puesto y no al realizado.

El personal que acceda a una nueva categoría por el sistema de automatismo, deberá ocupar necesariamente, al así lo dispone su Jefatura, las plazas vacantes que pudieran existir de la nueva categoría, siempre que ello no implique necesariamente cambio de residencia domiciliar o Centro de Trabajo.

En los casos de reprochable conducta laboral, la Dirección de la Empresa, podrá resolver activamente la no aplicación del sistema referido de promociones automáticas que en estas normas se establece, quedando en tal caso sometidos dichos empleados a la normativa establecida en la vigente Convención Laboral de los Artículos 15 al 40, y ello en cualquier fase de la misma, dando cuenta al Comité de Empresa.

f) NORMAS ACLARATORIAS DE APLICACION

- 1.- La categoría de Oficial Administrativo 1º Especial no constituye dificultad para que puedan producirse promociones directas de Oficial Administrativo 1º a Jefe Administrativo.
- 2.- Las categorías de Oficial Administrativo 1º y Oficial 1º Especial se considerarán indistintamente al objeto de participación en concursos para provisión de plazas de Jefe Administrativo.

ARTICULO 21º.- Amontos retributivos

- 1.- Los incrementos salariales que por mejora de contraprestación laboral de rendimiento, profesionalidad, comportamiento u otros méritos, puedan conferirse al personal, con independencia de los cambios de categoría o graduación, tendrán la denominación especial de amontos retributivos y se representarán simbólicamente por las letras B, C y D, de valor 1.434'00, 1.994'00 y 2.742'00 pesetas por el mismo orden, que corresponden, respectivamente, a cada uno de los grupos de categorías afectadas por los anteriores valores-letras de menor a mayor.
- 2.- Los valores unitarios citados serán aplicados, en los amontos retributivos conferidos a partir de Enero de 1983. Las letras adquiridas con anterioridad a la fecha anterior sufrarán un incremento del 10% sobre los valores actuales.
- 3.- Los niveles salariales alcanzados por aplicación del sistema de amontos retributivos serán absorbibles en caso de cambio de categoría o graduación, a no ser que representarán una retrocesión superior, en cuyo caso se mantendrá la mayor retribución conseguida.

CAPITULO SEXTO

Régimen Económico

ARTICULO 22º.-

a) Escala Salarial

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá las retribuciones fijas que figuran en el anexo número II.

b) Estructura de los devengos salariales

- 1.- La cuantía total de las retribuciones anuales, excluida la parte de Beneficios, expresadas en el anexo número II, se dividirá en 12 pagas iguales, bajo la denominación genérica de "Sueldo", manteniéndose la misma periodicidad en su devengo que hasta el presente.
- 2.- Para todos aquellos casos en que sea preciso como base de cálculo (p.e. antigüedad, quincenas, dietas, etc.) se usará el valor del Salario Mínimo Interprofesional (S.M.I.) que correspondiese.

ARTICULO 23º.- Plus de Asistencia y Particularidad

- 1.- A partir del 1º de Enero de 1983 los importes día por estos conceptos quedarán reflejados en el anexo número III.
- 2.- Los importes referidos, se devengarán por días laborables de trabajo.

bajo, consideramos como tal al ser...

- 3.- Las penalizaciones por inasistencias...

ARTICULO 261.- Aumentos retributivos por antigüedad.

- 1.- El sistema de antigüedad establecido en el Artículo 24 del V Convenio...

El régimen de trienios establecido en el V Convenio...

A partir del 1º de Abril de 1976 se unificó el sistema de retribuciones por antigüedad para todas las categorías.

- 2.- El 1º de Enero de 1982 y en igual fecha de años sucesivos, todo el personal devengará un premio de antigüedad...

- 3.- Se mantiene el quinquenio especial de los 20 años de antigüedad en la Empresa...

A partir del 1º de Enero de 1980 y en años sucesivos, se actualizaron los valores consolidados...

- 4.- Los Premios de Antigüedad no se perderán por el cambio de categoría o promoción.

- 5.- Se conserva el antiguo premio de vinculación consistente en 1.200 pesetas/año...

- 6.- El personal que cumpla en activo los 35 años al servicio de la Empresa, percibirá una gratificación equivalente a una paga correspondiente...

- 7.- El personal que cumpla en activo los 40 años al servicio de la Empresa, percibirá una gratificación equivalente a una paga correspondiente...

ARTICULO 262.- Complemento a la ayuda familiar

- 1.- El personal que, procedente de otras Ramas de producción de la propia empresa, fue encuadrado en la Rama Eléctrica...

- 2.- Se complementará hasta la cifra que hubiere correspondido de mantenerse en el régimen del plus familiar a aquel personal que, habiendo pasado al nuevo sistema de ayuda familiar...

ARTICULO 263.- Plus de trabajos en tensión

- 1.- Los Operarios que realicen trabajos en alta tensión por el sistema de pértigas a distancia...

- 2.- Los Operarios que realicen trabajo en alta tensión en instalaciones eléctricas en cables, en los que para su ejecución se requiere entrar en un espacio y procedimiento operativo especial...

ARTICULO 271.- Plus transitorio de radicación.

Se mantiene en su anterior valor con carácter personal y a extinguir.

en las condiciones reguladas en el artículo 27 del VI Convenio, que aquí se da por reproducido.

ARTICULO 289.- Plus de Servicios continuados

Se mantiene en su anterior valor con carácter personal y a extinguir, en las condiciones reguladas en el artículo 28 del VI Convenio, que aquí se da por reproducido.

ARTICULO 291.- Plus de Retén.

Este plus lo devengará aquellos trabajadores que, por razón de la función específica de su puesto de trabajo, deban permanecer localizables y a disposición de la Empresa...

El valor de este plus, igual para todos los grupos profesionales, se establece como sigue:

Table with 2 columns: Category (LABORABLES, FESTIVOS, FESTIVOS EXTRAORDINARIOS) and Amount (pesetas / día)

Se considerarán como tales Festivos Extraordinarios los 14 días festivos del Calendario Laboral Oficial.

Para el personal sujeto a este servicio, se establece, además, una compensación en forma de descansos adicionales, según el siguiente criterio:

- 30 días de retén en laborable con derecho a un día de descanso.
- 12 días de retén en día festivo con derecho a un día de descanso.

Los días de descanso se disfrutarán en las fechas en que el servicio lo permita, no pudiéndose, utilizar como prolongación de los periodos vacacionales.

En los referidos días de descanso se devengará el plus de asistencia y puntualidad y la compensación por jornada partida, o el plus de turno según corresponda.

Las normas de aplicación se hallan reguladas en el Reglamento de Régimen Interior.

La PRIMA DE SALIDA se devengará cuando, hallándose en situación de retén domiciliario, el trabajador sea requerido a incorporarse al servicio, con independencia del número de horas que deba realizar y que seguirán teniendo la consideración de extraordinarias.

El valor de esta PRIMA DE SALIDA se fija así:

Table with 2 columns: Category (Técnicos Médicos, Técnicos Especialistas, Operarios) and Amount (pesetas)

A efectos de este devengo se aclara que en el caso de producirse más de una salida, en un ciclo de 24 horas, solo se percibirá la primera. Esta salida se contará a partir del momento de la entrada en Retén.

Se reconoce el derecho a la percepción de dicha prima en las mismas condiciones y cuantía según categoría profesional, al personal que sin estar en retén, sea requerido fuera de su jornada laboral para realizar algún servicio...

En el caso de que los trabajos a realizar se presenten en días festivos se reconoce al personal, que, sin estar en retén, sea requerido, por razones del servicio, en razón a su disponibilidad, al incorporante de cambiar la fecha de su día festivo, el devengo de las siguientes cantidades:

Table with 2 columns: Category (Técnicos Médicos, Técnicos Especialistas, Operarios) and Amount (pesetas)

Estas cantidades son independientes del cobro del recargo devengado según las horas realmente trabajadas, y que corresponden al hecho de resultar alterada la fecha de disfrute del día festivo correspondiente.

ARTICULO 301.- Plus de "Dispatching".

El plus de "Dispatching" lo percibirá el personal técnico de este grupo.

vicio, consistente en una cantidad mensual mínima de 4.734 pesetas y máxima de 7.068 pesetas / mes, en proporción a la función profesional del trabajador.

El plus de "Dispatching" es compatible con el plus de turno rotativo.

ARTICULO 319.- Plus de turno rotativo:

1.- El plus de turno rotativo se pagará por día trabajado a los productores adscritos a puestos de trabajo que se desarrollan en régimen de turno rotativo, en la siguiente cuantía:

Turno rotativo cerrado	350' pesetas/día
Turno rotativo abierto especial	750' pesetas/día
Turno rotativo abierto	325' pesetas/día

2.- El plus de turno rotativo concierne, además de las molestias e inconvenientes que comporta la prestación de servicios en régimen de turno cerrado, las pequeñas prolongaciones de jornada por formalidades de relevo y la realización del descanso establecido por la Orden Ministerial de 2 de Mayo de 1961 en relación con el régimen de jornada continuada en momentos no prefijados, sin sustracción del lugar de trabajo y con visibilidad para incorporación inmediata al mismo en caso de necesidad.

3.- En el caso de que un trabajador sujeto a este régimen horario deba trabajar, por razones del servicio, en un día festivo intersemanal de los así clasificados en el Calendario Laboral Oficial, en razón al inconveniente de cambiar la fecha de disfrute de dicho festivo, le será abonado el doble del valor asignado normalmente al turno que correspondiera en cada caso, independientemente del cobro del recargo devengado por las horas realmente trabajadas, que además se hará efectivo.

En el referido día de descanso, sustitutivo del festivo trabajado, se devengará el plus de turno rotativo correspondiente.

Consolidación valor plus turno cerrado y abierto especial.

El personal que preste sus servicios en régimen de turno rotativo cerrado y abierto especial durante un periodo no inferior a 10 años, se le consolidará a título personal y en concepto de aumento retributivo, la cantidad anual resultante de aplicar la fórmula siguiente:

$$\frac{220 \times V.P.}{\text{Coeficiente}}$$

V.P. = Valor diario del plus de turno rotativo correspondiente en el momento de calcular.

Coeficiente:

- a los 10 años = 4
- a los 12 años = 3
- a los 15 años = 2
- a los 20 años = 1

Esta consolidación solo será efectiva cuando el trabajador cese en su prestación laboral en régimen de turno rotativo cerrado o abierto especial y si al cese se produce por: decisión unilateral de la Dirección de la Empresa, prescripción de los Servicios Médicos de Empresa, por jubilación o por fallecimiento del trabajador.

En los supuestos de jubilación y fallecimiento, el importe anual resultante, antes mencionado, se sumará al salario regulador para el cálculo del Complemento al Mutualismo correspondiente.

Caso de fallecimiento o de invalidez permanente absoluta de un trabajador que preste servicio en régimen de turno rotativo cerrado o abierto especial y no pudiera acreditar el mínimo de 10 años antes citados, se le aplicará coeficiente .4 para los efectos del Complemento al Mutualismo.

ARTICULO 321.- Plus de Artillero

Se mantiene en su anterior valor con carácter personal y a extinguir en las condiciones reguladas en el Artículo 32 del VI Convenio, que aquí se da por reproducido.

ARTICULO 321 bis.- Plus Vigilancia Arzada

El personal de vigilancia arzada que presta servicios en las instalaciones de la Empresa percibirá un plus de 1.375 pesetas mensuales.

ARTICULO 331.- Plus de quebranta morosa

A partir de la fecha de la firma del Convenio, los empleados adscritos

de puestos de trabajo, en que por su función exista el riesgo de pérdida de dinero, como consecuencia de su cargo, percibirán en relación a la dificultad del puesto, frecuencia y volumen del numerario manejado, las cuantías que a continuación se indican:

- = Cobrador domiciliario 305' pesetas/día
- = Cobrador Ventanilla Post. Contratación 250' pesetas/día
- = Cajero Ventanilla Tesorería o Escribano 200' pesetas/día
- = Cobrador Ventanilla Contratación 175' pesetas/día
- = Responsable Caja Colegidos y otros servicios recibos morosa 50' pesetas/día

Los importes/día citados se devengarán por día realmente trabajado, en cada una de dichos regímenes, con manejo efectivo de dinero.

No será de aplicación este plus, a los empleados, que como ocupación no profesionalizada, tengan a su cargo pequeñas Cajas Auxiliares sin formalización de garantía especial por los fondos que manejan.

ARTICULO 341.- Plus de corte a morosa

- 1.- El trabajador dedicado exclusivamente a cobrar el suministro de energía a abonados morosos, percibirá un plus de 2.111' pesetas mensuales, si es Personal Operario y de 2.877' pesetas mensuales si es Técnico o Administrativo.
- 2.- El personal en dedicación alterna o simultánea a esta tarea de corte a morosos, percibirá un plus de 574' pesetas mensuales, si es personal Operario y de 814' pesetas mensuales, si es Técnico o Administrativo o con mayor responsabilidad funcional.

ARTICULO 351.- Plus de Inspección de Fraudes

El personal destinado exclusivamente a la función denominada en el epígrafe, percibirá un plus que oscila entre 2.877' pesetas y 3.826' pesetas mensuales, en función de las responsabilidades del cargo.

ARTICULO 361.- Plus de Instalaciones Automatizadas.

El personal de operación de las instalaciones automatizadas o semiautomatizadas, que se operan con una sola persona por turno, devengará un plus de 280' pesetas por turno realizado. Dicho plus, se percibirá únicamente cuando el operador o quien realice sus funciones, actúe solo y en un turno que realiza el turno.

ARTICULO 371.- Plus Operario conductor

Este plus se establece para retribuir la doble función del OPERARIO que, a su vez, conduce un vehículo de Empresa al servicio de su unidad de trabajo transportando personal y/o equipo. Se fijan sus valores, según tipo de vehículo, en:

- Grupo A: 340' pesetas / día
- Grupo B: 368' pesetas / día
- Grupo C: 438' pesetas / día.

Se explicita, que estos importes, se devengarán únicamente los días de conducción.

ARTICULO 381.- Pacto individual

A propuesta de la Dirección de la Empresa y libre aceptación del trabajador, podrá establecerse un pacto individual que incluya toda o parte de los conceptos y percepciones que se hallan al margen de la retribución ordinaria y se originan por el desempeño de su concreta tarea de trabajo.

De estos pactos se informará al Comité de Empresa.

ARTICULO 391.- Absorción de plusas.

Los plusas y percepciones que de forma específica sean contempladas por la valoración de puestos de trabajo se reabsorberán en íntegramente en esta.

ARTICULO 401.- Pagos Extraordinarios

La totalidad del personal comprendido en el presente Convenio, percibirá las siguientes PAGO-S EXTRAORDINARIOS, juntamente con la retribución, distribuidos como sigue:

- a) 28 de Febrero = Extra de Verano
- b) 30 de Junio = Extra de Junio
- c) 31 de Agosto = Extra de Octubre
- d) 31 de Octubre = Extra OX Anticrisis
- e) 31 de Diciembre = Extra de Navidad

El importe de estas pagas es el que figura en el Anexo número II.

ARTICULO 418.- Participación en Beneficios

- 1.- Con efectos económicos desde el 1º de Enero de 1983 y para años su casivos, la participación en Beneficios será el resultado de aplicar el porcentaje abajo indicado sobre la Escala Salarial vigente en el año a que corresponda el dividendo establecido por la Junta General de Accionistas:

Si el dividendo es menor de 7%	8'25 % s/ Escala Salarial
Si el dividendo es entre 7% y 10%	9'25 % s/ Escala Salarial
Si el dividendo es mayor 10%	10'25% s/ Escala Salarial.

Para el cálculo de la participación en Beneficios correspondientes al año 1982, a percibir en Mayo de 1983, se atenderá a los valores expresados en el Anexo nº IV.
- 2.- La mejora de la Paga de Beneficios, respecto a la del año anterior entrará a formar parte de la base para el cálculo del incremento de mejora del Complemento Mutualista laboral, a aplicar al personal Pasivo.
- 3.- La participación en Beneficios se hará efectiva inmediatamente después de haberse celebrado la Junta General de Accionistas que apruebe el dividendo a distribuir.
- 4.- Los aumentos retributivos que, como cláusula de salvaguarda económica, fueron concedidos a título personal en el Convenio de 1982, seguirán vigentes incrementados en un 1% sobre sus valores actuales, respetando en cualquier caso lo allí regulado.

ARTICULO 418 bis.- Otros plusos y Conceptos Retributivos

- Los plusos y conceptos que a continuación se especifican continuarán existiendo en los valores que actualmente poseen,
- Reversión I.R.T.P.
 - Destajos
 - Prima Lectores-Corretores
 - Premio Retorno.
 - Gratificaciones fijas
 - Premio Seguridad y Formación.

CAPITULO SEPTIMO
Régimen de Trabajo

ARTICULO 429.- Jornada y horario de trabajo

La jornada de trabajo para todos los grupos profesionales, será de 40 horas semanales computables anualmente por razones de estacionalidad, organizativas y de flexibilidad horaria, quedando establecidos los siguientes horarios:

a) TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS

Se trabajará de lunes a viernes, con sábados libres todo el año. Desde el 1 de Enero hasta el 19 de Junio y desde el 12 de Septiembre hasta el 23 de Diciembre, la jornada será de 8 horas y cuarto de duración, con interrupción de una hora como mínimo para el almuerzo, de acuerdo con la siguiente distribución:

MAÑANA

Periodo fijo De 9 a 14 horas
Periodo flexible De 8 a 9 horas y de 14 a 14:30 horas

TARDE

Periodo flexible a disponer por cada empleado, según la situación horaria resultante del periodo netinal, con el condicionante de que no termine antes de las 17 horas, y tenga una duración mínima de dos horas tomando como límite final de la jornada las 19:30 horas.

Desde el 20 de Junio hasta el 11 de Septiembre y desde el 24 al 31 de Diciembre, la jornada será continuada, de 7 horas de duración con el siguiente horario:

Periodo fijo De 8:15 a 14:45 horas
Periodo flexible: De 7:45 a 8:15 y de 14:45 a 15:15 horas

En las obras en construcción, la jornada de trabajo, por igual cómputo anual, se ajustará a las necesidades organizativas de las mismas.

El personal acogido a este régimen horario percibirá los siguientes complementos económicos específicos para esta situación:

- Compensación Comida

Durante los periodos de 1 de Enero a 19 de Junio y de 12 de Septiembre a 23 de Diciembre, en que la distribución horaria es de mañana y tarde, se percibirá una compensación de 310'- ptas. por día trabajado, siendo incompatible esta percepción con cualquier otra dineraria o en especie por dieta y/o gastos de comida por desplazamiento. Para el personal de Obra que efectúe la jornada de mañana y tarde todo el año, le será de aplicación en todo el periodo.

- Sueldo dieta por permonta

El personal desplazado, que permonta fuera de su domicilio percibirá la cantidad de 300'- pesetas por cada día trabajado en dicha circunstancia.

- Complemento salarial por cambio de jornada

Esta percepción salarial tendrá las siguientes características:

- 1.- Carácter de retribución salarial fija y mensual (12 pagas al año).
- 2.- Esta Complemento formará parte de la base reguladora para el cálculo de los "Complementos al Mutualismo".
- 3.- Los valores de esta "Complemento" se establecerán en el Cuadro del Anexo nº III.

El personal de estos grupos profesionales que así lo solicite podrá optar a la modalidad de jornada reducida de 35 horas semanales cuyo horario, para todo el año, será de 8 a 13 horas de lunes a viernes, con una flexibilidad de quince minutos a la entrada / salida, por las salvedades que la naturaleza del trabajo aconseje, con una remuneración proporcional a la jornada semanal trabajada.

Esta modalidad entrará en vigor el 12 de Septiembre de 1983.

El personal que accede en la actualidad al anterior régimen de jornada continuada, de lunes a sábado, podrá permanecer en vigor hasta el 19 de Junio de 1983.

En compensación por las horas que pudiera dejar de trabajar el personal que se accede en su día a la modalidad de jornada reducida, la Empresa procederá a la dotación de 20 días en jornada normal, durante indefinido.

b) PERSONAL OPERARIO

Continuará con el régimen de jornada partida y 40 horas de trabajo semanales.

La distribución diaria de la jornada se hará de acuerdo con la naturaleza del trabajo, tendiendo a descansar los sábados.

El personal de este grupo que trabaje en régimen de jornada partida, percibirá la cantidad de 510'- pesetas/día, siendo esta compensación incompatible con cualquier percepción dineraria o en especie por dietas gastos de comida por desplazamiento y Plus Transitorio Compensación Comida.

- Sueldo dieta por permonta

El personal desplazado, que permonta fuera de su domicilio percibirá la cantidad de 300'- pesetas por cada día trabajado en dicha circunstancia.

c) PERSONAL A TURNO

El personal de turno rotativo, cerrado o alterno trabajará a razón de 8 horas diarias durante cinco días a la semana.

ARTICULO 430.- Recuperación de fiestas.

- 1.- Se dispensa al personal de la recuperación de los festivos contemplados del calendario laboral oficial, así como las fiestas especiales otorgadas por la Empresa, excepción hecha de las fiestas patronales de igual carácter en número superior a una al año. En esta caso, los días de exceso serán objeto de remuneración.

ARTICULO 429.- Horas Extraordinarias

- 1.- Se pacta la tabla de importes de los tipos de horas extraordinarias, exclusivamente para el cálculo de las horas extraordinarias, con efectos de 1º de Enero de 1983, según se indica en la tabla del Anexo nº V.
- 2.- A efectos de la cotización adicional sobre horas extraordinarias, establecida por el Real Decreto 1856/1981 de 20 de Agosto, expresamente se pacta que se considerarán como horas

extraordinarias de carácter estructural, las realizadas por las causas siguientes:

- Período punta de Producción.
- Ausencias imprevistas
- Cambios de turno.
- Trabajos de mantenimiento en instalaciones.
- Averías.

3.- Si por aplicación de normas legales que pudieran dictarse, se fijasen, para las horas extraordinarias distintos porcentajes que el vigente en la actualidad, se aplicarían las correcciones correspondientes a partir de la entrada en vigor de dicha disposición.

ARTÍCULO 459.- Suplemento de remuneración por trabajos nocturnos
Se abonará de acuerdo con el artículo 19 de la Ordenanza Laboral.

ARTÍCULO 461.- Dietas

En el Reglamento de Régimen Interior quedan establecidas las tablas de valores que anualmente se actualizará para las dietas unificadas para las distintas categorías laborales, así como las condiciones específicas de desplazamientos, desarrollando y concretando lo establecido en el Artículo 20 de la vigente Ordenanza de Trabajo.

ARTÍCULO 471.- Vacaciones

Con carácter de generalidad para todo el personal de la Empresa, se establece el siguiente régimen:

- Al primer año 22 días laborables
- Al segundo año 23 días laborables
- Al tercer año 24 días laborables
- Al cuarto año 25 días laborables
- Al quinto año y sucesivos: 26 días laborables.

ARTÍCULO 481.- Permisos o licencias

En materia de permisos y licencias, se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 37 y normas complementarias al efecto, así como lo que dice el Reglamento de Régimen Interior.

CAPÍTULO OCTAVO
Seguridad Social

ARTÍCULO 491.- Complemento de enfermedad

- 1.- Las prestaciones del Seguro de Enfermedad se complementarán por la Empresa hasta alcanzar el 100 por 100 de la retribución ordinaria mensual de carácter fijo que resulte de la aplicación del presente Convenio.
- 2.- La aplicación de dicho régimen queda condicionada al previo informe favorable de la Dirección de Personal y Organización de los informes desfavorables será oído el Comité de Empresa.

ARTÍCULO 501.- Complemento invalidez provisional

La concesión de complementos económicos a la prestación de invalidez provisional de las Mutualidades correspondientes tendrá carácter graciable y será objeto de concesión individual por la Dirección, quien determinará su duración y cuantía, oyendo al Comité de Empresa.

ARTÍCULO 511.- Complemento accidentes de trabajo

En los casos de incapacidad temporal por accidente de trabajo se complementarán las pensiones correspondientes hasta alcanzar el 100 por 100 de la retribución mensual ordinaria completa de este Convenio, respetando las condiciones más beneficiosas.

ARTÍCULO 521.- Complemento al Mutualismo Laboral

Continúan en vigor las normas de los Complementos al Mutualismo EMER del 17 de Marzo de 1967, complementados por el Convenio Colectivo de la Empresa de 3 de Junio de 1971 y modificaciones introducidas por el Convenio de 3 de Abril de 1972, que habiendo sido recapituladas en el Convenio del año 1973, después de las reformas que por el Convenio del año 1978 quedaron como sigue:

- a) La base reguladora de los complementos, fijada en el Artículo 2 de las Normas, queda modificada en el sentido de que la fijación de los complementos anuales se procederán sobre lo percibido por todos los conceptos señalados en el referido artículo durante el último año de servicio, fijándose, no obstante, que la referencia reguladora se actualizará en el momento de cumplir los 55 años de edad, a todo el personal que alcance dicha edad en activo, sin que el tiempo que pudiera transcurrir hasta causar dicha vejez alguna incidencia sobre los complementos, siendo vigente lo que establece el punto 2, del Artículo 2 de las Normas en la referente a las pensiones.
- b) El complemento por Viudez consiste en el 50 por ciento de la base reguladora.
- c) con independencia de los aumentos de la Mutualidad Laboral, los Complementos EMER para Jubilación, Invalidez y Viudez se actualizarán a partir del 1º de Enero de cada año en el 25 por ciento de lo que se incrementa el salario a la categoría correspondiente en cada ejercicio de acuerdo a normas de obligada cumplimiento.

2.- A efectos del cómputo de los complementos, el último período de antigüedad no cumplido se liquidará proporcionalmente al tiempo transcurrido entre el anterior vencimiento y la fecha de caso.

3.- Se garantizarán unos ingresos mínimos por paga (pensión de la Seguridad Social + Complemento, referidos al 1º de Enero de 1983) de 67.200' pesetas para Jubilación e Invalidez y de 44.800' pesetas para Viudez, de forma que al una vez aplicado el 25 % del incremento para cada categoría del presente Convenio, a la suma de los ingresos con que cuentan en 1º de Enero, resultará una cantidad inferior a 67.200' pesetas o 44.800' pesetas, según el caso, se añadirá la cifra necesaria para alcanzar dicha suma.

4.- La prestación de la Seguridad Social que percibirán los abonados, huérfanos de padre y madre, se complementará de conformidad con el régimen que corresponde reglamentariamente a la categoría absoluta. Se considerará como pensión mínima la resultante de aplicar la pensión en el apartado 3 para la situación de Viudez.

5.- Para los casos de orfandad absoluta y una vez agotado, por edad el derecho a percibir de la Seguridad Social la pensión correspondiente, la Empresa continuará manteniéndola, en concepto de paga graciable, un importe para el equivalente al último Complemento abonado, hasta cumplir los 21 años de edad y siempre que no perciba ningún ingreso por cualquier otro concepto.

6.- La Empresa podrá otorgar, con carácter excepcional, para aquellos que voluntariamente lo soliciten, la JUBILACION ANTICIPADA, a partir de los 50 años de edad, en las siguientes condiciones:

- a) Se imputará una antigüedad al servicio de la Empresa a efectos de lo señalado en el Artículo 9.1 de las Normas de los Complementos al Mutualismo, equivalentes a la que alcanzaría en el momento de cumplir los 55 años.
- b) Se garantizarán unos ingresos en conjunto (pensión de la Seguridad Social + Complemento) equivalentes al 85% del salario correspondiente a su categoría en activo, hasta el momento de cumplir los 65 años de edad, a partir de cuya fecha se incorporará al régimen general.
- c) Dicha situación, se condiciona al reconocimiento de pensión por parte de la Seguridad Social, sin otras restricciones que las propias de la aplicación de la escala reductora vigente.

ARTÍCULO 521 Bis.- Situaciones anteriores al Complemento al Mutualismo.

Para las situaciones anteriores al Complemento al Mutualismo, se seguirán como buenas graciables a partir del 1º de Enero de 1983 las siguientes cantidades:

- JUBILADOS: 27.000' pesetas por 14 pagas al año.
- VIUDAS: 20.000' pesetas por 14 pagas al año.

con las siguientes condiciones y limitaciones:

- a) JUBILACION
Que el hecho pasante haya tenido lugar hallándose el interesado al servicio de la Empresa.
Embar al servicio de EMER, en uno o varios períodos, un mínimo de 10 años de antigüedad.

b)- VIUDEDAD

Que el hecho causante haya tenido lugar hallándose el titular al servicio de ENER.

Que el titular alcance una antigüedad, en uno o varios períodos de 5 años como mínimo al servicio exclusivo de ENER.

Quedarán excluidas de esta ayuda las viudas que hayan obtenido empleo en la Empresa con carácter fijo.

ARTICULO 53º.- Nupcialidad

1.- Se mantiene el premio de nupcialidad, consistente en el importe de una paga extraordinaria de las establecidas en el Artículo 40 del presente Convenio para el personal de plantilla.

2.- El régimen especial de dote del personal femenino se halla regulado en el Reglamento de Régimen Interior.

ARTICULO 54º.- Natalidad

El personal de plantilla recibirá un premio de natalidad, consistente en el importe de una paga extraordinaria de las establecidas en el Artículo 40 del presente Convenio, por cada hijo nacido que cumpla las condiciones de viabilidad exigidas por la Seguridad Social para conceder la prestación correspondiente.

ARTICULO 55º.- Defunción

1.- Se mantiene la concesión de un subsidio, equivalente a dos pagas extraordinarias, en caso de fallecimiento del productor, que se hará efectivo siguiendo el procedimiento siguiente: esposas, hijos, padres, hermanos, salvo designación del causante.

2.- No obstante tal orden, se otorgará circunstancias especiales a juicio del Comité de Empresa / no haber designado el causante beneficiario, éste decidirá al caso correspondiente, o, en su caso, su no concesión.

3.- La Ayuda Mutua Intersindical - MUI -, según lo previsto en el artículo 52º, en las condiciones establecidas en el Convenio de 3 de Junio de 1971 y que se sujetó a regularse en el Artículo 55 del Reglamento de Régimen Interior, será la encargada de modificación en dicho Reglamento se adopte por el Comité de Empresa.

ARTICULO 56º.- Seguro de Vida

Se establece a partir de la fecha de la firma de este Convenio un sustitutivo del anterior Seguro de Accidentes, seguro de vida - aplicable a todo el personal de la Empresa, en activo, con las siguientes garantías:

- Fallecimiento general	1.000.000' - pesetas
- Fallecimiento por accidente	2.000.000' - pesetas
- Fallecimiento accidente circulación	3.000.000' - pesetas
- Invalidez absoluta y permanente	1.000.000' - pesetas

Estas garantías serán de aplicación al personal en activo con edad inferior a 64 años. Al personal, en activo, con edad superior a 64 años se le garantiza un capital fijo de 1.000.000' - pesetas, en caso de muerte con independencia de la causa.

Todo Seguro de vida absorberá para el personal en activo la aportación económica de 30.000' - pesetas, que por parte de la Empresa hasta la fecha se venía satisfaciendo, de conformidad a lo regulado en el Artículo 55 punto 3 del Convenio Colectivo.

ARTICULO 56º Bis.- Accidentes verificados al servicio de la Empresa.

La Empresa, previa presentación del correspondiente parte de accidentes y factura por reparación de daños al vehículo, en caso de siniestro durante la utilización del coche al servicio de la misma, adelantará la cantidad precisa hasta un máximo de 200.000' - pesetas a reintegrar, sin intereses, entre 10 y 36 mensualidades a partir del tercer mes desde la efectividad del préstamo a determinar según la cuantía del crédito concedido.

CAPITULO NOVENO**Atenciones Sociales****ARTICULO 57º.- Principios generales**

La Empresa se propone proseguir el camino emprendido en materia de atenciones sociales; a tal efecto, no sólo promoverá iniciativas, si no que recibirá de los Comités y estudiará con el máximo interés las propuestas que en este sentido se le presenten.

ARTICULO 58º.- Suministro de energía eléctrica

1.- La Empresa mantendrá el régimen que para sus productores se contiene en la vigente Ordenanza de Trabajo, haciéndolo extensivo a las viudas de los mismos, siempre que se mantengan en tal estado.

2.- Respecto a los pactos de reciprocidad del régimen de suministro de energía eléctrica a los empleados con otras Empresas distribuidoras del País, mantendrá la Empresa tales pactos en cuenta dependan del ejercicio de su voluntad, haciéndose la declaración expresa de que los mismos no han constituido, ni constituyen, una mejora obligada.

3.- En los supuestos de inexistencia de pacto y reciprocidad de suministro de energía eléctrica a empleados, el Comité de Empresa intervendrá en las gestiones orientadas a la obtención del régimen mencionado.

4.- En todos los casos, el suministro se efectuará en el domicilio habitual del productor activo o jubilado o de la viuda del mismo, siendo condición indispensable para poder disfrutar del suministro, que el interesado justifique debidamente ante la Empresa que dicho domicilio es el suyo y que el consumo es para uso exclusivo del productor y de los familiares a su cargo o ascendientes que con él convivan.

5.- En el Reglamento de Régimen Interior, en una regulación general del suministro de energía a empleados y otros beneficiarios, se dedica atención a las situaciones de desplazamientos por circunstancias laborales durables que ocasionen cambio de residencia de los familiares a su cargo, sobre la base de acreditar, excepto - habitualidad de domicilio, todas las circunstancias expresadas - en el punto 4.

6.- La Empresa se compromete a conceder la tarifa reducida en los lugares donde ella distribuya en baja tensión, o a tramitar su posible concesión a la empresa suministradora correspondiente, a todos aquellos trabajadores que presten servicio en la misma con contrato con una duración previsible igual o superior a los dos años. Esta concesión finalizará en el momento de rescisión del contrato de trabajo.

ARTICULO 59º.- Enseñanza

1.- La Empresa continuará y ampliará la política de ayuda y gestión en orden a resolver los problemas concretos que plantea a sus empleados, en la medida de lo posible, la enseñanza y estudios en sus diversos grados de los mismos y de sus hijos.

2.- **Ayuda Escolar.** Se establece en 1.300' - pesetas mensuales la ayuda escolar (durante diez meses de cada año) por hijo, en edades comprendidas entre los tres y diecisiete años inclusive, para productores cabeza de familia. El personal que viva disfrutando de escuelas gratuitas o subvencionadas por la Empresa, así como el que percibe ayuda de la misma por igual concepto, quedará excluido total o parcialmente de esta ayuda, salvo las excepciones.

3.- **BeCAS.** El sistema específico de becas de la Empresa se halla regulado en el Reglamento de Régimen Interior.

ARTICULO 59º bis.- Ayuda a minusválidos

La Empresa prestará especial atención en favor de la Asociación de Ayuda a Minusválidos Vitales de ENER (ASAMIVE) de aquellas personas cuyas exigencias sean compatibles con las características de las personas afectadas de minusvalencia.

ARTICULO 60º.- Económicos

La Empresa, en los lugares que no se vea precisada a hacerla reglamentariamente, gestionará la adhesión del personal al economato con todas las condiciones más beneficiosas.

ARTICULO 61º.- Viviendas

La Empresa continuará con la política de promoción de viviendas y ayudas para su adquisición a los cabezas de familia. Otorgará tales ayudas previa consideración de cada uno de los casos que se plantear y en los términos que se concretan en el Reglamento de Régimen Interior.

ARTICULO 62º.- Residencias

La Empresa procurará por los medios directos o su alianza o mediante la gestión con Organismos competentes o turísticos el acceso de su personal a residencias de recreo y descanso.

CAPÍTULO DECIMO

Acceso del personal a la propiedad de la Empresa

ARTÍCULO 63º.-

La Empresa, dentro de su espíritu social, que se propone mantener, gestionará, de acuerdo con la legislación vigente sobre la materia, el acceso del personal al patrimonio de su accionariado y gestionará las gestiones para la consecución de las ayudas financieras establecidas.

CAPÍTULO ONCEAVO

Acción Sindical

ARTÍCULO 64º.- Organos de Representación - Sindicatos

Se considera a los Sindicatos debidamente establecidos, como Organizaciones básicas y esenciales para afrontar por su mediación, sobre el principio de respeto mutuo, la solución de los problemas y conflictos que se suscitan entre los trabajadores y la Empresa, todo ello sin detrimento de las atribuciones conferidas a los Comités de Empresa.

1.- Derechos Sindicales

- La Empresa respeta el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.
- Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- No se condicionará al empleo de un trabajador a que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, así como tampoco se podrá despedir o perjudicar de cualquier otra forma, por la causa indicada.
- En los Centros de Trabajo los Sindicatos debidamente indicados dispondrán de un espacio de anuncios para insertar comunicaciones, a cuyo efecto, previamente a su publicación, facilitarán copias a la Dirección.

2.- Delegados Sindicales

- En los Centros de Trabajo con plantilla superior a doscientos cincuenta trabajadores, los Sindicatos o Centrales que tengan en la Empresa una afiliación superior al 10% del censo laboral, su representación la ejercerá un Delegado, al que estarán atribuidas las funciones propias del mandato recibido.
- El Sindicato que tenga derecho a su representación a través de un Delegado, deberá acreditar fehacientemente, y la Empresa lo reconocerá a todos los efectos.
- El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa, preferentemente miembro del Comité de Empresa y designado según los Estatutos de la Central o Sindicato que representa.

3.- Funciones de los Delegados Sindicales

- Representar y defender los intereses de su Sindicato y afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección.
- Poderá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, previa convocatoria y admisión por dichos Organismos.
- Facilitarles la misma información y documentación que al Comité de Empresa, según lo regulado, asumiendo obligación de guardar sigilo profesional en las materias que legalmente procedan.
- Gozarán de las mismas garantías / derechos reconocidos a los miembros del Comité de Empresa.
- También serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato.

4.- Información

Los Delegados Sindicales serán informados y oídos, con carácter previo, por la Empresa, en los siguientes supuestos:

a) Sobre despidos y sanciones muy graves que afecten a los afiliados de sus Sindicatos respectivos.

b) En cuanto a las reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando sea con carácter colectivo, o del Centro de Trabajo, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores, así como en la implantación del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6.- Recaudación de cuotas, recuento proporcional y reuniones

Los Delegados de los respectivos Sindicatos podrán recaudar las cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, siempre fuera de las horas de trabajo.

6.- Disolución de local

En el Centro de Trabajo de Barcelona (Ciudad), la Empresa pondrá a disposición de esta Central Sindical con derecho de representación a través de un Delegado, un local para que puedan ejercer sus funciones y tareas.

7.- Cuota Sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados en las Centrales o Sindicatos que puedan acreditar fehacientemente una afiliación superior al 10% del censo laboral de la Empresa, ésta contendrá de la nómina mensual el importe de la cuota sindical. Para ello el trabajador remitirá a la Dirección escrito exponiendo la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, cuantía de la cuota y número de la tarjeta docente o libreta de Caja de Ahorros donde ha de hacerse la transferencia.

La Empresa efectuará las deducciones, salvo orden en contrario, durante períodos de un año, y entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

8.- Excedencia

Aquel trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y Nacional en cualquiera de sus modalidades, podrá solicitar la situación de excedencia durante el tiempo de permanencia en el cargo, debiendo reincorporarse a la Empresa, en la vacante más adecuada a su clasificación, si lo solicita en el plazo de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

ARTÍCULO 65º.- Organos de Representación - Comité de Empresa

1.- Los miembros de los Comités de Empresa serán elegidos y renovados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones que rigen esta materia.

2.- Sus funciones, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos por las Leyes, serán las siguientes:

a) De representación.-

Detentarán 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 a las atribuciones conferidas.

Dicha representación será ejercitada por los Comités de Empresa en forma colegial.

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

b) De información por la Dirección de la Empresa.-

- Trimestralmente, sobre la evolución económica, producción y programas que afecten al empleo colectivo de la Empresa.

- Anualmente, sobre el balance, la cuenta de resultado, la Memoria de la Sociedad y de cuantos documentos se den a conocer a sus accionistas.

- De todas las sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial, en los supuestos de despido.

- Las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.
- El equilibrio de ingresos y gastos, dando a 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.
- Trimestralmente, al Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales, del número de horas extraordinarias realizadas.

c) De información previa a su actuación por la Dirección de la Empresa. —

- Reestructuraciones de plantilla y cierres totales o parciales, definitivos o temporales de la Empresa.
- Absorción o modificación del "estatus" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- Reducciones de jornada.
- Traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.
- Planes de formación profesional de la Empresa.

3.- Sigilo profesional

Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, no servirán sigilo profesional en todo lo referente al apartado 2, b), aún 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.

ARTÍCULO 667.- Garantías Sindicales

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- a) No podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación, sin perjuicio de considerarse ésta dentro de los límites legales establecidos para la misma.
- b) Si el despido o cualquiera otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que será oído, a parte del interesado, el Comité de Empresa, o restantes Delegados de Personal, y al Delegado del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se halla reconocido como tal en la Empresa.
- c) Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- d) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o razón del desempeño de su representación.
- e) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar al normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al respecto.
- f) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.
No se computarán dentro del máximo legal de horas, el exceso que efectúen los Delegados de Personal o Miembros del Comité designados en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo y que se hayan invertido en las gestiones oficiales de la negociación.
- g) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consultados las horas retribuidas de que disponen los Miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

ARTÍCULO 668.- Condiciones Míximas de Trabajo

A partir de la fecha de la firma del Convenio quedan recogidas las Condiciones Míximas de Trabajo que a continuación se citan, manteniéndose sus actuales competencias y estructura funcional y jurisdiccional.

- COBERTURA DE VACANTES
- AVALES RANGO-RUE
- EDCAS
- ROPA DE TRABAJO
- P.A.E.
- SEGURIDAD E HIGIENE

CAPÍTULO DOCEAVO

Reglamento de Régimen Interior

ARTÍCULO 670.-

El Reglamento de Régimen Interior de la Empresa quedará complementado con lo pactado en el presente Convenio Colectivo, desde la vigencia de éste.

CAPÍTULO TRECEAVO

Disposiciones Varias

ARTÍCULO 671.-

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

Si durante la vigencia de este Convenio, por acuerdo firme de Órgano competente, quedará anulada o modificada cualquiera de sus partes o norma esencial del mismo, con efectos individuales o colectivos, quedará sin eficacia práctica la totalidad del mismo.

ARTÍCULO 699.- Cláusula de absorción.

En razón al principio de sometimiento a la totalidad, establecido en el artículo anterior, las mejoras de este Convenio, globalmente consideradas absorberán y compensarán las que durante la vigencia del mismo puedan establecerse, cualquiera que sea su forma, carácter o concepto que adopten, aun cuando tengan su origen en una disposición legal, resoluciones judiciales o acuerdos administrativos, siempre que, el conjunto anual de las correspondientes a este Convenio, sean superiores al resultado de dichas disposiciones.

ARTÍCULO 70.- Prelación de normas

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la Empresa y su personal con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general y particulares de la Empresa, que regirán con carácter supletorio.

ARTÍCULO 71.- Comisión Paritaria

Cuando dudas, interpretaciones o reclamaciones pudieren suscitarse en la aplicación del presente Convenio, serán obligatoriamente estudiadas, y, en su caso resueltas, por la Comisión Paritaria, y de no llegarse a

un acuerdo en el plazo de 15 días se elevará lo actuado al Organismo competente.

La Comisión Paritaria estará integrada por seis representantes de cada una de las partes de entre los miembros que hayan constituido la Comisión Deliberadora

ARTÍCULO 72.- Partes contratantes

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y firmado por la Representación Empresarial y los representantes de los trabajadores designados al efecto por los Centrales Sindicales entre los Miembros de los respectivos Comités de Empresa.

Forman parte de la Comisión Deliberadora los siguientes señores:
Por la Representación Empresarial, Por la Representación de los Trabajadores,

PERSONAL			ANEXO I	
Detalle de la correlación establecida en el ANEXO entre las categorías y denominaciones profesionales de la Ordenanza de Trabajo y las que rigen en la Empresa, con expresión explícita de los cargos o funciones que pueden desempeñarse indistintamente en cada categoría.				
Categorías y denominaciones de la Ordenanza de Trabajo vigente	Categorías y denominaciones de Empresa equivalentes	Cargos o funciones que pueden desempeñarse indistintamente en cada categoría	Tarifa Seguridad Social (Número)	
GRUPO I. PERSONAL TÉCNICO				
2ª categoría	Nivel A { Jefe de Despacho Central de Explotación, Jefe de Servicio, Inspector de Servicio, Jefe de Central de 1ª esp., Jefe de Estación y Subestación de 1ª especial.	Técnico Medio de 1ª Técnico Medio de 2ª Ingeniero de Entrada Técnico Medio de 3ª Jefe de Operación de 1ª Especial	Jefe y Subjefe de Despacho Central de Explotación, Jefe de Servicio, Inspector de Servicio, Jefe de Central de 1ª especial, Jefe de Estación y Subestación de 1ª especial.	
3ª categoría	Subjefe de Servicio, Encargado o Jefe de turno de Despacho Central de Explotación, Subjefe de Central y de Estación y Subestación Transformadora de 1ª especial, Topógrafo de 1ª Delineante proyectista, Dibujante, Jefe de Central de 1ª Jefe de Estación o Subestación de 1ª Montador Jefe, Encargado Técnico.	Técnico Especialista 1ª Delineante proyectista especial, Jefe de Operación de 1ª Técnico Especialista 2ª Delineante proyectista, Jefe de operación de 2ª Técnico especial de 3ª Jefe de operación de 3ª Auxiliar técnico especial.	Subjefe de Servicio, Encargado o Jefe de turno de Despacho Central de Explotación, Subjefe de Central y de Estación y Subestación Transformadora de 1ª especial, Topógrafo de 1ª Delineante proyectista, Dibujante, Jefe de Central de 1ª, Jefe de Estación o Subestación de 1ª, Montador Jefe, Encargado Técnico, Jefe de Central o Estación Receptora de 2ª, Jefe de Central o Estación Receptora de 3ª, Subjefe de Central de 1ª, Subjefe de Central o Estación Receptora de 2ª.	
4ª categoría	Jefe de Central de 2ª Jefe de Estación o Subestación de 2ª Topógrafo, Delineante, Verificador, Subjefe de Central y Estación o Subestación de 1ª Técnico montador, Inspector de instalaciones.	Delineante de 1ª, Auxiliar técnico Delineante de 2ª	Jefe de Central de 2ª, Jefe de Estación o Subestación de 2ª, Topógrafo de 2ª, Delineante Verificador Subjefe de Central, Estación o Subestación de 1ª, Técnico montador Inspector de instalaciones Subjefe de Central o Estación Receptora de 2ª Jefe de Central de 3ª.	

Categorías y denominaciones de la Ordenanza de Trabajo vigente	Categorías y denominaciones de Empresa equivalentes	Cargos o funciones que pueden desempeñarse indistintamente en cada categoría	Tarifa Seguridad Social (Número)	
5ª categoría	Jefe de Central de 3ª, Auxiliar técnico, Calentador.	Práctico suscultador, generalista y afora. Calentador	Auxiliar técnico, Calentador, Subjefe de Central o Estación Receptora de 3ª.	
GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Subgrupo I. Administrativos				
2ª categoría	Nivel A { Jefe de Sección o Negocio, Delegado de zona o circunscripción, Analista de aplicaciones.	Jefe superior de 1ª, Jefe superior de 2ª, Analista de 1ª, Jefe superior de 3ª, Analista de 2ª.	Jefe de Sección o Negocio, Delegado de zona o circunscripción, Analista de aplicaciones, Programador.	
3ª categoría	Jefe de Delegación o Sucursal, Subjefe de Sección o Negocio, Programador de 1ª.	Jefe de 1ª, Analista de 3ª, Jefe de 2ª, Programador de 1ª especial, Programador de 1ª, Operador ordenador de 1ª especial.	Jefe de Delegación o Sucursal, Subjefe de Sección o Negocio, Programador, Agente Comercial o de perfiles, Analista de aplicaciones.	
4ª categoría	Nivel A { Operador de ordenador de 1ª, Programador de 2ª, Agente comercial perfiles y SIA, Operador de ordenador de 2ª.	Nivel A { Oficial 1ª especial, Oficial de 1ª, Operador de ordenador de 1ª, Operador de comunicaciones de 1ª, Programador de 2ª, Oficial 2ª, Nivel B { Operador de ordenador de 2ª, Operador de comunicaciones de 2ª.	Oficial de 1ª, Oficial de 2ª, Programador, Agente comercial o de perfiles, Operador de ordenador, Perforista.	

Categorías y denominaciones de la Ordenanza de Trabajo vigente		Categorías y denominación de Empresas equivalentes	Cargos o funciones que pueden desempeñarse indistintamente en cada categoría	Tarifa Seguridad Social número
8ª categoría	Aux. Aux. Perforista-Verificador de ordenador.	Auxiliar Auxiliar Operación Ordenador	Auxiliar administrativo. Perforista-verificador de ordenador.	
Subgrupo II. Auxiliares de oficina				
Categoría especial y 1ª	Mecanógrafo. Telefonista. Encargado de atención de cobradores o de lectores. Conserje.	Telefonista especial Telefonista Encargado de almaceneros Encargado de lectores. Encargado de cobradores. Encargado de residencias de 1ª. Encargado de residencias de 2ª. Exp. reprografía de 1ª. Almacenero de 1ª. Conserje. Encargado de acorramto. Encargado de residencias de 3ª. Encargado Vigilante Inspector Bienes de Control Exp. Reprografía 2ª Almacenero 2ª	Telefonista. Encargado de almaceneros. Encargado de cobradores. Almacenero. Conserje. Encargado de acorramto. Encargado de residencias.	
8ª categoría	Cobrador. Agente especializado. Almacenero. Listero. Pasador basculera.	Lector Cobrador. Almacenero de 3ª.	Lector. Cobrador. Agente especializado. Almacenero. Listero.	
8ª categoría	Portero. Ordenanza. Guarda y Vigilante y Barco de recintos, instalaciones o construcciones, sala de enfermería. Recapostista.	Ordenanza. Portero. Enfermero. Vigilante Cocinero. Dependiente de acorramto. Ayud. reprografía de 1ª. Ayud. reprografía de 2ª.	Portero. Ordenanza. Cocinero. Barco y Vigilante de oficina. Guarda y Vigilante de almacén. Dependiente de acorramto. Recapostista. Moza de enfermería.	

Categorías y denominaciones de la Ordenanza de Trabajo vigente		Categorías y denominaciones de Empresas equivalentes	Cargos o funciones que pueden desempeñarse indistintamente en cada categoría.	Tarifa Seguridad Social número
GRUPO III PERSONAL OPERARIO Subgrupo I. Profesionales de oficina				
9ª Categoría	Nivel A Montador electricista Montador mecánico Encargado de máquinas Capataz de oficina Contramaestre Encargado de taller Nivel B Subcapataz	Montador de 1ª Montador de 2ª Encargado de taller Capataz de oficina Contramaestre Montador electricista 3ª Montador mecánico de 3ª Operador de 1ª especial	Montador electricista Montador mecánico Capataz de oficina Contramaestre Encargado de taller Operador de Central o Estación Receptora de 1ª especial	
8ª Categoría	De Oficinas especiales Nivel A Mecanistas de centrales de 3.600 KVA. o más. Operador de cuadro Españador de cables Instalador de líneas y redes Bobinador Nivel B Oficial Man. Labor y Rev. Contadores Práctico de Instalaciones. De Oficinas clásicas Nivel A Los propios de todas las artes y oficios clásicos Nivel B Oficial clásico	Oficial de 1ª esp. Operador de 1ª Operador 1ª Asociación Operador 1ª Guardia Operador 1ª Afonso Operador 2ª Ayudante de operación de 1ª Operador 2ª Asociación Operador 2ª Guardia Operador 2ª Afonso Conductor de 1ª Operador de 3ª Ayudante de operación de 3ª Operador 3ª Asociación Operador 3ª Guardia Operador 3ª Afonso Conductor de 2ª Oficial de 1ª esp. Oficial de 1ª Oficial de 2ª	Oficial de 1ª especial de oficina Operador de Central o Estación Receptora de 1ª B Operador de Asociación, Guardia y Afonso Oficial de 1ª de oficina Conductor de 1ª Operador de Central o Estación Receptora de 1ª especial Mecanista de Central de 1ª especial. Operador de Asociación, Guardia y Afonso Operador de Central o Estación Receptora de 3ª Ayudante de operación Central o Estación Receptora de 1ª Oficial de 2ª y 3ª de oficina Conductor de 2ª. Ayudante de Operación Central o Estación Receptora de 2ª o de 3ª	
8ª Categoría	Ayudante	Ayudante u Oficial de 3ª Ayudante de operación 3ª	Ayudante u Oficial de 3ª Ayudante de operación de Central o Estación Receptora de 2ª o de 3ª	

Categorías y denominaciones de la Ordenanza de Trabajo vigente		Categorías y denominaciones de Empresas equivalentes		Cargos o funciones que pueden desempeñarse indistintamente en cada categoría		Tarifa Seguridad Social número
Subgrupo II. Peones						
1ª Categoría	Encargado de peones	Encargado de peones	Encargado de peones			
2ª Categoría	Peón especialista Cebador de alambres Guarda de líneas Engresador Guarda de canal, emparrados y listones eferos.	Peón especialista Guarda	Peón especial Guarda de líneas Guarda de canal o peones.			
3ª Categoría	Peón	Peón	Peón			
GRUPO IV. PERSONAL JURIDICO, SANITARIO Y ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS						
2ª Categoría		Nivel A	Ayudante técnico sanitario de 1ª Ayudante técnico sanitario de 2ª Ayudante técnico sanitario de 3ª	Ayudante técnico sanitario		
		Nivel B	Ayudante Técnico Sanitario de Entrada			
PERSONAL DE CARACTERISTICAS ESPECIALES						
	Personal de limpieza Meritoria.		Meritorio de 16 y 17 años. Meritorio de 18 años. Personal femenino de limpieza.	Mujer de limpieza		

ANEXO - II

RETRIBUCIONES ANUALES CONVENIO COLECTIVO 1983

CATEGORÍA	SUELDO MENSUAL	CUOTA ANUAL (12 meses)	PRIMICACION EXTRA (5 meses)	CUOTA INCREMENTOS (10)
Dependario Técnico 4º A.T.S. 1º Jefe Superior 1º	910,000	1,092,000	897,000	9,090,000
Ingeniero Técnico 2º A.T.S. 2º Jefe Superior 2º Auxiliar 1º	111,000	1,332,000	885,000	1,387,000
Ingeniero Técnico 3º A.T.S. 3º Jefe Operación 1º Especial Jefe Superior 3º Auxiliar 2º	103,000	1,236,000	870,000	1,288,000
Médico Especialista 1º Jefe Operación 1º Delimitante Proyectista Esq. Jefe 1º Auxiliar 3º Programador 1º Especial	85,000	1,020,000	684,000	1,080,000
Ingeniero Técnico Especial A.T.S. Especial Delimitante Proyectista Jefe Operación 2º Técnico Especialista 2º Jefe 2º Programador 2º Ayudante Operación y Mantenimiento Especial Operador Operador 1º Especial	84,000	1,008,000	687,000	1,033,000
Mentor 1º	81,000	972,000	659,000	1,000,000
Médico Especialista 3º Jefe Operación 3º Auxiliar Técnico Especial Oficial Administrativo 1º Esq.	87,000	1,044,000	695,000	1,080,000
Operador 1º Especial Mantenedor 2º Contratista - Mantenedor	87,000	1,044,000	695,000	1,080,000
Telefonista Especial Operador Alambres Encargado Neoprotector	87,000	1,044,000	695,000	1,080,000

CATEGORIAS	SUELDO MENSUAL	SUMA ANUAL (12 meses)	GRATIFICACION EXTRA (5 meses)	TOTAL RETENCIONES AÑO
Director 2º Abogado 2º Licenciado Dobrador Especialista Negocios 3º Especialista Negocios 4º Supervisor Bistmas Central	75,919	911,028	379,045	1,291,073
As. Director Operador 1º Auxiliar Administrativo 1º	72,604	871,248	364,170	1,235,418
Oficial 3º Asistente Ayudante Operaciones 3º Encargado Puestos	72,604	871,248	364,170	1,235,418
Abogado 3º Ayudante Negocios 4º Procurador Subordinado Excmo. Portero	72,034	871,248	364,170	1,235,418
Ped. Especialista Banco	69,529	834,348	345,021	1,179,369
Ayudante Negocios 5º Encargado Censales Vigilante	69,529	834,348	345,021	1,179,369
Ped. Personal Municipal	65,389	784,668	329,519	1,114,187

CATEGORIAS	SUELDO MENSUAL	SUMA ANUAL (12 meses)	GRATIFICACION EXTRA (5 meses)	TOTAL RETENCIONES AÑO
Auxiliar Tercero Dobrador 2º Oficial Administrativo 1º Director Operador 1º Director Comandante 1º Procurador 2º Agente Comercial y Fianzas 2º	69,529	834,348	414,310	1,248,658
Encargado Taller Conductor de Oficio Contador Oficial 1º Especial Operador 1º Operador 1º Asistencia y Recetas	62,829	753,948	414,310	1,168,258
Encargado Negocios 1º	62,829	753,948	414,310	1,168,258
Especialista Negocios 1º Abogado 1º	78,244	938,928	389,720	1,328,648
Director 2º Oficial 1º Ayudante Operador 4º Director 2º Asistencia y Recetas Conductor 1º	78,244	938,928	389,720	1,328,648
Tercero Encargado Licitos Encargado Cobranza Encargado Cobranza Encargado Vigilancia Encargado Negocios 2º Especialista Negocios 2º	74,856	898,272	391,483	1,289,755
Chalador Fiscal Asistencia y Recetas Oficial Administrativo 2º Director Operador 2º Director Comandante 2º	70,429	845,148	381,483	1,226,631
Director 3º Oficial 2º Ayudante Operador 2º Director 3º Asistencia y Recetas Conductor 2º	68,429	821,148	369,483	1,190,631

2

ANEXO N.º III
 TABLA DE IMPORTES DEL PLUS DE ASISTENCIA DIARIA, COMPLEMENTO SALARIAL POR CUESTO DE JORNADA
 TÍPO DE AUMENTOS RETRIBUTIVOS (LETRAS) Y COMPLEMENTO POR MEJORA PRODUCTIVIDAD.

CATEGORIAS	PLUS ASISTENCIA DIARIA		COMPLEMENTO SALARIAL POR CUESTO DE JORNADA (40%)	AUMENTOS RETRIBUTIVOS (LETRAS)	COMPLEMENTO POR MEJORA PRODUCTIVIDAD (40%)
	Normalidad	Asistencia			
Ingr. Técnico 1º A.T.S. 1º Jefe Superior 1º	60	244	74.000	2.742	27.072
Ingr. Técnico 2º A.T.S. 2º Jefe Superior 2º Auxiliar 1º	60	244	74.000	8.042	28.494
Ingr. Técnico 3º A.T.S. 3º Jefe Oper. 1º Espec. Jefe Superior 3º Auxiliar 2º	65	248	74.000	2.742	23.768
Técnico Especialista 1º Jefe Operación 1º Encargado Proy. Espec. Jefe 1º Auxiliar 2º Programador 1º Espec.	70	288	82.000	1.894	32.858
Ingr. Técnico Entren. A.T.S. Entren. Dedicación Propiedad Jefe Operación 2º Técnico Especialista 2º Jefe 2º Programador 1º Ayuda Cuadro y Pers. 1º Operador Químico 1º Espec.	70	288	82.000	1.894	24.278
Montador 1º	70	228	-	1.894	21.279
Técnico Especialista 2º Jefe Operación 3º Colaborante 1º Auxiliar Técnico Especial. Oficial Administrativo 1º Especial.	70	228	52.000	1.994	20.165
Operador 1º Especial. Montador 2º Contratista-Montador	70	228	-	1.894	20.166
Teléfono Especial. Encargado Almacén Encargado Reprografía	70	228	52.000	1.994	20.165

CATEGORIAS	PLUS ASISTENCIA DIARIA		COMPLEMENTO SALARIAL POR CUESTO DE JORNADA (40%)	AUMENTOS RETRIBUTIVOS (LETRAS)	COMPLEMENTO POR MEJORA PRODUCTIVIDAD (40%)
	Normalidad	Asistencia			
Auxiliar Técnico Colaborante 3º Oficial Administrativo 1º Operador Químico 1º Operador Químico 2º Programador 2º Ayuda Cuadro y Pers. 2º	71	209	51.000	1.894	19.260
Encargado Taller Custodio de Oficina Contratista Oficial 1º Especial. Operador 1º Operador 1º Asistencia y Gestión	71	209	-	1.894	19.260
Encargado Residencia 1º	71	209	51.000	1.894	19.260
Especialista Reprografía 1º Almacén 1º	71	209	51.000	1.894	19.260
Operador 2º Oficial 1º Ayuda Cuadro y Pers. 1º Operador 2º Asistencia y Gestión Operador 1º	71	209	-	1.894	18.712
Teléfono Encargado Lectores Encargado Cuadro Encargado Espectro Encargado Vigilancia Encargado Residencia 2º Especialista Reprografía 2º	71	209	51.000	1.894	18.455
Colaborador Prestador Asistencia y Gestión Oficial Administrativo 2º Operador Químico 2º Operador Computación 2º	71	209	51.000	1.894	18.455
Operador 3º Oficial 2º Ayuda Cuadro y Pers. 3º Ayuda Cuadro y Pers. 3º Asistencia y Gestión Operador 2º	65	187	-	1.894	17.706

ANEXO IV

TABLA DE BENEFICIOS 1983

CATEGORIAS	BASE DE CÁLCULO ESCALA SALARIAL 1982	TIPO DE APLICACION (0,25 %)	TIPO DE APLICACION (9,25 %)	TIPO DE APLICACION (10,25 %)
Ingeniero Técnico 14 A.T.B. 14 Jefe Subsector 14	1.831.665	151.112	169.429	187.746
Ingeniero Técnico 24 A.T.B. 24 Jefe Subsector 24 Auxiliar 14	1.700.610	140.292	157.297	174.302
Ingeniero Técnico 34 A.T.B. 34 Jefe Subsector 31 Especial Jefe Subsector 34 Auxiliar 24	1.594.445	130.770	146.965	162.410
Técnico Especialista 14 A.T.B. 14 Ocultamiento Propiedad de Res. Jefe 14 Auxiliar 24 Programador 14 Especial	1.465.675	121.440	137.240	152.677
Ingeniero Técnico Superior A.T.B. Superior Coleccionista Propiedad de Res. Jefe Subsector 24 Técnico Especialista 24 Jefe 24 Programador 14 Agente Comercial y Peritos 14 Químico Ordenador 11 Especial	1.409.115	116.194	131.274	146.341
Montador 14	1.409.115	116.194	131.274	146.341
Técnico Especialista 34 Jefe Subsector 24 Coleccionista 14 Auxiliar Técnico Especial Ocultar Muebles, 14 Especial	1.333.327	109.999	123.333	136.666
Montador 24	1.333.327	109.999	123.333	136.666
Técnico Especialista Especial Encargado Almacenes	1.333.327	109.999	123.333	136.666

CATEGORIAS	PLUS RESERVA DIGNIDAD		COMPLEMENTO SALARIAL POR CAMBIO DE JORNADA (MGS)	ADICIONES RETRIBUCIONES (LETINAS)	COMPLEMENTO POR MEJORA PRODUCTIVIDAD (MGS)
	Particularidad	Asistencia			
Director Administrativo 24 Lector Encargado Residencia 24 Especialista Programación 24 Supervisor Sistema Central	63	187	24.000	1.424	17.700
Asst. Operador Ordenador 14 Auxiliar Administrativo 14	63	187	24.000	1.424	18.600
Operador 24 Asistencia Ayudante Químico 24 Encargado Perros	63	187	-	1.424	18.600
Administrador 24 Ayudante Programación 14 Ordenador Operador de Sistema Perros	63	187	24.000	1.424	18.600
Pala Especialista Químico	63	187	-	1.424	18.600
Ayudante Programación 24 Cifras Comercio Vigilante	63	187	24.000	1.424	18.600
Pala Personal Limpieza	63	187	-	1.424	18.600

CATEGORIAS	BASE DE CALCULO ESCALA SALARIAL 1982	TIPO DE APLICACION (0,25 \$)	TIPO DE APLICACION (9,25 \$)	TIPO DE APLICACION (30,25 \$)
Comerçie Almacenero 24 Lector Coprador Encargado Residencia 34 Especialista Negografía 24 Supervisor Sistemas Control	1.144.100	54.366	101.629	117.270
Aux. Operador Operador 14 Auxiliar Administrativo 14	1.086.269	50.459	101.469	112.408
Oficial 34 Asistente Ayudante Operaciones 34 Encargado Prensa	1.086.269	50.459	101.469	112.408
Almacenero 34 Ayudante Negografía 14 Comercio Supervisor Económico Partidos	1.034.339	50.459	101.469	112.408
Paño Especialista Buzos	1.043.236	48.059	95.824	103.524
Ayudante Negografía 24 Enfermero Comercio Vigilante	1.043.236	50.059	95.824	103.524
Paño Personal Limpieza	1.009.630	60.234	95.824	103.467

CATEGORIAS	BASE DE CALCULO ESCALA SALARIAL 1982	TIPO DE APLICACION (0,25 \$)	TIPO DE APLICACION (9,25 \$)	TIPO DE APLICACION (30,25 \$)
Auxiliar Técnico Oficial 24 Oficial Administrativo 14 Operador Operador 14 Operador Comunicaciones 14 Programador 24 Agente Comercial y Publicidad 24	1.229.030	94.577	177.367	190.076
Encargado Taller Encargado de Oficio Comercio Operador 14 Especial Mantenedor 24	1.229.030	94.577	177.367	190.076
Encargado Residencia 14	1.229.030	104.577	177.367	190.076
Oficial 14 Especial Operador 14 Operador 14 Asistencia y Dependencia	1.221.257	100.757	192.870	199.183
Especialista Negografía 14	1.221.257	100.757	192.870	199.183
Telefonista Encargado Buzos Encargado Comercio Encargado Vigilancia Encargado Residencia 24 Almacenero 14 Especialista Negografía 14 24	1.196.129	94.824	190.949	222.911
Calentador Práctico Asistencia y Buzos Oficial Administrativo 24 Operador Operador 24 Operador Comunicaciones 24	1.169.129	80.824	190.949	222.911
Operador 24 Oficial 14 Ayudante Operador 14 Operador de Asistencia y Buzos Operador 14	1.169.129	80.824	190.949	222.911
Operador 34 Oficial 24 Ayudante Operador 24 Operador 24 Asistencia y Buzos Operador 24	1.144.100	94.366	190.076	177.270

ANEXO V

Tabla de Importes de los Tipos de Horas Ordinarias para el Cálculo de Horas Extra a partir del 1º de Enero de 1983

CATEGORIAS	VALORES HORAS		CATEGORIAS	VALORES HORAS	
	ORDINARIA	TIPO 75 \$		ORDINARIA	TIPO 75 \$
Asesor Técnico Delimitador 2º Oficial Estadístico 1º Operador Ordenador 1º Programador 2º Agente Comercial y Parasitos 3º	250	625	Asesor Técnico Delimitador 2º Oficial Estadístico 1º Operador Ordenador 1º Programador 2º Agente Comercial y Parasitos 3º	250	625
Encargado Taller Control de Oficio Contratista Oficial 1º Especial Operador 1º Asuquificación y Bodega	350	875	Encargado Residencia 1º	350	875
Especialista Neografía 1º Almacenero 1º	367	917	Especialista Neografía 1º Almacenero 1º	367	917
Operador 2º Oficial 1º Ayudante Operador 1º Operador 2º Asuquificación y Bodega Conductor 1º	367	917	Operador 2º Oficial 1º Ayudante Operador 1º Operador 2º Asuquificación y Bodega Conductor 1º	367	917
Tallerista Encargado Lecturas Encargado Control Encargado Economía Encargado Vigilancia Encargado Residencia 2º Especialista Neografía 2º	331	827	Tallerista Encargado Lecturas Encargado Control Encargado Economía Encargado Vigilancia Encargado Residencia 2º Especialista Neografía 2º	331	827
Delimitador Práctico Asuquificación y Bodega Oficial Administrativo 3º Operador Ordenador 2º Operador Desuquificación 2º	331	827	Delimitador Práctico Asuquificación y Bodega Oficial Administrativo 3º Operador Ordenador 2º Operador Desuquificación 2º	331	827
Operador 3º Oficial 2º Ayudante Operación 2º Operador 3º Asuquificación y Bodega Conductor 2º	287	717	Operador 3º Oficial 2º Ayudante Operación 2º Operador 3º Asuquificación y Bodega Conductor 2º	287	717
Ingeniero Técnico 1º A.T.S. 1º Jefe Supervisor 1º	685	1,712	Ingeniero Técnico 2º A.T.S. 2º Jefe Supervisor 2º Analista 1º	639	1,597
Ingeniero Técnico 3º A.T.S. 3º Jefe Operación 1º Especial Jefe Supervisor 3º Analista 2º	485	1,212	Técnico Especialista 1º Jefe Operación 1º Delimitador Proyectista Sup. Jefe 1º Analista 3º Programador 1º Especial	643	1,607
Ingeniero Técnico Especialista A.T.S. Especial Delimitador Proyectista Jefe Operación 2º Técnico Especialista 2º Jefe 2º Programador 1º Agente Comercial y Parasitos 1º Operador Ordenador 1º Especial	429	1,072	Ingeniero Técnico Especialista A.T.S. Especial Delimitador Proyectista Jefe Operación 2º Técnico Especialista 2º Jefe 2º Programador 1º Agente Comercial y Parasitos 1º Operador Ordenador 1º Especial	409	1,022
Montador 1º	409	1,022	Técnico Especialista 3º Jefe Operación 3º Delimitador 1º Asesor Técnico Especial Oficial Adm. 1º Especial	376	940
Operador 1º Especial Montador 2º Contratista - Montador	376	940	Operador 1º Especial Montador 2º Contratista - Montador	376	940
Tallerista Especial Encargado Almacenero Encargado Neografía	376	940	Tallerista Especial Encargado Almacenero Encargado Neografía	376	940

CATEGORIAS	VALORES HORAS	
	ORDINARIA	TIPO 75 %
Consejero Almacenero 2º Lector Cobrador Encargado Residencia 3º Especialista Reprografia 2º Supervisor Sistemas Control	877	820
Aux. Operador Ordenador 1º Auxiliar Administrativo 1º	228	511
Oficial 3º Ayudante Ayudante Operaciones 3º Encargado Fecura	292	511
Almacenero 3º Ayudante Reprografia 1º Operarios Departamento Economico Portero	288	511
Peón Especialista Guarda	263	460
Ayudante Reprografia 2º Enfermero Cocinero Vigilante	263	460
Peón Personal Limpieza	203	443

PROPUESTA RETRIBUCIONES PERSONAL 1ª CATEGORIA SUJETO A COMENTO.

ESCALA SALARIAL	BUELDO MENSUAL	GRMA ANUAL (12 meses)	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS (5 Pagos)	TOTAL RETRIBUCION M30
<u>CATEGORIA 1</u> Ingeniero 1º Médico 1º Apoderado 1º Técnico Superior 1º	169.638	2.036.352	848.401	2.894.832
Ingeniero 2º Médico 2º Apoderado 2º Técnico Superior 2º	147.974	1.770.888	737.870	2.500.758
Ingeniero 3º Médico 3º Apoderado 3º Técnico Superior 3º	128.060	1.536.720	643.303	2.177.023
<u>PAGA DE BENEFICIOS LEGALES</u>	<u>BASE CALCULO ESCALA 1,882</u>	<u>TIPO APLICACION 8,25 %</u>	<u>TIPO APLICACION 9,25 %</u>	<u>TIPO APLICACION 10,25 %</u>
<u>CATEGORIA 1</u> Ingeniero 1º Apoderado 1º Técnico Superior 1º Médico 1º	2.598.943	214.413	240.432	276.392
Ingeniero 2º Apoderado 2º Técnico Superior 2º Médico 2º	2.250.133	186.461	208.062	231.064
Ingeniero 3º Apoderado 3º Técnico Superior 3º Médico 3º	1.901.273	161.075	181.418	201.020

<u>OTRAS RETRIBUCIONES FIJAS</u>	<u>COMPLEMENTO RESPUESTA AL NUEVO PUESTO (PNU)</u>	<u>COMPLEMENTO SALARIAL POR CARGO JORNADA (AÑO)</u>	<u>AUMENTOS RETRIBUTIVOS (LETRAS)</u>
<u>CATEGORIAS:</u> Ingeniero 1º Apoderado 1º Técnico Superior 1º Médico 1º	89.132	110.000	8.900
Ingeniero 2º Apoderado 2º Técnico Superior 2º Médico 2º	84.116	110.000	8.900
Ingeniero 3º Apoderado 3º Técnico Superior 3º Médico 3º	89.748	110.000	8.900

* Los aumentos retributivos concedidos con anterioridad al 1-1-1983, serán incrementados en un 11%.

OTRAS REMUNERACIONES Y CONCEPTOS

- En los conceptos Antigüedad, Compensación Conida, Suplemento Dieta por pernocta y Ayuda Escolar, se estará a lo dispuesto con carácter general para todo el personal.

PREMIO

- A juicio de la Dirección se seguirá otorgando este concepto anualmente, en función de las características de su puesto de trabajo y objetivos alcanzados.

REGIMEN DE VIDA

- Se estará a lo dispuesto en el Artº. 56 del presente Convenio, si bien, a título personal se mantendrán los capitales hasta ahora establecidos.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- En los casos de necesidades familiares u otras de carácter especial, debidamente justificadas, se tratará de hallar soluciones para aquel personal que, precisado de una jornada intermedia, no pueda ajustarse a los horarios que establece el Artículo 42º del presente Convenio.

SEGUNDA.- A petición de cualquiera de las Secciones Sindicales, la Dirección de Personal y Organización informará de las razones por las que no se haya producido la promoción de cualquier empleado que, a juicio de la Sección Sindical consultante, se considere digno de ser promovido.

TERCERA.- Al término de la vigencia de los contratos efectuados al amparo del Artículo 45, punto 1, apartado a), del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la Empresa procurará dar prioridad al personal afectado, para la cobertura de las vacantes que no hubieran sido ocupadas por el personal fijo de la propia Empresa y, en todo caso, superada la selección que se estime conveniente,

CUARTA.- Durante la vigencia del presente Convenio se efectuarán, al menos, quince contrataciones con una vigencia igual o superior a un año.

QUINTA.- Para el año 1984 se emplea el período de jornada continuada para el personal técnico y administrativo, desde el día 1 al 5 de Enero.

SEXTA.- Se crea una Comisión Mixta de Seguimiento del presente Convenio Colectivo compuesta por tres vocales, uno por cada una de las Secciones Sindicales, y otros tres en representación de la Dirección de la Empresa y presidida por el Director de Personal y Organización.

SEPTIMA.- Al personal técnico y administrativo que por necesidades del servicio le sea otorgada la autorización para realizar vacaciones en los períodos de jornada intensiva y debe realizarlas, todas o en parte, en período de jornada partida, se le abonará el plus de "Compensación Conida por jornada partida", como si realmente hubiera trabajado.